

年金積立金管理運用独立行政法人 御中

内部規程見直しについてのご提案

シティユーワ法律事務所

2018年7月31日

目次

I.	内部規程見直しについての考え方	1
1	新体制の趣旨	1
2	経営委員会と理事長との関係	1
(1)	概括	1
(2)	意思決定	2
(3)	業務執行の監督	2
3	監査委員会	4
4	株式会社との比較	4
5	独立行政法人であること等からの特殊性	5
II.	現行の内部規程の問題点と見直しの方向	5
III.	内部規程変更についての具体的ご提案	5
1	組織規程について	5
2	権限分配規程について	9
3	経営委員会が議決すべき事項	11
(1)	経営委員会の議決事項として定められているもの及び上記 I の考え方からして経営委員会が議決すべき事項が内部規程に正しく含まれているか。	11
(2)	経営委員会の承認を得ている内部規程において、改正 GPIF 法の趣旨に沿っていない箇所はないか。	21
(3)	その他経営委員会が必要と認める事項はないか	34
4	その他の規程変更に対するご提案	36
(1)	委員会における「審議」と「議決」	36
(2)	投資に関する契約の審査	38
(3)	規程の見直し	39
IV.	ベストプラクティスに関するご提案（経営委員会の議決を適切に行うための体制）	40
1	GPIF 法第 5 条の 3 第 1 項第 1 号カにいう「経営委員会が特に必要と認める事項」に該当するか否かの判断基準	40
2	経営委員会に報告すべき重要事項のメルクマール	40
(1)	報告についての考え方	40
(2)	報告についてのメルクマールとなる事項	41
3	スタッフ	42
4	監査委員会と内部監査部門（監査室）との協同	43
(1)	GPIF における監査委員会と内部監査部門	43
(2)	株式会社における監査役・監査役会と内部監査部門との役割・目的の違い	43
(3)	株式会社における監査役監査と内部監査の特徴を活かした連携を参考にした提案	44
5	利益相反の把握	46

I. 内部規程見直しについての考え方

1 新体制の趣旨

年金積立金管理運用独立行政法人法（「GPIF法」という。）は、平成28年12月26日の改正により、年金積立金管理運用独立行政法人（以下「GPIF」という。）について、新たなガバナンス体制を導入した。

すなわち、それまでは業務執行の決定と業務執行のいずれについても理事長が行っていたところ、経営委員会と監査委員会を新たに導入し、意思決定機関と執行機関とを分離し、執行機関の裁量の範囲を明確にするとともに、執行機関と別の機関による業務執行の監督を行う体制としたものである。GPIFが、現在及び将来の保険給付の原資とするために、被保険者及び事業主から徴収した保険料を原資とする多額の年金積立金の管理及び運用を行うという重大な責務を担っていることに鑑み、より慎重かつ適切な意思決定がなされるよう、経営委員会は合議制とされている。

また、このように機関が分かれたことによる責任の明確化も必要であり、さらに、職務の適正性が確保されるような権限分配になっているかも十分吟味する必要がある。

このような新体制の趣旨が十分に発揮できるよう、内部規程を適切に定める必要がある。

2 経営委員会と理事長との関係

(1) 概括

経営委員会と理事長の関係については、GPIF法第7条第1項において、「理事長は、経営委員会の定めるところに従い業務を総理する」と定められている。これは、GPIFにおける重要事項の意思決定機関を経営委員会と定めたことによるものである。経営委員会の決定すべき重要事項についてはGPIF法に列挙されているが、およそGPIFの業務執行はこれら経営委員会によって決定された重要事項の実現にむけてあるいはこれらに派生して遂行されるものと考えられることから、理事長（ひいては理事及び職員）の行う業務執行は、概念的に全て経営委員会の決定に依拠していると考えられる。

従って、個別の業務執行の詳細については理事長又は理事及び職員の裁量にゆだねられているとしても、その業務執行の基本的な事項はすべて経営委員会によって定められるべきであって、個別の裁量によって定められる業務執行に係る事項は、経営委員会の決定した重要事項に反してはならないといえる。

さらに内部規程との関係では、内部規程等により形作られる組織としての枠組みの中で、理事長が業務執行を行うと考えられるので、組織体制の基本的な枠組み（どのような組織を設置し各組織にどのような権限を付与するか）その他の重要事項を定める内部規程については全て経営委員会により議決される必要がある（GPIF法の改正前の内部規程であっても、かかる重要部分に関する規程についてはすべて経営委員会により再度承認される必要があると考える）、それら以外の細則部分は経営委員会の決定した組織体制の基本的枠組み及びその他の重要事項に矛盾しないように定められる必要があることから、経営委員会から理

理事長に対してこれらの細則部分にかかる内部規程の制定が委任されているという関係にすべきと考える。

具体的な重要な内部規程については、Ⅱ及びⅢにおいて述べる。

(2) 意思決定

経営委員会の決定事項は、GPIF 法第 5 条の 3 第 1 項等に定められ、それを受けて経営委員会規則第 2 条第 1 項に列挙されている。GPIF 法第 5 条の 3 第 1 項は、「経営委員会は、次に掲げる職務を行う」として同項第 1 号で「次に掲げる事項の議決」と定め、これを受けた経営委員会規則第 2 条は、「次に掲げる事項は、経営委員会の議決を経なければならない。」としており、経営委員会は一定の事項について議決する義務がある（これを議決しなかった場合経営委員には職務上の注意義務違反が問われる）と考えられる。この経営委員会が議決すべき一定の事項について GPIF 法第 5 条の 3 第 1 項第 1 号カは、「イからワに掲げるもののほか、経営委員会が特に必要と認める事項」と定め、これを受けた経営委員会規則第 2 条第 1 項(21)にも同様の条項がある。GPIF 法の改正の趣旨が、GPIF の業務執行は、概念的に全て経営委員会の決定に依拠するという構造をとるということにあることからすると、GPIF 法第 5 条の 3 第 1 項の意味は、同項第 1 号イからワまでの事項及びこれらに匹敵するような重要な事項について、経営委員会にはこれを議決する義務があるということであり、同項第 1 号カは、GPIF の業務にとって重要な事項については、同項第 1 号に具体的に列挙されていなくても経営委員会がそれを重要な事項と認定し議決する義務があることを規定しているものとする。

さらに、経営委員会が GPIF の重要事項について適切に議決するためには、適時に必要な情報を収集できることが重要である。経営委員会規則第 2 条第 4 項においては、監査委員会に対し、管理運用業務の実施状況の監視について報告を求めるとされているが、それ以外のものについては定めがない。したがって、これについての一定の内部規程を設けることが考えられるとともに、適切な運用についても検討すべきである（この点については下記Ⅲ 3(2)⑥及びⅣ2 参照。）

(3) 業務執行の監督

① GPIF 法

経営委員会による業務執行の監督については、GPIF 法第 5 条の 3 第 1 項第 2 号に「役員の職務の監督」が掲げられている。また、経営委員会は、理事長又は理事による管理運用業務の実施状況の監視については、監査委員会に行わせることができるものとしている（同条第 2 項）。これを受けて、経営委員会規則第 2 条第 3 項では、管理運用業務の実施状況の監視について、経営委員会が必要と認めるときを除き、監査委員会に行わせるものとしている。

② 人事権

役員の職務の監督のためには、株式会社におけるモニタリング・システムの議論にあ

るように、一般的には理事長及び理事の人事権と報酬決定権を持つことが重要と考えられる。

このうち、人事権については、独立行政法人である GPIF の理事長の任命権・解任権は厚生労働大臣にあり、経営委員会にはない（GPIF 法第 7 条の 2 第 1 項、独立行政法人通則法（以下「通則法」という。）第 23 条第 1 項）。さらに、管理運用業務担当理事は理事長が経営委員会の同意と厚生労働大臣の承認を受けて任命し、それ以外の理事は経営委員会の同意を得て、理事長が任命することとされている（GPIF 法第 7 条の 2 第 7 項、第 8 項）。また、管理運用業務担当理事が通則法第 23 条第 2 項各号及び第 3 項に該当する場合には、理事長が経営委員会の同意と厚生労働大臣の承認を受けて解任するものとされ、それ以外の理事が当該条件に該当する場合には、経営委員会の同意を得て理事長が解任することとされている（通則法第 23 条第 2 項、第 3 項、GPIF 法第 10 条第 2 項、第 3 項）。このため、人事権を行使した監督という観点からは経営委員会の権限は若干弱いものとなっている。

ただし、理事長については欠格事由がある場合の厚生労働大臣への報告を経営委員会がすることとされており、（GPIF 法第 10 条第 4 項、経営委員会規則第 2 条第 5 項）当該欠格事由の中に「職務上の義務違反があること」という事由（通則法第 23 条第 2 項第 2 号）や、「職務の執行が適切でないため当該独立行政法人の業務の実績が悪化した場合であって、その役員に引き続き当該職務を行わせることが適切でない」と認めるとき（同条第 3 項）という比較的広くとらえうる事由も定められていること、また、理事については上記のように任命・解任に経営委員会の同意が必要とされていることから、経営委員会も一定の人事権に関する影響力を発揮することができることも評価しうる。

③ 報酬決定権

経営委員会の議決事項として、役員に対する報酬等の支給の基準の策定及び変更が定められており、これに基づき役員給与規程では役職ごとの俸給月額が定められているため、経営委員会はこの基準を通して報酬決定権を行使することにより、職務執行に対する監督権を行使することができる。なお、特別手当については、下記Ⅲ3(1)④参照。

④ 監査委員会への委任

GPIF 法第 5 条の 3 第 2 号により、経営委員会は、理事長及び理事による管理運用業務の実施状況の監視については、監査委員会に行わせることができるものとされている。これを受けて、監査委員会においては理事長及び理事による管理運用業務の実施状況の監視を行っている（監査委員会監査規程第 13 条第 1 項第 3 号）。また、経営委員会は、必要があると認めるときは、監査委員会に対し、前項に規定する監視の成果について報告を求めることができるものとされている。

3 監査委員会

経営委員会規則第2条第3項では、管理運用業務の実施状況の監視について、経営委員会が必要と認めるときを除き、監査委員会に行わせるものとしている。したがって、経営委員会と監査委員会の関係は、監査委員会が経営委員会の職務の一部を担うという点がある。

経営委員会が基本的規程や重要事項、組織に関する事項の議決を通じてガバナンスの枠組み作りという観点から業務執行の監督を行うのに対して、監査委員は、より日々の業務執行に近いところで監視義務を果たすという違いがあるものと思われる。監査委員会には常勤の監査委員が任命され、また監査委員会のスタッフもいる体制とされている。

株式会社においては、監査役設置会社における監査役、監査等委員会設置会社や指名委員会等設置会社における監査委員の業務と類似性があり、参考になるものと思われる。

内部規程との関係では、GPIF法上「監査委員会の職務の執行のため必要なものとして厚生労働省令で定める事項」について経営委員会で定めるものとしており、さらに、監査委員会で議事の手続等その他監査委員会の運営に関し必要な事項を定めることとしている。これらの体制を整えることにより、執行側から独立して、執行に対する監督・監視を有効・効率的に行うことができる。さらに、実際の運用として、内部監査部門である監査室との協同により、より実効的・効率的な監査を行うことができるものとする。これらに関する具体的な点につきⅢ及びⅣにおいて述べる。

4 株式会社との比較

株式会社においては、大きく分けて3つの組織形態がある（監査役設置会社、監査等委員会設置会社、指名委員会等設置会社）。このうち、GPIF法改正の趣旨である経営と執行の監督という観点から参考になるのは、指名委員会等設置会社であると考えられる。なぜなら、他の監査役設置会社と監査等委員会設置会社では、意思決定機関であり監督機関でもある取締役会のメンバーが執行を行っているのに対し、指名委員会等設置会社においては、執行役という取締役会のメンバーとは異なる機関が執行を行うこととされているからである。

他方、取締役会のメンバーが監査委員会を構成するという意味では、監査等委員会設置会社との類似点もある。もっとも、執行と監督の分離という今回のガバナンス改革の趣旨から見ると、指名委員会等設置会社により類似しているという視点になるものと思われる。検討にあたっては、株式会社全体について参考にするものの、主に指名委員会等設置会社を参考にすることが適切であると考えられる。

指名委員会等設置会社においては、業務執行を担う執行役に対し、執行役の選任という強力な人事権と、報酬委員会による報酬の決定権限を通じて監督機能を発揮できる。上記Ⅰ(3)②及び③で述べたように、人事権及び報酬決定権については必ずしも経営委員会は指名委員会等設置会社における取締役と同様の権限は持っていない。この観点から、GPIFの経営委員会に強力な人事・報酬権がない点を補強するようなガバナンスの仕組みとなっているかという視点も必要であるものとする。

株主会社の各組織形態とGPIFの組織との比較は別紙1の通りである。

5 独立行政法人であること等からの特殊性

GPIF法の改正により、株式会社における指名委員会等設置会社に類似した業務執行と意思決定の分離や、合議制による意思決定が導入されたものの、独立行政法人であることによる特殊性も存在する。理事長と理事の人事権が経営委員会にないという点が独立行政法人であることによる制度上の制約であるが、そのような制約のなかで、GPIF法の改正の趣旨を生かすために、監査委員会による監査の実効性をあげ、理事長と理事の人事権の行使が適切に行われるように間接的に働きかけることができるような体制を実現するための内部規程のあり方が望ましい。

