

平成 23 年 2 月 25 日

バーゼル銀行監督委員会「第三の柱における報酬についての開示要件」に係る
市中協議文書に対するコメント

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昨年 12 月 27 日に公表された市中協議文書「第三の柱における報酬についての開示要件」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。

1. 総論

我々は、金融システムの安定強化に向けて、「報酬関連開示の強化」を含めた報酬慣行改革の必要性は十分理解しており、国際レベルで、開示項目の一定限の目線合わせを行うことは有効と考える。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。

本規制の目的は、金融機関の報酬の利益対比の水準や業績連動の強さなど、役職員に対する報酬支払方法が会社の健全性を大きく左右する要因となっていないか、といった点について、開示を通じた市場からの牽制機能を発揮させることにあると理解している。もっとも、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。報酬の開示に際しては、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。

この点、本市中協議文書は、圧倒的に高い処遇水準・変動性の高い賞与等を前提とした欧米金融機関を念頭に置いたフレームワークとなっていると推測される。終身雇用を前提とし、年功・職能等をベースとした報酬体系や報酬水準

である邦銀に対して、本案を「すべてそのまま」当てはめた場合には、報酬体系の違いから市場参加者にとって有意な開示項目は多くないと考えられる。そのため、各国当局において、当該国の金融機関の規模、業務特性、報酬制度の実態等を十分に考慮し、報酬制度の内容、業績連動の程度、支払い報酬総額が業績に与えるインパクト等から判断して、必要性に応じて開示を求めるという措置が認められるべきと思料する。

2. 各論

(1) 【適用範囲】(パラグラフ6・7)

本規制の適用対象を判断するに際しても、バーセルⅡの第3の柱における重要性の原則等が適用されるが、その具体的な基準は各国の事情等を十分踏まえたものとするのが適当であり、当該国の平均的処遇水準や雇用慣行を踏まえた各国当局の裁量を認めるべきと考える。

また、パラグラフ6において示唆されているとおり、提案されている「開示方法」が全ての銀行にとって適切とはならない可能性が十分に有り得る。そのため、パラグラフ7において、各銀行のリスクプロファイルにもとづき開示の全てもしくは一部を免除するか、または情報の重要性あるいは秘匿性・機密性の観点から開示を免除するかとされ、個別に適切な開示レベルが判断されるべきであることが示されている。我々は、各銀行が、各々のリスクの状況や重要なリスクテイクの所在（携わる業務のリスクの高さ、権限の大きさ、報酬の変動性の高さなど、何をもちて定義するか不明であり、その定義を明確にする必要があると認識）等を踏まえ、開示すべき重要な情報等を、きちんと開示していくことが、報酬に関する開示の要諦と認識している。

(2) 【リスクの勘案方法】(主要な開示項目：定性的開示(c))

リスクを報酬に反映するためにどのような方法が相応しいかは、労働慣行（終身雇用慣行の有無）や報酬制度全体の仕組み（退職金制度の有無）等によっても異なる。例えば、日本では、終身雇用・退職金制度等の慣行が過度なリスクテイクの抑制手段になっていると考えられる。したがって、計測したリスクを比較的短期的な観点で報酬に反映させることを前提とした開示項目は、各国の実情にそぐわない面もあると考えている。

(3) 【報酬と業績との関係】（主要な開示項目：定性的開示(d)、定量的開示(i)）

・「変動報酬」について

「変動報酬」の定義の明確化を希望する。邦銀の役職員賞与の基本的な仕組みは、予め定めたテーブルを一定の業績ロジックにもとづき増減するというもので、変動性はあるものの、変動幅は極めて限定的である。欧米金融機関が基本としているような収益分配タイプの賞与とは考え方が根本的に異なるため、定義を曖昧にしたまま、これらを同列で開示した場合、無用の誤解を生じる懸念がある。

・「ボーナス保証／応召報酬等」について

各社の雇用戦略・リテンション戦略等、業務戦略上の秘匿性が高い情報であり、基本的には開示は回避したい（仮に、開示を行う場合でも、一定の水準・率・保証期間以上の支払いを行っている場合に限る、等に限定すべき）。

(4) 【長期的業績の計測基準】（主要な開示項目：定性的開示(e)）

変動報酬の繰延が前提となっているが、長期的業績を報酬に反映するためにどのような方法が相応しいかは、労働慣行（終身雇用慣行の有無）や報酬制度全体の仕組み（退職金制度の有無）、税制等によっても異なる。例えば、日本では、終身雇用・退職金制度等の慣行が、ある種、長期的業績の反映手段（過度なリスクテイクの抑制手段）になっていると考えられる。繰延を前提とした現在の開示項目案を、一律の開示項目とすることは行うべきではない。

(5) 【付属文書の用語定義】（付属文書）

付属文書において、「定量的情報は、上級管理者、その他の実質的リスク負担者、財務およびリスク管理担当職員に分類されるべきである」との記述があるが、それぞれの対象者の定義を明確にしていきたい。

以 上