

第15回経営委員会議事録

1. 日 時：平成30年10月15日（月） 9：40～12：20
2. 場 所：年金積立金管理運用独立行政法人 会議室
3. 出席委員等：・平野委員長 ・新井委員長代理 ・岩村委員 ・加藤委員 ・古賀委員
・小宮山委員 ・中村委員 ・根本委員 ・堀江委員
・高橋理事長
4. 議 事
 - 1 開会
 - 2 審議事項
現行規程の点検プロジェクトの実行
 - 3 報告事項
 - (1) 監査委員会活動報告（平成30年度第2四半期）
 - (2) 新たな業務リスク等管理の試行について
 - (3) 平成29事業年度業務実績評価結果（厚生労働大臣評価）について
 - (4) Climate Action100+参加について
 - 4 その他事項
 - 5 閉会

○平野委員長 これより、第15回「経営委員会」を開会いたします。

最初に、議題は審議事項になります。「2 審議事項」の「現行規程の点検プロジェクトの実行について」執行部から説明をお願いいたしますが、その前に、進め方について、私から提案をさせていただきたいと思います。

三石理事から説明がありますのは、シティユークワの重要な提言につきまして、それに対して、実務上、どういうふうに対応するかという、対応の方向を説明いただきます。幾つか論点があると思います。

さらにきょう、席上にお配りしてあるペーパーは、執行部の考え方に対しまして、さらにシティユークワから幾つかコメントが出てきておりますので、それをまとめたものでございます。詳しく書かれているのですが、ここは監査委員会からのコメントとして、必要があれば、堀江委員からコメントいただくという格好で、あと、フリーディスカッションです。ここで方向性を示さないと、執行部は、今後、作業ができないことになりますので、

一つ一つの論点について、経営委員会として確認をしながら進める格好で、議事を進めたいと思います。

それでは、三石理事、よろしくお願いいたします。

●三石理事 それでは、実際に作業を担当することになるであろう企画課長から、説明をさせていただきます。

●佐藤企画課長 それでは、iPadの資料番号02、審議事項、現行規程の点検プロジェクトの実行のファイルをお開きください。

11分の1でございますけれども、現行規程の点検プロジェクトの実行ということで、エグゼクティブサマリーのところにありますとおり、前回の経営委員会で、監査委員会より、現行規程の点検プロジェクトの進め方等について、御報告をいただきました。その際に、まずは執行部で論点、あるいは課題を整理すべきという形で、整理をいただきましたので、今般、執行部で実務上の課題等を整理したものでございます。

戦略プランのところがございますけれども、本日、委員長からも御説明がございましたが、経営委員会としての方針を整理いただいた後に、優先順位を決めた上で、実際に見直し作業を順次進めていくことにしていきたいと考えております。

便益及びリスクでございますけれども、便益につきましては、改正GPIF法との整合性の確保等、リスクにつきましては、経営委員会の審議事項、あるいは報告事項がふえていくのではないかと、場合によっては、機動的な業務運営に支障が生じることへの懸念が考えられるというものでございます。

2ページ目、3ページ目に、前回の経営委員会での主な御発言ということで、未定稿でございますけれども、事務局で整理をしたものでございます。逐一説明は省略させていただきますが、11分の3をお開きください。

最終的に一番下の矢印の緑のところを整理をさせていただいておりますけれども、今し方、申し上げましたとおり、実務上の課題等の整理ということで、1つ目の○として、シティユーワの法律事務所の報告書をベースといたしまして、経営委員の御発言も踏まえて、実務上の支障・課題等を列挙させていただいております。

あわせまして、経営委員会で特に何を必要と認める事項と考えるのか、経営委員会の合意形成に資する論点を整理させていただいております。

以下、11分の4以降に、個々の規程についてのシティユーワの提言のポイント、実務上の課題等を整理しております。基本的な考え方といたしまして、シティユーワの提言の報告を基本的には尊重しつつも、そうはいつても、さはさりながら、課題もありますので、そういう提言を踏まえて対応というところは、基本的に説明は簡単にさせていただきます、具体的な課題、論点等の部分を少し補足的に説明させていただこうと考えております。

11分の4の一番最初の「1. 組織規程」になります。

1つ目の○でございます。GPIFには、こういう組織を置きますという形で盛り込んでいる規程でございますけれども、組織規程の中に、経営委員会、監査委員会、理事長、理事

についての条文を設けるべきという提言でございます。基本的に提言を踏まえて対応という形になるわけでございますけれども、理事の業務範囲につきましては、既に法律上で理事長が定めることをされておりますので、理事長が定めるということとしてよいかという形で、整理をしております

2つ目の箱でございます。各種委員会等、GPIFの中にさまざまな委員会がございますけれども、委員会の根拠規程を組織規程の中に盛り込んだ上で、経営委員会が議決をするという形にして、経営委員会がこの委員会を設置するのだ、あるいは改廃するのだという権限を持つものと整理をすべきではないか。

2つ目の○でございますけれども、委員会の役割が審議なのか、議決なのか、これを明らかにすべきではないかということでございます。

右側に移っていただきまして、基本的には提言を踏まえて対応という形にさせていただくわけでありまして、GPIFの中にどういう委員会を設けるのか、また、どういう委員会で、どういうことを議論するのかという基本的な考え方については、組織規程に盛り込んで、経営委員会で議決をいただくという形にさせていただければどうかと考えております。

一方で、各種委員会の中には、どういうメンバーを含めるか、メンバー構成等とも、どうしても含まれてくるものですから、こういう各種委員会等の構成メンバーについては、実務上の支障等に配慮いたしまして、理事長が定める細則等で規定をするという形にさせていただいてはどうかと整理をしております。

審議、議決の意味合いにつきましては、具体的な規程案の作成において、整理をしていきたいと考えております。

○平野委員長 ちょっとここでとめていただけますか。

今、2つのポイントについて、説明がありましたけれども、御意見はございますでしょうか。

最初のブロックから行きます。経営委員会等についての条文を設けるべきか、提言を踏まえて対応、ただし、云々かんぬんでございますけれども、これはこれでよろしゅうございますか。

この点は、これで進めてください。

2つ目のブロックでございますけれども、提言を踏まえて対応、メンバー構成等については、理事長が定め、細則で規定、審議、議決の書きぶりについては、具体的な規程案の作成において、検討するということでございますが、御意見、御質問等はございますでしょうか。よろしゅうございますか。

これはこれでいきます。次に行きます。

○岩村委員 審議なのか、議決なのかは、書きぶりであって、それについては、具体的な規程案の中で作成するというのは、どういう御趣旨なのでしょう。

●三石理事 基本的にはシティニューワの提言を尊重いたしまして、各種委員会の性格は審

議なのか、あるいは議決機関なのかは、はっきりさせようと思えますけれども、委員会によっては、審議をする事項もあれば、議決をする事項もあります。うまくそこがきちんと書けるかどうかについては、実際の規程案をごらんいただいて、御議論いただければという趣旨でございます。

○岩村委員 そうすると、場合によっては、委員会はいろいろありますけれども、属性、あるいは何をやっているかも踏まえながら、これは議決にする、これは審議にする、そんなような整理をしていく、それらの中で適宜やっていくという理解でよろしいのでしょうか。

●三石理事 そうです。

○平野委員長 よろしゅうございますか。

次、お願いします。

●佐藤企画課長 それでは、11分の5をごらんください。「1. 組織規程」の続きでございますけれども、一番上の箱でございます。組織規程の制定・改廃については、経営委員会の議決事項とすべきとございまして、これも基本的には提言を踏まえて、主旨を踏まえて対応するわけでございますけれども「実務上の支障等に配慮し」とございます。

組織の中には、部もあれば、室もあれば、課もあって、さまざまございますものですから、組織規程の中には、部・室とその所掌事務等を規定いたしまして、それより細かい課とその所掌事務等につきましては、理事長が定める細則等に規定することとしてよいかという形で、整理をしております。課の所掌事務については、比較的頻繁に変わり得る可能性もあるものでございますし、日銀等の例でも、こういう形で整理をしておりますから、そのあたりは、日銀等の例にならって、こういう形で整理してはどうかということでございます。

○平野委員長 これにはシティユーワのコメントもあるようなのですが、これでいいのですか。

○堀江委員 1ページ目と2ページ目にかかっておりますが、重要事項をどこまでと考えるかという趣旨です。

シティユーワの意見は、2ページ目にありますように、GPIFは、それほど大きな組織ではなく、課の設置を重要と考えてもいいのではないかと。それが迅速な執行を妨げるようなものと考えにくいのではないかとということが1点。

もう1点は、課の設置は重要事項だが、課の所掌事務については、理事長が決定しているのではないかとという趣旨が書かれております。

○平野委員長 シティユーワの提案によれば、所掌事務は、理事長・執行部が、課の設置は、経営委員会が決めることになります。経営委員会としては、中身がわからないまま、課の設置を決めるような話になりませんか。

●水野理事 その組み合わせは、あり得ますか。

○平野委員長 御意見はいかがでしょうか。

○岩村委員 課を決めるのであれば、中身も決めていいのではないですか。

○平野委員長 課を決めるのであれば、そういうことですね。

○岩村委員 骨格ぐらいは決めたほうがいいと思います。ただ、その詳細については、理事長が細則で規定することもできるという、バスケットクローズ的なものをつけるということではないか。そんなような趣旨ではないかと思えるのです。課が空っぽということも変な話です。

○平野委員長 どうぞ。

○古賀委員 現在までの業務を運営している課というのは、執行部がやったらいいと思います。ただ、新たなものをやるための課を新設する時などは、どのくらいの重みがあるかわかりませんが、少し議論が要るのではないか。違う切り口からの議論が必要だと思います。

●三石理事 そういう意味では、当然、課はどこかの部・室に属しておりますので、部・室の所掌事務が経営委員会の議決事項として決まっています、それから飛び抜けて、新しい業務が課としてできることは、基本ありえないと思っております。そういう意味で、古賀委員がおっしゃるように、新たな業務にかかわるようなものは、まさに部・室を改廃するというところで、経営委員会として、担保ができるのではなかろうかと思えます。

さはさりながら、課を新たに新設、あるいは改廃する場合においても、経営委員会の皆様に全く情報提供しないのではなくて、必要に応じて、こういう課ができましたということ、あるいは新しい課長がこういう者になりましたということをお報告することはあり得ると思えますけれども、議決、すなわち、その課の改廃について、是非を経営委員会で議決する場面がどれほど想像できるのかと考えますと、いかがなものであろうかと考えております。

○平野委員長 どうぞ。

○岩村委員 課の改廃は、私の聞くと、年に2～3回あるかないかというぐらいらしいのですけれども、要は定例の経営委員会を待たないほどに急ぐ必要のある課の改廃があるのかという感じはするのです。逆に言うと、それを理事長にお任せしないと、業務の執行が滞る場面があるのだろうか。その辺のイメージが必ずしも湧かないのです。

課もそれなりに重要であると、シティニューワの意見にもあるように、120人ぐらいの組織ですから、ある意味全体が見えるわけで、その中でどの課に定員をどのくらい配置するかも含めて、それなりに重要なのかという感じもするのです。一旦、決めておいて、月1回、経営委員会があるわけですから、決めても支障がないのではないかという感じがするのですが、その辺はどうなのでしょう。

○平野委員長 どうぞ。

●水野理事 運用だけで申し上げれば、要するに誰が責任をとれるかだと思います。経営委員会の方が部の中のチーム編成まで責任をとるということであれば、議論をなさったらいいと思うのですが、そこまで入り込んで議論するということは、企業でいうと、企業の

部の編成に取締役会が議決していることと同じレベルになります。議決をされるということは、責任をおとりになることなので、チーム編成と運用の中身をわかっていただかないと、議決できないので、回数や組織の大きさは、余り意味がないファクターなのではないかと思えます。

○岩村委員 決めた以上は、責任をとるのは当たり前なのだと思うのです。先ほど古賀委員がおっしゃっていた件とも絡むのかもしれませんが、基本的には、こういう課をつくりますということであれば、通常は、経営委員会として追認するのだと思うのです。ただ、新たなものときには、それなりの議論がなされるだろうと見ているのです。そういうときの議論のベース、しかも、経営委員会のお墨つきでできたのですという形をつくることに意味があるのではないか。基本的にゼロから我々がどういう管理するのかということを決めるわけではないわけですから、そんなような程度のものだとお考えになれば、よろしいのではないですか。

○平野委員長 どうぞ。

●三石理事 機動性、あるいは事務の所掌ということでおっしゃれば、そんなに何回もないだろうということかもしれませんが、逆に具体的なイメージを想像していただくと、ある部の中の課について、チーム編成を変更することは、まあまり得るのだと思えます。

○岩村委員 チームの編成ではなくて、課の編成ですね。

●三石理事 私どもは、課自身もチームと称しておりますので、例えば1つの課でやっていたものを分掌して、2つの課でやることはあると思うのですが、その業務範囲は、部・室の中でも、かっちり決まっているわけです。その中で、1つの課がやっていたものを、2つの課で担当したほうがうまく回るだろうということは、オペレーションの観点からあり得ると思うのですけれども、そういったときに、経営委員会として、その是非の何を議論されるのでしょうかというところを御想像いただくと、重要事項は、先ほど古賀委員もおっしゃられたような、新たな業務が加わるときには、新たな部・室が加わる、あるいは部・室の業務範囲を拡大することですので、そこが担保されていることは、まさに重要事項ではないのでしょうか。

○岩村委員 課の中でどの課に何をさせるかということは、皆さんがお決めになること、提案されることだと思うのです。我々としては、提案された内容を聞いて、いいのではないのかということで、議決するだけの話です。一般的にはそれで済むのだろうと思うのですけれども、例えば新たな課をつくったりしたときに、その必要性とか、重要度、意味、そこに定員を何人つけるかなど、そういったことも含めて、課の必要性みたいなものをきちっとチェックしたほうがいいのではないかという感じがするのです。それをして、どうして運用に支障があるのかということがよくわからないことなのです。

