

**「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**

番号	コメントの概要	金融庁の考え方
●内閣府令及び共管命令		
▼全般		
1	個人情報の開示に当たらない範囲内で、金融機関の自律性を高める報酬規制に賛成する。	貴重なご意見として承ります。
2	銀行法施行規則等の施行日は、平成24年3月31日を予定しているのか。	本件に関する銀行法施行規則等は、公布の日をもって施行する予定です。告示についても、銀行法施行規則等の公布・施行と同時に適用されるよう、規定を修正しました。
3	中央機関を除く協同組織金融機関については、府省令で、事業年度ごとに報酬体系の開示に「努めなければならない」とされているが、ここでいう「努めなければならない」とはどのような趣旨なのかを確認したい。	開示しないことについて罰則の適用はありませんが、協同組織金融機関の規模、業務の複雑性等に応じ、報酬体系について積極的に開示することが望まれることから、努力義務を課すものです。
▼信用金庫法施行規則		
4	施行規則第135条第3項では、信用金庫が事業年度ごとに開示に努めるべき重要なものについて定めている。当該事項は、同条第1項に定められた半期ごとの開示に努めるべき重要な事項とは別のものを指すのか。もしそうであれば、その旨を明確化すべき。	ご意見を踏まえ、信用金庫法施行規則及び漁業協同組合等の信用事業等に関する命令について、規定を修正しました。
▼協同組合による金融事業に関する法律施行規則		
5	本件報酬開示対象から、信用組合を除いてほしい。 報酬体系開示の狙いは、金融機関の役職員が高額な報酬を得ることを目的に過度なリスクを冒して巨利を得ようとする行動を抑止することにある。このような行動を起こし、経済を混乱させているのは、市場の値動きだけで投資を繰り返している巨大金融機関の一部の人達(リスクテイカー)であり、協同組合の役職員はこれらとは無縁で、むしろ経済的公正を求めて経済的弱者の地位向上に努めてきた。今回の銀行法施行規則等の改正に準じて、一律に協同組織金融機関に適用すべきではない。	協同組織金融機関においても、報酬体系の設計・運用次第では、役職員による過度なリスクテイクが誘発されるおそれがないとは言えないと考えられます。このため、本件では、預金取扱金融機関等を対象とすることとしました。 また、中央機関を除く協同組織金融機関については、銀行等と同一の開示を求めるのではなく、努力義務としています。開示しないことについて罰則の適用はありませんが、その規模、業務の複雑性等に応じ、適切な情報開示のあり方を検討した上、報酬体系について積極的に開示することが望まれることから、努力義務を課すものです。
▼漁業協同組合等の信用事業等に関する命令		
6	「組合又は連合会は」と規定されているが、このままだと信用事業以外を実施している「組合又は連合会」も対象になってしまうため、定義をおく必要があるのではないのか。	ご意見を踏まえ、規定を修正しました。
●告示		
▼全般		
7	派遣社員は対象役職員に含まれるのか。銀行等から直接賃金を受け取るか、派遣会社を通じて受け取るかは重要な差ではないと考えられることから、派遣社員も含まれると解釈すべき。	銀行を例に取れば、銀行及びその主要な連結子法人等(銀行等)と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、銀行等から高額の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うるものと考えられます(告示第1条第1号又は第2条第1号)。(銀行以外の金融機関の場合も同様です。)
8	「職員」の範囲は、業務報告書等と同様と考えてよいのか。具体的には、①出向者(当金庫から他社に出向した当金庫職員)や当金庫の常勤嘱託職員は「職員」に含め、②被出向者(他社から当金庫に出向してきた他社職員)やパート職員は「職員」に含めない、という認識でよいのか。	具体的なケースについては、各開示主体において、報酬体系の設計・運用の実態に即し、告示の規定等に照らして判断する事柄であると考えられます。