もともとが理事長の独任制であったことや経営委員会の委員長及び委員のほとんどが常勤でないこともあり、経営委員会で議論し決定する事項は、重要な事項に限られると考えられ、GPIF法や経営委員会規則に列挙されている事項が中心となる。

Ⅱ. 現行の内部規程の問題点と見直しの方向

I 2 (1) のとおり、GPIFの業務執行は究極的には経営委員会の決定に基づいて行われるので、まず経営委員会が組織体制の基本的な枠組み（どのような組織を設置し各組織にどのような権限を付与するか）その他の重要事項を定め、細則部分についての内部規程は経営委員会から理事長にその制定が委任されているという関係が明確になるようにすべきである。

そこで、現行の内部規程の見直しの基本的な方向としては、まず、①組織体制の基本的枠組みを定めた規程を設けること（現行の内部規程においては、組織全体を統括して定める規程はない）、次に、②経営委員会と理事長以下それぞれの権限分配を定めた規程を設けること（現行の内部規程においては、文書管理規程において文書の決裁権者として一定の整理がなされているが、当該事項についての決定権者と経営委員会に提出される議案の作成についての決裁権者が混在した規定となっている）、そして、③経営委員会が議決すべき事項であるにもかかわらず現行規程上そのように規定されていない事項について、経営委員会の議決事項とすること、さらに、④すでに経営委員会が承認した内部規程について、GPIF法の趣旨に沿った規定になっていない事項について、法の趣旨に沿って修正すること、が検討されるべきである。

その具体的な方法についてはⅢで述べる。

Ⅲ. 内部規程変更についての具体的ご提案

1 組織規程について

GPIF法第5条の3第1項第1号ルにおいては、組織等に関する重要事項を経営委員会が定めるべきこととしている。したがって、いかなる内部組織を設置するか、及び、各内部組織の運用に関する基本的な規程の制定・改廃については経営委員会の権限として規定すべ

きであり、より詳細な事項については経営委員会から理事長あるいは各委員会等に決定権限を委譲するという形で内部規程のツリー化・体系化を図る必要がある。そこで、現在組織規程に一部の組織についての記載があるが、これに現在内部統制の基本方針等に定められている委員会等の重要な組織に関する規定も盛り込んだ上で、組織に関する基本規程として、経営委員会が当該規程を議決することを明らかにすることが考えられる。

具体的には、内部統制の基本方針のうち、理事長が設置するとされている内部組織（内部統制の基本方針1(7)経営企画会議、1(9)投資委員会、1(11)契約審査会、1(12)情報システム委員会、2(1)コンプライアンス委員会、2(2)内部通報・外部通報に関する仕組、3(2)運用リスク委員会、4(2)情報セキュリティ委員会）等について、これらの規定を組織規程に盛り込み、経営委員会が議決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。なお、組織の設置と、その組織のメンバーの決定は別であり、メンバーの決定については組織規程又はそれぞれの組織の設置規程で定めることが考えられる。

また、組織規程においては、CIO、参与、上席審議役、審議役、統括部長、リーガル・オフィサーを置くことができるとされているが、各委員会等に関する規程でCIO、参与、上席審議役、審議役、統括部長、リーガル・オフィサーが当該委員会等のメンバーとされているため、これらを置かない場合に矛盾が生じる。また、組織規程を、どのような組織を置くかを経営委員会が定めるための規程と位置づけることから、ガバナンス上重要なものであるこれらの組織を置くか置かないかについては、理事長ではなく経営委員会が決めるべきと考えられる。このことから、組織規程のうち、「置くことができる。」とされている条文について、現在 GPIF に置かれている CIO、審議役、統括部長、リーガル・オフィサーについては「置く。」と変更するべきである。これにより、委員会のメンバーを経営委員会が決定することができる建付けとなる。他方、参与及び上席審議役については、現在空席とのことなので、規程上も廃止し、必要があれば経営委員会の判断で組織規程を変更することにより設置すべきと考える。なお、参与及び上席審議役が各委員会規程等において委員会のメンバーになっている場合には、齟齬が生じないようにするために、これらの各委員会規程においても委員会のメンバーから除く変更をすべきであり、また、参与の設置に関する規程は廃止すべきである（変更提案4参照）。

次に、組織規程の様々な箇所に「命を受けて」という文言がある。これについては、「命を受けて」という文言は、一般的に、部長や課長のように何をするか決まっている組織の長や一員ではなく、状況に応じて設けられるポストや状況に応じて所掌が変わるポスト（審議官や〇〇担当大臣など）について用いられる用語といえるところ、本規程においてはそれらが必ずしも区別されていないように思われること、また、この文言を入れる意味は大きいことから、組織規程のうち、「命を受けて」という部分は削除しても良いと考えられる。

変更提案
1 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、以下のような条文を新たに設ける。

第●条 管理運用法人に、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）を置く。

2 第2章の後に、「第2章の2 委員会等」を設け、以下の条文を置く。

第●条 管理運用法人に、以下に掲げる組織を設置し、当該組織については、以下に定める規程によるものとする。

- (1) 内部統制委員会及びコンプライアンス委員会 内部統制に関する規程
- (2) 経営企画会議 経営企画会議規程¹
- (3) 投資委員会 投資委員会規程
- (4) 契約審査会 契約審査会規程
- (5) 情報化統括責任者及び情報システム委員会 情報化推進の体制に関する規程
- (6) 運用リスク管理委員会 運用リスク管理委員会規程
- (7) 最高情報セキュリティ責任者及び情報セキュリティ委員会 情報セキュリティ管理規程
- (8) 三様監査会議 三様監査会議規程
- (9) 契約監視委員会 契約監視委員会規程

3 組織規程の改廃権限についての以下のような条文を新たに設ける（組織規程の最後など）。

第●条 この規程の変更、廃止は、経営委員会の議決により行うものとする。

4 組織規程第2条の2第1項、第3条の2第1項、第4条第1項、第4条の2第1項及び第4条の4第1項を以下のように変更する。参与及び上席審議役に関する3条及び3条の2の規定は、削除する。

現	新
第2条の2 管理運用委員法人にCIOを置くことができる。	第2条の2 管理運用委員法人にCIOを置く。
第3条 管理運用委員法人に参与2人以内を置くことができる。 2. 参与は、命を受けて、管理運用法人の業務に関する専門的事項に参	第3条 （削除）

¹ 現在の名称は「…設置要綱」であるが、下記Ⅲ3(1)①に従って名称を変更した。

画し、意見を具申する。	
第 3 条の 2 管理運用委員法人に上 席審議役を置くことができる。 2. 上席審議役は、命を受けて、管 理運用法人に関する重要事項の企 画及び立案並びに管理部門に関す る業務を総括整理する。	第 3 条の 2 (削除)
第 4 条 管理運用法人に審議役を置 くことができる。	第 4 条 管理運用法人に審議役を置 く。
第 4 条の 2 管理運用法人に統括部 長を置くことができる。	第 4 条の 2 管理運用法人に統括部 長を置く。
第 4 条の 4 管理運用法人にリーガ ル・オフィサーを 1 人置くことがで きる。	第 4 条の 4 管理運用法人にリーガ ル・オフィサーを 1 人置く。

また、参与及び上席審議役がメンバーとなっている以下の規程について、参与及
び上席審議役の部分を削除する修正が必要である。

- ・内部統制に関する規程第 7 条第 2 項、第 9 条第 2 項
- ・経営企画会議設置要綱第 3 条第 1 項
- ・運用リスク管理委員会設置要綱第 2 条
- ・情報システムの整備及び利用に関する規程第 3 条
- ・職員採用細則第 7 条
- ・制裁規程第 10 条第 3 項、別表
- ・人事評価審査会設置要綱第 2 条
- ・内部通報及び外部通報に関する規程第 1 条
- ・倫理規程第 1 条
- ・金融商品の取引等に関する規程第 1 条
- ・通勤手当支給細則第 1 条、第 20 条
- ・旅費規程第 1 条第 1 項、第 2 項
- ・契約審査会設置要綱第 2 条第 1 項
- ・調達等合理化検討会設置要綱第 2 条第 1 項

また、参与の設置に関する規程を廃止する。

- 5 組織規程第 2 条の 2 第 2 項、第 4 条第 2 項、第 3 項、第 4 条の 2 第 2 項、第 4
条の 4 第 2 項の「命を受けて」という部分は削除する。

現	新
第2条の2 2.CIO(最高投資責任者)は、 <u>命を受けて</u> 、管理運用法人における年金積立金の運用を統括する。	第2条の2 2.CIO(最高投資責任者)は、管理運用法人における年金積立金の運用を統括する。
第4条 2.審議役は、 <u>命を受けて</u> 、管理運用法人に関する重要事項の企画及び立案並びに調整に関する事務を統括整理する。	第4条 2.審議役は、管理運用法人に関する重要事項の企画及び立案並びに調整に関する事務を統括整理する。
第4条 3.審議役は、 <u>命を受けて</u> 、前項に規定するもののほか、企画部の所掌事務(第10条第7号及び第10号に掲げる事務に限る。)及び情報管理部の所掌事務(第10条の3第1号に掲げる事務に限る。)を総括する。	第4条 3.審議役は、前項に規定するもののほか、企画部の所掌事務(第10条第7号及び第10号に掲げる事務に限る。)及び情報管理部の所掌事務(第10条の3第1号に掲げる事務に限る。)を総括する。
第4条の2 2.統括部長は、 <u>命を受けて</u> 、運用リスク管理室、投資戦略部、運用管理室、市場運用部及びオルタナティブ投資室を統括する。	第4条の2 2.統括部長は、運用リスク管理室、投資戦略部、運用管理室、市場運用部及びオルタナティブ投資室を統括する。
第4条の4 2.リーガル・オフィサーは、 <u>命を受けて</u> 契約内容の法令的な確認その他法務をつかさどる。	第4条の4 2.リーガル・オフィサーは、契約内容の法令的な確認その他法務をつかさどる。

2 権限分配規程について

文書管理規程において、決裁権限を定める規定とそれ以外の文書管理(文書保管など)について定める規定が混在している。特に経営委員会の議決事項を明らかにすることも含め、どの権限がどの組織にあるかはGPIFのガバナンス上重要であり、文書管理とは異なる性質を持つため、文書管理規程別表第2のうち決裁権限を定める部分を文書管理規程から分離させることが考えられる。当該別表第2の決裁権限を定める部分は、各組織の権限と密接に関連するため、組織規程に権限分配規定も含むこととしてその中に取り込むことが考えられる。なお、決裁を受けた文書の発信者の部分は、文書の取扱いに関するものであり、文書管理規程に残しておく方がよいものとする。

また、現在の別表第2においては、経営委員会の議決が必要なものについても、決裁権者を理事長としたうえで、「経営委員会の議決を要する」とされており、経営委員会の議決が

あっても理事長の決裁がなければ当該事項についての組織としての決定がなされないかのような体裁となっている。この点について、決裁権者が当該議決を行う経営委員会であることを明確にするために、記載方法を変更し、決裁権者の欄に経営委員会と記載すべきであり、決裁権者が会議体である場合には、表の注としてその議決によって決裁がなされるものと規定すべきである。

なお、上記に伴い、文書管理規程第 16 条の「別表第 2」は、「組織規程別表」と変更する必要がある。

変更提案		
1 文書管理規程別表第 2 を決裁権者の表と発信者の表とに切り分け、決裁権者の表については組織規程の別表とする。		
2 1 で作成した組織規程別表の内容として、以下を変更する。		
(1) 別表第 2 (変更後は組織規程の別表) 第 1、3 について、以下のように変更する ² 。		
現	事項	決裁権者
	(1)業務方法書、業務方針、規程 (2)を除く。)	理事長
	(2)規程及び細則の改正のうち、簡易なもの	所轄部室長等
	(3)達	担当理事
新	事項	決裁権者
	(1) <u>管理運用の方針、業務方法書、投資原則、行動規範、業務方針、基本方針、規程³</u>	経営委員会
	(2)規則	理事長
	(3)細則、要綱等、上記以外の内部規程	当該内部規程に定めた改廃権を有する者又は組織
(2) 別表 2 のうち、経営委員会の議決を要するものは備考欄にその旨が記載されているが、組織規程別表に変更したものにおいては経営委員会を決裁権者の欄に記載する。また、別表の注として、決裁権者が会議体である場合には、その議決によって決裁がなされるものと規定する。		

² 決裁権者（改廃権者）と規程名の整理については、下記Ⅲ3(1)①参照。

³ 下記Ⅲ3 (1) ①参照。

- Ⅲ. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (1) 経営委員会の議決事項として定められているもの及び上記Ⅰの考え方からして経営委員会が議決すべき事項が内部規程に正しく含まれているか。

