

# 現行規程の点検プロジェクトの実行

区分	審議	対象範囲	
<b>エグゼクティブサマリー</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 前回（第14回）の経営委員会で、監査委員会より、規程点検プロジェクトの進め方等について報告。</li> <li>• その際、まずは執行部において論点・課題等を整理すべきとされたことから、規程見直しに関する実務上の課題等を整理。</li> </ul>			
<b>バックグラウンド</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 現在の内部規程に関する課題と見直しの方向性について、外部専門家（シティユーワ法律事務所）が提言を整理。</li> <li>• 提言内容を踏まえつつ、規程見直しの方向性に関する経営委員会としての方針を整理の上、具体的な見直し作業に着手。</li> </ul>		<b>フィードバック期間及び検証方法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• なし</li> </ul>	<b>便益及びリスク</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 便益：改正GPIF法との整合性確保等</li> <li>• リスク：経営委員会の審議・報告事項の増加、機動的な業務運営に支障が生じることへの懸念</li> </ul>
<b>戦略プラン</b>		<b>KPI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• なし</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 経営委員会としての方針整理後に、優先順位を定めた上で、見直し作業を順次進める。</li> </ul>		<b>その他</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• なし</li> </ul>	

## 第14回経営委員会での主なご発言（概要）① ※未定稿

発言者	発言内容
委員	<p>この作業を今後、効果的、効率的に進めるために、作業の前提となる基本的な考え方を3点確認したい。1つ目は、今回のガバナンス改革の趣旨は意思決定・監督と執行の分離である。経営委員会はみずからが必要と考える重要事項を含めて「重要事項」を決定し、その決定に基づいて執行が行われているかどうかを監督する責任を負う。2つ目は、経営委員会が「何を必要な重要事項」と判断するか及び経営委員会の意思に基づいて執行部をどのように監督するか。「重要事項」に関する意思決定に当たっては、積立金の効率的な運用を図る上で必要な執行の機動性、柔軟性に留意する、主として非常勤の経営委員で構成される経営委員会の資源制約あるいは時間的な限界に考慮する必要がある。GPIFの業務運営の主体はあくまでも執行部であり、経営委員会は国民から見た執行の信頼性を担保する役割を担っている。3つ目は、内部規程によって組織が形づくられ、その枠組みの中で理事長が業務を執行するので、組織体制の基本的な枠組み、その他の重要事項を定める内部規程については、経営委員会の責任において精査し議決する必要がある。以上のことから、規程の見直し作業は経営委員会としての善管注意義務のコアを成す重要な仕事であると考えます。</p>
委員	<p>委員のご発言のとおりと思う。ただし、そのことが執行部や厚労省との間できちんとその意思が合わされているかが非常に重要ではないかと思う。</p>
理事長	<p>基本的な考え方について異議はなく、特にGPIFの理事長は、経営委員会が意思決定をしたら、それに全て従うということについては、そのとおりであるが、経営委員としての立場で言うと、国にも理事長の任命責任があるので、国と経営委員会が一体となってきちんと執行部を監督することになる。規程についても、重要なものだけ限定列举されていて、それ以外がバスケットクローズになっているが、その趣旨はおそらく人事上監督している国と経営委員会、執行部が一緒になって円滑な意思疎通で仕事にあたってほしいということではないかと考えている。</p>
委員	<p>それは法律上もはっきりしている。中期計画などの経営委員会が決定する重要事項は厚生労働大臣の認可を得て作成するものであり、全体として厚生労働大臣が監督している。経営委員会が厚労省と全く別の観点から勝手に決めてそれをもとに監督するものではない。</p>
厚生労働省	<p>委員のご発言のとおり、GPIFの業務は法律の規定に則って行うということが非常に重要である。また、経営委員会が重要事項の決定と執行部の監督という役割を担うということもある。一方で中期目標、中期計画にも書かれているが、経営委員会が定めた方針に沿って執行部が与えられた責任と権限の下で専門性やその裁量を発揮し、適切に業務を執行して、それを経営委員会が監督することになっている。国が示した中期目標とそれに対応する中期計画に書かれている記載に沿って、国、GPIFの執行部、経営委員会のそれぞれが役割を果たしていくということになる。</p>
執行部	<p>執行部で起案をするとすると、法律事務所の報告書そのまま規程化するといふのであれば、機械的な作業になるが、報告書の内容そのものに若干違和感があり、経営委員会で大きな方向性について議論していただきたい。先ほど確認いただいたように、経営委員会が議決すべき重要事項は基本的にはGPIF法で限定列举されていて、最後にバスケットクローズで、「経営委員会が特に必要と認める事項」を重要事項とするということになっており、昨年10月に経営委員会が議決した際には、経営委員の規律に関わる行動規範や倫理規定などがバスケットクローズに入れられた。しかし、報告書ではありとあらゆる規程が重要事項と整理されており、経営委員が特に必要と認める理由、背景がよくわからない。例えば、各種委員会のメンバーに変更がある都度、経営委員会は議決する必要があるのか。</p>

