

現行規程の点検プロジェクトの実行（6）

区分	審議	対象範囲	
エグゼクティブサマリー <ul style="list-style-type: none"> これまでの経営委員会で、内部規程見直しの方向性を整理いただくとともに、具体的な規程案をお示ししつつ、順次審議。 論点がなお残されている規程について、経営委員会で御議論いただくもの。 			
バックグラウンド <ul style="list-style-type: none"> 現在の内部規程に関する課題と見直しの方向性について、外部専門家（シティニューワ法律事務所）が提言を整理。 提言内容を踏まえつつ、規程見直しの方向性に関する経営委員会としての方針を整理いただき、執行部において、具体的な見直し作業に着手中。 		フィードバック期間及び検証方法 <ul style="list-style-type: none"> なし 	
戦略プラン <ul style="list-style-type: none"> 経営委員会における整理を踏まえ、優先順位を定めた上で、見直し作業に順次着手。 		便益及びリスク <ul style="list-style-type: none"> 便益：改正GPIF法との整合性確保等 リスク：経営委員会の審議・報告事項の増加、機動的な業務運営に支障が生じることへの懸念 	
		KPI <ul style="list-style-type: none"> なし 	
		その他 <ul style="list-style-type: none"> なし 	



本日御議論いただきたい規程

- 組織規程
- 制裁規程
- 規程等の制定等に関する規程

組織規程に盛り込む委員会等の範囲について

- シティユーワからの提言を踏まえて、内部統制の基本方針に定められている委員会等を組織規程に盛り込むことで、経営委員会としての考え方を整理いたしたいところ。
- 経営委員会での議決に先立ち、監査委員会より、新たな論点が提起された。
具体的には、内部統制の基本方針に定められているか否かにかかわらず、組織規程上に明記しておくことが望ましい委員会等があれば、当該委員会等についても、組織規程に盛り込むべきというもの。 → 本日は、この点について御議論いただきたい。

対応案	考え方	論点等
<p>【A案】 内部統制上重要な委員会等について組織規程に記載</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ GPIF法が経営委員会の議決事項として規定している「組織に関する重要事項」について、 シティユーワ意見書では、「内部統制の基本方針」に定められている委員会等（投資委員会等）を内部統制の一翼を担う「重要事項」と捉えた上で、組織規程で定め、経営委員会の議決対象とすべきと提言。 ○ 同提言では、部室やコンプライアンスアドバイザー・リーガルアドバイザー等も「内部統制の一翼を担うもの」と整理。その意味で、組織規程は「内部統制等の概念図」を規定化したものと考えられる。 ○ このような考え方に立てば、内部統制の一翼を担うとは言えない委員会等（職員採用委員会等）については、理事長の業務執行上必要な委員会であり、理事長の裁量に委ねることが適当。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 制裁規程上の「制裁委員会」及び就業規則上の「懲戒委員会」は、内部統制上重要な委員会と整理されるのではないかと。 * 「制裁委員会」については、現在も、内部統制の基本方針に組み込まれている。また、制裁規程の制定・改正は、経営委員会の議決事項になっている。
<p>【B案】（= A案の上乗せ） 内部統制上重要な委員会等に加えて、業務フロー上、部室に準じて重要な委員会等も組織規程に記載</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 内部統制の基本方針に定められているか否かにかかわらず、業務フロー上、部室に準じた重要な役割を担う委員会等があれば、部室同様に組織規程に明記の上、経営委員会の議決事項とする。 ○ 例えば、職員採用委員会は、経営委員会が議決した定員増について、各部室の割り振りを決定する委員会であり、部室同様重要な役割を担うことから、組織規程に明記。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 内部統制とは関係のない、理事長の業務執行上必要な（関連部署のニーズのヒアリング等を目的とする）委員会等についても、経営委員会の議決対象とすることが適当か。 仮に、理事長が業務執行上必要と判断して委員会等を設置する場合でも、組織規程に規定する必要があるかどうかを経営委員会がその都度判断することが業務の機動性を損なうのではないかと。 ○ 「業務フロー上、部室に準じて重要」かどうかの線引きが曖昧にならざるを得ないのではないかと。