番号	コメントの概要	金融庁の考え方
9	法人は対象役職員に含まれるのか。業務運営・財産状況に重要な影響を与えるかどうかの要件により、開示義務が発生する先を限定できることから、含まれうると解釈すべき。	一般的には、銀行を例に取れば、法人は対象役員又は対象従業員等に該当しないと考えられます。 ただし、例えば、法人が個人の職務執行の対価又は労働の対償として受ける報酬等の受け皿となっているものの、当該個人の職務執行又は労働が銀行又はその主要な連結子法人等（銀行等）の指揮命令により行われているなど、実態的に役職員としての委任・雇用関係と同視しうる関係が認められる場合には、高額の報酬等を受け、銀行及びその主要な連結子法人等の業務の運営又は財産の状況に重要な影響を及ぼす者であれば、当該個人を対象役員又は対象従業員等を含め、開示することが適当だと考えられます。（銀行以外の金融機関の場合も同様です。）
10	「対象役員」には「常務に従事しない者を除くことができる」とされているが、例えば、非常勤理事を含め、非常勤監事は除く、といった取扱いが可能か。	可能です。 ただし、対象役員から除く場合には、適切な注釈を加える必要があります。
11	フロント部門であるディーラーやトレーダーが取れるリスクは、そのポジション限度額をミドル・バック部門で定めるとともに、モニタリングを行うことによりコントロールしている。このような場合、1役職員が「業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与えるリスク」は取れない仕組みとなっていると考えられるが、対象従業者等が「業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与える」とは、具体的にどのようなケースを想定しているのか。また、主要な連結子法人等を判断する基準と同様、定量的な水準はあるのか。	報酬体系の開示に係る議論は、先般の金融危機において、銀行等がリスク限度額を設定し、リスクテイクの状況をモニタリングしていたにもかかわらず、銀行等の報酬体系が金融危機の一因となったという指摘に端を発するものです。 リスク限度額が設定され、リスクテイクの状況をモニタリングしている場合であっても、報酬体系の設計・運用次第では、報酬体系がグループの業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与える可能性があります。 具体的なケースや水準については、各開示主体において、報酬体系の設計・運用の実態に即し、判断する事柄であると考えられます。
▼金融商品取引業等に関する内閣府令第208条の26第5号に規定する報酬等に関する事項であって、最終指定親会社及びその子法人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定めるものを定める件		
12	銀行を対象とした告示（案）と金融商品取引業者を対象とした告示（案）において、同じ「子法人等」という文言が用いられているが、前者の「子法人等」には関連会社が含まれない一方、後者の「子法人等」には関連会社が含まれる。関連会社においては、子会社と異なりその報酬決定プロセスに関与できないケースが多いことから、金融商品取引業者の指定親会社向けの告示（案）においても、銀行を対象とした告示（案）同様、「子法人等」から「関連会社」を除くべきではないか。	ご意見を踏まえ、規定を修正しました。
●監督指針		
▼全般		
13	労働基準法第11条における報酬の定義については、判例において退職金を含むことが自明である。したがって、監督指針において、報酬等に退職金を含むことを明確に記載すべき。	ご指摘のとおり、報酬等には退職金を含みます。 なお、例えば、主要行等向けの総合的な監督指針Ⅲ-3-2-4-5（2）⑤イでは、報酬等の種類の例示の中に退職慰労金を明記しております。

番号	コメントの概要	金融庁の考え方
14	自社役員の平均報酬額を超える職員を開示対象とした場合、会社によって開示基準となる平均報酬額が異なる。このため、開示人数を各社比較した場合、平均報酬が低い会社ほど開示人数が多くなるなど、顧客や投資家等に誤解を与えてしまう可能性がある。このため、例えば開示基準を、一律に1億円以上などと定めたほうがよいのではないか。	本件は、銀行等の報酬等について市場規律を働かせ、役職員の過度なリスクテイクを抑制し、銀行等の経営の健全性を維持するという観点から、銀行等に対して報酬体系の開示を求めるものです。コーポレートガバナンスに関する開示強化の観点から上場企業に対して1億円以上の個別役員報酬の開示を求める企業内容等の開示に関する内閣府令とは趣旨が異なります。 報酬体系の設計・運用等は、各社において多様であり、より実態に即した開示を確保する必要があることから、高額の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考えられます。
▼主要行等向けの総合的な監督指針		
15	Ⅲ-3-2-4-5（2）において、「リスクテイクの状況について把握した上で、グループの業務の運営又は財産の状況に重要な影響を与える者」とあるが、これに該当する者としては、いわゆるトレーダーが想定されているとの理解でよいのか。	グループの運営又は財産の状況に重要な影響を与える者に該当するか否かについては、各開示主体において、リスクテイクの実態に即し、判断することが適当であると考えられます。