3 文書管理規程第 16 条の「別表第 2」は、「組織規程別表」とする。

現	新
<p>決裁文書は、別表第 2 に掲げる決裁権者（以下「決裁権者」という。）の決裁をもって確定するものとする。この場合、決裁が完了した決裁文書のうち発信を要するものの名義（以下「発信者」）というは、<u>同表</u>に定めるところによる。ただし、決裁文書の確定及び発信者について、当該事項が同表に掲載されていないときは、当該事項と同等の事項に準じて処理し、同表によることが適当でない認められるときは、その都度、決裁権者の上位の者の指示を受け処理するものとする。</p>	<p>決裁文書は、<u>組織規程別表</u>に掲げる決裁権者（以下「決裁権者」という。）の決裁をもって確定するものとする。この場合、決裁が完了した決裁文書のうち発信を要するものの名義（以下「発信者」）というは、<u>別表第 2</u>に定めるところによる。ただし、決裁文書の確定及び発信者について、当該事項が同表に掲載されていないときは、当該事項と同等の事項に準じて処理し、同表によることが適当でない認められるときは、その都度、決裁権者の上位の者の指示を受け処理するものとする。</p>

3 経営委員会が議決すべき事項

- (1) 経営委員会の議決事項として定められているもの及び上記Ⅰの考え方からして経営委員会が議決すべき事項が内部規程に正しく含まれているか。

① 規程等の制定等に関する規程

規程等の制定等に関する規程第 3 条においては、「規程等の制定権者は、理事長とする」と定められている。しかし、Ⅱ2(2)の意思決定の考え方からすると、組織や権限分配に関するものその他の重要な内部規程については経営委員会において定められるべきであり、他の内部規程については経営委員会の委任により理事長が制定し、あるいは更に下部機関に再委任されるという関係になっているべきであるとする。

したがって、規程等の制定等に関する規程を改正し、上記のような仕組みを明らかにするような内容とすることを提案する。具体的には、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定を追加すべきである。業務方針に基づく理事長会決定についても、授權関係を明確にするため、業務方針において、「この方針の運用・実施・解釈については、理事長が具体的内容を定めて運用する。」といった規定を置き、さらに、それらの運用のための細則を定める理事長決定において、業務方針に基づく旨を記載していないものについては記載することが考えられる。

また、内部規程の上部下部構造の明確化を図るために、規程を整理し、規程の決定権

III. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (1) 経営委員会の議決事項として定められているもの及び上記Iの考え方からして経営委員会が議決すべき事項が内部規程に正しく含まれているか。

者と規程の名称を紐付けることが考えられる。具体的には、例えば以下のような整理が考えられる。

- ・経営委員会の定める規程を「基本規程」と分類し、管理運用の方針、業務方法書、投資原則、行動規範及び業務方針を基本規程とする他、その他の経営委員会が定める規定については、「基本方針」及び「規程」という名称にする⁴。

- ・基本規程の授権を受けて定められる規程を「細則規程」と分類して、その名称は、各委員会及び理事長の定める規程は「規則」、理事長あるいは理事、部長の定める規程は「細則」「要領」「基準」「達」とする。

- ・細則規程の下位規範を「実務指針」として、所管部長等が改廃権限を持つものとし、その名称を「マニュアル」「手順書」等とする。

変更提案	
1 規程等の制定に関する規程第2条を改正し、第2条の柱書で、別表に従う旨を記載して、(1)から(3)は削除する。そのうえで、別表においては、改廃権につき以下のように整理する。	
現	新
<p>規程等の定義は次の通りとし、その形式及び分類は別表「規程等の形式・分類」のとおりとする。</p> <p>(1)「規程」とは、管理運用法人の組織並びに業務の方法及び運営に関する基本的事項について定めたものをいい、原則として規程の名称を付する。</p> <p>(2)「細則」とは、「規程」の委任に基づき、又はこれを実施するために必要な細則、基準その他これらに準ずるものをいう。</p> <p>(3)「達」とは、「規程」若しくは「細則」の委任に基づき、又はこれを実施するために必要な事項について定めたもの、その他理事長が必要と認めて定めたものをいう。ただし、管理運用法人の外部に対して発する通知等</p>	<p><u>規程等形式及び分類は別表「規程等の形式・分類」のとおりとする。</u></p>

⁴ 現在の規程等の制定に関する規程別表には、「要綱」も記載されているが、重要な部分をまとめたものという意味合いがあり、ルールとして運用するものの名称として通常想定されるものではないため、「要綱」を変更するものとし、案には入れていない。

Ⅲ. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (1) 経営委員会の議決事項として定められているもの及び上記Ⅰの考え方からして経営委員会が議決すべき事項が内部規程に正しく含まれているか。

		を除く。	
現	形式	分類	
	規程	業務方法書 業務方針 基本的事項 規程 規則	業務の方針に関する基本的事項を規定する。 管理運用業務に係る方針を規定する。 財務、会計に関する基本的事項を規定する。 組織、給与、文書、公印、旅費、会計、会議運営等の基本的事項を規定する。 職員の就業等に関する基本的事項を規定する。
	細則	規則 要領 基準 要綱	組織、給与、会計、業務処理等に関する細目を規定する。 会議運営の具体的方法等に関する事項を規定する。 給与、旅費支給の実施等に関する事項を規定する。 委員会の設置等に関する事項を規定する。
	達	達	「規程」若しくは「細則」の委任に基づき、又はこれを実施するために必要な事項等を定める。
新	分類		改廃権を有する者又は組織
	基本規程	管理運用の方針 業務方法書 投資原則 行動規範 業務方針	経営委員会
		基本方針 規程	経営委員会・監査委員会
細則規程	規則	理事長・各種委員会 ⁵	

⁵ 内部統制委員会、コンプライアンス委員会、経営企画会議 投資委員会、契約審査会、情報システム委員会、運用リスク管理委員会、情報セキュリティ委員会を指す。

Ⅲ. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (1) 経営委員会の議決事項として定められているもの及び上記Ⅰの考え方からして経営委員会が議決すべき事項が内部規程に正しく含まれているか。

		細則 要領 基準 達	当該内部規程に定められる下位組織
	実務指針	マニュアル 手順書 等	当該内部規程に定められる下位組織 (所管部署)

2 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定を追加する。

(ア) 経営委員会に改廃権限があるもの
「第●条 この規程の変更、廃止は経営委員会において行う。」

(イ) 経営委員会に改廃権限がある規程の下位規範
「第●条 この細則は、●●規程(●●規則)に基づき、▲▲が定めるもので、この規程の変更、廃止は▲▲において行う。」

3 各内部規程名を別紙2のとおり変更する⁶。

4 業務方針に基づく理事長決定
業務方針に基づく理事長決定について、授権関係を明確にするため、業務方針において、「この方針の運用・実施・解釈については、理事長が具体的内容を定めて運用する。」といった規定を置き、さらに、それらの運用のための細則を定める理事長決定において、業務方針に基づく旨を記載していないものについては記載する。

(1) 業務方針に以下の規定を新設する。
「第●条 この方針の運用・実施・解釈については、理事長が具体的内容を定めて運用する。」

(2) 理事長決定に関する変更の一例として、「物価連動国債ファンドに係る取扱いについて」の前文を、以下のように変更する。

現	新
年金積立金管理運用独立行政法人は、物価連動国債ファンドに係る取扱いについて次のとおり定める。	年金積立金管理運用独立行政法人は、 <u>業務方針第●条に基づき</u> 、物価連動国債ファンドに係る取扱いについて次のとおり定める。

⁶ 別紙2の列は、元の表を利用して作成した関係で、変更提案1の三分類とは一致していない。

- III. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (1) 経営委員会の議決事項として定められているもの及び上記Iの考え方からして経営委員会が議決すべき事項が内部規程に正しく含まれているか。

② 経営企画会議設置要綱の修正

経営企画会議設置要綱第1条においては、経営企画会議の議決事項から経営委員会及び監査委員会の職務に属するものが除かれると規定されているにもかかわらず、第5条第1号において、「業務方法書、中期計画及び年度計画、モデルポートフォリオ及び管理運用の方針及び業務方針の作成又は変更に関わること」という経営委員会の議決事項が審議事項として定められており、矛盾するように思われる。

経営委員会において議決する前に、経営企画会議において審議すべき事項を事前に審議・議決してアジェンダとして提出することは、経営委員の多くが非常勤であることや経営委員会で議決すべき事項の多さ、重要性から、必要な過程であると考え。現在の実務にも沿った取扱いと考える。

この点、経営企画会議の議決事項から経営委員会及び監査委員会の職務に属するものが除かれると括弧書きで規定されたのは、経営企画会議の決定が経営委員会や監査委員会の意思決定を侵害しないということを明らかにしたかったものと思われる。しかし、経営企画会議は経営委員会に提出する議案を審議・議決する会議体であることを定めれば、当該審議・議決は経営委員会や監査委員会の意思決定を害するものではないことが明らかとなる。そして、括弧書の記載はかえって、当該議案を審議・議決することもできないととられかねないため、削除すべきと考える。

また、現在、経営企画会議設置要綱第1条において、「事前の審議を行うこと」が目的とされているが、「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ことを目的として」と明記すべきと考える。

これに関し、現在経営企画会議の機能は審議を行うこととされているが、執行部門側から提案される経営委員会のアジェンダについて議決を必要とする形に変更すべきと考える。これはすなわち、理事長が経営企画会議の議決に拘束されることを意味する。その理由等については、下記III 4(1)を参照されたい。また、上記修正に伴い、経営企画会議設置要綱第5条柱書に「経営委員会に付議する議案又は報告する内容については、経営企画会議において議決するものとする。」との一文を加えるべきと考える。

変更提案	
1 経営企画会議設置要綱第1条を以下のように変更する。	
現	新
年金積立金管理運用独立行政法人（以下「管理運用法人」という。）の法人運営及び管理運用業務を円滑かつ効率的に執行するとともに、管理運用業務の執行に係る重要事項（投	年金積立金管理運用独立行政法人（以下「管理運用法人」という。）の法人運営及び管理運用業務を円滑かつ効率的に執行するとともに、管理運用業務の執行に係る重要事項（投

Ⅲ. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (1) 経営委員会の議決事項として定められているもの及び上記Ⅰの考え方からして経営委員会が議決すべき事項が内部規程に正しく含まれているか。

<p>資委員会の審議事項を除く。)に関する意思決定(経営委員会及び監査委員会の職務に属するものを除く。)を行うにあたり、事前の審議を行うことを目的として、経営企画会議(以下「会議」という。)を設置する。</p>	<p>資委員会の審議事項を除く。)に関する意思決定を行うにあたり、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ことを目的として、経営企画会議(以下「会議」という。)を設置する。</p>				
<p>2 経営企画会議設置要綱第5条柱書を以下のように変更する。</p>					
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="354 719 837 768">現</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="354 768 837 1010"> <p>会議における審議事項は、次のとおりとする。</p> </td> </tr> </tbody> </table>	現	<p>会議における審議事項は、次のとおりとする。</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="837 719 1321 768">新</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="837 768 1321 1010"> <p>会議における審議事項は、次のとおりとする。<u>経営委員会に付議する議案又は報告する内容については、経営企画会議において議決するものとする。</u></p> </td> </tr> </tbody> </table>	新	<p>会議における審議事項は、次のとおりとする。<u>経営委員会に付議する議案又は報告する内容については、経営企画会議において議決するものとする。</u></p>
現					
<p>会議における審議事項は、次のとおりとする。</p>					
新					
<p>会議における審議事項は、次のとおりとする。<u>経営委員会に付議する議案又は報告する内容については、経営企画会議において議決するものとする。</u></p>					

③ 経営委員会への議案提出フロー

現在、経営委員会への議案の提出のフローについての規定がなく、どのように執行部から経営委員会へ議案が提出されるのかが必ずしも明らかではない。

例えば、会計規程 53 条においては、財務諸表・事業報告書・決算報告書を作成して理事長に提出する旨は記載されているが、その後の経営委員会の議決に向けた事務フローは記載されていない。

この点、経営委員会に執行部側から提出するアジェンダの全てを経営企画会議において予め案として議決することと整理し、規定することで、経営委員会への議案の提出の事務フローを整理することが考えられる。

変更提案
<p>1 経営委員会規則第2条の後に第2条の2を加え、以下のように規定する。 「理事長は、前条第1項各号の事項につき、経営企画会議の議決を経て(ただし、投資委員会の議決を経るものを除く。)経営委員会に付議するものとし、経営委員会は、その内容につき審議し、必要に応じて修正のうえ議決するものとする。」</p>

④ 役員給与規程・役員退職手当支給規程・職員給与規程・職員退職手当支給規程・継

- Ⅲ. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (1) 経営委員会の議決事項として定められているもの及び上記Ⅰの考え方からして経営委員会が議決すべき事項が内部規程に正しく含まれているか。

続雇用職員の勤務及び給与に関する規程

役員及び職員に対する報酬等の支給の基準は、GPIF 法により経営委員会が議決するものとされているところ、役員給与規程、役員退職手当支給規程、職員給与規程、職員退職手当支給規程、継続雇用職員の勤務及び給与に関する規程において基準が定められている。

この規程の改廃権限は、現在は理事長にあり、中に含まれる報酬等の支給の基準については経営委員会で議決されているという実務があるとのことである。しかし、規程そのものが全体として基準に関する事項を定めているため、規程全体について経営委員会が定めるものとしたほうがよいものとする。

