

第111回経営委員会議事概要

1. 日 時：2025年6月27日（金）13:30～15:15
2. 場 所：年金積立金管理運用独立行政法人 大会議室
3. 出席委員等：・山口委員長 ・加藤委員長代理 ・相原委員 ・板場委員
・尾崎委員 ・久保田委員 ・小宮山委員 ・白須委員

・内田理事長

※尾崎委員、久保田委員、白須委員はWeb会議システムにより出席、本多委員は欠席

4. 議 事

【議決事項】

- (1) 「2024 年度業務概況書について（案）」
- (2) 「保有全銘柄開示（2024 年度末時点）」

議決事項 1 及び 2 については、関連する事項であることから、まとめて説明し議決を採ることです承を得た。

2024 年度業務概況書について（案）及び保有全銘柄開示（2024 年度末時点）について、議決を行い、出席した 9 名の全委員の賛成により承認された。

質疑等の概要は以下のとおりである。

委員 A 2024 年度業務概況書について、今回、二次元バーコードを記載するなど、より分かりやすい環境にする努力は認められる。今後の検討としては、紙とデジタルのリンクにより、深く知りたい人がさらに進めるような仕組みも研究・実践されていることから、2025 年に向けて、こうした検討を重ねていくことが望まれる。

- (3) 「令和 6 年度業務実績評価について（案）」
- (4) 「第 4 期中期目標期間実績評価について（案）」

議決事項 3 及び 4 については、関連する事項であることから、まとめて説明し議決を採ることです承を得た。

令和 6 年度業務実績評価について（案）及び第 4 期中期目標期間実績評価について（案）について、議決を行い、出席した 9 名のうち、賛成 8 名、反対 1 名となり、過半数の委員の賛成により承認された。

質疑等の概要は以下のとおりである。

委員B いずれの案も前回6月4日の経営委員会で審議された内容に差異がないため、前回と同じ理由で反対する。国債の自家運用に係る取引先決定問題については是正がなされ、A評価が相当との追加的説明があったが、執行部は、昨年度も当初2社への独占を継続し、その後も取引先決定の基準に関する投資委員会の議決を経ることなく、取引先を決定した。その後、昨年11月に至ってようやく業務マニュアルの改正を投資委員会が議決し、また、同12月に至って、取引先決定の公正を確保するための組織規程の改正が当委員の提案により行われたものである。これは単に是正に時間を要したのではなく、端的に是正を怠ったものであり、本案には反対する。

(5)「令和6事業年度財務諸表並びに事業報告書及び決算報告書の作成、利益及び損失の処理その他会計に関する重要事項について(案)」

令和6事業年度財務諸表、令和6事業年度事業報告書、令和6事業年度決算報告書、令和6事業年度利益の処分の4つの事項については、関連する事項であることから、まとめて説明し議決をとることで了承を得た。

令和6事業年度財務諸表、令和6事業年度事業報告書、令和6事業年度決算報告書、令和6事業年度利益の処分について、議決を行い、出席した9名の全委員の賛成により承認された。

【審議事項】

「職員給与規程等の改正について」

職員給与規程について、管理職の深夜割増要件の見直し及び算出方法を定額から従量への改正、並びに役員給与規程、役員退職手当支給規程及び職員退職手当支給規程について、刑法の改正（懲役刑及び禁固刑に代わる新たな刑種として拘禁刑が導入）に伴う所要の改正については、審議事項として上げられたが、審議において委員から特段の修正意見がなかったため、議決を行い、出席した9名の全委員の賛成により承認された。

(改正内容)

職員給与規程の改正について

- ① 管理職の深夜割増の要件となっていた「災害への対処その他の臨時又は緊急の必要がある場合」を撤廃
- ② 管理職の深夜割増の支給を定額制から従量制（勤務1時間当たりの単価×25%×深夜勤務時間数）に変更