○平野委員長 どうぞ。

○加藤委員 御参考までに、私が前に勤めていたある金融機関では、基本的には、課は置いてもいいし、置かなくてもいいという位置づけになっていた。要するにチームという位

置づけになっていたもので、もちろん出退勤管理みたいな権限は課長にあるが、業務上の大きな権限は部長が持っている。申請するときには、執行役会などには、部長が申請する形になっていたもので、課は置いても、置かなくてもいいということだった。それを考えれば、課の編成は、現場に任せてもいいと思う。現在、GPIFの中で、課長の権限は、どうなっているのかということが、1つポイントだという気がします。

○平野委員長 どうぞ。

○中村委員 内部統制の仕掛けをきちっと見直そうとされていたと思うのですが、理事長が決められて、行われている業務運営については、先ほど業務リスクと運用リスクの話しか出ていませんでしたが、内部統制は、一番上に全体統制があって、全体統制の無効化が起きないようにすることが一番大事なわけです。業務プロセスの内部統制については、ミスがないとか、虚偽表示が出てしまっていないかということはやるにしても、全体統制がきいていないと、内部統制をやっている意味がない。

そうすると、部・室の下にある課の運営は、やろうとしている業務がすごくリスクをふやすとか、内部統制でいっても、部・室のところのチェックが入ってくるわけです。だったら、それを経営委員会でいちいち決めるのは、いかがなものかと思う。実効性をチェックする経営委員会が形式的な運営を是認すると、その下で実際に働いている人たちに、ルールさえ合っていれば、パフォーマンスが上がっても、上がらなくてもいい、とにかく決めたことをやってくださいという企業文化を醸成するような気がする。パフォーマンスを大事にしなければいけないけれども、それは順法の中でやる。それを働き方改革の中で結果が出るように、外れることがあってはいけないので、内部統制委員会からきちっと見ていますという、全体の仕掛けの中で動いている話だと思うので、1つずつのパーツを全部経営委員会で報告することは、形式的な話を要求しているような気がして、国の機関といっても、法人ですので、それはその中でやったらいいのではないかと思うのです。

特に独法は、国の政策実施機能を担当する機関なので、それをさらに内部統制の話とか、企業会計の監査の中でいうと、将来に向かって、これがリスクになりますというのは、大体マネジメントレターという形でもらうわけです。あれは監査法人としても、お互いにオープンにはしないのですが、今のうちだったら、こういうことを監査の過程で気がついたので、直されたらいかがですかというリコメンデーションみたいなものです。

ところが、ここは国の政策実施機能を担当する機関です。情報開示請求があると、それも全部出さなければいけない。そうすると、監査法人は、書きにくいということで、開示請求があったときには、変にとられるといけないから、一生懸命文言を変えなければいけない。そうすると、また形式化してしまうということになる。実効性を高めるためにいろんな活動があるのだけれども、形式的に陥ってしまう風土があるように思うので、内部統制を入れられているので、その中で企業運営がされる。外れないように、常に毎回チェックされている形がいいと思うのです。

○平野委員長 いかがですか。どうぞ。

○岩村委員 いろんな考え方はあるのだと思うのです。重要事項なのか、重要事項ではないのかという話なので、意見が分かれてもおかしくはないと思うのです。ただ、それなりの説明が必要だろうという感じがして、なぜそれが重要事項ではないのだ、どう理解して、それは重要事項ではないと説明したのか、決めたのかということで、そこが今の事務局の説明で足りているのか。

一方で、それが業務の執行の機動性を損なうなり、何なりという具体的な論拠があればいいのですけれども、必ずしも納得できるものではなくて、そこがうまく説明できないかということを探しているのが、私の本音なのです。

外部有識者にこういう提言をいただいて、客観的な意見をもらっているわけですから、基本的には、これを尊重するという姿勢で臨むのは、本来の姿だと思うのです。したがって、こう書かれた以上、それを打ち消す特段の合理的な説明がないと、納得してもらえないというか、例えば国民から、なぜこうしなかったと言われたとき、こうなのですと説明できるものがないと、腹に落ちないというか、そんな感じが残るのです。そこをうまく説明できるかということを知っているわけです。

○平野委員長 どうぞ。

●水野理事 今回の岩村委員の発言で、私としては腑に落ちないところが1つありまして、基本的には、重要事項の説明責任は、経営委員会にあり、この報告を受けて、執行部側が重要ではありませんという説明しなければならないというのは、おかしいと思います。経営委員会の方が、この説明を受けて、納得して重要事項と言われるのか、重要事項と言っているのは、シティユーワさんだけではないですかと言われるのかを議論していただく話ではないかと思います。執行部が重要ではないということにして、やらせてくださいとお願しているわけではありません。頻度などではなくて、そもそも重要だという、シティユーワの発言を受けて、経営委員会の方々が重要だと言われれば重要になるので、私たちが重要ではないということを証明せよというのは筋が違うのではないかと思うのです。

○平野委員長 わかりました。挙証責任がどちらにあるかということも議論していても、しようがないと思います。

●水野理事 それを決めないことにはできません。

○平野委員長 そうではありません。

どうぞ。

○根本委員 私はこの事項に関しては、執行部のおっしゃった対応でよろしいと思っているのですけれども、先ほどの内部統制の話もそうですけれども、重要事項を洗い出して、ある程度優先順位をつけなければいけない業務の機動性も、ある程度の時間とか、リソースが限られた中では、経営委員会においても、あり得ると思うのです。ですから、全てをできる限り網羅するというたてつけは、余りよろしくないのではないかと思いますし、外部有識者の方の御意見は、尊重すべきだと思いますけれども、それはあくまでも1つの意見であって、法律事務所としては、非常にコンサバティブな立場をとられると思いますの

で、ある程度裁量というか、そういうものを適用してもよろしいのではないかという気がいたします。

○平野委員長 ありがとうございます。

2つの御意見があるようでございますので、ここはまさに方向感を合議で決めようと思っております。

部・室のレベルにおいては、所掌も含めて、経営委員会の議決事項とすべきだと、ここは一致した意見としてあります。その上で一方の意見としては、その下の課についても、当然部・室の所掌事項を超えないわけであるので、しかも、機動性は重要であるから、これを執行部に任せてはいいのではないかという議論があります。

もとより、新たに部・室の所掌を超えた何かの組織をつくる場合には、当然経営委員会の議決事項になるので、そこで経営委員会のコントロールが効くということになります。

一方で、岩村委員等が言われておられるのは、シティユーワの意見をリスペクトするところからスタートすべきではないかということと、何が重要事項かということは、その場にならなければ、どういうことがあるかわからないので、小さな組織でもあり、課のレベルまで経営委員会が議決するということでも、よいのではないかということだと思っております。

そういうことでありますので、ここはまさに合議で決めたいと思うのですけれども、改めて新井委員長代理と小宮山委員に御意見をいただければと思っております。

○新井委員長代理 私は、課のことについては、理事長が定めるという方向でいいのではないかと思います。現在の組織は、百数十名ということですがけれども、将来的に考えると、もっと大きな所帯になる可能性もありますし、そういうことを踏まえると、機動性を確保することは重要だと思いますので、課については、理事長にお任せするというので、よろしいのではないかと思います。

○平野委員長 ありがとうございます。

小宮山委員、いかがでございましょうか。

○小宮山委員 私は、最初、これだけ読んだときは、岩村委員と同じように、機動性とか、そういったことだけでは、理由にはならないと思ったのですが、確かに部のところをきちんと決めた上で、課については、それ以上の権限を持たないということであるならば、形式的に議決をするのは、形式主義になりかねないので、これについては、部までの議決でよろしいのではないかと考えています。

○平野委員長 そういうことでございますので、ここは多数決ということで、執行部の御提案どおりで進めたいと思っております。

どうぞ。

○岩村委員 次の論点に入る前に、前の論点の2つ目の箱で、各種委員会等の構成メンバーについて、実務上の支障等に配慮し、理事長が定めると書いてあるのですが、この点について、シティユーワの意見があったと思っております。

○平野委員長 そうですか。

それでは、お願いします。

●三石理事 6ページ目になります。ただ、内部統制の基本方針に出てきますので、そこで御議論いただいてもいいと思います。

○岩村委員 そこでもいいですか。

●三石理事 はい。

○岩村委員 そこで、また同じ議論が出される可能性があるのですね。

○平野委員長 そういうことでよろしゅうございますか。

○岩村委員 私自身は、ここの部分については、重要な構成メンバー、基本的にコアになるメンバーは、経営委員会で決めて、あと、その他、理事長が定める構成員という形で、柔軟性を持たせていいのではないかと考えているのですが、メンバーもそれなりに重要なので、そのように見ておいたほうがいいのではないかと。それについて、特段、資金運用管理の機動性を損ねることもなからうと見ているという趣旨です。

○平野委員長 後ほどでよろしいですね。

●三石理事 はい。

○平野委員長 わかりました。

それでは、後ほど議論することにいたします。

次の論点に移ってまいります。

●佐藤企画課長 それでは、資料11分の5の2つ目の箱でございます。○が2つございますけれども、CIO、審議役、統括部長、リーガル・オフィサーについては「置くことができる」とありますけれども、これを「置く」とすべきである。一方で、空席である参与と上席審議役については、廃止をすべきだということでございます。

基本的には、提言を踏まえて対応という形で整理をさせていただきますが、統括部長は、運用部門を統括する部長でございますけれども、現在、たまたま空席にはなっておりますが、本来であれば、できれば置きたいというポストではあるのですが、将来、今、申し上げましたように、設置する可能性がございますので、今、たまたま置いていないということでもございますので、置くことができる形で整理をさせていただきたいと考えてございます。

○平野委員長 この点については、いかがでございましょうか。よろしゅうございますか。

それでは、次、お願いします。

●佐藤企画課長 引き続きまして、上から3つ目の箱でございます。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・オフィサーについては、経営委員会の同意事項とすべきという提言でございます。

右側でございますけれども、一般法となる独立行政法人通則法第26条において、職員の任命については、理事長が任命をするという規定がございますので、通則法26条との調整が必要になってくるわけでございます。

2つ目の○でございますけれども、職員の任命を経営委員会の同意事項とした場合に、

人事異動は、機動的な対応が必要になってくる場合が往々にしてございますが、こういう対応に支障を生じるおそれが出てまいります。実際に日銀においても、職員の任命については、政策委員会の同意を得ていないことでございますので、ここについては、こういう問題点があるのではないかと考えております。

○平野委員長 独法は、通則法26条との調整が必要という重要な点があるわけでございますが、これについて、厚労省から何か御意見があれば、お願いします。

●厚生労働省石川資金運用課長 厚生労働省でございます。

独法通則法26条ですけれども、「独法の職員は、法人の長が任命する」と規定されておまして、職員の任命権は法人の長にあることを定めた規定でございます。

その規定との関係ですけれども、結論から申し上げますと、通則法26条との関係に照らせば、シティニューワの提案どおりに考えるのは難しいのではないかと考えております。GPIF法上の規定をさまざま見てみたところ、例えばGPIFの理事については、法人の長が任命することになっており、それに関しても通則法20条という規定があるのですが、「通則法20条の規定にかかわらず」ということでGPIF法上に規定が置かれておまして、GPIFの理事については「経営委員会の同意を得て、理事長が任命する」と、GPIF法で特別の規定がされているところでございます。

この趣旨も御参考までに申し上げますと、GPIF法上、経営委員会の権限が定められておりますが、その中で「役員職務執行の監督」も経営委員会の権限として定められておまして、そういった経営委員会による役員職務執行の監督に実効性を伴わせるために、理事の任命、人事について経営委員会が関与する権限を与えることが適当であるという考え方から、理事の任命については経営委員会の同意を要するとGPIF法上されているものでございます。

そのように理事について規定されていることと照らし合わせて考えてみると、独法の職員についてはGPIF法上の特段の規定もございませんので、そうすると、法人の職員については、理事長が任命するという通則法26条の規定によることになるのではないかと考えているところでございます。

○平野委員長 ありがとうございます。

シティニューワのコメントのところですね。

○堀江委員 シティニューワは、今の厚労省の意見と異なり、GPIF法第5条の3、第1項の第1号の組織及び定員に関する重要事項との関係が問題となると書いてあります。その観点から、どの職員が重要と考えるかという点ですが、彼らの意見は、CIOとコンプライアンス・オフィサー、リーガル・オフィサーは、重要な職員、重要な組織のメンバーということで、経営委員会が決めてもいいのではないかと意見だと理解しました。

○平野委員長 ありがとうございます。

御意見はございますか。どうぞ。

●厚生労働省石川資金運用課長 確かに、GPIF法上の経営委員会の議決事項の1つとして

「組織及び定員に関する重要事項」という規定がございますが、ここが想定しておりますのは、部局を改廃するとか、または法人の人員の数をどうするかということを想定していると考えておりますので、そういう点では、職員の任命が「組織及び定員に関する重要事項」に当てはまるかどうかについては、にわかにはそのような解釈をとりづらいのではないかと考えているところでございます。

●森審議役 法令実務をやった経験から言いますと、我々は、法律をつくるときに、内閣法制局で、これは法律事項、これは法律で定めなくても済む事項と決めるわけなのですが、先ほど私どもで申しましたように、理事の同意権につきましても、独法通則法の特例の法律事項として、理由があって定められているのですが、26条につきましても、特段定めではなくて、場合には、法律未満のもので変えることは、シティニューワさんは解釈ということなのですから、立法実務に携わっていたものからすると難しいことは、私の経験から申し上げます。

○平野委員長 どうぞ。

○岩村委員 法の趣旨によると思うのです。必ずしもそうは言えなくて、よくある条例で、上乘せを規制するときに、形式上は、法に違反する形になるのです。法は、これ以上はだめと言っているのに、さらにそれ以上だめという上乘せをするわけですから、法に反しているのではないかと、法が許容していないのに、条例でどうしてそういうことができるのか、そんな議論もなされるわけですから、そういうものが許されるかどうかは、法律の趣旨によるのです。

したがって、要は26条が理事長に排他的な任命権限を与えて、経営委員会の関与を許さないとしたのだという、実質的、合理的な理由があれば、納得できます。それがないと、条文だけでは納得できなくて、組織に関する重要事項で読めるのではないかという意見があってもおかしくなくなります。