また、役員給与規程第 10 条第 3 項において、特別手当の額は、厚生労働大臣が行う業績評価の結果及びその者の職務実績を考慮し、これを増額し、又は減額することができることとされている。この権限について規程上は明らかではないが、理事長が決められていることとであり、報酬によるガバナンスの点から問題ではないかと考えられる。規程上も実務上も、特別手当の増減について経営委員会で議決するものとし、規程上も明らかにすることが考えられる（なお、実務上そこまでは経営委員会で議決することが困難である等の事情がある場合には、理事長が経営委員会の同意を得て増減額を決定することも考えられるが、理事長が増減しない場合には経営委員会がイニシアチブをとって増減することができないという難点が残る）。

変更提案

- 1 役員給与規程・役員退職手当支給規程・職員給与規程・職員退職手当支給規程・継続雇用職員の勤務及び給与に関する規程の改廃権限が経営委員会にあることを明らかにする条文を追記する⁷。
- 2 役員給与規程第 10 条第 3 項を以下のように修正する。

現	新
前項の規定による特別手当の額は、厚生労働大臣が行う業務評価の結果及びその者の職務実績を考慮し、これを増額し、又は減額することができる。	前項の規定による特別手当の額は、厚生労働大臣が行う業績評価の結果及びその者の職務実績を考慮し、 <u>経営委員会の議決によって</u> 、これを増額し、又は減額することができる。

⁷ Ⅲ3(1)①変更提案 2 (ア) 参照。

- Ⅲ. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (1) 経営委員会の議決事項として定められているもの及び上記Ⅰの考え方からして経営委員会が議決すべき事項が内部規程に正しく含まれているか。

⑤ 監査委員会規則

GPIF 法第 5 条の 3 第 1 項第 1 号りにおいては、監査委員会の職務の執行のため必要なものとして厚生労働省令で定める事項は経営委員会の議決事項とされている。他方で、GPIF 法第 5 条の 12 第 4 項においては、議事の手続その他監査委員会の運営に関し必要な事項は監査委員会が定めるものとされている。

この点、「監査委員会の職務の執行のため必要なものとして厚生労働省令で定める事項」について経営委員会での議決はなされているものの、監査委員会が改廃権限を持つ監査委員会規則及び監査委員会監査規程において、議事の運営に関し必要な事項のみならず、監査委員会の職務の執行のために必要な事項(補助職員、報告体制、費用)が定められており、これらが経営委員会の議決事項とされていることとの関係が内部規程上不明確になっている。

そこで、経営委員会において議決された事項を記載した書面（平成 29 年 10 月 2 日付「監査委員会の職務執行のために必要なものとして厚生労働省令で定める事項」等）を監査委員会規則に添付した上で、当該書面に記載されている事項について改廃を行う場合には経営委員会の議決が必要である旨を明記することを提案する。

変更提案	
1 監査委員会規則第 10 条を以下のとおり修正し、別紙として、経営委員会で議決された「監査委員会の職務執行のために必要なものとして厚生労働省令で定める事項」を添付する。	
現	新
この規則に定めるもののほか、監査委員会の運営に必要な事項は、監査委員会が定める。	<u>この規程⁸及びその他の監査委員会の運営に関する規程の変更、廃止は監査委員会において行う。但し、別紙に記載された事項については経営委員会の議決を要する。</u>

⑥ 内部統制の基本方針・内部統制に関する規程・その他の業務の適正を確保するために必要な体制として定められている内部規程

GPIF 法第 5 条の 3 第 1 項第 1 号又において、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体制の整備について、経営委員会で定めるべきこととされている。これを受けて、経営委員会において、平成 30 年 10 月 2 日に「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」が議決されてい

⁸ Ⅲ3(1)①に基づく名称変更により「監査委員会規程」となることを想定。

Ⅲ. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (1) 経営委員会の議決事項として定められているもの及び上記Ⅰの考え方からして経営委員会が議決すべき事項が内部規程に正しく含まれているか。

る。

他方で、「内部統制に関する規程」に基づき、理事長が「内部統制の基本方針」を定めている。

このような建て付けについては、まず、「内部統制の基本方針」のようなガバナンスシステムを中心となるべき規程は経営委員会で議決されるべきであると考えられる。次に、経営委員会で内部統制の基本方針を定める場合、「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」と内容的に重なるため、別に定める必要性は必ずしもないものと考えられる。したがって、「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」を「内部統制の基本方針」として、内容を修正のうえ改めて経営委員会で議決すべきではないかと考える。

「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」としての「内部統制の基本方針」の内容については、以下のように考えられる。すなわち、現在の「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」及び「内部統制の基本方針」の内容としては、委員会等の「設置」を通じて内部統制を行うべきことが中心となっているように思われる。他方で、前記Ⅲ1で述べたように、委員会等の設置については組織規程にまとめ、その改廃について経営委員会で議決すべきとすることで、組織に関する事項についての権限が経営委員会にあることを明らかにすべきと考えられる。このことから、内部統制の基本方針は、委員会等の設置を列挙するだけでなく、どのように運用していくかを含めて定めるべきものと考え⁹。

また、内部統制の基本方針は、上記のように内部統制に関する規程に基づいて理事長が定めるという建て付けとなっているが、内部統制に関する規程よりも内部統制の基本方針の方が上位規範であるべきであり、そのように規定内容を変更すべきと考える。

さらに、内部統制に関する規程中、「審議する」とされているものについて、議決することを定めるべきと考える¹⁰。

変更提案	
1 内部統制の基本方針については、大幅に改訂し、例えば、別紙3のような規程にしてはどうか。	
2 内部統制に関する規程について、内部統制の基本方針及び組織規程の下位規範であることを明らかにするため、例えば、第1条を以下のように改正し、第2条を削除することが考えられる。	
現	新

⁹ 現在株式会社において定められている内部統制の基本方針においても、組織の設置を列挙しているような例は少なく、どのように運用するかについて定めている例が多いように思われる。

¹⁰ 下記Ⅲ4(1)参照。

Ⅲ. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (1) 経営委員会の議決事項として定められているもの及び上記Ⅰの考え方からして経営委員会が議決すべき事項が内部規程に正しく含まれているか。

<p>第1条 この規程は、年金積立金管理独立行政法人（以下「管理運用法人」という。）における内部統制の推進体制の整備に関し、必要な事項を定めることを目的とする。</p>	<p>第1条 この規程は、<u>経営委員会の定める「内部統制の基本方針」及び組織規程第2章の2¹¹</u>に基づき、年金積立金管理独立行政法人（以下「管理運用法人」という。）における内部統制の推進体制の整備に関し、必要な事項を定めることを目的とする。</p>
<p>第2条 理事長は、中期目標及び中期計画に基づき法令等を遵守しつつ業務を行い、管理運用法人の使命を有効かつ効率的に果たすため、内部統制の推進体制の整備等に関する基本的な方針（以下「内部統制の基本方針」という。）を策定する。</p>	<p>第2条 （削除）</p>

3 内部統制に関する規程第7条第7項柱書を以下のように変更する¹²。

現	新
内部統制委員会は、次の各号に掲げる事項を <u>審議する。</u>	内部統制委員会は、次の各号に掲げる事項を <u>審議し、議決する。</u>

⑦ リスク管理に関する規程

現在の「内部統制の基本方針」「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」において、リスク管理規程を定めることとされている。しかし、運用リスクについては管理運用の方針第1、3(2)、運用リスク管理基本方針及び運用リスク管理委員会設置要綱が定められており、業務リスクについても業務方法書第20条、内部統制に関する規程第7条7項、業務リスクの識別、分析、評価に関する細則は存在するものの、まとめて規定したものは存在しない。

この点、リスク管理の重要性に鑑み、経営委員会においてリスク管理について定める基本規程を設けるべきと考える¹³。

¹¹ 上記Ⅲ1で組織規程について委員会等についての新たな章を設けることを提案しており、その章を記載することを考えている。

¹² Ⅲ4(1)参照。

¹³ Ⅲ3(1)⑥の変更提案1に基づく別紙3の内部統制の基本方針のサンプル3(1)参照。

Ⅲ. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (2) 経営委員会の承認を得ている内部規程において、改正 GPIF 法の趣旨に沿っていない箇所はないか。

変更提案
1 経営委員会においてリスク管理規程を新たに定める。

⑧ 会計監査人候補者等選定委員会設置要綱

「会計監査人候補者等選定委員会設置要綱」において会計監査人候補者等選定委員会の委員を理事長が委嘱することとされており、理事長が会計監査人候補者を選定する委員会の委員を選ぶことで、実質的に会計監査人候補者の選定に大きな権限を有しているといえる。会計監査人の性質(GPIFの財務諸表等を監査する)という観点から、このような建て付けは望ましくないため、選定する委員について経営委員会において議決してはどうか。また、これに伴い、会計監査人候補者等選定委員会設置要綱の改廃権限は経営委員会にあるものとし、名称も「規程」に変更してはどうか。

変更提案	
1 会計監査人候補者等選定委員会設置要綱第 2 条第 2 項を、以下のように変更する。	
現	新
委員は外部有識者のうちから、理事長が委嘱する。	委員は、外部有識者のうちから、 <u>経営委員会の議決により</u> 、理事長が委嘱する。
2 経営委員会の議決事項を含むため、当該規程の改廃権限は経営委員会にあるものとし、その旨の規定を置く ¹⁴ 。規程の名称は「会計監査人候補者等選定委員会規程」とする。	

(2) 経営委員会の承認を得ている内部規程において、改正 GPIF 法の趣旨に沿っていない箇所はないか。

① 制裁規程

制裁規程において GPIF の役員及び職員の制裁に関する手続等が定められている一方で、就業規則第 53 条において、職員に対する懲戒に関する条項がおかれ、また、「懲戒処分の手続等に関する細則」において、就業規則第 53 条に規定する懲戒に関する手続等が定められている。

¹⁴ Ⅲ3(1)①変更提案 2 (ア) 参照。

III. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (2) 経営委員会の承認を得ている内部規程において、改正 GPIF 法の趣旨に沿っていない箇所はないか。

職員については、制裁規程及び就業規則の双方が適用範囲となっているが、制裁規程第 15 条において、「この規程による制裁が職員に課されたときは、就業規則に定める懲戒処分は行わない」と定められていることから、制裁規程が就業規則に優先する建て付けとなっている。しかし、制裁規程第 2 条と就業規則第 53 条及び第 53 条の 2 に定められている制裁に関する処分内容は必ずしも一致しておらず、両者の関係性が不明確であるとの問題がある。

そこで、制裁規程の変更が経営委員会の議決事項（GPIF 第法 5 条の 3 第 1 項第 1 号ト）であることをふまえ、役員及び職員に対する制裁を定める規程は制裁規程のみとし、就業規則の懲戒に関する定め（第 53 条及び第 53 条の 2）は削除したうえで、制裁処分については、制裁規程に委ねる形とするのがよいのではないかと。

また、「懲戒処分の手続等に関する細則」は制裁規程に定められた内容と基本的に重なっていることから、廃止すべきと考える。

上記の変更に伴い、例えば、職員給与規程第 32 条等の関連規定についても修正が必要となる。

次に、役員及び職員に対する制裁を定める規程を制裁規程のみとした場合における制裁規程の問題点を指摘する。

免職については、理事長並びに経営委員会の委員長及び委員に対する解任権者が通則法第 23 条及び GPIF 法第 10 条において規定されているにもかかわらず、現状の制裁規程第 3 条及び第 4 条においてはそれとの関係が明らかでなく、法の趣旨に反する可能性がある。そこで、理事長並びに経営委員会の委員長及び委員に対する免職処分すなわち解任については、通則法第 23 条及び GPIF 法第 10 条に沿った内容を規定すべきである。

また、役員に対する制裁処分として、停職は通常想定されないと考えられる。

以上をふまえて、制裁規程第 2 条第 2 項において、免職、停職及び昇給停止の処分は役員には適用されないとの修正を行ってはどうか。

そして、職員については、就業規則第 53 条第 3 号に定められていた「昇給停止」の処分を行うことができるよう、制裁規程に定めをおくことが考えられる。

また、理事長並びに経営委員会の委員長及び委員に対する免職、停職及び昇給停止以外の減給、戒告、訓告及び注意の制裁処分については、処分の決定についても変更が必要であると考え。すなわち、現状では、制裁規程第 3 条により、理事長が制裁委員会の意見を求め、その意見を尊重したうえで、制裁を課することができることになっている。しかし、新たなガバナンス体制の導入により、経営委員会を新たに導入し、意思決定機関と執行機関とを分離し、執行機関と別の機関による業務執行の監督を行う体制としたにもかかわらず、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処分を理事長の裁量により決定することができるのであれば、経営委員会の監督機能が十分に果たされない可能性がある。

そこで、第 4 条第 1 項を修正し、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き、経営委員会の議決により課す（ただし、経営委員会の委員長及び委員が制裁の対象となっている場合には、対象者を議決から除く。）ことが考えられる。

