

【現行規程の点検プロジェクト】見直しに当たっての事務上の課題等に関する追加確認事項

平成30年9月11日に開催した勉強会及び18日に開催した経営委員会での議論等を踏まえ、実務上の課題等を整理した結果は以下のとおり（内部による検討により解決するもの等を除いた一部抜粋）。

【組織規程】

シティニューワ提言（ポイント）	実務上の課題等
<p>○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></p>	<p>○<b>提言を踏まえて対応。</b></p> <p>○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、「<u>課とその所掌事務等</u>」については、<b>理事長が定める細則等に規定</b>することとしてよいか。</p> <p>*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。</p> <p>「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」</p>
	<p>本件は、GPIF法5条の3第1項第1号ルにおける「組織及び定員に関する重要事項」の「重要事項」が何かという問題である。</p> <p>組織の重要事項について経営委員会で定めるべきであるという点は、一定の組織の枠組みを経営委員会で定め、その枠組みの中で執行を行うという、ガバナンス改革における「意思決定・監督」と「執行」の分離のひとつの現れと考えられる。</p> <p>その中で、「重要事項」を経営委員会で定めることとされているのは、実際の運用において執行側に重要事項以外についての裁量を認め、一定の柔軟性を確保することで、効率的な執行や、迅速性・機動性が必要な事項について迅速で機動的な判断・執行を行うことができるようにするためと考えられる。</p> <p>したがって、「重要事項」の判断においては、上記のような趣旨を踏まえた上で、当該業務執行の性質と、必要とされる迅速性・機動性を考慮する必要があ</p>

	<p>る。</p> <p>この点、GPIFの規模も勘案すると、どのような課を設置するか（例えば、現行の組織規程17条にどのような課を列挙するか）については、組織の枠組みとして重要であると考えられる。また、業務の遂行において、課自体の設置や廃止について、経営委員会の開催を待てないほど迅速な変更が必要である場面はあまり想定できない。民間の会社においても、組織の設置について、部のみならず課についても取締役会で定めている例も多くある。GPIFの組織の規模も考えると、委員会、5部、5室、2事務室のほかに、5部の中にどのような課を置くかも重要な枠組みであって、その改廃に経営委員会の議決が必要であると考えても、経営委員会での決議事項が詳細にすぎ、迅速性や機動性を害しているともまではいえないように思われる。</p> <p>他方、各課の個々の所掌業務（例えば、現行の組織規程第18条1号から12号の事項）については、日々の業務の中での迅速・機動的な変更の必要性も一定程度認められると考えられ、また、経営委員会で組織の枠組みを定めるという観点からも、枠組みの中の裁量の範囲内の変更と考えられることから、細則に落とした上で理事長が定めるということにしても上記の趣旨に反しないものといえる。</p>
<p>○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・オフィサーの任命は<b>経営委員会の同意事項</b>とすべき。</p>	<p>○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。</p> <p>○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>。</p> <p>* 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。</p>
	<p>独立行政法人通則法26条と、GPIF法5条の3第1項第1号ルにおける「組織及び定員に関する重要事項」の関係が問題となる。組織及び定員に関する重要事項に通則法26条の職員の任命に関する同意が入るのであれば、CIO、審議役、統括部長、コンプライアンス・オフィサー及びリーガル・オフィサーの任命を理事長のみで行うのではなく、「組織及び定員に関する重要事項」として、経営委員会で同意することとなるものと考えられる。</p>

この点、重要な役職に誰を任命するかということは、組織の枠組みをどのように作るかということと同等、あるいはそれ以上に重要であり、GPIF法7条において、理事長が経営委員会の定めるところに従いその業務を総理するとされていることとの整合性からも、「組織及び定員に関する重要事項」には重要な職員の任命への同意も含まれると考えるのが適切である。したがって、GPIF法5条の3第1項第1号ルに基づき、経営委員会で一定の重要な職員について同意するものとし、そのようにしても独立行政法人通則法26条との齟齬はないという解釈を取るべきものとする。

どの職員が重要な職員であるかについては、まずCIOはその性質からして重要な職員といえる。

また、ガバナンスという観点からは、理事長の立場を一定程度牽制する仕組みが必要と考えられ、そのために、理事長の立場を牽制する立場にある職員は、ガバナンスに関する重要性を有すると考えられる。このように考えると、コンプライアンス・オフィサー及びリーガル・オフィサーの任命については、重要な職員として経営委員会の同意が必要になると考えるべきである。

審議役及び統括部長については、実際の業務内容にもよるが、コンプライアンス・オフィサー及びリーガル・オフィサーと比べると、理事長への牽制機能という役割は必ずしも大きくないとも考えられ、重要性の観点から経営委員会の同意までは不要との考え方も成り立つ可能性がある。

(一定事項について各委員会の議決を必要とすることについて)

一定事項について各委員会の議決を必要とすることとした場合、当該議決内容については委員会の議決が理事長を拘束することになる。

この点については、GPIF法の改正で合議制を導入することによりその牽制効果を発揮させ、組織間に一定の緊張関係を持たせることとした趣旨からは、経営委員会以外においても、委員会によっては、その議決が理事長を拘束することが適