## 第14回経営委員会での主なご発言（概要）② ※未定稿

発言者	発言内容
執行部	ガバナンス法案成立時の議論では、バスケットクローズで重要とする場合には、経営委員会にそれが重要な意思決定であるという説明責任があるということだった。そういう意味では、法律事務所が重要だということだけでは意味はなく、それを受けて経営委員会がこれは重要事項であるという説明をして議決することによってのみ重要事項になると思っている。
委員	個別の案件を審議・議決する過程でこれが重要であると判断するということだと考えている。
理事長	執行部で起案することでご了解をいただいたので、次回の経営委員会までに重要だというところの案に沿った検討原案を作成するとともに、具体的な実務上の課題等についてご意見をいただきたいと思う。
委員	執行部からの発言のとおり、規程を一言変えるのに全て経営委員会の議決が必要なのか。また、各種委員会のメンバー構成が変わる可能性があるが、それを全部経営委員会が議決するのか。
委員	組織規程、内部統制の基本方針等を整備することは、当法人のガバナンスを強化する上で重要であり、優先順位の高いものから進めるという方向性には賛成であるが、コーポレートガバナンスコード基本原則4を受けて上場会社の間では、取締役会の議決事項を減らして重要な案件に絞り込み、そのかわり議論の深度を深めるような傾向が広がっており、規程の制改定、組織の設置や人事について、細部にわたって経営委員会がかかわると業務執行のスピードや効率性を制約する懸念もあるため、当法人の制度の趣旨を生かすことが望まれる。
委員	ここで挙げられているのは、基本規程であって、メンバーの構成など実際の運用は理事長に委任するイメージではないか。その規定ぶりそのものが、今後の業務運営にとって具合が悪いとか、あるいは経営委員会が介入し過ぎだという意見があれば、その規定のたたき台をもって、議論して決めていくということではないか。

### [実務上の課題等の整理]

- シティユーワ法律事務所の報告書をベースとし、経営委員のご発言も踏まえ、規程の改廃の原案を作成する上で、実務上の支障・課題等を列挙する。
- 併せて、経営委員会が何を「特に必要と認める事項(重要事項)」と考えるか、経営委員会の合意形成に資する論点を挙げる。

# 内部規程見直しに関する実務上の課題等

## 1. 組織規程

シテニューワ提言（ポイント）	実務上の課題等
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 組織規程をGPIFの組織全体についての統一的な規程とするため、<u>経営委員会、監査委員会、理事長、理事（管理運用業務担当）、理事（総務・企画等担当）</u>についての条文を設けるべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>提言を踏まえて対応。</u></li> <li>○ ただし、理事の業務範囲については、GPIF法で理事長決定事項とされている点などを踏まえ、理事長が定めることとしてよいか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>各種委員会等</u>（内部統制委員会、経営企画会議、契約審査会等）の<u>根拠規程を組織規程に盛り込み、経営委員会が議決</u>することで、経営委員会が設置・改廃権限を持つものとするべき。</li> <li>○ また、委員会等の役割が「<u>審議</u>」なのか「<u>議決</u>」なのかを明確にすべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>提言を踏まえて対応。</u></li> <li>○ ただし、組織規程には各種委員会等の<u>権限・根拠規定</u>を盛り込んだ上で、<u>各種委員会等の構成（メンバー）などに関しては、実務上の支障等に配慮し、理事長が定める細則等で規定</u>することとしてよいか。</li> <li>○ なお、「<u>審議</u>」又は「<u>議決</u>」の書きぶりについては、具体的な規程案の作成において検討する。</li> </ul>