変更提案	
1 就業規則第 53 条を以下のように変更する。第 53 条の 2 は、削除する。	
現	新
<p>第 53 条 職員がこの規則に違反し又は職務上の義務の履行を怠った場合は、その違反の軽重に従い、それぞれ次の各号に定めるところにより、免職、停職、昇給停止、減給又は戒告の懲戒を行う。</p> <p>(1) 免職……行政官庁の認定を受け、予告しないで解雇する。</p> <p>(2) 停職……1 日以上 3 月以内の出勤停止とし、その期間中の給与は支給しない。</p> <p>(3) 昇給停止……1 年以内の昇給を停止する。</p> <p>(4) 減給……減額すべき 1 回の額が平均給与（労働基準法第 12 条に規定する平均賃金をいう。）の 1 日分の半額を超えないで、かつ、減額の総額が一給与支払期における給与総額の 10 分の 1 を超えない範囲内において給与を減ずる。</p> <p>(5) 戒告……始末書を徴して職員の責任を確認し、その将来を戒める。</p>	<p>第 53 条 <u>職員の懲戒は、制裁規程により行う。</u></p>
<p>第 53 条の 2 前条に基づく懲戒の必要がない者についても、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときに、訓告、厳重注意又は注意を行うことができる。</p>	<p>第 53 条の 2 (削除)</p>

2 懲戒処分の手続等に関する細則を廃止する。

3 職員給与規程第 32 条等の関連規定を以下のように変更する。

現	新
就業規則第 53 条第 2 号から第 4 号までの規定に基づく懲戒処分並びに制裁規程（平成 18 年規程第 6 号）第 2 条第 2 項第 2 号及び第 3 号の規定に基づく制裁処分を行った場合の給与については別に定める。	制裁規程（平成 18 年規程第 6 号）第 2 条第 2 項第 2 号ないし第 4 号第 3 号 ¹⁵ の規定に基づく制裁処分を行った場合の給与については別に定める。

4 制裁規程第 2 条第 2 項を以下のように変更し、第 3 項を新設する。

現	新
<p>2 次の各号に掲げる制裁処分の内容は、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。</p> <p>(1)免職 予告しないで解雇する。</p> <p>(2)停職 1 日以上 3 か月以内の出勤停止とし、その時間の給与は支給しない。</p> <p>(3)減給 減給すべき1回の額が平均給与（労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 12 条に準じて算定した額をいう。）の 1 日分の半額を超えないで、かつ、減額の総額が一給与支払期における給与総額の 10 分の 1 を超えない範囲内において給与を減ずる。</p> <p>(4)戒告 始末書を徴して役員等の責任を確認し、その将来を戒める。</p> <p>(5)訓告 文書により注意し、その将来を戒める。</p> <p>(6)注意 口頭により注意し、その将</p>	<p>2 次の各号に掲げる制裁処分の内容は、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。</p> <p>(1)免職 予告しないで解雇する。</p> <p>(2)停職 1 日以上 3 か月以内の出勤停止とし、その時間の給与は支給しない。</p> <p>(3)昇給停止 1 年以内の昇給を停止する。</p> <p>(4)減給 減給すべき1回の額が平均給与（労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 12 条に準じて算定した額をいう。）の 1 日分の半額を超えないで、かつ、減額の総額が一給与支払期における給与総額の 10 分の 1 を超えない範囲内において給与を減ずる。</p> <p>(5)戒告 始末書を徴して役員等の責任を確認し、その将来を戒める。</p> <p>(6)訓告 文書により注意し、その将</p>

¹⁵ 以下 4 に従い、「第 2 号ないし第 4 号」と変更される。

<p>来を戒める。</p>	<p>来を戒める。 <u>(7)注意</u> 口頭により注意し、その将来を戒める。 <u>3 前項 1 号ないし 3 号の規定は、役員には適用しない。</u></p>
---------------	---

5 制裁規程第 4 条を以下のように変更する。

現	新
<p>前条の規定にかかわらず、理事長並びに経営委員会の委員長及び委員（以下「理事長等」という。）に対する免職の処分は、<u>制裁委員会が厚生労働大臣に対し求めることによるものとする。</u></p>	<p>前条の規定にかかわらず、理事長並びに経営委員会の委員長及び委員（以下「理事長等」という。）に対する<u>第 2 条第 2 項各号の制裁は、経営委員会の議決により、これを課す。ただし、経営委員会の委員長及び委員が制裁の対象となっている場合には、当該制裁の対象となっている委員長又は委員は議決に参加できないものとする。</u></p> <p><u>2 理事長等に解任事由があると考えられる場合には、理事長については、経営委員会が厚生労働大臣に報告し、厚生労働大臣が解任するものとし、管理運用業務担当理事については理事長が経営委員会の同意を得、かつ厚生労働大臣の承認を受けて解任するものとし、理事（管理運用業務担当理事を除く。）については、理事長が経営委員会の同意を得て解任するものとし、経営委員会の委員長及び委員については、厚生労働大臣が解任するものとする。</u></p>

② 運用委員会規則及び運用委員会議事録作成及び公表要領（以下「運用委員会規則等」という。）の改正

運用委員会は、現在は存在しないにもかかわらず、議事録等の保存のために、運用委

Ⅲ. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (2) 経営委員会の承認を得ている内部規程において、改正 GPIF 法の趣旨に沿っていない箇所はないか。

員会規則等を残してあるとのことである。しかし、中期計画の作成又は変更について、運用委員会の議を経なければならない（運用委員会規則第 2 条第 1 項第 2 号）との条項や、業務方法書の作成又は変更について、運用委員会の議を経なければならない（運用委員会規則第 2 条第 1 項第 1 号）との条項が定められており、経営委員会の権限事項について、規則上は運用委員会にも権限が残っている点等に問題があることから、実態に合わせて改正する必要がある。

具体的には、運用委員会規則等のうち現在も必要とされる規定は、運用委員会議事録作成及び公表要領第 5 条及び第 6 条の議事録の公表に関する定めのみであると考えられる。

そこで、運用委員会規則等は廃止したうえで、文書管理規程の付則として、運用委員会議事録作成及び公表要領第 5 条及び第 6 条に定められていた事項を規定するのが良いのではないか。

変更提案
1 運用委員会規則及び運用委員会議事録作成及び公表要領を廃止し、文書管理規程の付則として、運用委員会議事録作成及び公表要領第 5 条及び第 6 条に定められていた事項を規定する。

③ 内部通報及び外部通報に関する規程

内部通報及び外部通報に関する規程第 7 条第 1 項においては、理事長が調査の結果違法行為が明らかとなった場合の是正措置等を講じるよう命じるとともに、その他の適切な措置を講ずることと定められており、理事長が是正措置等の実施を命じることができる建付けとなっており、同条第 2 項においては、違法行為等に関与した役員等に対し、理事長の裁量により制裁処分を課すことができるとされている。また、内部通報及び外部通報に関する報告については、同条第 3 項においては、是正措置等を講じた後に、それらが十分機能しているかに関し、コンプライアンス・オフィサー又は当該事業者に係る業務を所掌する部室長等から理事長に対する報告をなすことが要求され、第 11 条においては、通報処理業務の終了後に当該事案の顛末について、適切な時期にコンプライアンス委員会に報告することが要求されている等、執行側への報告のみが定められており、経営委員会に対する報告は義務付けられていない。

もともと、内部通報及び外部通報については、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(GPIF 法第 5 条の 3 第 1 項第 1 号ヌ)のうち「理事長及び理事の職務の執行が法令に適合することを確保するための体制」(年金積立管理運用独立行政法人の業務運営、財務及び会計並びに人事管理に関する省令第 1 条の 2 第 2 項第 1 号)に含まれると考えられることから、役員に対する制裁

処分を含む是正措置等の実施については、社外の役員で構成される経営委員会が関与すべきであり、また事案の顛末及び是正措置等が十分に機能しているかに関する確認結果については経営委員会にも報告がなされるべきと考える。

そこで、内部通報及び外部通報に関する規程第 7 条において、是正措置等及び制裁の実施には経営委員会の同意を必要とする旨を規定し、第 11 条において、企画部企画課又は当該事業者にかかる業務を所掌する部室長に対し、通報処理業務の終了後に当該事案の顛末について、適切な時期に経営委員会にも報告させる旨の修正を行ってはどうか。

変更提案	
1 内部通報及び外部通報に関する規程第 7 条及び第 11 条を以下のように変更する。	
現	新
<p>第 7 条 1 理事長は、調査の結果、違法行為等が明らかとなった場合には、関係者又は関係部署に対して、速やかに是正措置及び再発防止策（以下「是正措置等」という。）を講ずるよう命じるとともにその他の適切な措置を講じる。</p> <p>2 理事長は、必要があるときには、違法行為等に関与した役員等（派遣契約社員を除く。）に対し、<u>制裁規程（平成 18 年規程第 6 号）</u> 又は <u>就業規則（平成 18 年規程第 5 号）</u> に基づく制裁又は懲戒処分を課す。また、派遣契約職員が違法行為等に関与した場合は、当該派遣契約の解除等の必要な措置を講ずる。</p> <p>3 理事長は、第 1 項に係る是正措置等を講じた後に、それらが十分機能しているかについて、適切な時期にコンプライアンス・オフィサー又は当該事業者に係る業務を所掌する部室長等に対しその確認を命じ、報告</p>	<p>第 7 条 1 理事長は、調査の結果、違法行為等が明らかとなった場合には、関係者又は関係部署に対して、速やかに<u>違法行為等の解消を命じ、その他の是正措置及び再発防止策（以下「是正措置等」という。）の検討及び実施案の作成を命じるとともに、経営委員会の同意を得て、是正措置等の適切な措置を実施する。</u></p> <p>2 理事長は、必要があるときには、違法行為等に関与した役員等（派遣契約社員を除く。）に対し、<u>経営委員会の同意を得て、制裁規程（平成 18 年規程第 6 号）</u> に基づく制裁¹⁶を課す。また、派遣契約職員が違法行為等に関与した場合は、当該派遣契約の解除等の必要な措置を講ずる。</p> <p>3 理事長は、第 1 項に係る是正措置等を講じた後に、それらが十分機能しているかについて、適切な時期にコンプライアンス・オフィサー又は当該事業者に係る業務を所掌する部</p>

¹⁶ Ⅲ(2)①変更提案 1 参照。

Ⅲ. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (2) 経営委員会の承認を得ている内部規程において、改正 GPIF 法の趣旨に沿っていない箇所はないか。

<p>を求める。その結果、必要があると認める場合は、新たな是正措置等を講ずるよう、関係者又は関係部署に命じるものとする。</p>	<p>室長等に対しその確認を命じ、報告を求め、<u>その内容を経営委員会に報告する</u>。その結果、必要があると認める場合は、<u>経営委員会の同意を得て、新たな是正措置等を講ずるよう</u>、関係者又は関係部署に命じるものとする。</p>
現	新
<p>第 11 条 企画部企画課又は当該事業者にかかる業務を所掌する部室長等は、通報処理業務の終了後に当該事案の顛末について、適切な時期にコンプライアンス委員会に報告する。</p>	<p>第 11 条 企画部企画課又は当該事業者にかかる業務を所掌する部室長等は、通報処理業務の終了後に当該事案の顛末について、適切な時期に<u>経営委員会及び</u>コンプライアンス委員会に報告する。</p>

④ 内部統制に関する規程

内部統制に関する規程第 8 条第 1 項において、内部統制担当役員が定期的に内部統制委員会に報告することとされている。この点、「定期的」のみでは頻度について必ずしも十分とならない可能性があるため、一定の期間を具体的に定めるべきである。

変更提案	
1 内部統制に関する規程第 8 条第 1 項柱書を、以下のように変更する。	
現	新
<p>第 8 条 内部統制担当役員は、次に掲げる事項について、<u>定期的に</u>内部統制委員会に報告するものとする。</p>	<p>第 8 条 内部統制担当役員は、次に掲げる事項について、<u>少なくとも四半期に一度</u>、内部統制委員会に報告するものとする。</p>

⑤ 中期計画等の策定及び評価に関する規程

中期計画等の策定及び評価に関する規程第 2 条において、中期計画等の策定にあたってあらかじめ経営企画会議がその策定方針を定めるものとされている。しかし、中期計画等が理事長により定められていた時には、経営企画会議の策定方針に従って中期

Ⅲ. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (2) 経営委員会の承認を得ている内部規程において、改正 GPIF 法の趣旨に沿っていない箇所はないか。

計画等を定めることに意義があったと思われるが、現在中期計画等は経営委員会で議決されることとされている。そして、経営企画会議で経営委員会に提出する中期計画等の案を議決することとされているため、本条は不要と考えられ、削除することが考えられる。

また、中期計画等の策定及び評価に関する規程第 3 条において、中期計画の進捗状況の把握と評価をすることとされ、第 5 条においてその進捗状況の把握と評価に基づき業務実績報告を作成することとされているが、業務執行の報告が経営委員会に適切になされるべきであるという観点から、中期計画の評価もまた定期的に経営委員会に報告されることが必要と考えられ、この観点から規定を変更することが考えられる。

変更提案	
1 中期計画等の策定及び評価に関する規程を、以下のように変更する。	
現	新
第 2 条 中期計画等の策定に当たっては、経営企画会議において、あらかじめ、その策定方針を作成するものとする。中期計画等を変更する場合においても同様とする。	第 2 条 (削除)
第 5 条 業務実績報告は、第 3 条に規定する進捗状況の把握及び自己評価に基づき作成する。	第 5 条 業務実績報告は、第 3 条に規定する進捗状況の把握及び自己評価に基づき作成し、 【月次で／四半期に 1 回以上】 経営委員会に報告する。