なぜ26条で経営委員会の関与をおよそ排除したと言えるのか、実質的、合理的な理由は何なのかということが、説明の中にあってしかるべきではないかと思うのです。そこが納得できれば、これはこれでよろしいと思います。

○平野委員長 森さん、どうぞ。

●森審議役 まず条例と法律の関係ですが、御存じのとおり、条例に関しては、憲法の地方自治権の話がございますので、1点目ですが、ちょっと違います。

あと、独法につきましても、そもそも制度ができるときに、国家行政組織の範囲から外れ弾力的にしなければいけないので、法人の長に組織編成権を与えています。2000年か何かの中央省庁等改革基本方針の中で書いてある話なので、長が組織の人事権を持つことが原則になっていることは、法令上、明らかであります。

○岩村委員 それを独法で、経営委員会が組織の重要事項を決めることができると書いたわけですから、それが特別法のわけではないですか。その規定に従って、重要な役職も同意するのだという決め方をしても、別に法律には違反しないのではないですか。

●森審議役 理事に関しては、同意と書いてありますけれども、職員については書いていないということは、個別法でそこまで原則を否定していないという理解です。

○岩村委員 そういう趣旨かどうかがわからないと言っているのです。

●厚生労働省石川資金運用課長 そういう趣旨でございます。

○岩村委員 有権解釈だというのであれば、いたし方ありません。

○平野委員長 ほかにいかがですか。よろしゅうございますか。

異論もあるところではありますけれども、今の議論の状況からいいまして、執行部の御提案どおりに進めていただくということにしたいと思います。

どうぞ。

○岩村委員 CIOは、非常に重要な役職だと思うのです。その任命について、経営委員会がかかわらないということで、よろしいのかどうかというのは、いかがなものなのでしょう。少なくともそこだけは、納得しにくいところがありまして、まさに組織の重要事項ではないのかという感じがするのです。

○平野委員長 基本的な運用方針は投資委員会において、議論するわけですね。ですから、投資委員会の役割とCIOは、不可分なものであり、それとは切り離して、CIOだけ、経営委員会が関与することは、現実的にどうなのでしょう。

○岩村委員 誰をCIOにするかということについての同意の問題でしょうけれども、例えば理事がCIOになるのが通例のようなのですが、理屈上、理事でなくてもいいという仕組みになっているらしいのです。

○平野委員長 それはそうです。

○岩村委員 なので、理事の同意のときに、CIOもあわせてということは、あり得るのかもしれないけれども、極めて重要な役職ではないのか。それに何もかかわらないというのは、本当にいいのかという感じがするのです。

○堀江委員 充て職ではないと伺っています。

●水野理事 私の理解では、CIOに授権されている権限は何もなく、CIOは、投資委員会のチェアとしての機能しかないのです。いわゆる一般の運用会社のように、CIOに運用の権限を委譲していない、それが1つです。

もう一つは、この法律をつくったときは、理事とCIOを離すということが想定されていなかったもので、離してはいけないとも書かれていないし、何も書かれていません。給与を決める以外の局面で、それを分離して議論されたことは一度もありません。

○平野委員長 どうぞ。

○根本委員 民間金融機関で持ち株会社は、子銀行の取締役に関して、報告事項として受けているのですけれども、例えば報告事項として、経営委員会が認知すれば、理事長に対しては、厚生労働大臣にいろいろ意見を述べられるので、つまりガバナンスが働くのではないかと思うのです。必ずしも同意事項でなくても、情報を得ていれば、そういうわけにはいかないのですか。

○岩村委員 全くそのつもりはないのだけれども、160兆も預かっている組織ですから、ベストを目指すのは、本来の姿ではないかと思っております、そういう観点から見たときに、それなりのかかわり方をしておいたほうがいいのではないかと思っております。

○平野委員長 先ほど岩村委員から、各種委員会のメンバーについての問題提起がございました。これは内部統制のところ、もう一度、議論するわけですね。CIOについても、そのときにあわせて議論の整理をさせていただければと思います。ですから、この部分につきましては、CIOについては、内部統制の議論のところ、結論を出します。そのほかについては、執行部の出しておられる線で進めていただけたらと思います。

次、お願いします。

●佐藤企画課長 それでは、11分の5の一番下の4つ目の箱でございます。権限分配規程の中に、決裁権者の表がございます。例えばこういう文書であれば、理事長が決裁をする、こういう文書であれば、担当理事が決裁をする、あるいは通勤手当とか、諸手当、庶務の関係であれば、総務部長、次長が決裁する等々、さまざまな決裁権者を定めた表があるのですけれども、こういう表については、まず1つ、今、文書管理規程の中に書いてあるのですが、ここから分離をさせた上で、組織の権限と密接に関係をする組織規程の中に設けるべきではないかということが、論点の1つ目です。組織規程の中に取り込んだ上で、経営委員会の議決事項とするべきではないかというのが、論点の2つ目という形で、提言をいただいております。

この点について、右側でございますけれども、1番目の○で、そもそもの全体的な考え方といたしまして、提言の趣旨を踏まえまして、経営委員会の議決事項については、経営委員会の規則、あるいは別表の中で、統一的に列挙するという形で整理をしております。

2つ目の○でございますけれども、権限分配規程を組織規程の中に書き込むことは、必ずしも一般的なやり方ではないので、単独の規程として整理をしてはどうかという形で、1点目を整理してございます。その上でございますけれども、執行部内の決裁手続を定める権限分配規程については、さまざまな実務上の支障等、いろいろな手続等々がございますので、こういう兼ね合いも配慮いたしまして、経営委員会ではなく、理事長が定めるという形にしてはどうかと整理をしております。

一番下に小さく※で日銀の例を書いてございますけれども、日銀においても、組織規程と権限分配規程は、別々になっているということです。また、権限分配規程の改正については、執行部の裁量で行われているということでございます。

以上でございます。

○平野委員長 御意見はございますでしょうか。

どうぞ。

○堀江委員 意見書が出ており、4ページ目の一番下のところです。今の執行部に対する御提案に対して、1点目と①と②の意見が違っており、重要なところなので、そのまま読み上げさせていただきます。「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合わせて規定することが必要であるとする。

ただし、その下ですが「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」。ですので、先ほどの説明のように、組織規程の中に入れる必要はないのではないかとということです。

5 ページ目の続きですが「権限分配規程自体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」ということでございます。

5 ページ目の先ほどの執行部の説明は、最初の○は、違う意見としてあって、2 番目の組織規程の中にやる必要はなくて、別途、定めてもいいのではないかとという意見でございます。

○平野委員長 いかがでございましょうか。

最初の○に関するシテニューワの意見がわからなかったのですけれども、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ということ、別表ではなくて、本文にきちんと掲載せよということですか。どこにあるかは別にして、決める主体は同じなわけですか。意味がよくわからなかったのです。

○堀江委員 権限分配規程そのものは経営委員会が策定する権限として持っている、それ以外の規程については、理事長が策定権限を持っているという規程を経営委員会として定めるという趣旨だと理解しました。

○岩村委員 組織規程として、全体を整理してくれという趣旨だと思うのです。

○平野委員長 そうということですか。

○岩村委員 経営委員会規則に別表をぶら下げているだけではなくて、組織規程の中で、経営委員会はこういう権限があるという形をとってほしい。経営委員会の権限と、さらに理事長の権限とそれ以下の権限という縦型の権限分配を一覧できるような形で、明確化してほしいという趣旨だと思うのです。それが組織規程の中に組み込まれる必要があるとまでは言わない。組織規程の中に組み込んでもいいし、別建ての単独規程でも構わない、事業分掌規程という形をつくっても構わない、それは規程の形の問題なので、こだわらない

ということなのです。

権限をどの部署に、どういう権限を与えるかという、横断的な横型の権限分配だけではなくて、縦型の権限分配の重要なものについては、明確化したほうがいいのではないか。それは組織の基本にかかわる話ではないのかという問題意識を持っておられるようです。

○平野委員長 どうぞ。

●三石理事 それに対する私どもの論点といたしましては、権限分配規程についてどこに置いても構わないと言われましたが、組織規程と権限分配を一緒にしたような例は見当たりません。日銀さんの例も書かせていただいていますけれども、役所でも、どこでもそうですけれども、大体権限分配規程を単独規程にしています。そこはシティニューワさんも否定はされないということで、仮に権限分配規程を単独規程で置きましょうとしたときに、論点としては、経営委員会が定める事項については、私どもの案では、もともと経営委員会規則で整理されているので、そこで1回整理をされた上で、しかしながら、理事長以下、すなわち、理事長に全て決裁を上げるわけではなくて、今、実務上はやっておりますけれども、ある事項については、理事までとか、ある事項については、部長までといったように、理事長に委ねられた権限を部下のどこまでにおろすかという執行部内の権限分配については、経営委員会の議決事項ではなくて、理事長が定める裁量の範囲で行うことによるのではないかとということが、私どもの論点でございます。

○平野委員長 どうぞ。

○岩村委員 確かに組織のラインの関係でいうと、そんなような感じがするのですけれども、議論が重なるのですが、例えば委員会という仕組みが非常に重要なものとして、現実に動いているのです。委員会の権限と理事長の権限をどうするのだということは、まさに議決か、審議かという話にかかわっていて、例えば私ですと、投資委員会の判断は、拘束性のある議決にすべきで、そこを理事長に独走させるのは、リスク管理の観点から、適切ではない、そういう考え方を持っているのです。

そういったことも含めて、権限分配にきちんと書き込んでもらえるということであれば、趣旨はわかるのですけれども、そこが一緒なのだということであると困るという理解なのです。

●三石理事 委員会のところにつきましては、先ほど申し上げましたように、委員会の規定ぶりをどういうふうを書くか、ここで直ちにはお答えができませんので、そこは規定ぶりをごらんいただいて、御判断いただけたらと思いますけれども、基本的には、重要な事項については、委員会が議決をし、結局、理事長もそれに縛られるという規定ぶりになると思うのですが、そこは実際の規定ぶりをごらんいただきたいと思っています。

ただ、ここで申し上げたいのは、委員会とは別に、理事長がそもそも持っている権限を部下のどこまでにおろすかという話については、執行部の裁量でよろしいのではないでしようかということでございます。

○岩村委員 私が先ほど申しましたラインの話ですね。

○平野委員長 この点は、全く異論がないのだと思うのです。

あとは、委員会の問題提起がございましたが、これは後の内部統制のところ、もう一度、議論させていただくとして、基本的にこの線で作業を進めていただいて、ドラフトを見ながら議論をさせていただくことにしましょう。

次の論点をお願いします。

●佐藤企画課長 資料の11分の6でございます。一番上の箱でございます。規程等の制定に関する規程というところでございます。シティニューワの提言といたしまして、規程等の改廃権者と規程の名前がある程度一致するように整理をしたらどうか、それにあわせて、内部規程の名称も直すべきではないかという提言でございます。

具体的には、例えば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、誰かがつくるものはこういう名前なのだとすることを整理してはどうかという提言でございます。

各内部規程に、内部規程のツリー構造、あるいは改廃権限を明らかにするための規定を追加すべきではないかというものでございます。

右側、実務上の課題ですが、まさに実務上の課題でございますけれども、今は規程をつくる主体ではなくて、規程の内容に応じて、例えば規程とか、規則、要領と整理をしております。例えば職員の給与とか、組織に関する内容であれば、規程という名前になっていて、勤務条件であれば、規則という名前になっていて、そういう形で、中身に応じて名称を整理している形でございます。

仮に提言を踏まえて、見直しを行うと言った場合に、今、GPIFの中に100以上の内部規程がございますけれども、全部整理をしていかなければいけなくなってまいりますので、作業としては、大変膨大な作業となってまいります。今、こういう小さい法人の中の職員数が限られている中で、かなりの人的資源を投入して、この作業に注力することは、必ずしも適当かどうかは、御検討をいただければ、検討が必要ではないかという形で、論点を整理してございます。

説明は、以上でございます。

○平野委員長 ありがとうございます。

これはできればやったほうがいいという提案だと思いますけれども、そもそもやるのか、やらないのか、やるとすれば、今、やるのかどうかということで、要するにポイントはそこだと思うのですが、いかがでございましょうか。

どうぞ。

○堀江委員 シティニューワの意見書は、大変なので、できるところから改定すればよいということが1点。提案としては、まずは内部規程の中に、当該規程の改廃権者についての情報を挿入するところから始めたらどうかということです。

○平野委員長 シティニューワのアプローチなのですね。いかがですか。

実務の負担は、執行部のほうでしか、実感としてはないので、議論が難しいのですけれ

ども、最終的に提言に沿った形で訂正するかどうかというポイントはあると思うのですが、その辺はいかがでしょうか。わかりやすくなることで、きれいに整理されるので、事実だと思いますが、いかがでございましょうか。

執行部も、時間をかければどこかでできるという御判断なのですか。

○岩村委員 例えば外注に出して、機械的な作業でしょうから、ちょこちょこやればいいのではないですか。そのうちできるでしょう。

●三石理事 外注に出しても、結局、中身をチェックするのはこちらです。

○岩村委員 そうだけれども、そんなに時間はかからないでしょう。パソコンで検索すれば、出てくるだけです。

●三石理事 時間と優先順位を理解していただければと思います。

○岩村委員 優先順位が高いとは思わないけれども、いずれやってもらいます。

○平野委員長 これはいつかやるということですか。

○岩村委員 それは合理的に時間内でやってもらいたいと思います。

○平野委員長 実務の負担状況などを考えながら、そこは執行部で、タイミング、やり方については、御判断いただくことにしたいと思います。

次に行きましょう。

●佐藤企画課長 それでは、11分の6の2つ目の箱でございませう。業務方針でございませう。シティユーワの提言でございませうが、業務方針については、経営委員会の議決事項とすべきではないかということ。

