

2012年4月5日 全7頁

銀行等の報酬開示を

拡充する府令等改正

金融調査部 制度調査課
横山 淳

[要約]

- 2012年3月29日、銀行等の役員報酬等の情報開示を拡充する一連の内閣府令、告示等の改正が行われた。これはバーゼル銀行監督委員会の公表文書などを踏まえたものである。
- 具体的には、報酬委員会など報酬等のガバナンス・監督体制、報酬等の設計・運用の適切性、リスク管理・業績連動との関係、報酬等の種類・総額・支払方法などについて、事業年度ごとに作成・公衆縦覧される「業務及び財産の状況に関する説明書類」（中間事業年度についての「中間説明書類」を除く）で開示することが求められている。
- 内閣府令等の改正は、2012年3月29日から施行され、2011年4月1日以後に開始する事業年度に係る説明書類について適用される。

1. はじめに

- 2012年3月29日、「銀行法施行規則等の一部を改正する内閣府令」（内閣府令第14号）¹が公布された。併せて、一連の告示なども定められている。
- これは、2011年7月にバーゼル銀行監督委員会（Basel Committee on Banking Supervision）が公表した「第三の柱における報酬についての開示要件（Pillar 3 disclosure requirements for remuneration）」²などを踏まえ、銀行等の役員報酬等の情報開示を拡充するものである。いわゆる金融危機を踏まえ、「市場や預金者等による外部評価の規律づけを通じ、報酬体系が役職員の過度なリスクテイクを引き起こさないことを確保し、金融機関の経営の健全性を維持する」（「主要行等向けの総合的な監督指針（本編）」（以下、「監督指針」）Ⅲ-3-2-4-5(1)）ことが目的とされている。
- 金融庁は、これまでも「監督指針」において、銀行等に対して、「報酬委員会等に関する情報」、「報酬体系の設計に関する重要な情報」、「報酬体系の運用に関する重要な情報」といった「グループの報酬体系とリスク管理との整合性に関する有用な情報については、国際的なベストプラクティスを踏まえつつ、積極的に公表することが望ましい」としていた（改正前の「監督指針」Ⅲ-2

¹ 2012年3月29日付官報（号外第72号）に掲載されている。なお、金融庁のウェブサイト（<http://www.fsa.go.jp/news/23/ginkou/20120329-1.html>）にも掲載されている。

² バーゼル銀行監督委員会のウェブサイト（<http://www.bis.org/publ/bcbs197.pdf>）に掲載されている。

－ 3 － 5 － 2 (3)) 。

- 今回、金融庁所管の一連の内閣府令、及び金融庁が他の官庁と共管する一連の命令を改正し、銀行等の役員報酬等につき情報開示の拡充と明確化を図ったものである。
- なお、便宜上、以下では、特に断らない限り、銀行法施行規則の改正を中心に説明する。他にも、信用金庫法施行規則、協同組合による金融事業に関する法律施行規則、金融商品取引業等に関する内閣府令などについても類似の改正が行われている。
- 例えば、金融商品取引業等に関する内閣府令では、グループ一体で金融業務を行っているものとして、親会社・兄弟会社を含むグループ全体に対する連結自己資本規制等の対象とされる大規模証券会社グループの最終親会社（最終指定親会社）を対象に、役員報酬等の情報開示の拡充が行われている。

2. 開示の概要

- 銀行は、事業年度ごとに「業務及び財産の状況に関する説明書類」（中間事業年度は「中間説明書類」）を作成し、公衆縦覧に供することが義務付けられている（銀行法 21 条 1 項）。
- 銀行が子会社を有する場合には、単体ベースに加えて、連結ベースでも「説明書類」を作成、公衆縦覧する必要がある（同 2 項）。加えて、銀行持株会社については、グループ連結ベースで同様の「説明書類」を作成、公衆縦覧する必要がある（銀行法 52 条の 29 第 1 項）。
- 今回の内閣府令改正では、これらの「説明書類」（中間事業年度についての「中間説明書類」を除く）の記載事項として、報酬等に関する次の事項を追加することとしている（改正後の銀行法施行規則 19 条の 2 第 1 項 6 号、19 条の 3 第 4 号、第 34 条の 26 第 1 項 5 号）。

報酬等（注 1）に関する事項であって、銀行（注 2）の業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与えるものとして金融庁長官が別に定めるもの

（注 1）賞与その他の職務執行の対価として受ける財産上の利益又は労働基準法 11 条に規定する賃金をいうとされている。なお、退職慰労金も報酬等に含まれる（改正後の「監督指針」Ⅲ－3－2－4－5 (2) ⑤イ、金融庁「『銀行法施行規則等の一部を改正する内閣府令（案）』等に対するコメントの概要及びそれに対する金融庁の考え方」³（以下、「金融庁の考え方」）No.13 参照）。また、ストックオプションも報酬等に含まれるものと考えられる（改正後の「監督指針」Ⅲ－3－2－4－5 (2) ⑤イ参照）。