⑥ 経営委員会への報告

I 2(2)で述べたように、経営委員会の意思決定の前提として、適時に必要な情報を得ることが必要である。そして、経営委員のほとんどが非常勤であることを踏まえると、必要な情報の把握のためには、執行部からの報告が不可欠である。

この点について、経営委員会規則には、監査委員会の報告に関する第 2 条第 4 項以外に規定はない。また、一部の事項について以下のような定めがあるが、漏れがないよう、網羅的な報告義務も定めておく必要があると考えられる。なお、どのような事項について報告すべきかの運用面については、下記IV2に記載する。

- ・役員等及び担当者による運用受託機関の選定結果は経営委員会に報告（「理事長決定一覧、『運用受託機関等の選定について』」第 1-3⑤）
- ・投資委員会における審議・決定事項について経営委員会に報告（『基本ポート

Ⅲ. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (2) 経営委員会の承認を得ている内部規程において、改正 GPIF 法の趣旨に沿っていない箇所はないか。

『フォリオとの乖離に係る諸管理について』第 1-2 (4)、第 1-3 (5))

- ・資産構成割合、短期資産の上限設定、推定相対リスクのモニタリングの状況について原則四半期ごとに経営委員会に報告（『基本ポートフォリオとの乖離に係る諸管理について』第 4-1)

- ・役職員による運用リスク管理に係る業務執行状況について定期的に経営委員会に報告（『運用リスク管理基本方針』5 (2))

- ・監査委員が役員の不正行為、違反行為等の事実があると認めた場合、経営委員会に報告（監査委員会規則第 5 条第 1 項）

- ・監査委員が理事長又は理事の職務執行が適当でないと認めた場合経営委員会に報告（監査委員会規則同条第 2 項）

- ・監査委員会は理事長又は理事による管理運用業務の実施状況の監視の結果を経営委員会に報告（監査委員会規則同条第 5 項）

上記から、業務執行全体についての定期的な経営委員会への報告について、明確な規定を設けておくべきと考えられる。したがって、経営委員会規則にそのような規定を設けてはどうかと考える。

変更提案
経営委員会規則第 2 条の後に第 2 条の 3 ¹⁷ として、以下の規定を設ける。 (経営委員会への報告) 第 2 条の 3 理事長は、少なくとも四半期に一度、経営委員会に対し、内部統制委員会、コンプライアンス委員会、経営企画会議、投資委員会、契約審査会、情報システム委員会、運用リスク管理委員会、情報セキュリティ委員会、監査室 ¹⁸ での議決事項を含む業務執行全般に関する重要事項について報告をしなければならない。

⑦ 組織規程における任命権の規定

ガバナンスの観点から、業務執行において重要な役割を担う重要な使用人の指名を誰が行うかは重要である。CIO、参与、上席審議役、審議役、統括部長、コンプライアンス・オフィサー、リーガル・オフィサーといった役職について、現在は、理事長が任命権者となっていると思われる。

この点、株式会社に関する規律が参考になるものと思われる。株式会社のうち監査役会設置会社においては、重要な使用人の選任及び解任が取締役会によって行われるべ

¹⁷ 上記Ⅲ3(1)③で、経営委員会規則第 2 条の 2 として、経営委員会への議案の付議のフローを規定することを提案しているため、本提案では、その次の条に加えることを提案している。

¹⁸ 他に重要な組織があれば規定することが考えられる。

きことが定められている。他方で、指名委員会等設置会社においては、重要な使用人の選任及び解任は必ずしも取締役会で定められるものとはされておらず、執行役が定めることも可能である。また、監査等委員会設置会社においては、重要な使用人の選任及び解任は取締役会によって行われるべきとの原則はあるものの、定款の定めがあるとき又は社外取締役が取締役会のメンバーの過半数であるときは、取締役にその選任及び解任を委任することができることとされている。

上記 I4 で述べたように、GPIF の基本的な構造は株式会社でいえば指名委員会等設置会社に類似していることを考えると、理事長が決定するという現在の方法は、指名委員会等設置会社における規律と同様にも思われる。しかし、指名委員会等設置会社では、そもそも取締役に執行役の選解任権がある点が大きく異なる。さらに、GPIF のガバナンスとして、人事という観点から合議制による慎重な検討を行うことが望ましいと考えられ、迅速性という観点からも、これらの者の指名は特に迅速性を要する性質のものとはいえない。したがって、理事長の行うこれらの役職の者（CIO、審議役、統括部長、コンプライアンス・オフィサー、リーガル・オフィサー¹⁹）の任命にあたって経営委員会の同意を得ることにしてはどうかと考える。

変更提案
組織規程に、CIO、審議役、統括部長、コンプライアンス・オフィサー、リーガル・オフィサーの任命にあたって経営委員会の同意を得る旨の条文を追加する。

⑧ 監査委員会規則

監査委員の職務執行に関する費用等の処理に係る方針に関する事項は経営委員会の議決事項とされている（GPIF 法第 5 条の 3 第 1 項第 1 号リ、年金積立管理運用独立行政法人の業務運営、財務及び会計並びに人事管理に関する省令第 1 条の 2 第 1 項第 6 号）。しかし、監査委員の職務の執行に必要な費用への対応に関して平成 29 年 10 月 2 日に議決された事項に基づき定められた監査委員会規則第 9 条では「管理運用法人はその請求について、内容を確認した上で、これに応ずるものとする。」とされ、請求に応じるか否かは管理運用法人（理事長）の判断に委ねられているようにも読める規定となっているため、ガバナンスの観点から問題がある。

そのため、理事長が抛るべき具体的な方針を経営委員会において定めた上で、理事長は経営委員会の定める方針に従って請求に応ずる旨を明記すべきではないか。但し、経営委員会自身も監査委員会による監査の対象となっているため、方針を定めるにあた

¹⁹ 現在、参与及び上席審議役は置いていないとのことであるが、今後置く場合には、その旨規定した上で、それらの者についても任命にあたって経営委員会の同意を得る旨定める必要がある。

っては、公正な枠組みとなるよう注意する必要がある²⁰。

また、監査委員会はその職務執行に必要な費用の確保を理事長に求めるものとされている（監査委員会監査規程第 5 条第 1 項）。上述のとおり、監査委員の職務執行に関する費用等の処理に係る方針に関する事項が経営委員会の議決事項とされていることを考えると、必要な費用の確保を求める先は、理事長ではなく、費用に関する方針を定める権限を有する経営委員会とすべきではないか。

変更提案	
1 監査委員会規則第 9 条柱書を、以下のように変更する。	
現	新
第 9 条 監査委員は、その職務の執行に当たり必要なものについて管理運用法人に対して次に掲げる請求をすることができ、管理運用法人はその請求について、 <u>内容を確認した上で、これに</u> 応ずるものとする。	第 9 条 監査委員は、その職務の執行に当たり必要なものについて管理運用法人に対して次に掲げる請求をすることができ、管理運用法人はその請求について、 <u>経営委員会の定める方針に従い</u> 応ずるものとする。
2 経営委員会は、監査委員の職務執行に関する費用等の処理に係る具体的方針を定める。	
3 監査委員会監査規程第 5 条第 1 項を、以下のように変更する。	
現	新
第 5 条 監査委員会は、あらかじめ <u>理事長</u> に申し出て、監査委員会の職務の執行に必要な費用の確保を求めるものとする。	第 5 条 監査委員会は、あらかじめ <u>経営委員会</u> に申し出て、監査委員会の職務の執行に必要な費用の確保を求めるものとする。

⑨ 監査委員会監査規程

監査等の実効性を確保するための体制の整備について、監査委員会監査規程第 7 条第 1 項では理事長に対して求めるものとされているが、監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制は経営委員会の議決事項である（GPIF 法第 5 条の

²⁰ 経営委員会も監査委員会の監査対象であることから、経営委員会による恣意的な方針設定は防止する必要があるものの、上述のとおり GPIF 法により監査委員の職務執行に関する費用等の処理に係る方針に関する事項は経営委員会の議決事項とされているため、監査委員会において方針を定めるとすることは適切ではない。

Ⅲ. 内部規程変更についての具体的ご提案 / 3 経営委員会が議決すべき事項 / (2) 経営委員会の承認を得ている内部規程において、改正 GPIF 法の趣旨に沿っていない箇所はないか。

3 第 1 項第 1 号リ、年金積立管理運用独立行政法人の業務運営、財務及び会計並びに人事管理に関する省令第 1 条の 2 第 1 項第 7 号)。そのため、監査委員会監査規程第 7 条第 1 項の監査等の実効性確保のための体制整備を求める先は理事長ではなく経営委員会とすべきではないか。

変更提案	
1 監査委員会監査規程第 7 条第 1 項を、以下のように変更する。	
現	新
第 7 条 監査委員会は、監査等の実効性を高め、かつ、監査職務を円滑に遂行するため、監査等の実効性を確保するための体制を整備するよう理事長に対して求めるものとする。	第 7 条 監査委員会は、監査等の実効性を高め、かつ、監査職務を円滑に遂行するため、監査等の実効性を確保するための体制を整備するよう経営委員会に対して求めるものとする。

⑩ 監査規程

「監査規程」については、「監査委員会監査規程」との区別をより明確にするため、内部監査部門に関する規程であることが明らかとなるような名称に変更すべきではないか。

変更提案	
1 監査規程の名称を、「内部監査規程」に変更する。	

⑪ 業務方法書

業務方法書第 5 章においては、ガバナンスに関する規定が置かれており、一定の規程を定めるべきことが定められている。その主語は、「管理運用法人」とされており、必ずしも GPIF のどの組織が責任をもって当該規程を策定するかが明らかにされていない。

この点、「管理運用法人」ではなく、「経営委員会」等の組織名を記載することで、その役割を明らかにすることも検討した。

しかし、業務方法書を全体としてみると、GPIF が今後何を行っていくかという GPIF という法人に着目した文書という性質があるものと思われ、必ずしも業務方法書自体において組織名を明らかにする必要まではないように思われる。

ただし、確かに、業務方法書に規定しないとしても、どの組織がどの事項について責任を有するかという責任の明確化は必要である。この点、上記に記載したように内部規程を整備することにより、どの内部規程についてはどの組織に改廃権限があるかということが明確になるため、当該規程及び当該規程により定められている事項についての責任の所在も明確になるものと考ええる。

(3) その他経営委員会が必要と認める事項はないか

① 利益相反

株式会社の場合、利益相反行為について取締役会決議が求められる（会社法第 356 条）。通則法第 24 条では、「独立行政法人と法人の長その他代表権を有する役員との利益が相反する事項については、これらの者は、代表権を有しない。」とされている。また、GPIF 法第 9 条第 2 項は、役員について、GPIF と取引上密接な利害関係を有する金融事業者やそれが法人である場合のその役員、金融事業者の団体の役員に該当することを、欠格事由としている。さらに、GPIF 法第 12 条では、役員が自己又は第三者の利益を図る目的で、特別の利益の提供を受け、又は受けるために、GPIF の管理及び運用に関する契約を GPIF に締結させたり、有価証券その他の資産を GPIF に取得させたりする行為を禁じている。したがって、法令上利益相反的地位についての一定の配慮はされているといえる。しかし、通則法第 24 条で利益相反行為が前提とされていることからわかるように、法令で定められている場合以外にも、役員が GPIF と当該役員の利益が相反する行為を行うことも考えられることから、当該行為について経営委員会の議決を必要とする旨の規定を設けることが考えられる。

なお、監査委員会規則別表にも利益相反に関する事項があるが、慎重に判断する必要がある事項であるため、経営委員会においても議決を要するとすべきと考える。両方の規程に定めがあることで、両方の要件を満たさない限り、利益相反取引については認められないこととなる。

変更提案			
1 経営委員会規則 別表に 4 として以下を加える。			
現		新	
別表（第 2 条第 1 項関係）		別表（第 2 条第 1 項関係）	
1	投資原則及び行動規範の変更	1	投資原則及び行動規範の変更
2	役職員の職務に係る倫理及び規律の保持に関する事項	2	役職員の職務に係る倫理及び規律の保持に関する事項
3	第 9 条第 2 項に規定する措置に関する事項	3	第 9 条第 2 項に規定する措

		置に関する事項
	4	<u>役員が GPIF と利益が相反する行為を行おうとする場合における当該行為に関する事項（議決にあたっては、当該行為についての重要な事実を開示しなければならない。）</u>
	5 ²¹	<u>役員がその任務を怠ったことにより管理運用法人に対して負う責任の全部又は一部の免除に関する事項</u>

② 責任の一部免除

株式会社は、その任務を怠って株式会社に損害賠償義務を負う役員等の責任の一部免除をするには、株主総会や取締役会の議決が必要である（責任限定契約を締結している場合を除く。）（会社法第 423 条等）。この点、通則法第 25 条の 2 において、任務を怠った役員等の独立行政法人に対する責任は、主務大臣の承認（総務大臣との協議が必要）がなければ免除できないが、一定の場合には業務方法書に、一定の特に必要な場合に主務大臣の承認を得て免除できる旨を定めることができることとされている（業務方法書第 30 条に当該定めがある。）。

この点、GPIF 内で役員による損害賠償の責任を免除するかについて主務大臣の承認を得ようとするときは、それについての決定を GPIF 内部で行う必要があると考えられる。そして、それを議決する機関としては業務執行の監督を行う機関である経営委員会がふさわしいと考える。したがって、それについて規定しておくことが考えられる。