それから、業務方針に基づく理事長決定については、授權関係を明らかにする規定を設けるべきではないかという形で、提言をいただいております。

右側、実務上の課題等というところでもございませうけれども、今、業務方針の中に、いろいろな規定を盛り込まれておりますが、業務方針に書かれている事項のうち、例えば基本ポートフォリオですとか、運用の目標、あるいはリスク管理等々、重要な事項については、既に中期計画等々の中に盛り込まれております。したがって、そういう意味では、経営委員会であらかじめ議論をしていただいで、その上で議論が済んでいるものでございませう。

一方で、業務方針の中に盛り込まれているさまざまな実務的な事項もございませう。こういう中期計画等に盛り込まれていない実務的な事項について、仮にこれを経営委員会の議決事項とした場合には、規程変更等の機動的な対応、まさに運用上、機動性を求められるわけでもございませうけれども、こういう機動的な対応に支障を来すおそれがあるのではないかと考えてございませう。

説明は、以上でございませう。

○平野委員長 御意見はございませうでしょうか。

どうぞ。

○堀江委員 業務方針は、今、理事長決定になっており、シティユーワの提案は、経営委員会で議決すべきという提案です。ここに書かれているように、業務方針の中には、既に

経営委員会で議決したような内容もあり、基本方針的な性格のものもある一方、ガイドライン的な、極めて実務に近い細かな規定もあります。この点については、これまでどおり、例えば理事長決定として、物によっては、経営委員会で議論して、議決したほうが良いと判断すれば経営委員会で議決するという理解でよろしいのでしょうか。

●三石理事 今の資料の11分の11をごらんいただきたいと思いますが、基本的に経営委員会が議決される重要事項は、法律で限定列挙されていて、それ以外にも、その他、経営委員会が特に必要と認める事項という、いわゆるバスケットクローズ規定がございまして、そこで何を決めているのかということで、①～⑦までは、経営委員会規則で具体的に決めているものがございます。

それ以外に⑧がございまして、今、堀江委員が言われましたように、これまでの特に運用の具体的なオペレーションなどが多いのですが、経営委員会の御判断で、特にこういったものは重要ではないかということで、例えばバンクローンの運用開始でありますとか、インハウスのデリバティブ取引でありますとか、こういったものは議決をさせていただいてきております。

こういった中身は、実際の業務方針の中にも入っておりますので、今、まさに試行錯誤しながら、今後も具体的な事項が出てきたときに、これは議決とか、これは議決の必要がないということを御判断いただいて、実績を判例的に積み重ねていただくことだと考えております。

○平野委員長 ほかに御意見はございますでしょうか。どうぞ。

○岩村委員 細かいことで恐縮ですが、そうすると、現行の業務方針は、理事長決定として、形式的には、そのまま残すことになるのですか。

●三石理事 形式的にはそうです。

○岩村委員 その中に、中期計画等で定められたものが盛り込まれている形になっているだけだということですか。

●三石理事 それもございます。

○岩村委員 細かいものもあるけれども、それはもともと決めるものだということですか。

●三石理事 個別に御判断いただいて、その都度、議決、議決でないという御判断をいただいて、事例を積み重ねていただくことだと思っております。

○堀江委員 将来的には、業務方針の中に基本方針的なものは、基本方針として独立させるとか、そういうことも当然考えられるのではないかと思うのです。

●三石理事 まずは中期目標があつて、中期計画があつて、年度計画があつて、さらに細かいものが業務方針だと考えておりますが、今の仕組みも、そういう仕組みにはなっていると思っております。ただ、理事長が定める業務方針の中には、経営委員会が議決した中期計画とか、年度計画に書かれていることも、重複して盛り込まれてしまっているものですから、紛れが生じているのではないかと思います。

○岩村委員 もともと見ると、中期目標があつて、中期計画があつて、年度計画があつて、

かなり重複しているのです。同じことが何度も繰り返されて、ここで何を決めているのかよくわからないという状態になっているのです。あれをもうちょっと整理したほうがいいという感じがするのです。

●三石理事 いずれにせよ、5年に1回の中期目標、中期計画の見直しがございますので、そのときに、厚生労働省さんとも相談させていただいて、整理させていただければと思います。

○岩村委員 業務方針も、今、言ったところと同じかどうかわかりませんが、もともと基本指針として、こういうものが議決されていて、それを踏まえて、我々はこうするという区切りをはっきりさせれば、問題は生じないと思うのです。

○平野委員長 今の岩村委員の提案は、非常に大きな問題意識でございまして、私もそう思っているのですが、中期目標から離れた中期計画は、現実的でないわけです。実質的に重要方針を決めているのは、中期目標ではないか。従って中期目標そのものに経営委員会は、どう関与するのかというポイントはあると思います。その辺がふにやふにやとなっており、今すぐに整理はできないけれども、重要な問題意識だと思いますので、問題提起として記録させていただいて、この案件とは別に、きちっとどこかで議論をさせていただければと思います。経営委員会として、何を決めているのかがはっきりしないということもございまして、制度の問題に係るから、簡単ではないと思いますが、どこかで議論しておいたほうがいいと思います。

これはこれで、御提案の線でとりあえず進めていただいて、あとは、ドラフトを見ながら、御検討させていただくことにします。

次に進んでください。

●佐藤企画課長 11分の6の上から3つ目の箱、経営企画会議設置要綱のところでございます。これは投資委員会で議論する事項以外の事項を経営企画会議で議論するという、そのための会議でございますけれども、経営企画会議の設置目的に、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。業務全般について、審議をする。経営企画会議の目的をしっかりと明記をするという形に変更すべきではないかという御提案で、提言を踏まえて対応という形で整理をしてございます。

以上でございます。

○平野委員長 よろしゅうございますか。

次のブロックをお願いします。

●佐藤企画課長 それでは、引き続きまして、一番下でございます。役職員給与規程・退職手当支給規程等ということで、給与規程、あるいは退職手当支給規程等の改廃権限が経営委員会にあることを明記する条文を追加すべきということが、論点の1つ目です。

2つ目の論点として、役員の給与規程で、特別手当、いわゆるボーナスでございましてけれども、この額をふやす、あるいは減らす場合には、経営委員会の議決を必要とするという規定を設けるべきではないかという提言でございまして。

右側でございます。基本的に2つの論点と提言を踏まえて対応という形で、整理をしてございますが、細かい話で大変恐縮でございますけれども、継続雇用職員の勤務及び給与に関する規程がございまして、定年退職を迎えられて、引き続き、継続雇用をする場合の職員の話を書いている規程でございますが、この規程については、給与以外の規定、例えば任期をどうするとか、勤務日数をどうするとか、そういう給与以外の規定も含まれていますので、その規定については、まず切り離して、継続雇用職員の給与に関する規程という形で、もう一回、整理をさせていただいた上で、継続雇用職員の勤務に関する規程は、別に理事長が定めるという形に整理をしてはどうかということで、論点を整理してございます。

説明は、以上でございます。

○平野委員長 御意見はございますか。よろしゅうございますか。

それでは、次、お願いします。

●佐藤企画課長 それでは11分の7にお移りください。「3. 内部統制の基本方針」の部分でございます。

1番上の箱でございますけれども、内部統制に関しては、今、内部統制に関する規程という理事長決定がございまして、それに基づいて、内部統制の基本方針が定められております。ただ、基本方針については、ガバナンスの中心となるものであるもので、むしろ経営委員会で議決すべき事項ではないかということが、提言の1点目です。

提言の2点目でございますけれども、まさにそういう中身でございますので、内部統制の基本方針を上位規範として、その下にとことなのもかもしれませんが、内部統制の規程をつくるべきではないかということが、提言の2点目でございます。

右側、実務上の課題のところ、基本的に提言を踏まえて対応という形で整理をしてございます。

ただ、2つ目の○でございますけれども、提言では言及されておりませんが、現在の内部統制の基本方針の中には、監査委員会事務室の設置等という中身も盛り込まれておりますので、こういう中身については、引き続き、盛り込んだ形で整理をしていきたいと考えております。

説明は、以上でございます。

○平野委員長 関連するので、次のブロックも一緒に説明していただけますか。

●佐藤企画課長 続きまして、2つ目の箱でございます。内部統制の基本方針と、経営委員会で決めていただいております、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というものがございまして、内容が非常に近いものとなっておりますので、省令で定める事項を基本方針と統合して、一本化をしてみたいのではないかと考えております。その上で、基本方針を上論点と同じでございますけれども、経営委員会で改めて議決する形に整理をしてはどうかという提言でございます。

これにつきましても、基本的に提言を踏まえて対応という形で、整理をしてはどうかと

考えてございます。

○平野委員長 御意見はございますでしょうか。

なければ、執行部の提案どおりで進めていただければと思います。

次、お願いします。

●佐藤企画課長 先ほどの論点としてあるというところでございますけれども、3つ目の箱でございます。各種委員会等の設置主体を理事長ではなく、経営委員会に変更すべきです。

それから、基本方針には、委員会等の設置だけではなく、委員会等をどう運用していくのかということを決めるべきではないかということでございます。

右側に移っていただきまして、基本的に提言を踏まえて対応という形で、整理をしたいと考えておりますけれども、組織規程の中には、各種委員会等の根拠規程等を盛り込むこととした上で、具体的に誰がメンバーになるのか、部長なのか、室長なのか、あるいはそれ以外を含めてだと思いますが、メンバーについては、実務上の観点もございますので、このあたりの兼ね合いを考慮して、理事長が定める細則等で規定をするという形で、整理をしたいと考えております。

説明は、以上でございます。

○平野委員長 ありがとうございます。

この点は、いろいろ御意見があるとは思いますが、いかがでございましょうか。

どうぞ。

○堀江委員 シティニューワの意見書ですが、重要事項も経営委員会で定めることとされているとの関係では、各委員会の構成員を経営委員会で定めるべきかどうかポイントになるという指摘です。また各委員会の構成員の重要性については、諮問にするのか、議決機関にするのかということとも、密接な関係があるという指摘です。

今と同じように、委員会を諮問機関とする場合、委員会の構成員のうち、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、理事長が決めるという枠組みでどうか。

他方で、委員会の議決が理事長を拘束する場合、要は委員会を議決機関とするという場合ですが、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と考えられるということです。上記で述べたように、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、重要性の判断から、導かれるポイントになるということです。

この点、理事長の指名するもの及び理事長のみで、当該委員会の議決がなされないように、理事長以外の過半数については、経営委員会が定める構成員によるといった定め方を検討してはどうかという意見でございます。

○平野委員長 御意見、御質問はございますでしょうか。

経営委員会の場合は、外部の有識者を中心に合議で決めることによって、その決定のアカウンタビリティが高まるという御発想で、合議による議決機関として構成されている

わけです。

シティニューワの提案は、それと同じように、各種委員会についても、合議制で、諮問機関、または議決機関とすべきではないかという提案でございます。

ただ、内部の職員で構成されている委員会と外部の有識者で構成されている委員会は、性格が違うような気もしているわけでありまして。

○中村委員 委員会の設置主体自身は、経営委員会で決めるわけだからメンバーは、同時に出示してもらえればいいのではないかと。セットで機能しそうでないようだったら、この委員会ではない、違う委員会にしたらいいいのではないかと。

ここに書いてある経営委員会が、理事長以外の過半数について、構成員を定めるところは、形式的に要件を満たせばいいという感じがして、一人一人の素性とか、能力の判断をして、だから、このメンバーですという合理性をそこで決めるようなものであるならば、いいのだけれども、そうではないとすると、例えばこの委員会を新たに設置しますというときに、当然ながら、パフォーマンスを出す目的を決めるわけで、そのときにどういう人材でやるのが一番いいのかということ、そうすると、このメンバーですとなると思うのですけれども、常に過半数ならば、俗にいう取締役会で、社外が過半数ならいいというのは、資質の問題が一番大事なので、それについては、全体をセットで委員会の議論をすればいいのではないかと思います。

委員会は委員会で、メンバーはメンバーで決めるのは、委員会の目的にそれが合っているかどうかはわからないわけだから、目的とあわせて、これでいきますということで決めればいい話で、メンバーだけの要件を新たに設ける必要がないと思うのです。

○平野委員長 どうぞ。

○岩村委員 例えば投資委員会という設置しますと決めます。そうすると、投資委員会は、どういう人で構成しますかということについて、少なくとも主だったものは、経営委員会で、設置の段階で誰々をもって構成、誰々も役職ですけれども、それで構成するということを決めてはいかがですか。これだけのことですね。

○中村委員 私が言っているのは、形式的な議決をする風土は、なくしたほうがいいということです。経営委員会で組織を決めるというのは、誰がやるのかということ、全部ボードで決めるかということ、その人の資質は、わからないのです。

○岩村委員 資質というか、役職ですね。CIOとか、何々担当理事とか、あるいは何部長とか、そんなような決め方でしょうけれども、個人の能力、資質などは関係ないのではないですか。

○中村委員 それは理事長が定める細則等で規定しておけば、あとは、組織の機能が発揮されていないということになると、内部統制システムそのものの機能だから、各種委員会は、こう設置されていて、それが機能していないとか、機能しているというのは、実行面での話になるので、今度は、内部統制の問題として、提言が出てくるという理解でいるのですけれども、決め方が形式的で、作業を余分にふやしているという気がします。

○平野委員長 ほかに御意見はございますか。どうぞ。

○岩村委員 実際は決まっています、その追認になると思うのです。現実にあるわけですからね。

○中村委員 ただ、目的としている機能が発揮されているかどうかは、ガバナンスの問題、決めたことが正しく運用されているか、効率的に運用されているかなどを見るので、その仕掛けは、内部統制の仕掛けにビルドインされているはずだという理解で、私は発言しているのです。

○岩村委員 おっしゃるとおりだと思うのですけれども、構成メンバーもガバナンスだと思うのです。いわばどの部署の人で構成するかというのは、どの部署同士で牽制機能を働かせるかという問題です。そういう形でのガバナンスを期待しているということなのだと思うのです。構成自体がガバナンスではないかと思うのです。

○古賀委員 しかし、それこそメンバーは、理事長が一番掌握しているわけですから、執行部案どおり、理事長が決めたらいいのではないかと思いますけれども、ただし、委員会には、重要ないろんな議論をする、あるいはこういう委員会をつくろうとか、改廃も含めて、経営委員会がきちっとかんでいく。その中で、どういうふうに運営をしていくかも含めると、理事長にお任せしていいのではないかと思います。