役員給与規程、役員退職手当支給規程、職員給与規程及び職員退職手当支給規程の改正について
各規程における『禁錮刑』の用語を『拘禁刑』に改める。

なお、昨年度中の勤怠管理において、労働基準法第36条に基づく協定に定める1日の時間外勤

務時間の上限を超えて勤務した職員がいたこと、及び管理職に係る深夜割増の取扱いについて、使用者側・管理職双方において認識が十分に共有されていなかったことから、一部に不支給の事例が確認され、当該分を遡及して支給する旨、執行部より説明があった。

質疑等の概要は以下のとおりである。

委員A GPIFは、多様な働き方の経験を持つ職員が多いため、勤怠管理に関する認識に差が生じる懸念がある。そのため、適切な対応・徹底を求める。マネジメント研修を実施するほか、職員との間で日々の働き方についてコミュニケーションをとってほしい。他にも適用されるルールが正しく適用されているか日々の業務の中で確認すべき。

委員C 不支給となっていたものについて、具体的にどの程度遡及されるのか、またその考え方を教えていただきたい。

執行部 2024年度において不支給となっていたものを調査の上、基本的に1年間の遡及、また2025年度4月、5月も対象となり得ると認識している。これは所管の労働基準監督署に伺った同種事案の対応事例を参考にしながら、法人として決定したものである。

【報告事項】

(1) 「2024年度監査委員会監査報告」

管理運用法人の業務は、法令等に従って適正に実施され、また、中期目標及び中期計画も概ね達成されたと認める一方で、より効果的な業務執行のため、一部改善が必要なこと等について、委員から報告があった。

また、委員Bから、「監査報告 第2」への反対意見を記載した「監査報告 第3」に基づき、業務執行について著しく不当な行為が行われたこと、並びにその防止及び是正に関して内部統制機能が十分に働かなかったこと、したがって同機能に重大な欠陥があると認められることが説明された。

質疑等はなかった。

(2) 「2025年度監査委員会監査計画」

2025年度監査委員会監査計画について、委員から報告があった。

質疑等はなかった。

(3) 「2025年度コンプライアンス・プログラム」の策定について

本年3月に策定された中期計画において、コンプライアンス・リスク管理に関し、「PDCAサイクルを着実に実行する」と定めたことから、PDCAの基本となる計画として策定する「コン

プライアンス・プログラム」について執行部から説明があった。

質疑等の概要は以下のとおりである。

委員D リスク管理には事前管理と事後管理がある。本日の説明は事前管理を中心としたものであったが、万が一不正事案が発生した場合には、スチュワードシップ・コードに基づき、迅速かつ適切に対応されるようお願いしたい。

委員A 今回の案の策定過程には、人権に関わるデューデリジェンスについて GPIF としてもよりコミットしていく、行動規範に盛り込んでいくなど、新たなマインドセットにつながる議論はあったか。

執行部 今回策定するプログラムにおいては明示していないものの、別途、通報規程の見直しを並行して検討している。その検討においては、カスタマーハラスメントへの対応を含め、ビジネスと人権に関わる課題にも対応できるように検討している。

(4)「業務概況書」及び「業務実績報告及び自己評価書」(2021～2023 年度)の記載の訂正について(外部のリスク管理ツールの提供データの誤りに伴う訂正)

「2023 年度業務概況書」、「2022 年度業務概況書」、「2021 年度業務概況書」、「令和 5 年度業務実績報告及び自己評価書」、「令和 4 年度業務実績報告及び自己評価書」、「令和 3 年度業務実績報告及び自己評価書」、「第 4 期中期目標期間見込業務実績報告及び自己評価書」の一部に、外部リスク管理ツールが提供したデータに誤りがあったため、訂正が生じたことについて執行部から説明があった。

(5)「足元の運用リスク管理状況及び業務執行状況について」

足元の運用リスク管理状況及び業務執行状況について、理事長及び理事から報告があった。

【その他事項】

・議事録の作成及び議事概要の公表(2月7日、3月11日、3月28日及び4月1日開催分)について承認を得た。

以上