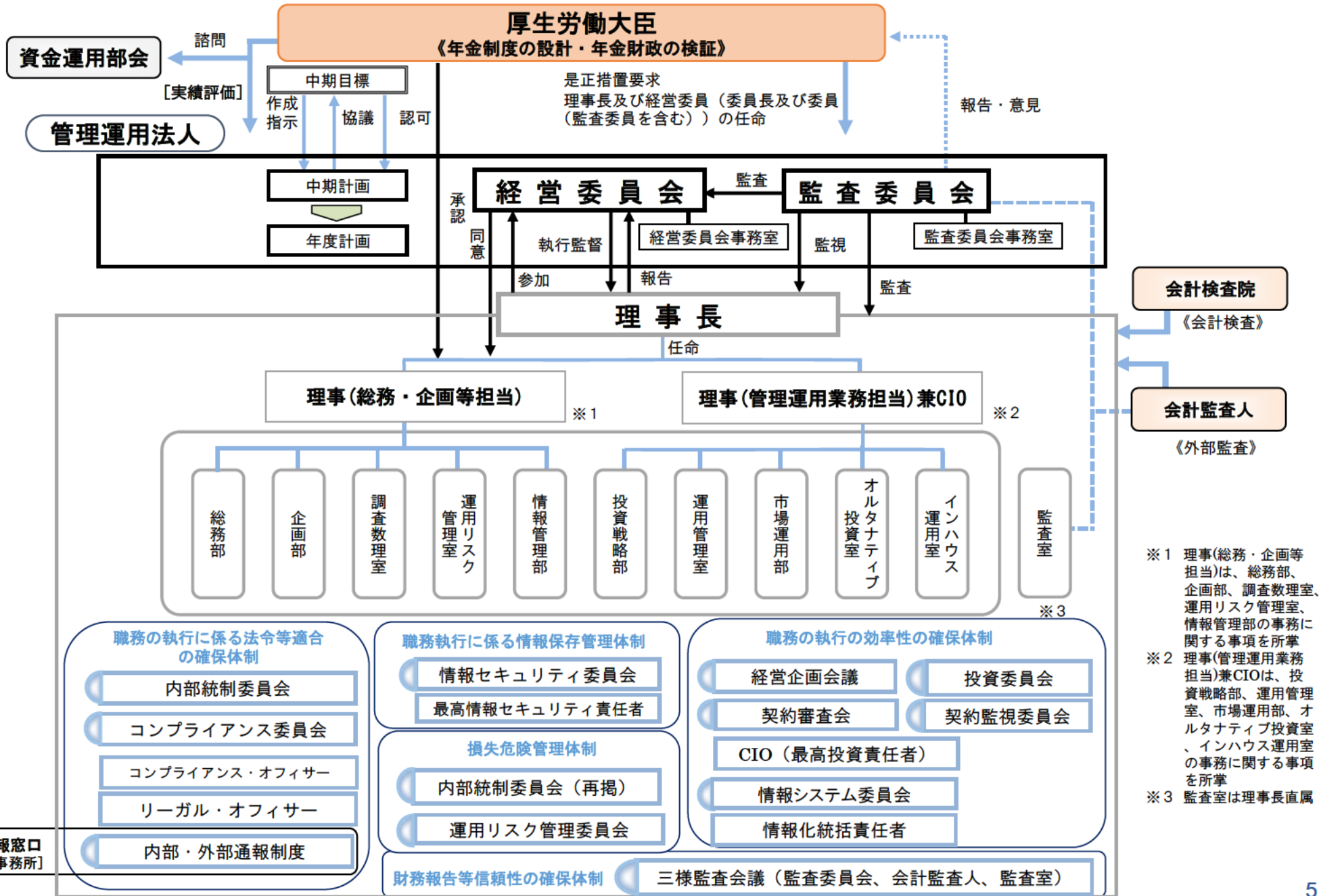
Ⅲ. 内部規程変更についての具体的ご提案

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。

内部統制等の概念図



制裁規程における役員の制裁区分について

前回の経営委員会において、監査委員会より制裁規程の見直し提案があったが、その際の議論や、その後の監査委員及びシティユーワ法律事務所との個別議論を踏まえ、見直し案を再整理したので、改めて御議論いただきたい。