○中村委員 経営委員会で全部のメンバーまで決めると、うまく機能していないときとか、理事長が指導するときとか、形式で全部決まっていると、すごくやりにくいです。

今度は、理事長の運営がちょっとおかしくないかということについては、内部統制でいうと、全体統制の問題になるので、その全体統制のところから、組織が機能しているかどうかが出てくるということで、運営することが効率的だと思います。

○平野委員長 各種委員会の設置主体を経営委員会にするということについては、合意がある。メンバー構成を経営委員会の決定事項にするかどうかについては、2つの意見があります。これについては、各委員の御意見をお聞きしたほうがいいと思うので、もしよければ、根本委員から、お願いします。

○根本委員 私は、今の岩村委員先生のおっしゃることはわかるのですけれども、中村委員がおっしゃったように、設置を通じて、方針を定めることが経営委員会の主な仕事で、実際のメンバーを決めることは、かなり執行に近いことなので、逆に経営委員会がそれを決めると、その責任も執行にかなり入った領域になってしまって、監督と違う機能になってしまうと思うので、この提案のとおりでよろしいのではないかと思うのです。

○平野委員長 ありがとうございます。

新井委員長代理、いかがですか。

○新井委員長代理 私も執行部の御提案でいいのではないかと思います。理由は、既に根本さん、中村さん、古賀さんがおっしゃっていることと私も同意見ですから、あえて繰り返しません、それでいいのではないかと思います。

○平野委員長 加藤委員、お願いします。

○加藤委員 私も、執行部のとおりでいいと思います。

○平野委員長 小宮山委員、お願いします。

○小宮山委員 何とも言えないところもあるのですけれども、どちらかという、執行部案寄りの感じで、整理させていただければと思います。

○平野委員長 それでは、こういうことありますので、執行部の御提案どおりということです。

先ほど積み残し案件で、CIOを同意人事にするかどうかをここで議論することになっておりましたが、その点はいかがでございましょうか。

CIOの役割で、投資委員会をチェアすることを、もう一度、お願いします。

○堀江委員 投資委員会で権限を持たせることと絡むのではないですか。

○平野委員長 そちらの議論という形ですか。

○岩村委員 投資委員会の議長みたいなものですね。

●水野理事 そうです。

○岩村委員 投資委員会は、一番大事な組織だと思っているのだけれども、その仕切り役の同意がないのは、いかがなものかということです。

●水野理事 私の記憶では、もともと最初に法案を決めたときの議論では、理事兼CIOを同意事項にするべきかということについては、理事長に対する、執行部内の牽制機能という意味合いにおいて、理事兼CIOも同じレベルで人事が同意されるべきではないかという議論で、理事兼CIOは同意になったという経緯があります。

先ほどと繰り返しになりますけれども、CIOと理事は、そのときには分離されて、想定していなかったので、考えていません。CIOの業務は、例えば日々の投資1年契約についてのサインも、昔は全て理事長がやっていたのですけれども、法律ができたときにおろしてあるので、細かなデイリーな仕事は、ある程度CIOに落ちてきます。投資の意思決定は、投資委員会で合意をした上で、理事長に決裁が上がるので、投資委員会そのものには、ルール上権限はないのですが、実質的には、みんなの合意で決めましょうということになります。その議長がCIOであるという位置づけだと思います。

○平野委員長 ありがとうございます。

実務上はそれほど問題にならないポイントかもしれませんが、制度として、形の上では非常に重要なポイントだと思いますので、今のお話、ちょっと整理させていただきます。投資委員会が一番重要な委員会であると考えたときに、投資委員会を決定機関として位置づけるのか、諮問機関として位置づけるのかというポイントが1つあって、仮に決定機関として位置づける場合には、その系として、議長は、少なくとも同意人事という組み合わせになるのではないかと。

今はどういうことかという、水野理事のお話しではありませんが、諮問機関ではあるけれども、そこで理事長の意見と投資委員会の意見が事実上対立することはない。最終的にはそこで合意で形成されるから、実務的には一致した感じで、理事長がいわば了承でき

るような結論を投資委員会が出して、それを理事長が了承する格好になっているので、そこで、実務上、今の形で、不具合が生じているということはないということです。

もっと簡単に言ってしまうと、形式の問題として、理事長が投資委員会の決定に拒否権を持つのかどうかということなのです。決定機関とした場合は持たない、諮問機関とした場合は持つということではありますが、そこはいかがなものございましょうか。

○中村委員 委員会は、ミッションが決まっているのではないですか。

○平野委員長 新しい規程の体系では、経営委員会で決めることになるのです。

○中村委員 現在、例えば投資委員会がありますね。

●三石理事 今回の規程では、投資委員会規程がございまして、第1条に目的がございまして、年金積立金管理運用独立行政法人の管理運用業務の執行に係る重要事項に関する意思決定（経営委員会及び監査委員会の職務に属する者を除く）を行うに当たり、事前の審議を行うことを目的として、投資委員会を設置するということですので、管理運用業務、まさにGPIFの投資判断に係るようなものについては、事前審議を投資委員会で行うという整理になっております。

○中村委員 事前の審議だから、執行上の決定ではないということですね。

●水野理事 決定ではないです。

○岩村委員 諮問機関という位置づけなのですね。

●水野理事 諮問機関です。

○平野委員長 今は諮問機関です。

○中村委員 そういうことですね。諮問なのですね。

●水野理事 私の理解では、理事に対して権限委譲が行われていないので、基本的には、理事長が投資に関しても、総務系に関しても、全て意思決定をしています。投資に関しては、合意形成の機関として、この会議がつくられていて、ここで事前に審議を行うことになっているので、実際に理事長は拒否権があるということです。ここで話し合って、出てきた決裁を拒否すれば、拒否権はあるので、そういう意味では、エフェクティブリーは拒否権があるということになると思います。実際、堀江委員には、いつも見ていただいているので、あんな感じで、みんなで議論しながら、合意でやっています。

○平野委員長 こういうものは、人がかわっても、きちんとワークするメカニズムを想定して、設計すべきでしょう。今、すぐくまく回っていても、人がかわると、そこがどういう関係になるかよくわからない。最悪のときに、制度として、どういう担保を置いておいたらいいかということではないか。私の理解では、投資委員会を決定機関として位置づけた場合には、理事長との間で緊張関係を持たせる、そのことに意味があるのか、それは足手まといだ、基本的には理事長に権限を集中してやるのが、執行上の機動性を担保するのに最良である、したがって、今のような形がいいと考えるのか、そういう整理もあると思うのですが、そこはいかがなものございましょうか。

○岩村委員 そこはシティユーワ法律事務所と議論した話でもあるのですけれども、あく

までも仮想状況なのですが、CIOも含む投資委員会で結論を出した。それに対して、理事長がノーと言って、別方向で執行した。それによって問題が生じて、損害が発生したときにどうなるのか、そんな議論も含めてやったわけなのですが、場合によっては、経営委員会としての内部統制システム構築義務違反になるという人がいるかもしれない。正確に言うと、そんな法律家の意見でした。私も物によっては、そうなるかもしれないと思っております、ここはリスク管理として、きちっとしたほうが良いと思います。

○古賀委員 具体的にはどういうことなのですか。リスク管理としてやるためには、具体的にどうすればいいのでしょうか。

○岩村委員 投資委員会を議決機関にする。議決機関にして、理事長は投資委員会の判断に従う形にする。投資委員会を説得できない限り、理事長の独断で投資判断ができないという仕組みです。ある意味、執行部内での牽制機能という理解になるのだらうと思います。

○加藤委員 普通の運用会社などであれば、社長は組織や人事とか、そういうものを含めて、経営全般をやりますので、投資は投資政策委員会が決めて、そこの同意を得なくてはいけないというのが、通常の仕組みになっていると思いますので、そこに権限を持たせるべきではないかと思えます。

○平野委員長 新井さん、どうですか。

○新井委員長代理 平野さんがおっしゃったことなのですからけれども、将来的なことを考えると、理事長が必ずしも経営のプロであり、かつ運用のプロであるというオールマイティの方ではなくなるかもしれない。現在はオールマイティの方ですけれども、オールマイティの方ではないような方が任命される可能性もあると思います。そのときに、例えば現在のような環境で、株に対するエクスポージャーをちょっと減らすべきだ、先物を使ってちょっと減らすべきだとか、そうではないということについて、理事長が最終権限を持つよりは、投資委員会に一定の議決権を持たせたほうが、安心できるのではないかと思います。

○平野委員長 根本委員、中村委員、いかがですか。

○中村委員 投資の意思決定そのものというのは、今のお話だと、諮問会議みたいな、事前に検討して、それを執行役会議に出すのですか。

●水野理事 投資委員会で、今、何が行われているかということと、本来の授権とは全く別の問題だと思うのですが、今は投資委員会に投資のフロントから提案が上がってきます。投資委員会のメンバーは、理事長と両理事ということになっていますから、1つの議論について、私が司会として、高橋さんよろしいですか、三石さんよろしいですか、これはみんなで決めましたと言って、議事を進行していきます。そのメモがついた決裁書が理事長に上がり、理事長が決裁するというをやっています。

例えば理事長が絶対にやりたくないと言っているものは、実際に通らないので、そういう意味では、多分どんな組織でも同じだと思いますが、拒否権は現実的にそこでもう発生してしまいます。今はそこで3人で決めながらやっていて、決裁のところでは、形式的に反対

する権利はありますが、実際にそのそごが起きたことは、今のところはないです。

○中村委員 パーフェクトが出た場合ですね。

○平野委員長 そうです。

○中村委員 普通、経営会議とか、執行役会議などで、最後に決める。諮問委員会みたいなものがあるのは、あくまでも諮問なので、この方向でやろうということを、けんけんがくがくと議論したものがあって、最後、意思決定機関のところで出る。今の話だと、執行役会議みたいなものがなくて、執行役の機関というよりも、理事長という機関で決めているということになると、一般的な意思決定とちょっと違うという感じがするのです。理事長お一人の意思によって、全てが決まるという運営体系は、よろしくないという気がします。

○平野委員長 古賀委員、あるいは根本委員は何かございますか。

○根本委員 今、中村委員がおっしゃったように、そこが決定機関になることで、今の法理制度なり、システムに影響があるのか。この問題だけに限っていえば、私も同意なのですけれども、さらに波及的問題があるのか、考えてみたいと思いました。

○平野委員長 投資委員会が一番重要な委員会だということで、例示的に取り上げていますけれども、ほかの委員会についても、これを諮問機関という性格にとどめ置くのか、決定機関にするのかという論点は、潜在的にはあると思います。ただ、それは軽重の問題、あるいは委員会の性格の問題があるので、分けて考えることも可能だろうと思います。だから、直接の波及というよりは、そういう問題がほかの委員会にも伏在しているということであろうと思います。

ほかにいかがですか。古賀委員、どうですか。

○古賀委員 正直言って、この種のことはわかりません。ただ、それだったら、理事長の権限はどこにあるのかということにもなるのでしょうか。投資に関する決定は、全部投資委員会で決定する、ここが決定機関だ。ここには、メンバーとして、理事長が入られるわけですか。

○平野委員長 今ですか。

○古賀委員 今は入っているけれども、変えたら入るのですか。そこはどうなのですか。

○平野委員長 入るのだと思います。

○古賀委員 入るのですか。

●水野理事 何度も言いますが、CIOなどの権限は一切なく、組織的に独任制なので、独任の経営のままで設定されています。

歴史を振り返ると、私が最初にCIOとして来たときは、そもそも投資委員会そのものがなかったのを、運用部と理事長との議論で全部が決まっていたのを、投資委員会をつかって、ここでみんなで話し合いました。それをだんだん形にしてきて、今の投資委員会があって、内部のルールにも落とし込んでいます。そういう意味では、独法のたてつけの中における投資委員会の存在というのは、理事長の諮問機関であるということで、

ずっとやってきました。ただ、実務上は、できる限りここで実質的な議論を行わないといけないと思っています。

中村委員がおっしゃったように、理事長というのは、そもそもCEO的な役割のほうであるということもあって、そこを分けてきたのですけれども、オペレーションのほうの委員会、経営企画会議とか、本来的には分かります。普通の会社だったら、オペレーション側と運用側に分かります。

○平野委員長 今の論点について、簡単に言ってしまうと、こういうことだと思います。理事長が投資委員会を説得する義務がある、これは今も新しいシステムでもあるのです。今は運用の中でそれをやっています。投資委員会を決定機関にするということは、それを制度上埋め込みますという話で、理解もできると思います。

これはなかなか議論が尽きません。

●水野理事 実際を感じを言うと、理事長に説得する義務があるというよりは、理事長の部屋で一对一でやられていた提案が、あの場でオープンに行われていると考えてもらったほうがいいと思います。そこで、理事長が、俺はこんな投資をしたいのだけれどもと持ってきて、それをやるというよりは、運用側から出てきた提案をそこでみんなでオープンにディスカッションしているというのが、一番正しい理解だと思います。

○平野委員長 今の実態の理解ですね。

○岩村委員 そうすると、諮問機関に近いということですか。

●水野理事 その場でオープンに決裁をしているみたいな感じですか。

○岩村委員 もうちょっと広く意見を聞いてみようとか、そんな感じの場ですか。

○高橋理事長 諮問機関より少し重くて、そこで答申が出れば、理事長もCIOも100%そのとおりにやります。

○岩村委員 多分そうなのだと思います。仕組みとして、どうしておくかということですね。

○平野委員長 そこだけなのです。

○高橋理事長 例えば今までは答申だったものが、議決するといったときに、ほかの委員会との軽重なり、内部規程との関係なりが整理できない。おっしゃるとおりで、私も水野も、かわったときに、この仕組みは維持したいと思っておりますので、重さのところを担保するというのは、同意しますが、今、申し上げたように、ほかの影響なりがありますので、できれば今のプラクティスを規定化することが、一番いいと思っております。