（注 2）子会社を有する銀行の場合は「銀行及びその子会社等」、銀行持株会社の場合は「銀行持株会社及びその子会社等」とされている。

3. 開示事項

- 具体的な開示事項については、前述の内閣府令改正に合わせて制定された告示「銀行法施行規則第十九条の二第一項第六号等の規定に基づき、報酬等に関する事項であって、銀行等の業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与えるものとして金融庁長官が別に定めるものを定める件」が次の 5 項目を定めている。

³ 金融庁のウェブサイト (<http://www.fsa.go.jp/news/23/ginkou/20120329-1/01.pdf>) に掲載されている。

- ① 決定機関・監督体制に関する情報（報酬等の決定及び報酬等の支払その他の報酬等に関する業務執行の監督を行う委員会その他の主要な機関等の名称、構成及び職務に関する事項）
- ② 報酬等の体系の設計及び運用の適切性の評価に関する事項
- ③ 報酬等の体系とリスク管理の整合性並びに報酬等と業績の連動に関する事項
- ④ 報酬等の種類、支払総額及び支払方法に関する事項
- ⑤ その他、報酬等の体系に関し参考となるべき事項

○以下、各項目について説明する。

(1) 「報酬等の決定及び報酬等の支払その他の報酬等に関する業務執行の監督を行う委員会その他の主要な機関等の名称、構成及び職務に関する事項」

- 「報酬等の決定及び報酬等の支払その他の報酬等に関する業務執行の監督を行う委員会その他の主要な機関等の名称、構成及び職務に関する事項」は、銀行等における報酬等に対するガバナンス及び監督体制に関する情報の開示を求めるものといえるだろう。
- これは、バーゼル銀行監督委員会の文書における「報酬を監督する機関に関する情報（Information relating to the bodies that oversee remuneration）」などを踏まえた事項だと考えられる。
- 改正後の「監督指針」も、例えば、次の内容が記載されているかを見ることとしている（改正後の「監督指針」Ⅲ－3－2－4－5(2)②）。

- イ．報酬委員会等の整備・確保の状況（注）
- ロ．報酬委員会等が外部コンサルタントに報酬等に関する助言等の依頼・委託を行っている場合は、当該外部コンサルタントの名称及び当該依頼・委託の趣旨及び概要
- ハ．報酬体系の設計・運用の適切性の評価に関し、報酬委員会等とリスク管理部門が連携している場合はその連携状況等

（注）具体的には、報酬委員会等の名称、構成員及び職務その他報酬委員会等がその監視・けん制機能を業務推進部門（担当役員を含む）から独立して発揮するための措置（報酬委員会等による監視・けん制の対象となる地域、業務部門又は対象役職員の範囲等）が挙げられている。

○なお、報酬等の開示の対象となる者は、「対象役員」、「対象従業員等」とされている。

○このうち「対象役員」とは、次のように定義されている（「銀行法施行規則第十九条の二第一項第六号等の規定に基づき、報酬等に関する事項であって、銀行等の業務の運営又は財務の状況に重要な影響を与えるものとして金融庁長官が別に定めるものを定める件」（以下、「報酬告示」1条1号））。

銀行の取締役（社外取締役を除くことができる。）、執行役、会計参与及び監査役（社外監査役を除くことができる。）をいい、直近の事業年度中に退任した者を含む。

○社外取締役・社外監査役は、対象から除外することが認められるが、この場合、適切な注釈を加え

ることが求められている（改正後の「監督指針」Ⅲ－3－2－4－5(2)①イ）。

○「対象従業員等」とは、次のものをいうとされている（「報酬告示」1条1号）。

銀行の対象役員以外の役員及び従業員（直近の事業年度中に退任又は退職した者を含む。）であって、銀行から高額な報酬等を受ける者のうち、銀行の業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与えるものをいう。

○雇用関係がない場合であっても、「銀行等の指揮命令に服する関係にあり、銀行等から高額な報酬等を受ける者で、銀行等の業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与える者」は、「対象従業員等」に該当しえるとの見解が示されている（「金融庁の考え方」No. 7、8）。

○また、「高額な報酬等」については明確な定義が設けられていない。この点について、金融庁は、「高額な報酬等を受ける者の基準については、各開示主体において、報酬体系の設計・運用の実態に即し、設定することが適当である」との見解が示されている（「金融庁の考え方」No. 14）。