		制裁区分				考え方
見直し案			経営委員長 経営委員	理事長	理事	<p>① 国家公務員の「懲戒処分」（免職・停職・減給・戒告）及び「監督上の措置」（訓告等）の考え方に基づいて再整理する。 具体的には、<u>制裁規程上、戒告以上の制裁を「懲戒処分」、訓告以下の制裁を「監督上の措置」とし、条文上書き分ける。（就業規則と同様の整理とする。）</u></p> <p>② 各府省の訓令や現在の就業規則では、監督上の措置として「訓告」「注意」に加えて「<u>厳重注意</u>」の区分があることから、<u>制裁規程上の制裁区分としても「厳重注意」を追加</u>する。</p> <p>※ なお、経営委員及び理事長に対する制裁区分としての「減給」「戒告」は、従来どおり残す。</p>
		解任	●	●	●	
		減給	●	●	●	
		戒告	●	●	●	
		訓告	●	●	●	
		厳重注意	●	●	●	
		注意	●	●	●	
(現行)		経営委員長 経営委員	理事長	理事		
	解任	●	●	●		
	減給	●	●	●		
	戒告	●	●	●		
	訓告	●	●	●		
	注意	●	●	●		

※ GPIF法第23条第2項では、制裁区分として「免職、停職、減給又は戒告の処分その他の制裁」と表記されているが、「停職」は職員に適用する区分であるため、上記の制裁区分から除外している。

職員の制裁（懲戒）に関する規定について

- 職員の制裁（懲戒）に関する規定を制裁規程と就業規則に併存させることについて、以下のとおりシティユーワより提言がなされたことから、その対応について検討するもの。

シティユーワ提言（ポイント）	論点
<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員の制裁（懲戒）については、制裁規程と就業規則の両方に手続が規定されているが、違反行為があった場合にどちらで手続するのか明確でなく、混乱を招く恐れがある。 そのため、職員に対する制裁手続は、制裁規程に一本化することが望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員に対する懲戒については、労働法の原則の下、労働組合の関与が法定化。 そのため、仮に制裁規程に一本化（＝就業規則の懲戒規定を制裁規程に委任）するとした場合、制裁規程の改廃に労働組合が関与することとなる。
<ul style="list-style-type: none"> ○ また、職員に対する制裁手続を制裁規程に一本化しない場合でも、制裁規程と就業規則のどちらが優先適用されるのか、その適用関係を明確化すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 以下の2案が考えられる。ただし、いずれの案についても、「制裁規程には、職員に対する制裁を盛り込む」旨が規定されているGPIF法第23条との関係で問題がないかどうか整理する必要がある。 【A案】 制裁規程には、職員の制裁に係る具体的な手続等は盛り込まない。（役員に対する制裁手続のみを規定し、職員に関する部分は削除） ただし、制裁規程において、職員の制裁は就業規則の懲戒規定に委ねる旨を新たに規定する。 【B案】 現在の制裁規程に規定されている職員の制裁に係る具体的な手続等はそのまま残す。 ただし、制裁規程において、職員の制裁は就業規則の懲戒規定が優先する旨を新たに規定する。

(参考) 関係法令等

○ 年金積立金管理運用独立行政法人法 (関係部分抜粋) (制裁規程)

第二十三条 管理運用法人は、業務の開始の際、制裁規程を作成し、これを厚生労働大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 前項の制裁規程においては、管理運用法人の役員及び職員が、この法律、厚生年金保険法若しくは国民年金法、これらの法律に基づく命令若しくは通則法若しくはこの法律に基づいてする厚生労働大臣の処分若しくは管理運用法人が定める業務方法書その他の規則に違反し、又は管理運用法人の役員及び職員たるにふさわしくない行為をしたときは、**当該役員及び職員に対し、免職、停職、減給又は戒告の処分その他の制裁を課する旨**を定めなければならない。

○ 就業規則 (関係部分抜粋) (懲戒)