○平野委員長 どうぞ。

●森審議役 法制的な話をすると、以前、経営委員会ができる前に、運用委員会というのがございまして、そこは、法律上、諮問委員会ということで、事実上は決定機関みたいな形で運用していたときもあったのですけれども、法律上、独法は理事長の独任制だということで、形式的には諮問機関だという枠は外せなかった。そういうことがございまして、今回、ガバナンス改革ということで、法律上、経営委員会が設けられて、その決定のもと

に理事長が総理するという仕組みになったのですけれども、他の委員会に関して、理事長を拘束するものができるかどうかというのは、かなり難しい議論でございますので、そういう法制的な議論があるということについては、御留意いただければと存じます。

○平野委員長 今、思いついたのですけれども、中間というものがあるのです。投資委員会の決定を尊重しなければいけない、尊重規程を置くという考え方があって、多分先ほど理事長が示唆されたのは、そんな方向感だと思うのですが、そこも含めて、これは執行部で案を考えていただいて、案を見ながら、いま一度、議論をさせていただくということと、森さんが言ったようなポイントは、改めて整理をしていただければ、ありがたいと思います。投資委員会が一番重要なので、これを念頭に置いて、例示的に議論をさせていただければと思います。

○新井委員長代理 投資委員会は別格に考えてもよろしいのではないと思います。GPIFの仕事の最も根幹をなしているものですから。先ほどおっしゃられたように、いろいろな関係があると思うのですが、非常にすぐれた方が意思決定をすることで、いいパフォーマンスを上げることもあるかもしれませんが、大きな損をしないという意味で、合議制の意義があると思います。そういうことで、GPIFの役割として、過大なリスクはとるべきではないということだろうと思いますので、投資委員会は別格ということがあるのではないか、現実的にはそういうことだと思います。

○平野委員長 どうぞ。

○岩村委員 他への影響という話が出ていましたけれども、例えば契約審査会というものがあります。契約内容を提示されて、その内容が公正に形づくられているかという、そんなことなのです。毎月やっています。このあたりも重要と言えれば重要だし、投資委員会ほどではないけれども、公正性を担保するという、審査会の性質に鑑みますと、ガバナンス上、これを動かすのはおかしいのではないか。そんな議論が委員会ごとに行われてしかるべきではないかと思っております。

例えば経営企画会議もあるようですけれども、そのあたりは、いわばラインの話だという感じがしなくもないので、そこは理事長のいろんな御意見を伺う場という形でもいいという気もしたり、いわば個別に議論していく話ではないかというイメージを持っています。

○平野委員長 これは各種委員会の設置主体を経営委員会にすると同時に、今の設置に係る条文の見直しをするわけですね。その中で、議論させていただくことにしましょうか。

●三石理事 最初の論点のときにも申し上げましたけれども、規定を執行部で作らせていただいて、具体的に規定をごらんいただいて、御議論いただいたほうが、より議論が進むと思っております。

○平野委員長 そういう方向で対応することにしましょう。

それでは、次、お願いします。

●佐藤企画課長 11分の7の一番下の箱でございます。2つ〇がありまして、1つ目です

が、経営委員会は、役職員が投資原則や行動規範にのっとり業務を実施し、行動するための指針をつくるべきではないか。

また、コンプライアンス・オフィサー等の任命は、経営委員会の同意が必要。そして、コンプライアンス業務を専門に遂行する組織を設置すべきではないかという提言でございます。

右側でございますけれども、1つ目の○でございますが、投資原則あるいは行動規範というのは、まさに具体的な原則ですとか、あるいは具体的な日々の規範を書いたものでございますので、指針を改めてつくるということではなく、投資原則あるいは行動規範で、この趣旨にのっとり対応ができていないかと考えております。

また、コンプライアンス・オフィサーの任命についての論点は、既に出ておりますので、割愛いたしまして、業務を専門に遂行する組織というところでございますけれども、組織といいますか、コンプライアンスの徹底に向けて、既に法人内で体制をきちんとつくっておりますので、こういう趣旨で整理をしてはどうかということでございます。

以上でございます。

○平野委員長 これはよろしゅうございますか。どうぞ。

○堀江委員 これはお手元の資料には入っていないのですが、既に策定済みという理解で結構ですが、指針が何かという点は、明記すべきではないか。例えば今後つくであろうリスク管理の基本方針とか、そういうものは指針になると思いますので、シティニューワからは、指針については、既にあるものを明記したほうがいいのではないかという提言をいただいています。基本はこれで結構だと思います。

○平野委員長 今の点は、織り込んでいただけますでしょうか。

それでは、次、お願いします。

●佐藤企画課長 11分の8でございます。

一番最初の箱でございますけれども、役職員に対する制裁を定めた規程については、制裁規程に一元化をして、就業規則の中に、今、制裁に関する規程があるのですけれども、これについては削除した上で、懲戒処分については、制裁規程に一本化する形に整理をしてはどうかという提言でございます。

これに対する考え方は、右側でございますけれども、役職員に対する懲戒というものについては、労働法の原則として、労働組合の関与のもとで、就業規則で定めるという、基本的な原理原則がございますので、ここについては、慎重な検討が必要ではないかと考えております。特に制裁規程については、労働組合の関与がなく、役職員に課されるという公法での特例になっておりますので、こういった観点から、少し慎重な整理が必要ではないかと考えております。

説明は、以上でございます。

○平野委員長 御意見はございますでしょうか。どうぞ。

○岩村委員 私が代理で説明したいと思いますが、必ずしも就業規則を変えろと言ってい

るわけではなくて、従業員分についての就業規則と制裁規程があって、それが少しずれている部分があったりするので、それを統一してほしいというのが、基本的なことらしいです。就業規則を変えらるとなると、労働法上の組合側の同意が要るとか、そういうものはもちろんそうなのだけれども、それは中身を変えるわけではなくて、同じものを制裁規程のほうに持ち込むだけだから、実質的に何の不利益も生じない。しかも、制裁規程の中に就業規則と同じものを盛り込むと、制裁規程自体が就業規則になる。就業規則と書かれているものだけが就業規則ではないそうです。就業規則として、労基署に届けなければいけない。そんなことなので、さしたる問題ではない。要は中身をそごがないように整理して、一本化したほうがいいでしょう、わかりやすいでしょうと言っているだけの話です。ただ、懲戒処分規定を抜き出して、同じものを従業員の懲戒処分規定として取り込んでも、就業規則になるということなので、そういう移し行為自体を形式的に労働組合の了解をとってやるというのは、必要でしょうけれども、実質的な議論にはならないはずですよという説明でした。

○平野委員長 どうぞ。

●鷺巣総務部長 事務局として考えましたのは、制裁規程は、GPIF法の規定に基づき制定しているため、労働基準法の適用外となっております。シティニューワ御提案の就業規則に規定する懲戒の規定を制裁規程に委任する形をとりますと、制裁規程を変更する場合には、労働基準法に基づく手続きとして、労働組合の意見を聞いて、制裁規程を労基署へ届けるなどの手続きが必要となってまいります。

今回のシティニューワの御意見は、懲戒の内容が制裁規程と就業規則で一致していないことからの意見であり、懲戒の内容を合わせる改正を行えばよろしいのではないかと考えています。よって、制裁規程と就業規則の懲戒内容を合わせる改正で対応したいと考えております。

○岩村委員 合わせるのが大前提なのです。合わせるときに、2つ要るかという議論をしたというだけのことなのです。

●鷺巣総務部長 事務局としては特例法に基づき制定した制裁規程が労働基準法に基づく手続きを経ないと変更できないのはどうかと考えたところです。

○岩村委員 労働者の部分に関しては、そういうことになると思います。

●鷺巣総務部長 今後、制裁規程を改正することは、それほどないと思われませんが、仮に改正する機会があった場合に、労働基準法に基づく手続きを経ることはどうかと考え、懲戒の内容を合わせるというご提案を行ったところでございます。

○岩村委員 どちらに合わせるということですか。

●鷺巣総務部長 就業規則の懲戒内容と同じ内容を制裁規程に取り入れたいと考えています。

○岩村委員 それはそれで1つのあれかもしれませんが、もともとはそごがあるから、おかしいという話からスタートしています。

●鷺巣総務部長 事務手続き上の観点からも労働基準法の手続きを経なくても制裁規程は改正できるようにしておきたいと考えた提案でございます。

○古賀委員 私も細かいことはわかりません。何十年もやってきているのに、細かいことがわからないと言ったら、叱られますが、率直にこういう実務はわからないのですけれども、少なくとも、今、おっしゃっているように、いわゆる就業規則だと、過半数組合、過半数従業員代表の意見をきちっと聞く、これは労働基準法で、法的根拠としてちゃんと定められているわけです。しかし、制裁規程については、それがないわけです。そういうことであれば、こちらを削って、こちらに持っていくということではなくて、就業規則は就業規則として、両方が食い違っているから問題ということであれば、就業規則を変えるときは、手続がいろいろ要るので、それは、今、おっしゃったような方法でやらないと、制裁規程と就業規則という2つのことをどういう位置づけにするかということまで、議論が波及していくので、おっしゃったようなことでいいのではないかと思います。

○岩村委員 そういう技術的な話なので、特段大きな問題ではないと、私も理解しています。

●三石理事 私どももそう理解しています。これも実際に両方の規程で、そごのあるところを直して、その規定ぶりで、また御判断いただければと思います。

○岩村委員 むしろ役員の制裁規程をどうするかが重要だということだと思います。

○平野委員長 それでは、その線で進めてください。

●佐藤企画課長 11分の8の下の2つ目の箱でございます。理事長、経営委員会の委員長、委員に対する制裁については、経営委員会の議決により課すこととしてはどうかという提言でございまして、これについては、提言を踏まえて対応という形で、いいのではないかと考えております。

○平野委員長 これはよろしゅうございますね。

それでは、次、お願いします。

●佐藤企画課長 次は11分の9でございます。

一番上の箱、リスク管理規程の策定ということで、経営委員会でリスク管理規程を新しくつくるべきではないかという提言で、これについても、基本的に提言を踏まえて対応という形で整理をしております。

○平野委員長 よろしゅうございますね。

それでは、次、お願いします。

●佐藤企画課長 次は2つ目の箱です。会計監査人候補者等選定委員会設置要綱、会計監査人の候補者等を選ぶ委員会でございますけれども、委員（外部有識者）の委嘱については、経営委員会の議決によって、理事長が委嘱をすべきだという提言でございまして。

これについても、基本的に提言を踏まえて対応ということですが、ただ、迅速な選定に支障を生じないように、留意が必要ではないかと整理をしております。

○平野委員長 よろしゅうございますか。

それでは、次、お願いします。

●佐藤企画課長 次は3番目の箱でございます。内部通報及び外部通報に関する規程でございます。違法行為が明らかになった場合に、理事長が是正措置を講ずるわけでございますけれども、これについては、経営委員会の同意を得た上で、措置を講ずることとすべきではないかという提言でございます。

これは文面しか見ておりませんので、2パターンに分けてございます。右側でございますが、字面どおり解釈すると、経営委員会の同意というのは、事前の同意が必要なのではないかと読めるわけでございますけれども、提言の趣旨がもしそういう趣旨であるとするならば、理事長が持つ職員の人事権の観点から、事前同意というのは、慎重な検討が必要ではないか。

また、事前同意を一律に義務づけることが、逆に違法状態をそのままにしておくこととなりますので、違法状態の迅速な解消に支障を来すことにならないだろうか。

現在でもコンプライアンス上の重要な問題については、経営委員会に随時報告をしておりますので、こういう適時の報告を徹底することが、ガバナンスの強化という趣旨にかなうのではないかと考えております。

一方で、提言の趣旨が、事後報告でもよいという趣旨であるのだとすれば、基本的に提言を踏まえて対応ということにした上でも、2つ目の○でございますけれども、毎年3月に開催しております、コンプライアンス委員会に報告された事案を経営委員会に報告していく形で、整理してはどうか。ただし、コンプライアンス上の重要な問題については、3月の報告を待たずして、適時、経営委員会に報告をしていくという形に整理をしてはどうかと考えてございます。

○平野委員長 御意見はいかがでしょうか。どうぞ。

○岩村委員 私が聞いたところによると、すべからく事前の同意を得て、是正措置を講ずべきとは言っていない、そういうつもりではない。そういうふうに誤解されたなら、そこは違うということで、むしろこういうふうに書いたらどうかという提案部分があるのですが、あそこで見てほしいと言っています、あそこは、迅速な対応を理事長にしてもらって、そこで手当てをする。その上で、根本的な再発防止策等については、改めて検討して、経営委員会でやらしてもらえばいいのではないかと、そういう二段論の整理をしているようです。だから、迅速な是正措置が必要だと思われるようなもの、そういった類いの是正措置については、理事長の判断でおやりになって構わない。しかし、もっと大きな再発防止策の問題などがあります。そういうものは、きちんと経営委員会に上げて、二段階でやればと言っているつもりですということでした。そういうふうに、提案内容には書いていたつもりですがということです。

そんなことですね。

○堀江委員 そうです。

○岩村委員 そういうシチュエーションの回答がありました。それは執行部にもお渡ししてい

ると思います。

○平野委員長 どうぞ。

●三石理事 2つにケース分けしておりますけれども、後者のケース、事後報告で可とするものである場合ということですね。

○岩村委員 事後報告で可とするものがあるということであって、二者択一的ではないのです。

●三石理事 確認なのですが、個々のケースについては、直ちに理事長の裁量で対応を講じてほしいけれども、例えば再発防止策のようなものであれば、経営委員会の事前の同意が必要ということでございますか。

○岩村委員 要はそこで違法状態なり、不正状態が発生しているときに、不正状態を正常に戻すという作業も、再発防止策ではあるわけです。そういうものは、直ちに理事長の御判断でやるでしょう。それから、こういうことがあるので、注意喚起しますという、早急な手当てみたいものが必要になると思います。早急性があるので、そういったものも事前におやりになって、一向に構わないと思います。

ただ、今後、こういう組織をつくって、こういうチェック機能を働かせてという、大がかりな再発防止策もあったりします。緊急を要しないものです。そういったものは、経営委員会に持ち込んでほしい、そういう案を提示したと言っていました。

