平成 22 年 12 月 22 日

バーゼル銀行監督委員会「報酬実務におけるリスクと業績の調整手法についての報告書」に係る市中協議に対するコメント

全国銀行協会

全国銀行協会として、バーゼル銀行監督委員会から本年 10 月 14 日に公表された市中協議文書「報酬実務におけるリスクと業績の調整手法についての報告書」に対してコメントする機会を与えられたことに感謝の意を表したい。

本件が検討されるに当たり、我々は以下のコメントがバーゼル委員会におけるさらなる作業の助けとなることを期待する。

【総論】

我々は、報酬とリスクを調整する仕組みについて各種の実務と手法を提示する本報告書が、銀行セクターにおける健全な報酬慣行の促進を狙うものであるとの点に賛意を表する。こうした取組みが有意義なツールとして有効かつ継続的に機能するために、今後の検討に際し、以下の点が考慮されることを期待している。

- 金融機関の報酬体系は、各々のビジネスモデルのほか、各国の労働慣習等に応じて多種多様であり、単一のフレームワークに当てはめられるべきものではない。金融システムの安定強化に向けて、報酬慣行改革の必要性は理解しており、国際レベルで一定限の目線合わせを行うことは有効と考えるが、その際には、各国の実情や個々の金融機関のビジネスモデルの違い等が十分反映されたものとなることが不可欠である。その具体的な方法は各国の実情等を十分踏まえたものとすることが適当であり、より実効的なものとするためにも各国当局の裁量を認めるべきと考える。

- 本報告書は、規範的なものではないとの位置づけから、その内容が、そのまま各国におけるガイドラインとなるわけではないと理解しているが、万が一、その場合でも、全ての役員・全ての従業員が一律に対象とされるものではな

いことを確認したい。つまり、各国の平均的処遇水準や雇用慣行を踏まえた各国当局の判断が尊重されるべきと考える。具体的には、本邦においては、主として年功・職能・職務等級などをベースに報酬が決定される役員・職員については、リスク調整の方法が現実的ではないことなどから、本報告書の対象とすることは適当ではないと考える。

- 本報告書記載の内容の実践に際しては、各国の法制度との十分な整合性を保つことも必要であることを認識いただきたい。例えば、パラグラフ５２では、「報酬委員会」の存在を前提としているが、本邦では、法律上、全ての会社に報酬委員会の設置が義務付けられているわけではない。社内部門等が同一の機能を有することによっても、本報告書記載の「『報酬委員会』の果たすべき目的」の達成は可能である点にも留意願いたい。

以　　上