○なお、改正後の「監督指針」では、例えば、次の内容が記載されているかを見ることとしている（改正後の「監督指針」Ⅲ－3－2－4－5(2)①ロb）。

「高額な報酬等を受ける者」の選定に当たっては、対象役員が受ける報酬等の平均額を基礎とし、必要に応じ、過去の実績の変動等を勘案し、自行又はグループの実態に即した適切かつ合理的な基準を設けて選定しているか。また、当該基準の設定根拠及びその合理性について適切に記載されているか。例えば、業績不振等により、対象役員が受ける報酬等が減少している場合、過去の実績の変動等を勘案し、調整の上、「高額な報酬等を受ける者」の基準を設定することが考えられるが、当該基準の合理性について適切な注釈を加えているか。また、グループ共通の基準を参照する場合は、その合理性について適切に記載しているか。

○つまり、対象役員の「報酬等の平均額」をベースとして、「過去の実績の変動等を勘案」した「高額な報酬等」の基準が適切に設定、開示されているかがチェックされるものと考えられる。

(2) 「報酬等の体系の設計及び運用の適切性の評価に関する事項」

○「報酬等の体系の設計及び運用の適切性の評価に関する事項」は、銀行等における報酬体系が適切に設計・運用されているかに関する情報の開示を求めるものといえるだろう。

○これは、バーゼル銀行監督委員会の文書における「報酬手続の設計と構造に関する情報(Information relating to the design and structure of remuneration processes)」などを踏まえた事項だと考えられる。

○改正後の「監督指針」も、例えば、次の内容が記載されているかを見ることとしている（改正後の「監督指針」Ⅲ－3－2－4－5(2)③）。

イ. 報酬等の決定に関する方針を定めている場合はその概要及び適用範囲（当該方針が適用される地域、業務部門又は対象役職員の範囲等）

- ロ. 対象役職員に含まれる者の種類の説明及びその区分ごとの人数（例えば、対象役員、対象従業員等のそれぞれの内訳及び各区分についての説明）
- ハ. 報酬体系の設計・運用に重要な変更が生じた場合はその概要
- ニ. 報酬等の全体の水準が、各行又はグループの財務の健全性の現状及び将来の見通しと整合的であり、将来の自己資本の十分性に重要な影響を及ぼさないことを確認している場合はその説明
- ホ. 報酬体系の運用状況の監視を通じ、報酬額が短期的な収益獲得に過度に連動し、また、過度の成果主義を反映するといった問題が生じていないこと等を確認している場合はその説明

○イ～ハ（決定方針、対象役職員、重要な変更）が報酬体系の設計・変更に関する事実、二及びホが財務健全性や過度なリスクテイクの防止といった観点からの評価等に関する事項だといえるだろう。

(3) 「報酬等の体系とリスク管理の整合性並びに報酬等と業績の連動に関する事項」

○「報酬等の体系とリスク管理の整合性並びに報酬等と業績の連動に関する事項」は、報酬等が短期的な利益に連動することで、過度のリスクを負うこととなる事態を回避するための方策に関する情報の開示を求めるものといえるだろう。

○これは、バーゼル銀行監督委員会の文書における次の項目などを踏まえた事項だと考えられる。

「現在及び将来のリスクを報酬手続に反映する方法に関する記述（Description of the ways in which current and future risks are taken into account in the remuneration processes）」

「銀行が業績の評価期間における業績と報酬の水準を連動させようとする方法に関する記述（Description of the ways in which the bank seeks to link performance during a performance measurement period with levels of remuneration）」

「銀行が長期の業績を反映するため、報酬を調整しようとする方法に関する記述（Description of the ways in which the bank seek（原文ママ） to adjust remuneration to take account of longer-term performance）」

○改正後の「監督指針」も、例えば、次の内容が記載されているかを見ることとしている（改正後の「監督指針」Ⅲ－3－2－4－5(2)④）。

イ. リスク管理部門・コンプライアンス部門の職員の報酬体系の設計・運用が、被管理・監視対象である他の業務部門から独立して行われている場合はその説明（注1）

ロ. 対象役職員の報酬等の決定において、リスクを勘案している場合には、勘案するリスクの種類、当該リスクの計測・評価手法及び勘案方法の概要（注2）

ハ. 対象役職員の報酬等の額のうち相当部分を業績連動とする場合について

- ・ 対象役職員の報酬等の額に占める業績連動部分の割合を決定する際、対象役職員の職責や実際の業務内容、グループの財務の健全性又はグループとして抱えることのできるリスクの程度に関する方針を勘案している場合はその勘案方法の概要
- ・ グループ、銀行、業務部門又は当該対象役職員の業績を報酬等へ反映させる方法又は業績を測定する方法の概要
- ・ 業績に連動する報酬等の支払いを繰り延べている場合は、報酬等の額が確定するまでの間に生じうる財務上のリスクへの対応状況（必要な自己資本や流動性の確保の見込み）を踏まえた設計と