変更提案			
1 経営委員会規則 別表に 5 として以下を加える。			
現		新	
別表（第 2 条第 1 項関係）		別表（第 2 条第 1 項関係）	
1	投資原則及び行動規範の変更	1	投資原則及び行動規範の変更
2	役職員の職務に係る倫理及び規律の保持に関する事項	2	役職員の職務に係る倫理及

²¹ Ⅲ3(3)②により 5 が追加されることを想定。

3	第9条第2項に規定する措置に関する事項		び規律の保持に関する事項
		3	第9条第2項に規定する措置に関する事項
		4 ²²	<u>役員が GPIF と利益が相反する行為を行おうとする場合における当該行為に関する事項（議決にあたっては、当該行為についての重要な事実を開示しなければならない。）</u>
5	<u>役員がその任務を怠ったことにより管理運用法人に対して負う責任の全部又は一部の免除に関する事項</u>		

4 その他の規程変更に対するご提案

(1) 委員会における「審議」と「議決」

各委員会に関する規程の中に、「審議する」旨のみが規定されている場合があるが、何を議決できるのかという権限が明らかではない。これについて、例えば、経営委員会で議決すべき事項を事前に経営企画会議で審議して経営委員会で議決すべき事項の案を作成するような場合において、どのように規定すべきかが問題となる。この点、最終的に当該事項について議決するのは経営委員会であり、経営企画会議には最終的な議決の権限が無い訳であるが、当該経営企画会議としての「案」を作成する権限はあり、それについては当該組織の権限と責任で行うものであるとして、審議して案を議決するという点を明確にしておくことが考えられる。

また、GPIF が多額の年金積立金の管理及び運用を行うという重大な責務を担っていることに鑑みれば、執行側についても、恣意的な運用を抑止し公正な意思決定を担保するために合議制を導入し、理事長も合議体の議決に拘束されるとすることが望ましい。例えば、各委員会の規程において、「審議する」と記載されているのみで議決するかどうか明らかでない点についても、合議制により慎重な検討をしたほうがよいと考えられ、規程の上でも当該機関の議決（承認）がなければ行為が行えないという建て付けにすることが考えられる。

他方で、何かを議決しないブレンストーミングのような審議は実際にもありうるものであり、議決のための頭出しのような場合もあれば、諮問機関として理事長等がその権限事項の決定にあたり当該機関の審議を参考にする場合もある。後者のような場合には「審議す

²² Ⅲ3(3)①により 4 が追加されることを想定。

る」を残すことも考えられる²³。

変更提案	
1 「審議する」という文言が使用されている条項のうち、以下の条項については、「議決する」とすべきと考える。	
① 内部統制に関する規程 第9条第1項及び第7項	
現	新
第9条 内部統制委員会の下に、コンプライアンスに関する事項について <u>審議</u> するため、コンプライアンス委員会を設置する。	第9条 内部統制委員会の下に、コンプライアンスに関する事項について <u>審議及び議決</u> するため、コンプライアンス委員会を設置する。
2～6 (略)	2～6 (略)
7 コンプライアンス委員会は、内部統制委員会が審議する事項のうち、第7条第7項第7号から第9号までに掲げる事項その他コンプライアンス委員会が必要と認めた事項を <u>審議</u> する。	7 コンプライアンス委員会は、内部統制委員会が審議する事項のうち、第7条第7項第7号から第9号までに掲げる事項その他コンプライアンス委員会が必要と認めた事項を <u>審議し、議決</u> する。
② 投資委員会設置要綱 第6条柱書	
現	新
第6条 委員会においては、次に掲げる事項について <u>審議</u> する。	第6条 委員会においては、次に掲げる事項を <u>審議し、議決</u> する。
③ 情報化推進の体制に関する規程 第7条第1項	
現	新
第7条 委員会は、情報化統括責任者が業務運営における情報化の推進並びに情報システムの整備及び管理	第7条 委員会は、情報化統括責任者が業務運営における情報化の推進並びに情報システムの整備及び管理

²³ 例えば「契約監視委員会設置規程」第4条柱書は「監視委員会は、次に掲げる事項について審議する。」としているが、同規程は「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成27年5月25日総務大臣決定）に基づくところ、同決定でも「審議」の文言が用いられていること、実際、契約監視委員会は諮問機関として機能していると考えられることから、この部分については「審議する」という記載を残してもよいと考えられる。また、経営企画会議の審議事項とされているもののうち、経営委員会に付議又は報告しないものについても、審議事項として残してよいものとする。

等を適切に推進するために必要と認める事項について審議等を行う。	等を適切に推進するために必要と認める事項について審議し、議決を行う。
④ 運用リスク管理委員会設置要綱 第4条柱書	
現	新
第4条 委員会は、次の各号に掲げる事項について <u>審議を行う</u> 。	第4条 委員会は、次の各号に掲げる事項について <u>審議を行い、議決するとともに、議決事項を経営委員会に報告する</u> 。
⑤ 契約審査会設置要綱 第1条第2項、第4条柱書、第7条第2項	
現	新
第1条 2 経理責任者は、契約手続を行うに当たっては、審査会の意見を聴くものとし、その <u>審議結果を尊重しなければならない</u> 。	第1条 2 経理責任者は、契約手続を行うに当たっては、審査会の意見を聴くものとし、その <u>議決結果に従わなければならない</u> 。
第4条柱書 審査会は、次の各号に掲げる事項について <u>審議を行う</u> 。ただし、緊急やむを得ない場合は、この限りでない。	第4条柱書 審査会は、次の各号に掲げる事項について <u>審議を行い、議決をする</u> 。ただし、緊急やむを得ない場合は、この限りでない。
第7条 2 経理責任者は、第4条第1項のただし書きにより、審査会に付議することなく契約手続を行った場合は、速やかに <u>審査会に報告する</u> 。	第7条 2 経理責任者は、第4条第1項のただし書きにより、審査会に付議することなく契約手続を行った場合は、 <u>その後速やかに審査会の議決を得る</u> 。

(2) 投資に関する契約の審査

契約審査会設置要綱第4条第1号は、業務方法書第10条第2号に規定する契約の契約手続に関する事項について、契約審査会の審査対象から除外している。そのため、現状では、投資に関する契約については投資委員会でのみ審査が行われているとのことである。しかし、投資委員会が投資判断についてチェックする機関であるのに対し、契約審査会は契約手続の公正性をチェックする機関であるところ、年金積立金の運用を行う GPIF における投

資に関する契約の重要性に鑑みれば、投資に関する契約についてはその両方の視点から審議及び議決を行うことが望ましい。そこで、投資に関する契約についても契約審査会の審査対象に含めることが考えられる。

変更提案	
1 契約審査会設置要綱第4条第1号を以下のように変更する。	
現	新
(1) 予定価格が100万円を超える契約案件の契約手続(業務方法書第10条第2号に規定する契約を除く。)に関する事項	(1) 予定価格が100万円を超える契約案件の契約手続に関する事項

(3) 規程の見直し

内部規程の見直しについては、定期的に見直すことも一つの方法であるが、必要に応じて適切に見直されるのであれば、必ずしも定期的に見直してはいないという株式会社も多いように思われる。ただし、法令の変更や、当該規程の上位規程の変更に伴って内部規程の見直しが必要になる場合はありうるし、社会経済状況の変化のために現在の規程ではふさわしくないといった場合や、不祥事等が発生して現行規程の不備が明らかになった場合もありうる。このような場合については、当該規程の改廃権限を持つ者が中心となって見直しを行うことが考えられる。そして、どのような場合に見直しを行うかという点と、改廃権限を持つ者が改訂を行うべき点について規程等の制定に関する規程に定めることが考えられる。

変更提案
1 規程等の制定に関する規程に以下の条文を加える。 第●条 それぞれの内部規程の改廃権限を持つ組織は、当該内部規程の内容について法令の改正や社会情勢等管理運用法人を取り巻く環境の変化に応じて変更すべき場合、及び規程の改善が必要と考えられる場合には、適時に、当該内部規程を変更するものとする。

*参考までに、以上Ⅲの内部規程変更についてのそれぞれの具体的ご提案の重要度を記載した表を別紙4として本書に添付した。

IV. ベストプラクティスに関するご提案（経営委員会の議決を適切に行うための体制）

1 GPIF 法第 5 条の 3 第 1 項第 1 号カにいう「経営委員会が特に必要と認める事項」に該当するか否かの判断基準

上記 I 2(2)で述べたように、GPIF 法第 5 条の 3 第 1 項第 1 号カの「経営委員会が特に必要と認める事項」に関しては、GPIF の業務にとって重要な事項については、同号に列挙されていなくても、経営委員会がそれを重要な事項と認定し議決する義務があると考えべきである。

したがって、「経営委員会が特に必要と認める事項」に該当するか否かの判断をどのように行うかが問題となる。

この点、個別の事情により判断すべき点であり、また既に同号に重要な事項は挙がっているものと思われるが、例えば、法令上新たな規制等が導入され、当該規定により必要とされる事項が生じたような場合は、経営委員会で議決が必要になる場合が多いものと考えられる。また、法令に定められている事項に該当する新たな事項を定める場合や、業務方法書に定められている事項についての決定を行う場合は、経営委員会の議決が必要になるものと考えられる。

また、重要な事項かどうかの判断を行うファクターとしては、リスクベースでの判断が重要と思われ、当該事項により GPIF においてどのようなリスクが発生しうるのかという観点から、必要性を判断すべきものと考えられる。

2 経営委員会に報告すべき重要事項のメルクマール

(1) 報告についての考え方

III 3(2)⑥で述べたように、経営委員会の議決が GPIF の業務執行の重要な事項について適切になされるためには、経営委員会が必要な情報を正しく把握していることが前提となり、そのためには必要な情報について、定期的に報告を受け、それ以外の重要事項について適時に報告されることが重要である。

非常勤の構成員をほとんどとする経営委員会においては、全ての個別事項を把握することはできないことから、経営委員会で共有されるべき事項も、一定の重要性を有するものに限られる。ただし、報告がなく把握していなかったという理由だけで経営委員会の構成員としての責任が問われないという訳ではない。

この点、株式会社の取締役の責任についての判例では、一定の信頼の原則が働くものとして、下部組織等（投資委員会、監査委員会等）が適正に職務を遂行していることを前提とすることも可能と考え、個別取引の詳細を一から精査することまでは求められないと考えられている。ただし、上がってくる報告に明らかに不備、不足があり、これに依拠することに躊躇を覚えるというような事情がある場合は別であるし、また、下部組織の情報が適切に報告される体制を整えていることも前提となる。

以上からは、報告義務自体を内部規程で定めるほか、各部署においてどのような事項を報告すべきかという基準を持つておくことがベストプラクティスとして重要であると考えられる。

加えて、報告された事項に不備・不足があると認められる場合（例えば、既に報告されている事項と矛盾がある場合など）、又は経営委員会の構成員が理事長からの報告とは別に把握している事項からみて必要と考える場合については、理事長に報告を求め、必要な場合には調査をさせることも必要となる。

(2) 報告についてのメルクマールとなる事項

株式会社の内部規程で定められている事項を参考にすると、以下のような観点が必要である。なお、コーポレートガバナンスコード補充原則 4-1-1（取締役会の役割・責務）に基づくコーポレート・ガバナンス報告書²⁴及び株式会社における経営者の責任の観点から、どのような事項について取締役等が監督義務を負っているかの判断を行った判例²⁵を参照した。

① 業務執行に関する事項

- ・金額の多寡²⁶
- ・当該取引がこれまでとは異なる事項を扱っているか（新規性）
- ・従前公表されている事項を変更する内容を含むか
- ・計画との乖離があるか
- ・例外的事項があるか
- ・運用受託機関の性質

²⁴ 別冊商事法務 No.427「コードに対応したコーポレート・ガバナンス報告書の記載事例の分析[平成 29 年版]」264 頁～281 頁

²⁵ ①東京地方裁判所平成 5 年 9 月 21 日判決（判時 1480 号 154 頁）、②福岡地方裁判所平成 8 年 1 月 30 日判決（判タ 944 号 247 頁）、③東京高等裁判所平成 20 年 5 月 21 日判決（判タ 1281 号 274 頁）、④東京地方裁判所平成 27 年 3 月 26 日判決（判時 2271 号 121 頁）、⑤大阪高等裁判所平成 27 年 10 月 29 日判決（判時 2285 号 117 頁）、⑥名古屋地方裁判所岡崎支部平成 28 年 3 月 25 日判決（判時 2331 号 74 頁）、⑦東京高等裁判所平成 28 年 12 月 7 日判決（金融・商事判例 1510 号 47 頁）、⑧福岡高等裁判所宮崎支部平成 29 年 11 月 17 日判決（金融・商事判例 1532 号 14 頁）、⑨東京高等裁判所平成 30 年 2 月 8 日判決（金融・商事判例 1540 号 32 頁）、⑩東京地方裁判所平成 30 年 3 月 1 日判決（金融・商事判例 1544 号 35 頁）等