シティニューワ提言（ポイント）	実務上の課題等
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 組織規程の制定・改廃については、<b>経営委員会の議決事項とすべき</b>。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>提言を踏まえて対応</b>。</li> <li>○ ただし、実務上の支障等に配慮し、組織規程には「部・室とその所掌事務等」を規定し、<b>「課とその所掌事務等」については、理事長が定める細則等に規定</b>することとしてよいか。 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 日本銀行では、局以上の改廃を議決事項とし、課については、組織規程において総裁が置くことができると規定している。 「第31条：総裁は、局等に課又は課に相当する組織を置くことができる」</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ CIO、審議役、統括部長、リーガル・アドバイザーについては、「置くことができる→<b>置く</b>」と<b>変更すべき</b>。</li> <li>○ 現在空席である参与及び上席審議役については、<b>規程上廃止</b>すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>提言を踏まえて対応</b>。</li> <li>○ ただし、統括部長については、職員給与規程において本俸表が定められており、将来設置する可能性もあることから、現状どおり「置くことができる」こととしてよいか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ CIO、審議役、統括部長、コンプライアンス・アドバイザー、リーガル・アドバイザーの任命は<b>経営委員会の同意事項</b>とすべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職員の任命権を理事長に委ねている<b>独立行政法人通則法第26条</b>との調整が必要。</li> <li>○ 職員の任命が経営委員会の同意事項になると、<b>人事異動の機動的な対応に支障を来す恐れがある</b>。</li> <li>* 日本銀行においても、職員の任命については、政策委員会の同意は得ていない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 権限分配規程のうち、「決裁権者の表」については<b>文書管理規程から分離させ、各組織の権限と密接に関連する組織規程に取り込み、経営委員会の議決事項</b>とすべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>提言の趣旨を踏まえ、経営委員会の議決事項については、経営委員会規則及びその別表で統一的に列挙</b>することとしてよいか。</li> <li>○ また、<b>権限分配規程を組織規程に取り込むことは一般的ではないため単独規程</b>とし、執行部内の決裁手続等を定める<b>権限分配規程については、実務上の支障等に配慮して、理事長が定める</b>こととしてよいか。 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 日本銀行においても組織規程と権限分配規程は別々の規程となっており、また、権限分配規程の改正は執行部の裁量で行われている。</li> </ul> </li> </ul>

## 2. 規程等の制定に関する規程、業務方針、経営企画会議設置要綱 等

シティニューフ提言（ポイント）	実務上の課題等
<p><b>【規程等の制定に関する規程】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>規程等の改廃権者と規程の名称がある程度一致</b>するようにすべき。それに併せて、内部規程の名称を変更すべき。 ※ 具体的には、経営委員会が定めるものは「基本規程」、理事長が定めるものは「細則規程」等とすべきという趣旨。</li> <li>○ 各内部規程に、内部規程のツリー構造や改廃権限を明らかにするための規程を追加すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現在は、規定内容に応じて「規程」「規則」「要領」などと整理している。 仮に、提言を踏まえた見直しを行うこととした場合、<b>100を超える内部規程</b>（他規程等の引用を含む）を全て改正することとなり、膨大な作業が発生するが、<b>職員数が限られている中で、相当の人的資源を投入して作業することが適当か否か、検討が必要</b>ではないか。 ※ 経営委員会の議決事項については、経営委員会規則及びその別表で統一的に列挙</li> </ul>
<p><b>【業務方針】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務方針を<b>経営委員会の議決事項</b>とすべき。</li> <li>○ また、業務方針に基づく理事長決定について、授權関係を明らかにする規定を設けるべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「業務方針」に盛り込まれている事項のうち、基本ポートフォリオや運用目標、リスク管理等の<b>重要な事項については、既に中期計画等に盛り込まれている</b>。（従って、経営委員会で議論済み）</li> <li>○ 一方、それ以外の<b>実務的な事項</b>について経営委員会の議決事項とした場合、<b>規程変更等の機動的な対応に支障を来す恐れがある</b>。</li> </ul>
<p><b>【経営企画会議設置要綱】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 設置目的について、「事前の審議を行い、経営企画会議において経営委員会に提出する案を議決すること及び業務全般について審議する」と<b>変更すべき</b>。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>提言を踏まえて対応</b>。 ※ 会議の根拠規程を組織規程に盛り込むことについては、既出。</li> </ul>
<p><b>【役職員給与規程・退職手当支給規程等】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>規程の改廃権限が経営委員会にある</b>ことを明らかにする条文を追記すべき。</li> <li>② 役員給与規程において、<b>特別手当（賞与）の額を増減する場合には経営委員会の議決</b>を必要とする規定を設けるべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>提言を踏まえて対応</b>。 ただし、「<b>継続雇用職員の勤務及び給与に関する規程</b>」については、給与以外の規定も含まれていることから、同規程を給与に関する規定のみとした上で、<b>勤務に関する規定は別に理事長が定める</b>こととしてよいか。</li> <li>② <b>提言を踏まえて対応</b>。</li> </ul>