なっていることの説明

- ・ 当該業績連動部分を業績不振の場合に縮小させるための措置等の概要
- ・ 報酬等の額の算定にリスク調整後利益を用いることなどにより、リスク管理と統合的な報酬体系を設計している場合であっても、対象役職員がその設計趣旨を損ないかねないような行為（注3）を行うおそれについて、適切に監視・けん制するための態勢の概要

ニ. リスク管理に悪影響を及ぼしかねない報酬体系（注4）を付与している場合は改善策・対応策の概要

ホ. 対象役職員の職責や業務内容に応じ、より長期的な企業価値の創出を重視する報酬等の種類（注5）及びリスクが顕在化するまでの期間も考慮した報酬等の支払方法（注6）を採用している場合はその概要

（注1）特に、リスク管理部門・コンプライアンス部門の職員の報酬に係る業績の測定が、職責の重要性を適切に反映したものとなっており、また、リスク管理や法令等遵守の達成度に加え、リスク管理態勢や法令等遵守態勢の構築への貢献度が反映されたものとなっているかについての説明。

（注2）前事業年度から重要な変更が生じた場合はその概要を含む。

（注3）一時的にリスクを削減し、表面的にリスクを減少させるような取引等。

（注4）複数年にわたる賞与支払額の最低保証、業績やリスクの状況等に鑑み、不相当に高額な退職一時金等。

（注5）例えば、株式での支払いやストックオプションの付与。

（注6）例えば、株式で支払う場合の一定期間の譲渡制限、ストックオプションを付与する場合の権利行使時期の設定、報酬支払の繰延べ・業績不振の場合の取戻し。

○イは、リスク管理部門、コンプライアンス部門の職員の報酬体系が、不適切なインセンティブの影響を受けないように、独立性をどのように確保しているかについての情報開示といえよう。

○そのほか、報酬等の決定に当たって勘案するリスクに関する情報（ロ）、業績連動部分の設計の詳細やリスク管理との整合性（ハ）、リスク管理上、問題のある報酬体系についての改善策（ニ）、株式報酬や報酬支払の繰延べ（ホ）などに関する情報開示が求められている。

(4) 「報酬等の種類、支払総額及び支払方法に関する事項」

○「報酬等の種類、支払総額及び支払方法に関する事項」は、銀行等における報酬等の具体的な内容に関する情報の開示を求めるものといえるだろう。

○これは、バーゼル銀行監督委員会の文書における「銀行が採用する異なる種類の変動報酬及びこれらの異なる種類のものを利用する根拠に関する記述(Description of the different forms of variable remuneration that the bank utilises and the rationale for using these different forms)」や「定量的開示(Quantitative disclosures)」などを踏まえた事項だと考えられる。

○改正後の「監督指針」も、例えば、次の内容が記載されているかを見ることがとしている（改正後の「監督指針」Ⅲ－3－2－4－5(2)⑤）。

イ. 報酬等の種類（注1）及び支払方法（注2）の概要並びに当該報酬等の種類及び当該支払方法を採用した趣旨・背景等

ロ. 対象役員全体及び対象従業員等全体のそれぞれについて、報酬等の総額及び対象となる者の数、固定報酬及び変動報酬の総額及び対象となる者の数並びに報酬等の種類別及び支払方法別の総額及び対象となる者の数

（注1）基本報酬、株式、ストックオプション、賞与、退職慰労金、給与、賞金、給料等が挙げられている。

（注2）株式で支払う場合の一定期間の譲渡制限、ストックオプションを付与する場合の権利行使時期の設定、報酬支払の繰延べ・業績

不振の場合の取戻し等が挙げられている。

(5) 「その他、報酬等の体系に関し参考となるべき事項」

○その他の事項としては、改正後の「監督指針」は、例えば、次の内容が記載されているかを見ることとしている（改正後の「監督指針」Ⅲ－3－2－4－5(2)⑥）。

- | |
|--|
| イ．報酬委員会等の構成員に対して支払われた報酬等の総額（注）及び報酬委員会等の会議の開催回数 |
| ロ．報酬支払額の最低保証、採用契約時一時金、退職一時金その他これらに類似する報酬体系別の総額及び対象となる者の数 |
| ハ．支払いが繰り延べられている報酬等の残高並びに種類別及び支払方法別の総額、繰り延べられていた報酬等で直近の事業年度に支払われた額等 |

（注）報酬委員会等の職務執行に係る対価に相当する部分のみを切り離して算出することが不可能である場合等は、記載することを要しない。

4. 実施時期

○内閣府令等の改正は、2012年3月29日から施行されている。

○なお、実際の適用は、2011年（平成23年）4月1日以後に開始する事業年度に係る説明書類について適用するものとされている。