

(オ) 退職後1年以内の者については、社内自治の延長として一定の管理の対象としている例がみられます。事前関与のある①許可型・②事前届出型の管理方法を採用する上場会社は合計で46.4%であり、一方で⑤無関知型の比率も33.0%であり、上場会社の対応にばらつきがみられます。また、「その他」の回答として、在職時の役職に応じて①②又は④の対応を講じているという例がみられました。退職時に重要事実を含む情報を知っているかどうか確認し、その確認結果によって対応を違えている例、退職時に誓約書を徴求している例もみられました。

(カ) 配偶者・同居家族については、役職員から重要事実を含む情報の伝達を受けた場合に、情報受領者として内部者取引規制の対象となります。こうしたケースを想定して一部の上場会社においては配偶者・同居家族までを自社株売買の際の管理対象とするケースがみられますが、基本的には会社とは直接の関係がないことから、多くの会社は⑤無関知型をとっており、一部に①許可型や②事前届出型を採用しているケースもみられています。また、「その他」の回答として、役員の配偶者・同居家族のみを①許可型や②事前届出型の対象とするなど、役職に応じて制度を違えている例が多くみられました。

このように上場会社の多くが、各役職員等の重要情報に接する可能性の高低に応じて対応を分けている状況がうかがわれます。特に、役職員等の自社株売買に際して、過度に保守的な運用とならぬよう、また画一的な対応により無関係な者に対して不必要な制限をかけぬよう、こうした施策の使い分けを積極的に取り入れることが望まれます。また、上場会社の規模別に当該データを分類すると、事業規模が大きい上場会社ほど役職等により対応を違えている傾向が強く表れており、画一的な対応を避けようとする上場会社各社の工夫がうかがわれます。