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。

- 1) 免職……行政官庁の認定を受け、予告しないで解雇する。
- 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。
- 3) 昇給停止……1年以内の昇給を停止する。
- 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。
- 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。

○ 制裁規程 (関係部分抜粋) (制裁を課する場合)

第2条 役員等が、法、厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)若しくは国民年金法(昭和34年法律第141号)、これらの法律に基づく命令若しくは独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)若しくは法に基づいてする厚生労働大臣の処分若しくは年金積立金管理運用独立行政法人業務方法書(平成18年4月1日付厚生労働省発年0401021号認可)その他の規則に違反し、又は管理運用法人の役員等たるにふさわしくない行為(以下「違法行為等」という。)をしたときは、当該役員等に対し、次項に定める制裁を行うものとする。

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。

- 1) 免職 予告しないで解雇する。
- 2) 停職 1日以上3か月以内の出勤停止とし、その期間の給与は支給しない。
- 3) 減給 減額すべき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。
- 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。
- 5) 訓告 文書により注意し、その将来を戒める。
- 6) 注意 口頭により注意し、その将来を戒める。

制裁規程における制裁処分の公表について

監査委員会より、制裁処分に係る公表基準を明文化すべきとの提言がなされたことから、国家公務員における懲戒処分の公表指針を参考とした基準を制裁規程に設けてはどうか。

国家公務員における懲戒処分の公表指針 (平成15年11月10日総参-786、人事院事務総長発)

人事院では、この度、各府省等が懲戒処分の公表を行うに当たっての参考に供することを目的として、下記のとおり懲戒処分の公表指針を作成しました。(途中略)

本指針は懲戒処分の公表に係る原則的な取扱いを示したものであり、個別の事案に関し、当該事案の社会的影響、被処分者の職責等を勘案して公表対象、公表内容等について別途の取扱いをすべき場合があることに御留意ください。

記

1 公表対象

次のいずれかに該当する懲戒処分は、公表するものとする。

- (1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒処分
- (2) 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、免職又は停職である懲戒処分

2 公表内容

事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに所属、役職段階等の被処分者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表するものとする。

3 公表の例外

被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合等 1 及び 2 によることが適当でないと認められる場合は、1 及び 2 にかかわらず、公表内容の一部又は全部を公表しないことも差し支えないものとする。

4 公表時期

懲戒処分を行った後、速やかに公表するものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごとに一括して公表することも差し支えないものとする。

5 公表方法

記者クラブ等への資料の提供その他適宜の方法によるものとする。

制裁規程における規定案

(制裁の公表)

第〇条 管理運用法人は、原則として、次の各号のいずれかに該当する制裁がなされたときは、速やかにこれを公表するものとする。

- (1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る懲戒としての制裁
- (2) 職務に関連しない行為に係る懲戒としての制裁(減給及び戒告を除く。)

2 管理運用法人は、前項の場合において、制裁の事由に該当する行為の概要、制裁の区分及び程度、制裁年月日、所属、役職名等の制裁を受けた者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとするを原則とする。

3 管理運用法人は、制裁の事由に該当する行為による被害者又は関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合においては、前2項の規定にかかわらず、公表内容の全部又は一部を公表しないことができる。

4 前3項に規定する公表は、管理運用法人のホームページへの掲載その他適宜の方法によるものとする。

規程等の制定等に関する規程

シテニューワ提言（ポイント）	見直しの方向性
<p>○ 内部規程のツリー構造や改廃権限を明らかにするため、規程の「決定権者」と「名称」を紐付けるべき。</p>	<p>○ <u>経営委員会又は監査委員会が制定するものを「規程」、経営委員長又は理事長が制定するものを「細則」と区分する。</u></p> <p>(注)</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営委員長（又は理事長）が制定するものは、基本的に「細則」の名称に統一するが、細則の下位規程と整理されるものについては「要綱」という名称にする。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin-top: 20px;"> <p>【規定等の体系（イメージ）】</p> <p>規程（経営委員会が制定） → 細則（理事長が制定） → 要綱（理事長が制定）</p> </div>