²⁶ 企業においては、例えば金融庁の「財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準並びに財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準」における、内部統制の開示すべき重要な不備に該当するかの判断基準の議論として、金額的な面を挙げており、連結総資産、連結売上高、連結税引前利益などに対する比率で判断するものとし、連結税引前利益について概ねその 5%程度とすることが考えられ、最終的には、財務諸表監査における金額的重要性との関連に留意する必要があるとしているものがある。そこにおいては、質的な重要性の判断として、投資判断や財務報告の信頼性に与える影響の程度を挙げている。（2011 年 3 月 30 日企業会計審議会が公表した「財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準並びに財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準の改訂について（意見書）」32 頁参照）
また、株式会社のうち、監査役設置会社及び監査等委員会設置会社（定款において重要な業務執行の全部又は一部を取締役に委任することができる旨を定めていない場合）においてではあるが、取締役会において重要な財産の処分及び譲受けを定めなければならないこととされており、その重要性の判断基準について議論がされている。この点については当該財産の価額、その会社の総資産に占める割合、当該財産の保有目的、処分行為の態様及び会社における従来の取扱い等の事情を総合的に考慮して判断すべきものとされている。通常は、取締役会規程等において金額基準を定めることが多いが、概ね 5%程度を基準としている会社が多いものと思われる。

- ・運用受託機関の投資内容
- ・運用形態(性質)、内容、規模、運用の時期
- ・運用の持つリスク、損失の危険性の大きさ
- ・将来的な見通し、計画の合理性
- ・経済情勢、GPIFの財政状態、資金繰りの状況、現在までの運用状況
- ・収集情報の情報源等の狭隘性、収集情報の十分性、収集情報相互間の矛盾
- ・第三者(専門家)からの意見聴取

② コンプライアンスに関する事項

- ・法令、内部規程に違反するおそれのある事項（軽微なものは除く。ただし軽微な違反であっても繰り返しなされるものは軽微なものとはいえない。）
- ・GPIFへの信頼・レピュテーションに影響がありうる事項
- ・取引先に影響のありうる事項
- ・内部通報・外部通報に関する事項

③ その他

- ・事故等の発生（業務やレピュテーションに影響のある場合）
- ・訴訟の提起又は判決等

3 スタッフ

GPIFのガバナンスの観点から、経営委員会及び監査委員会の機能が十分に果たされることは重要である。特に、経営委員会や監査委員会のメンバーには非常勤の者が多く、スタッフによるこれらの者への情報提供は重要と考えられる。

そのために、経営委員会及び監査委員会のスタッフの体制が重要である。この点、監査委員会のスタッフについては、監査委員会の職務執行のために必要なものとして厚生労働省令で定める事項が2017年10月2日に経営委員会において議決されており、監査委員会の職務を補助するための監査委員会事務室の設置や、補助職員の配置、補助職員の人事異動等への監査委員会の事前同意、補助職員に対する監査委員会の指揮命令権が定められている。したがって、基本的な枠組みはきちんと定められているものと考えられる。

この点、経営委員会のスタッフについてはこのような明確な定めはない。経営委員会規則第2条第3項では、管理運用業務の実施状況の監視について、経営委員会が必要と認めるときを除き、監査委員会に行わせるものとしている。経営委員会の構成員の一部が監査委員会の構成員となっているものの、経営委員会が必要と認めるときは、管理運用業務の実施状況について経営委員会自ら監視することになるし、さらに、管理運用業務以外の監視・監督や情報収集など、経営委員会の行うべき職務において、経営委員会のスタッフの独立性も必要になるものとする。運用上経営委員会のスタッフと監査委員会のスタッフが兼任するとしても、兼任しない場合に備えた規程を整備しておく必要があるものとする。

また、経営委員会のスタッフ及び監査委員会のスタッフについては、十分な人数で対応できるよう、運用時に留意する必要がある。特に、今回の提案で、議決事項が内部規程を中心

に増えているが、現在のような新しいガバナンス体制への移行期に一時的に人員を強化することも考えられる。

4 監査委員会と内部監査部門（監査室）との協同

(1) GPIFにおける監査委員会と内部監査部門

監査委員会は、GPIF 法第 5 条の 8 に基づいて設置され、通則法第 19 条第 4 項から第 6 項まで及び第 9 項(GPIF 法第 5 条の 9 第 1 項により読み替え)により、監査委員会又は監査委員は、GPIF の業務を監査し、役員及び職員に対して報告を求め、業務及び財産の状況を調査し、報告書等を調査し、必要に応じて理事長又は経営委員会及び厚生労働大臣への報告を行うこととされている。また、GPIF 法第 5 条の 3 第 2 項により、経営委員会からの委託により管理運用業務の実施状況を監視することとされている。

他方、GPIF には、内部監査部門として、業務の内部監査を行うために、監査室が設置されている（内部統制の基本方針 1(10)①）。

このような組織を踏まえ、監査業務の実効性のため、監査委員会と監査室が協同していくことが考えられるが、これについて、株式会社においても、監査役監査と内部監査部門について類似の関係があることから、参考になるものと思われる。

(2) 株式会社における監査役・監査役会と内部監査部門との役割・目的の違い

株式会社においては、監査役監査の対象は「取締役の業務執行の全般」（会社法第 381 条参照）である一方、内部監査の対象については明文の規定がなく、一般的に「経営者より委譲された各部門の経営管理全般」が対象と考えられる。また、監査役監査の目的は「株主及び債権者の保護」にあり、「取締役の業務執行の適法性」の確保が目標であるのに対し、内部監査の目的は「経営管理への奉仕」であり、「会社財産の保全と経営効率の改善・向上」が目標とされている²⁷。すなわち、監査役監査は、経営者の行為の適法性を検証し、経営の監視を行うものであるのに対し、内部監査は業務効率の増進、従業員の不正防止等を行うものであるという違いがある。

もっとも、このような目的の違いから監査の視点が違ってくるといえることはあるにしても、実際には監査役監査と内部監査部門の監査とを明確に区分することは困難であり、監査の範囲、質問内容等は重複することが多く、監査間の重複感・負担感が増幅してしまっているのが現実のようである²⁸。

このような状況を受け、監査結果を相互に利用する事により監査役監査と内部監査との重複を避けつつ、それぞれの監査を効率的に行うための連携体制（コーポレートガバナンスコード補充原則 4-13③、公益社団法人日本監査役協会「監査役監査基準」第 37 条ご参照）のあり方が模索されており、本件においても株式会社におけるそれらの取組を参考に、相互

²⁷ 公益社団法人日本監査役協会関西支部「CG コードへの対応状況と監査役・監査役スタッフの役割における今後の課題」16 頁

²⁸ CIA フォーラム研究会報告「監査役と内部監査の関わり」49 頁

に協力・連携できる体制を整備することが考えられる。

(3) 株式会社における監査役監査と内部監査の特徴を活かした連携を参考にした提案

① 作業分担とそのための監査計画

監査委員は法定の監視・監督権限を有しており執行から独立しているが、人数も限られており非常勤の割合も高いことから、焦点を絞った、あるいは全般的な監査にならざるをえない点がある。一方監査室については、監査役に比べると人数面からのサポートが得やすい一方、執行側の組織として理事長の指揮命令下にあり、理事長、理事や上位の役職にある者の監査を実効的に行うことは困難である。

そのため、ガバナンス・プロセスとリスクマネジメント・プロセスの監査等では主に監査委員が主体となり、作業量の多い部分、特定のテーマについて職務の細部に至るまで個別具体的に監査する場合には監査室に調査作業を担当してもらうといった分担が考えられる²⁹³⁰。

このような作業分担については内部規程には必ずしも規定しなくてもよいが、運用上の工夫として、作業分担を実現するための関係方法として、まず期初の時点で互いの年間監査実施計画を提示し、監査項目、往査部門、往査時期等についてすりあわせをすることで重複を排除することが考えられる。

現在の規定においても、監査室の監査計画を監査委員会に報告する旨や、監査室長と監査委員会が期初に事前協議を行う旨、監査室の監査実施計画の作成・変更及び監査の実施にあたり監査委員会との密接な連携を保つ等の規定がある（内部統制の基本方針6(4)③、監査委員会監査規程第10条第2項、監査規程第6条第2項）。

ただし、そのように監査項目等を分けた場合には一方が他方の監査結果に依拠して見解を作成することとなる。

したがって、運用上、特に監査委員が監査室の監査結果に依拠する際には、監査室の体制、人員、スキル等を確認し、監査の有効性を判断する必要がある点に注意する必要がある³¹³²。

²⁹ 土田義憲『内部監査の実務』147頁、社団法人日本監査役協会本部監査役スタッフ研究会「監査役監査における内部監査部門との関係」21頁

³⁰ 会社法に関する議論において、財務報告に係る内部統制については、会社法の「取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制」等の一環として監査役の監査対象となり、監査役として最終的な監査意見を形成し監査報告書を作成する必要があるが、財務報告内部統制の整備・運用・監査の状況全てを詳細に確認することはできないため、内部監査部門の監査に依拠する度合いが会社法内部統制の監査に比して高くなるとの指摘もある（前記「監査役と内部監査の関わり」53頁、前記「監査役監査における内部監査部門との関係」59頁）。従って、この結果については、モニタリングの実施状況などについて詳細に確認することが必要であると指摘されている（前記「監査役と内部監査の関わり」52頁、前記「監査役監査における内部監査部門との関係」27頁

³¹ 前記「監査役と内部監査の関わり」51頁、前記「監査役監査における内部監査部門との関係」6頁

³² 内部監査の枠組みの有効性の具体的な検証ポイントは①内部監査の対象となる部署からの制約を受けることなく、客観性を維持できているか②経営者が内部監査人から適時適切に報告を受ける体制が確保されているか③会社のリスクに見合う十分な質・量の内部監査人を配置しているか④内部監査人の経験年数、習熟度、業務経験、現場から離れて何年か等とされている（前記「監査役監査における内部監査部門

② 期中での連携

期中においては、以下のような連携が考えられる。

(ア) 監査結果の報告及び意見交換

監査室の監査実施計画に基づく監査結果の監査委員への報告、年度監査計画、監査結果、個別の監査日程、個別の監査テーマ、把握しているリスク情報等に関する定期的な意見交換を行うことが考えられる。

これについては、内部規程上も、監査室から監査委員会への報告の規定があり（内部統制の基本方針 1(10)②、6(4)③、監査委員会監査規程第 10 条第 2 項、監査規程第 6 条 2 項、第 10 条）、これに従って行っているものと思われるが、運用上、定期的に行うものとし、その頻度としては、少なくとも四半期に 1 回以上とし、何か問題が生じたときにはより密接に連携すべきである。（多くの上場企業では、四半期に 1 回程度以上情報交換を実施しているようである。）

(イ) 特定事項についての監査委員から監査室への依頼

重大事案や監査委員が監査実施過程で懸念を持った特定事項の調査・報告・改善検討について、特に監査委員から監査室へ依頼する運用が考えられる。この点、監査委員会規則 2 条 4 項に監査委員会から内部監査部門への指揮命令権についての規定があり、それを生かして行うものとする。

(ウ) 合同の監査

不正等の問題が生じた場合に、内部監査部門の人員数・専門性と監査役の権限を生かし、合同で監査や勧告を行う運用が考えられる。

これについても、前記の報告・意見交換や監査委員の指揮命令権を生かして、監査委員の主導の下に行うことが考えられる³³。

(エ) 問題解決

調査によって判明した事項によって、その解決にあたっては役割分担を行う運用が考えられる。経営課題について、監査委員は経営委員や理事長との意見交換などを通じて解決を目指し、業務課題については監査室の専門性を活用して解決を図ることが考えられる³⁴。

③ 監査報告書作成

監査報告書の作成にあたっては、監査委員と監査室とで意見交換を行い、監査結果に認識の齟齬等がないか確認する運用が考えられる。

④ 監査室に対する指揮命令

監査室は執行側の組織として、理事長の指揮命令下にあるが、他方で、上記②(イ)で述べたように監査委員会からの指揮命令下にもある。この指揮命令に齟齬が生じた場

との連携」23頁)

³³ 公益社団法人日本監査役協会『月刊監査役』No.670(2017.7.25) 57頁

³⁴ 前記「監査役と内部監査の関わり」51頁、前記「監査役監査における内部監査部門との連携」18頁

合に備え、監査委員会からの指揮命令が優先する旨を定めることが考えられる³⁵。

⑤ 監査室長の人事への関与

監査等委員会設置会社である株式会社において、内部監査部門の人事に関して、内部監査部門の長の評価に監査等委員が関与する例もあるとのことである。これを参考に、GPIFの監査室長の評価にあたり、監査委員が関与できる（評価を行う者に対して意見を述べるなど）の運用も考えられる。

5 利益相反の把握

各機関における稟議書あるいは決裁文書の書式に利益相反をチェックするチェック欄を設けることで、利益相反チェックの再確認の実施を促すという方法が考えられる。

また、役員については定期的なアンケートにより把握する方法が考えられる。

以 上

³⁵ 前記『月刊監査役』No.670(2017.7.25)28頁以下のセイコーエプソンの例。

IV. ベストプラクティスに関するご提案（経営委員会の議決を適切に行うための体制） / 5 利益相反の把握 / (3) 株式会社における監査役監査と内部監査の特徴を活かした連携を参考にした提案

別紙一覧

別紙1 株式会社の各組織形態と GPIF の組織との比較

別紙2 内部規程名の変更提案

別紙3 内部統制の基本方針（サンプル）

別紙4 変更提案の重要度について