●三石理事 経営委員会に持ち込むケースというのは、まさに「ただし」以下で書いてあるような、重要な問題の場合という理解でよろしいですか。

○岩村委員 重要な問題で、今後、組織の再編も含めて、検討しなければいけないものがあり得るとすれば、そういうものは、経営委員会に上げたらどうですかということです。事案に応じてということだと思います。

○平野委員長 どうぞ。

●佐藤企画課長 添付ファイル、iPadに戻っていただきまして、042、報告書提出版という、シティニューワさんから提出いただいている、報告書の全体版をごらんください。これをお開きいただいて、49分の29まで飛んでいただければと思います。これは、今、岩村委員からお話しがあったことで、具体的にシティニューワの提言の本文をそのまま引っ張っているものでございまして、49分の29というところに、変更提案とございます。

報告書のページでは、27ページなのですが、変更提案と書いてあって、1、内部通報及び外部通報に関する規程を以下のように変更するというところがあって、右側を見て、執行部として案を整理したものですから、こういうふうに書かせていただいているのですが、理事長は云々とあって、違法行為の解消を命じ、その他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。

2として、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に対し、経営委員会の同意を得て、制裁規程に基づく制裁を課すという形で書かれておりまして、ここは、事前なのか、あるいは事後なのか、やや解釈に窮する部分もあります。

○岩村委員 29ページに変更提案ということで、枠で囲っているものがあります。今、それをやっているのですか。

●佐藤企画課長 そうです。今、それです。

○岩村委員 この中に「速やかに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」とありますが、解消を命じてというのは、独自にやれるという整理なのです。そういうふうを読むということです。そんなことが書いてありましたね。

○堀江委員 そういう理解です。違法行為等の解消を命じる、これは理事長がやってください。それ以下のところについては、経営委員会の同意を得た上で、実施することにしてはどうかという解釈のようです。

○岩村委員 要は二段階で考えているみたいで、まずは違法行為の解消です。ここにうまく書かれていないのかもしれませんが、当面必要な対応措置、例えば職員に対する注意喚起とか、そういったものは、当然やらなければいかぬと思います。そんなものは、いちいち経営委員会の同意を得る必要はないと思います。その後、もう一段、再発防止策を検討してはどうかという、そんな整理だと私は理解しています。

○平野委員長 どうぞ。

●三石理事 現実問題として、既に監査委員にも御報告していますように、今年度に入っても、幾つか内部通報等がございますけれども、そういった事案、例えばパワハラ等、上司からこんなことを言われたとか、同僚からこんなことを言われたとか、そういったことを考えてみますと、違法行為等の解消を命じということであると、上司なり、関係者に対して指導することになります。さらに再発防止策ということで、例えば職員全体を通じて注意喚起をする。後者については、経営委員会の同意を得ないとできないというのは、しゃくし定規な感じがします。

○岩村委員 そこまで書いているつもりはないと思います。

●三石理事 重要なコンプライアンス違反事項については、時期を選んでということになるかと思いますが、経営委員会に御報告するということはあるかと思いますが、私ども執行部の提案に書かせていただいているように、基本的には理事長の裁量で、まずは早期に事案を調べて、解消措置、是正措置を講ずるということではなかろうかと考えております。

○岩村委員 書きぶりの問題かもしれません。そこは変えてみて、検討したらいかがですか。私はそんな感じがします。議論していて、そんなに違いがあるようには思えません。

○平野委員長 これは原案をつくっていただいて、そこで検討しましょう。

それでは、最後です。

●佐藤企画課長 11分の9の一番下の箱でございます。経営委員会規則の関係ですが、経営委員会規則に、理事長が、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、報告をしなければいけない旨の規定を設けるべきではない

かという提言でございます。

右側でございます。基本的に提言を踏まえた対応を検討という形で整理しております。

その一方で、現状においても、執行部から業務執行に関する重要事項というのは、適時報告しております。その上で、監査委員会は、四半期に一度、業務執行の監査状況を報告するという形で、運用上、既に行っておりますけれども、この点をあわせて、規程に明記する必要があるかどうかも含めて、整理をいただければと考えております。

○平野委員長 御意見はいかがでしょうか。どうぞ。

○小宮山委員 実際、既に御報告されているので、規程に書くことに何か問題があるのでしょうか。

●三石理事 問題といたしますか、実行上、私どもとしては、既にしっかりやらせていただいて、また、経営委員会でも、特にそれが不足だとか、不十分だということではなければ、あえて明記するのでしょうかという問題提起です。

○小宮山委員 前の議論にもありましたけれども、将来的な担保という点では、規程に書くだけなので、個人的には支障がないと考えています。

○平野委員長 どうぞ。

○岩村委員 今、いろんな報告をいただいているので、報告が足りないと思っているわけではないのです。ただ、四半期というのは、1つの節目なので、節目ごとに、理事長が理事長のお言葉で御報告されるというのは、非常に意味があるのではないかと私は思っています。この四半期はどうだった、こうだったと、対外的に発表するのは、四半期ごとです。対外的には言えないこともあるかもしれませんが、ああいったタイミングで、経営委員会に対しても、この四半期はこうでした、次の四半期はこうしたいという、大ざっぱな、ざっくりした御報告を理事長みずからおやりになられたほうが、私はよろしいのではないかと思います。それを私は望んでいるわけで、何も今の報告が足りないというわけではない。むしろ理事長のお言葉でというところに、意味があるのではないかと思います。

○平野委員長 ほかに御意見はございますか。

○中村委員 今、監査の状況を報告していると、こちらに書いてあるのだけれども、業務の内容が報告されているとは理解していません。普通は、四半期ごとに決算があれば、それはこうだったとか、市場で起きている事象に対する対応が進んでいるか、進んでいないかとか、会社運営に対して、どう進められているかを見るのが経営委員会だから、シテューワが言われているのは、あっていいと思います。

○平野委員長 フォワードルッキングな視点も含めまして、特に経営的な観点から、理事長みずからが問題意識をここで披露されるということは、経営委員会からしても、GPIFでどういうことが起こっているのかということを含めて理解するのに、すごく参考になるのではないかと思います。理事長には御負担をかけますけれども、こういう方向でいいのではないかと思います。

どうぞ。

○高橋理事長 おっしゃるとおりだと思いますので、そのところは、四半期に1回、こんな方向でということは、極力問題提起をする形で、御報告したいと思っております。

私の立場でこれを言うのは、大変僭越であります。もしそういう形で、四半期ごとに業務方針について、大きな方向を御説明させていただく機会があるのであれば、今回の内部規程の進め方についても、私を信用していただいて、課の改廃なり、委員会のメンバーのこと、人事のこと、CIOの任命等については、少し裁量をいただきまして、そのかわり、四半期ごとに、今、こんな感じで問題意識がありますということをお報告し、それについて、問題点を経営委員の皆様からいただくほうが、生産的だと思います。僭越ですが、そう思っておりますので、よろしく願いいたします。

○平野委員長 よろしゅうございますか。ありがとうございました。

続きまして「3 報告事項」に移りたいと思います。

お時間なのですけれども、なるべく効率的にやりたいと思うのですが、12時を少し回ってしまいそうなのですけれども、12時20分ぐらいまでは、よろしゅうございますか。申しわけないです。

それでは「3 報告事項」の「(1) 監査委員会活動報告(平成30年度第2四半期)」につきまして、堀江委員から報告をお願いします。

○堀江委員 資料06、報告事項1「監査委員会活動報告(平成30年度第2四半期)」でございます。

1 ページ目と2 ページ目が、主な内容です。

1 ページ目ですが、経常監査及び業務監査について、何点かあります。1) 法令違反が疑われる事項ということで、前回、報告があったとおりですが、GPIF法の第13条の秘密保持義務に違反して、内部情報を外部に漏えいしたと疑われる事案が9月に発生したということです。これは監査委員会自体が当事者だといった特殊事情もあり、コンプライアンス・オフィサーを中心に対応を行っていただいておりますけれども、現時点では、漏えいした人物の特定には至っておりません。監査委員会としては、コンプライアンスにかかわる重大事案として、今後も留意していきたいと考えております。

3) は、先ほど森さんからお話しがあった、業務リスク等の管理についてです。ここにありますように、9月21日の内部統制委員会において、まさに先ほど森さんから説明のあった内容の説明がありました。監査委員会としても、非常に重要だと思っており、業務リスク等の管理プロセスが適切に構築されて、PDCAサイクルに沿ったものとなっていくかどうかを、下期の業務監査でモニタリングしていきたいと思っております。

1 ページ目から2 ページ目にかけて、契約審査会及び契約監視委員会に関することです。契約審査のPDCAサイクルを回すために、契約審査会にかけられた案件のその後の状況について、フォローアップするように執行部をお願いをしておりました。三石理事から、平成30年の下期からフォローアップする旨の報告がございましたので、その内容を踏まえて、契約監視委員会を随時開催して、契約審査のプロセスの適正性及び効率性を評価したいと

考えております。

5)は、企画競争での複数の候補者から参考見積もりをとる手順です。会計検査院から、企画競争の予定価格の妥当性を担保するため、複数業者からの参考見積もりをとるように要請されています。一方で、入札談合防止法の8条では、入札等の公正を害すべき行為が禁止されています。その例示として、予定価格その他の入札等に関する秘密の教示が挙げられています。8条との関係で一番重要な点は、入札参加者間に情報格差をつくらないこと、また特定の業者のみが情報を得ることで、当該業者が入札において有利になる、そういった状況をつくらないことではないかと考えております。

実際の手続ですが、①参考見積もり要請で与えた情報は、全ての入札参加者に早期に等しく提供されること、②として、手続的な透明性、事後検証性を確保することが重要だと考えております。②の関係では、参考見積もり要請に際し、発注担当部門のみならず、第三者性を持つ部門、これは例示として、監査室等と書いていますが、当該担当部門以外が立ち会うというやり方とか、やりとりを正確に書面に残すといった手当てが重要ではないかと思っております。調達手続の改善の一環として、こういった観点から手順を見直してみてもいいかという提言でございます。

2ページ目の一番下(2)ですが、契約審査会における運用受託機関の選定除外に関する措置ということで、現時点で、契約審査会の審査対象から運用受託機関の選定等が除かれております。その経緯等について、契約監視委員会で議論が行われ、その後の調査等によりますと、経緯等は必ずしも明確ではありませんけれども、運用受託機関との契約のひな形は、投資委員会で機関決定されているということです。

報酬については、個別の協議となっております。ここでの表現は少し言葉足らずの説明になっておりますが、報酬は、個別の協議と書いてありますが実際のストラクチャーは、経営委員会でも報告されていますし、投資委員会でもちゃんと議論がなされてちゃんと審議がされています。書き漏らしましたけれども、そういう状況になっております。

これまでは、固定報酬制が中心でしたが、経営委員会でも議論されましたように、成功報酬制が中心となりますので、報酬内容の個別性が強くなります。個別性が強いというのは、例えば期待リターン水準の設定、期待リターンを上げて初めて基本報酬がもらえるというたてつけです。期待リターン水準等は、投資戦略をかなり細かく知っていないと、なかなか議論できないポイントであり、報酬内容の個別性が強くなると考えています。したがって、報酬内容の妥当性に関する第三者的な立場からの検証が要るのではないかと思っております。幾つかの案があると思います。契約審査会の審査対象にするといった案もありますでしょうし、契約審査会に代替するものとして、市場運用部だけではなく、運用管理室等が報酬決定の適正性の検証を行うプロセスを組み込む、そういったことが考えられるのではないかとということで、御検討をお願いしたいということでございます。

簡単でございますが、以上でございます。

○平野委員長 どうもありがとうございました。

ただいまの説明につきまして、御意見、御質問等がありましたら、お願いいたします。よろしくお願いいたします。

●三石理事 執行部といたしまして、具体的に御提案のありました2点について、お答えをしたいと思います。

1点目は、2ページの(1)の5)でありますけれども、参考見積もりをとる際の手順についてということでございます。発注担当部門のみならず、第三者性を持つ部門が立ち会う、やりとりは正確に書面に残すというところでございますけれども、この例示で監査室がございましたが、今の御説明では、他部署も含めてということございましたので、きちんとチェックするためには、その事案についてチェックできる、関連性のある部署でないといけません。関連性というのは、ある程度能力のあるところでないといけませんので、例えば市場運用部の案件であれば、運用管理室がチェックするとか、そういった形で、実際にはEメールのやりとりが多いので、Eメールのやりとりの中に、必ず他部署も入るといった形で、さらにはその書面も残すという形で、具体的にどういうふうに行うのか、検討させていただければと思っております。

(2)の運用受託機関のところでございますけれども、もともと運用受託機関の選定、評価というのは、20年ぐらい前に、市場運用が始まることから、当時は年金資金運用基金という名前だったと思いますが、理事会あるいはそれを引き継ぐ企画会議といった、理事長以下が入る、トップのマネジメントが決定するという形をとっておりました。その後、運用受託機関の選定以外のさまざまな契約については、契約審査会が、今度は経理の立場からきちんと見ましようということで、できたという経緯がございます。そういう意味では、今、そういったトップマネジメントの部分を、投資委員会が引き継いでおりますので、投資委員会が運用受託機関の選定、特に報酬内容についても議論をするというたてつけになっているというのが、そもそもの経緯でございますけれども、そこで御提案の発注部門、すなわち報酬の件であれば、市場運用部だけではなくて、他部署がということで、例えば運用管理室なども、報酬決定等に関与するという形です。これも具体的にどういうふうに行うのかということについては、法人全体で相談させていただきたいと思っておりますけれども、これを踏まえて、具体的な措置について、御報告をさせていただければと考えております。

○岩村委員 最後に、現行規程の点検プロジェクトの中で、何らかの手当てをしてはどうかと書いてあるのですが、運用管理室の所掌があるはずですが、所掌の中に、契約の適正を確保するという、そんな役割を入れることで、契約審査会の役割と平行な関係が、運用受託機関の選定にも構築されている。そんなものにしていただければ、ありがたいというのが、私の意見です。そこがすぽっと抜けていてるように見えてしまう。