### 3. 内部統制の基本方針

シテニューワ提言（ポイント）	実務上の課題等
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現在、「内部統制に関する規程」（理事長決定）に基づき「内部統制の基本方針」を決定しているが、「基本方針」はガバナンスの中心となるものであり、<b>経営委員会の議決事項とすべき。</b></li> <li>○ また、「内部統制に関する規程」よりも「<b>基本方針</b>」を<b>上位規範とすべき。</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>提言を踏まえて対応。</b></li> <li>○ また、提言では言及されていないものの、現在の「基本方針」に盛り込まれている「監査委員会事務室の設置」等に関する規定は、引き続き存置することとしてよいか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「内部統制の基本方針」と「管理運用法人の業務の適正を確保するために必要なものとして厚生労働省令で定める事項」（経営委員会制定）は内容が重複。 → 「省令で定める事項」を「<b>基本方針</b>」に<b>統合。</b></li> <li>○ その上で、「基本方針」を<b>経営委員会で改めて議決すべき。</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>提言を踏まえて対応。</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>各種委員会等</b>（内部統制委員会、経営企画会議、契約審査会等）の<b>設置主体を「理事長→経営委員会」に変更。</b></li> <li>○ 「基本方針」には、委員会等の設置だけでなく、委員会等をどのように運用していくかを定めるべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>提言を踏まえて対応。</b></li> <li>○ ただし、組織規程には各種委員会等の根拠規定を盛り込んだ上で、<b>各種委員会等の構成（メンバー）などに関しては、実務上の支障等に配慮し、理事長が定める細則等で規定</b>することとしてよいか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 経営委員会は、役職員が投資原則や行動規範に則って業務を実施し、行動するための<b>指針を策定。</b></li> <li>○ コンプライアンスオフィサー等の任命は<b>経営委員会の同意</b>が必要。また、<b>コンプライアンス業務を専門に遂行する組織を設置。</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 提言にある「指針」として、「投資原則」や「行動規範」を<b>策定済み。</b></li> <li>○ コンプライアンスの徹底に向けた体制を既に<b>整備済み。</b> ※ 職員の任命に対する経営委員会の関与の在り方は、既出。</li> </ul>

## 4. 制裁規程、就業規則

シティユーワ提言（ポイント）	実務上の課題等
<ul style="list-style-type: none"><li>○ 役職員に対する制裁を定める規定は制裁規程のみとし、<b>就業規則の懲戒に関する定めは削除した上で、懲戒処分については制裁規程に委ねる</b>形とすべき。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 役職員に対する懲戒については、労働組合の関与のもと就業規則で定めるといふ労働法の原則の下、<b>慎重な検討が必要</b>。（制裁規程は、労働組合の関与なく役職員に課される公法上の特例）</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>○ 理事長並びに経営委員会の委員長及び委員に対する制裁については、<b>経営委員会の議決により課す</b>こととすべき。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ <b>提言を踏まえて対応</b>。</li></ul>