	<p>切なものがあると考えられる。もっとも、必ずしも委員会で審議する内容の全てについて理事長を拘束する議決を必要とするということではなく、一定の重要事項についてのみ当該委員会の議決を必要とすることで、業務執行の迅速性との関係のバランスをとることが考えられる。</p> <p>投資委員会については、民間の運用会社においても投資委員会が設置されていることが多いが、通常、投資委員会の議決事項について、代表取締役等がそれに反する扱いができるような仕組みにはなっていない。これを参考にするならば、GPIFの投資委員会においても一定の事項を議決事項としたうえで、議決された事項が理事長を拘束するという仕組みにすることが考えられる。会社においてこのような一般的な取り扱いが存在することからは、投資委員会の判断に反する行いを理事長がしてもよいという仕組みを経営委員会です承することは、ガバナンス上問題があるとされる可能性がある。</p>
<p>○権限分配規程のうち、「決裁権者の表」については <u>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</u>とすべき。</p>	<p>○<u>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</u>することとしてよいか。</p> <p>○また、<u>権限分配規程</u>を組織規程に取り込むことは一般的ではないため<u>単独規程</u>とし、執行部内の決裁手続等を定める<u>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</u>こととしてよいか。</p> <p>* 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。</p>
	<p>どの権限がどの組織にあるかという全体像を明らかにするためには、経営委員会の議決事項として経営委員会規則の別表に列挙するだけでなく、重要な権限に関しては一覧できるような形で内部規程を定めるべきである。したがって、決裁権限に関する事項について、経営委員会議決事項とそれ以外を分けるのではなく、権限分配規程として、経営委員会の議決事項と他の組織の重要な権限とを合わせて規定することが必要であると考え。規定の仕方については、組織規程に定めることで組織の枠組みとその権限が連動してわかりやすいとも考えられる</p>

	<p>が、組織規程とは別に単独規程とすることも差し支えない。</p> <p>権限分配規程自体をを改廃する権限については、GPIFのガバナンスの基本である「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」（GPIF法7条1項）ことを担保するためには、経営委員会において執行側の枠組みを内部規程として適切に定め、それに従った経営を理事長以下の執行部が行い、それを経営委員会がチェックすることで、ガバナンスを確保することが必要であると考えられる。すなわち、枠組み作りである組織の配置や権限分配はGPIFにとって根幹的なものであり、少なくとも重要部分については経営委員会で定める内部規程によるべきものとする。</p>
--	--

【規程等の制定に関する規程】

シティユーワ提言（ポイント）	実務上の課題等
<p>○<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。</p> <p>※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。</p> <p>○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。</p>	<p>○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。</p> <p>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。</p> <p>※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</p>
	<p>内部規程において当該規程の改廃権者がわかりやすくなっていることが運用上望ましいと考えるが、作業的に規程の名称の変更をすぐに行うことが難しいということであれば、できる点から少しずつ行うことでも足りると考える。まずは、各内部規程に当該規定の改廃権者についての条項を挿入することで改廃権者が明らかになるため、その点から改正を進めることが考えられる。</p>

【内部統制の基本方針】

シティューワ提言（ポイント）	実務上の課題等
<p>○<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></p> <p>○「基本方針」には、委員会等の設置だけではなく、委員会等をどのように運用していくかを定めるべき。</p>	<p>○<b>提言を踏まえて対応。</b></p> <p>○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。</p>
	<p>GPIF法5条の3第1項第1号ルにおいて組織に関する重要事項を経営委員会で定めることとされていることとの関係で、各委員会の構成員を経営委員会で定めるべきかが問題となる。</p> <p>各委員会の構成員の重要性については、各委員会における議決がどのような効力を持つかとも密接な関連がある。</p> <p>委員会が諮問機関である場合には、委員会の構成員のうち、一定の中心的な構成員を経営委員会で定めた上で、他の構成員については理事長が定めることとしても、一定の枠組みについて経営委員会で定めているものと考えられる。</p> <p>他方で、委員会の議決が理事長を拘束する場合には、その議決を決することのできる数の構成員については経営委員会が定めるべきであると考えられる。これは、上記で述べた組織に関する重要事項を経営委員会で定めることの趣旨と、重要性の判断方法から導かれる。この点、理事長の指名する者及び理事長のみで当該委員会の議決がなされることがないように、理事長以外の過半数については経営委員会の定める構成員によるといった定め方が考えられる。</p>

【制裁規程、就業規則】

シティューワ提言（ポイント）	実務上の課題等
<p>○役職員に対する制裁を定める規定は制裁規程のみと</p>	<p>○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う</p>

<p>し、<u>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</u>形とすべき。</p>	<p>労働法の原則の下、<u>慎重な検討が必要</u>。(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)</p>
	<p>労働基準法上、形式として就業規則の中に懲戒処分についての定めを置かなければならないということには必ずしもなっておらず、懲戒に関する定めを別に定めることも可能である。ただし、もし制裁規程の中に別に定められたとしても、内容としては就業規則に含まれるものとして労基署に届け出ること等の扱いが必要であると考えられる。</p> <p>事務处理的な観点等により、懲戒についても就業規則に一体化しておいたほうがよいということであれば、労働者については就業規則に記載したうえで、役員も含めた懲戒に関する規定を制裁規程に設けるということでも問題はない。ただし、改定の際などには内容の齟齬がないように留意する必要がある。</p>