実態は、投資委員会の中で、そのあたりも、念頭に置いてやっておられるのだろうとは思いますが、投資委員会の役割として、そういうものが明確化されているわけではないので、何らかの形で、そういうものを、組織の基本的な役割の中に書き込んでほしい、そ

んなことです。

●三石理事 規定ぶりにつきましても、先ほどの規程見直しプロジェクトにございましたように、具体的な規程でまた御議論いただけたらと思います。

○岩村委員 そうしていただければと思います。

○平野委員長 よろしゅうございますか。

それでは、これはこれで、ありがとうございます。

次の報告事項に移りたいと思います。「(2) 新たな業務リスク等管理の試行について」執行部から報告をお願いします。

●森審議役 私から、報告事項(2)について、御説明させていただきます。

エグゼクティブサマリーでございますけれども、当法人のリスク管理につきましては、経営委員会の議決を踏まえまして、内部統制の基本方針のもと、実施しておるところでございます。運用リスクにつきましては、先般、運用リスク経営管理基本方針を定めましたところ、業務リスクについても、取り組みを進めるというものでございます。

今回、金融機関のリスク管理に豊富な経験を持つ支援業者、西原室長、企画課の者を含めまして、チームを編成しまして、実地に即して網羅的に潜在的なリスクを把握するとともに、めり張りをつけたリスク管理低減策がとれるよう、ヒアリングを行いまして、新たな管理案を策定したところでございます。案につきましては、いわゆる統制環境の情勢、業務に携わる役職員全ての実践的な取り組み過程が重要でありますので、試行的に実施し、評価を行った上で、導入を図るというものでございます。

具体的に申しますと、7ページでございますけれども、新たな業務リスク等の管理方法としまして、9月に内部統制委員会で御審議いただいたところでございまして、理事長から全職員に御訓示いただきまして、10月から実施しているところでございます。これにつきまして、半年間、試行をやりまして、業務の中では当然新たなリスクの発見とか、業務プロセスの改善などがあるかと思いますが、そういうものを含めまして、評価をいたしまして、規程等、変更の必要がございましたら、今、進めています、規程の点検プロジェクトに即して、規程を変更することを考えております。

私からは、以上でございます。

○平野委員長 御意見、御質問はございますでしょうか。ありがとうございます。

続きまして「3 報告事項」の「(3) 平成29事業年度業務実績評価結果(厚生労働大臣評価)について」執行部から報告をお願いします。

●鎌田企画部長 資料は09、報告事項3というものです。

時間も押していますので、簡潔にします。

これは6月の経営委員会で議決いただいて、厚生労働大臣宛てに提出したものについて、厚生労働大臣から評価をいただいたということで、御報告なっています。

エグゼクティブサマリーと書いてある、ちょうど右のところですが、総合評定はBとなっております。Bが標準です。

項目別に見ますと、1カ所を除いて、自己評価と大臣評価は一致してしまっていて、違うところは、Ⅳ-1、表の右下ですけれども、その他業務運営に関する重要事項というところが、当法人としてはAだと思っておりましたが、大臣評価はBとなっているものです。

飛んでしまうのですけれども、83ページをごらんください。102分の83とありますが、ここがⅣ-1、その他の業務運営に関する重要事項でして、下の表の右のところに、主務大臣による評価があります。

ちなみに、左側は、全て以前に議決した中身ですので、説明はしません。

評価はBとありまして、1枚めくっていただいて、102分の84ですけれども、前のページからつらつら続いていますけれども、以上を踏まえれば、所期の目標を上回って達成しており、Bと評価するとあります。

その他の事項として、外部有識者の意見ということで、合議制への変更については、粛々と運営したものであり、独法評価の基準からすれば、Bが妥当ではなかろうか。

あと、GPIFのガバナンス改革は、独法に初めて経営委員会が設置された例であり、努力していることは一定程度評価できる。引き続き、意義をより広く、組織発展のために受けとめていただきたいという御意見をいただいています。

説明は、以上です。

○平野委員長 ありがとうございます。

御意見はございますでしょうか。どうもありがとうございます。

最後の「3 報告事項」に移りたいと思います。「(4) Climate Action100+参加について」執行部から報告をお願いします。

●村田市場運用部スチュワードシップ推進課企画役 資料の6分の1のエグゼクティブサマリーをごらんください。

今回は、Climate Action100+にサポーターとして参加したことについての御報告となります。

Climate Action100+につきましては、6分の3ページに簡単に概要を記載しておりますが、ダイベストメントによらずに、エンゲージメントを通じて、温室効果ガス排出量の多い企業に対して、気候変動に係るガバナンス、取り組み、情報開示の強化を求める、投資家主導の世界的なイニシアチブとなります。

一番下にもありますように、参加区分は、みずからエンゲージメントを行うことを求められるパーティシパントと、エンゲージメント活動への参加を求められることのない、サポーターという2つの区分に分かれておまして、今回、GPIFはサポーターという区分で参加をいたしております。

今回、Climate Action100+に参加した背景として、6分の4ページに、その影響力について記載をしております。

1つ目は、上段にあります、Climate Action100+そのものの影響力になります。

2点目は、下段にも記載しておりますように、GPIFの資産、ポートフォリオに対する影

響力という観点から、今回、参加を決めております。

また、今回の参加に当たりましては、日本企業が10社、エンゲージメント対象に選ばれているということもございまして、対象企業や関係機関とも意見交換をしまして、日本企業の受けとめ方ですとか、エンゲージメントをするに当たって、企業から見て改善したほうがよい点など、ヒアリングをいたしまして、Climate Action100+の事務局に対して、GPIFからエンゲージメントを行っております。

具体的には、エンゲージメントの前提として、投資家と企業の双方で信頼感がないといけないというところもあって、例えば100社の選ばれ方という点で、温室効果ガス排出量の多い企業が、悪い企業という扱いを受けたくないような形をとってもらいたいという企業からの意見もございましたので、今回、Climate Action100+のホームページにも、systematically important greenhouse gas emittersということで、大きい影響力を持つ企業という概念をはっきりと明示することなどを求めまして、企業や関係機関からも、日本企業が正当に評価、扱われるよう、GPIFが意見を言ったり、中から変化を促すといったことは、ありがたいと評価をいただけたということで、企業側の懸念も改善できたこと、影響力、あとは、ダイベストメントによらず、エンゲージメントを通して企業に働きかけるという考え方に賛同して、今回、6分の5ページにもありますように、サポーターとしての参加をするに至りました。

サポーターの要件、求められる事項としては、アセットオーナーであること、6分の6の最後のページになりますけれども、サインオンステートメントへの公式な賛同、この2点のみとなります。

今回、GPIFがこれに参加する目的としましては、6分の5ページの下段にありますように、運用受託機関のステュワードシップ活動を評価するためということで、特に共同エンゲージメントについては、昨年改定されたステュワードシップコードでも、共同エンゲージメントに言及があることから、私たちとしても、共同エンゲージメントについて、知見を高める必要があること、また、ステュワードシップ活動原則で、運用受託機関に積極的なエンゲージメントを求めていますので、具体的にどのようにエンゲージメントが行われているか、運用受託機関から一方的に状況を聞くだけではなくて、私たち自身が見る機会をコストなく得られるということで、今回、Climate Action100+に参加をすることにいたしました。

事務局からの御説明は、以上となります。

○平野委員長 ありがとうございます。

御意見、御質問はございますでしょうか。どうぞ。

○加藤委員 1ページ目のKPIのところで、独立行政法人実績評価の関連項目の評価向上とあるのですけれども、これでいいのかと思いました。これもESG投資の一環とするのであれば、投資パフォーマンスに関係あるものがKPIとしてあるべきではないかという気もするのですが、いかがでしょうか。

●村田市場運用部スチュワードシップ推進課企画役 私たちとしては、今回、Climate Action100+の参加に当たっては、ESG投資の一環としてというよりは、運用受託機関の評価を目的としておりますので、関連項目の評価向上という観点でいきますと、運用受託機関の評価の高度化ということが、言えるかと考えております。

○平野委員長 どうぞ。

●水野理事 これは、エンゲージメントなので、エンゲージメントへのパフォーマンスの影響というのは、さまざまな論文、基本的には、エンゲージメントは、企業の持続的な価値向上に効果があるという論文が出てきていますが、GPIFも、そのコンセプトのもとに、スチュワードシップ活動を行っているのですが、一つ一つのエンゲージメントのアクションについて、運用にどのような影響があったかを測定するのは、極めて難しいのです。

ただ、今年、初めてESG活動報告を発行しまして、例えばGPIFのポートフォリオのカーボンフットプリントなどは、今後、年次で公開していくわけです。そうしたら、そこへの効果は出るかもしれないのですけれども、いわゆる運用のリターンとしてのKPIと、1つずつのエンゲージメントを直接的に結びつけることは、今のところ、GPIFだけでなく、誰もできていない状況ですが、ESG活動報告で捉えられると思うのです。

○平野委員長 どうぞ。

○加藤委員 リターンが1%上がったという話をしなくてもいいと思うのですが、要するに投資パフォーマンスを意識したKPIにすべきではないかという意見です。

●水野理事 この辺は、割と意識的にも曖昧にやっているのですけれども、ESGのパフォーマンスが長期のサステナビリティにつながって、ポートフォリオのサステナビリティが向上するという、曖昧な論文の中でやっているもので、前にも議論が出たのですけれども、いわゆる業務概況書の中は、もう少し明確な数字でないと載せられないのですが、ESG活動報告は、まだそのリンクが完全にはっきりしていないものでも、方向性として載せていこうということをやっています。

GPIFが出すというよりも、今後は、Climate Riskと企業のパフォーマンス、あるいは株のパフォーマンスを関連付けた、いろいろな研究がどんどん出てくると思うので、それに関しては、目を光らせるというか、見ておいて、導入できるものがあれば、導入したいと思うのですけれども、現時点では、運用の観点から結びつけることは、ESG活動報告で書いている内容が精いっぱいです。

○加藤委員 今後、検討していただければと思います。

○平野委員長 どうぞ。

○古賀委員 エンゲージメント対象の日本の企業に対して、ヒアリングされたということですから、そういうことで、連携を深めていくべきだと思うのですけれども、全体的には、異論はありません。

ただ、この組織自身がまだ投資団体の任意の集まりで、かつ率直に言って、実績とか、活動も今からという状況の中なので、GPIFがこういうところに名前を連ねることは、非常

に大きな影響があると思うのです。

大きな影響は、いい意味でも、悪い意味でも、出てくるのではないか。例えば企業経営に対してであるとか、したがって、そういう意味では、このClimate Action+100の運営も含めて、そのことをきちっと配慮しながら、GPIFが意見をきちっと言っていくという対応を要望しておきたいと思います。

以上です。

○平野委員長 ほかにいかがでございましょうか。よろしゅうございますか。

ありがとうございました。

これで「3 報告事項」を終了いたします。

「4 その他の事項」でございしますが、事務室から、金融事業者からの寄附等の報告について、報告がありますので、お願いします。

●辻経営委員会事務室長 経営委員会規則第9条、金融事業者からの寄附等の報告等に定める毎年1回の定期報告につきましては、資料12のとおり、金融事業者からの研究助成か等に関する報告書を提出していただいておりますことを御報告いたします。

なお、古賀委員、小宮山委員、中村委員、堀江委員、高橋理事長におかれましては、該当がない旨、御連絡をいただいております。

以上です。

○平野委員長 ありがとうございました。

それでは、最後に、第14回経営委員会の議事概要及び議事録について、内容が関連しておりますので、事務室から、まとめて説明をお願いします。

●辻経営委員会事務室長 第14回経営委員会の議事概要及び議事録について、御出席の委員の皆様にご署名をいただいたところです。経営委員会において、第14回の議事録の作成及び第14回の議事概要の公表について、承認を得たということによろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

●辻経営委員会事務室長 それでは、議事概要の公表の進めさせていただきます。

なお、公表時期につきましては、10月22日月曜日ごろを予定しております。

○平野委員長 本日の議題は、以上となります。

平成30年度上半期も終わりましたが、高橋理事長、何かございますでしょうか。

○高橋理事長 上半期が終了して、初めての経営委員会でありますので、9月末の実績状況について、西原さんから、簡単に御報告させていただきます。

●西原運用リスク管理室長 かしこまりました。

第2四半期でございます。運用状況につきましては、プラス3.42%、額でいきますと、プラス5.4兆円になります。したがって、今年度、第1四半期と通算でいきますと、上半期でプラス5.13%、金額ベースでいきますと、プラス8兆円ということになります。

資産全体でいきますと、169.8兆円ということで、170兆にいよいよ近くなってきています。

構成割合につきましては、第2四半期末の時点では、国内株、外国株につきましては、若干のオーバーウエイト、国内債券につきましては、25.26%ということで、乖離許容幅の下限に近付いてございますけれども、先般、議決いただきました、国内債券と短期資産の合算ベースで管理をしています。そのベースでいいますと、33.84%になります。

私からの報告は、以上になります。

○平野委員長 ありがとうございます。

どうぞ。

○高橋理事長 10月に入って、株価が下がったりして、非常に不安定な状況が続いておりまして、足元の瞬間風速では、上半期で8兆円ぐらいにいったのですがけれども、多分半分くらいはなくなっていると思います。

この先、非常にボラティリティーの高い状況が予想されますし、投資委員会でも話をしていますけれども、アップサイドもあれば、ダウンサイドもあります。皆さん、リスク要因だけ言いますけれども、もしかしたら、株価が上に上がるかもしれないこともありますので、よく注視しながら、運用をしていきたいと考えております。よろしくお願いします。

○平野委員長 ありがとうございます。

事務室から、連絡事項等があれば、お願いします。

●辻経営委員会事務室長 今後の経営委員会等につきましては、iPadに記載のとおりでございます。次回は、11月19日月曜日9時から委員会の開催を予定しております。

机上の関係法令ファイルにつきましては、終了後、置いたままでお願いいたします。

○平野委員長 これにて、第15回「経営委員会」は終了します。お疲れさまでございました。