## 5. リスク管理規程、会計監査人候補者等選定委員会設置要綱 等

シティニューワ提言（ポイント）	実務上の課題等
<p>【リスク管理規程の策定】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 経営委員会において、<b>リスク管理規程を新たに策定</b>すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>提言を踏まえて対応。</b></li> </ul>
<p>【会計監査人候補者等選定委員会設置要綱】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 委員（外部有識者）の委嘱については、<b>経営委員会の議決により、理事長が委嘱する</b>とすべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>提言を踏まえて対応。</b> ただし、監査人候補者等の迅速な選定に支障を来たさないよう、留意が必要。</li> </ul>
<p>【内部通報及び外部通報に関する規程】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 違法行為が明らかになった場合に理事長が講ずる是正措置等について、<b>経営委員会の同意を得た上で</b>、措置を講ずることとすべき。</li> </ul>	<p>&lt;提言の趣旨が事前同意を求めるものである場合&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 理事長の持つ職員の人事権の観点から、<b>慎重な検討が必要。</b></li> <li>○ <b>事前同意を一律に義務付けることが、逆に違法状態の迅速な解消に支障を来たすことにならないか。</b> 現在でも、コンプライアンス上の重要な問題については経営委員会に適時報告しており、<b>このような運用を徹底</b>することがガバナンスの強化につながるのではないか。 ※ 現行規程においても、経営委員会から執行の監視を委任される監査委員会には、各プロセスにおいて報告が義務付けられている。</li> </ul> <p>&lt;提言の趣旨が事後報告で可とするものである場合&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>提言を踏まえて対応。</b></li> <li>○ コンプライアンス委員会（原則毎年3月開催）に報告された事案を経営委員会に報告してはどうか。 ただし、コンプライアンス上の重要な問題が発生すれば、適宜経営委員会に報告。</li> </ul>
<p>【経営委員会規則】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 経営委員会規則に、理事長が、<b>少なくとも四半期に一度、経営委員会に対して、業務執行全般に関する重要事項について報告しなければならない</b>旨の規定を設けるべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>提言を踏まえて対応を検討。</b></li> <li>○ 現状においても、執行部から業務執行に関する重要事項を適時適切に報告するとともに、監査委員会は、四半期に一度、業務執行の監査状況を報告しているが、これらをどのように考えるか。</li> </ul>

# 独立行政法人通則法とGPIF法の関係

## 独法共通のルール

### ●独立行政法人通則法

第19条 法人の長は、独立行政法人を代表し、その業務を総理する。

## GPIF法で通則法の例外を規定

### ●GPIF法

第7条 理事長は、管理運用法人を代表し、通則法第十九条第一項の規定にかかわらず、経営委員会の定めるところに従い、その業務を総理する。

<経営委員会の議決事項> → GPIF法第5条の3第1項第1号で限定列举

- |                              |                    |
|------------------------------|--------------------|
| ① 業務方法書                      | ② 中期計画及び年度計画       |
| ③ 各年度の業務実績報告書                | ④ 財務諸表・事業報告書等      |
| ⑤ 会計規程                       | ⑥ 役職員に対する報酬支給基準    |
| ⑦ 制裁規程                       | ⑧ 業務概況書            |
| ⑨ 監査委員会の体制                   | ⑩ 内部統制体制           |
| ⑪ 組織・定員に関する重要事項              | ⑫ 基本ポートフォリオ・管理運用方針 |
| ⑬ <u>その他経営委員会が特に必要と認める事項</u> |                    |

→ 具体的な事項は次ページを参照

### ●中期目標／中期計画

#### 【国民から一層信頼される組織体制の確立】

経営委員会は、法人の重要事項について議決し、その方針に沿って、理事長及び管理運用業務担当理事等の役職員が与えられた責任と権限の下で専門性やその裁量を発揮し、適切に業務を執行するよう、役員の職務の執行の監督等の業務を行う。

## その他経営委員会が特に必要と認める事項

- 「その他経営委員会が特に必要と認める事項」として、経営委員会の議決が必要とされている事項は、以下のとおり。（経営委員会規則第2条第1項）
- なお、「特に必要と認める事項」については、投資環境や年金積立金の運用に関する国民の意識等も踏まえつつ、経営委員会において適時適切に判断。

①経営委員会規則、議事録作成・公表要領	
②監査委員会による監視に関する事項	
③理事（管理運用業務担当）の任命・解任の同意	
④理事（管理運用業務担当理事を除く。）の任命・解任の同意	
⑤理事長の欠格事由の認定	
⑥理事の欠格事由の認定	
⑦別表に定める事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>●投資原則・行動規範</li> <li>●役職員の職務に係る倫理及び規律の保持に関する事項</li> <li>●委員長、又は特定の委員若しくは理事長と金融事業者との関係性から、審議の中立性・公正性に疑念を生じる恐れがある場合の必要な措置</li> </ul>
⑧その他経営委員が特に必要と認める事項	<p><b>&lt;実績&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●年度計画（予算）議決前の調達手続きについて</li> <li>●総合評価に係る議決事項</li> <li>●バンクローンの運用開始</li> <li>●インハウスのデリバティブ取引について</li> <li>●オルタナティブ投資に係るLP Sスキームの取り組み</li> <li>●国内債券の評価ベンチマークについて</li> <li>●現行規程の点検プロジェクトの実行</li> </ul>