

第 50 回経営委員会議事概要

1. 日 時：2021 年 1 月 14 日（木）16：00～17：50
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 ・内田委員 ・加藤委員
・古賀委員 ・小宮山委員 ・根本委員 ・堀江委員
・宮園理事長

※新井委員長代理、岩村委員、内田委員、加藤委員、古賀委員、小宮山委員及び根本委員は Web 会議システムにより出席

4. 議事概要

【議決事項】

(1) 「財投債の会計区分の変更について (2)」

財投債の会計区分の変更について、議決を行い、出席した 10 名の全委員の賛成により承認された。

質疑等はなかった。

(2) 「法務体制・機能の拡充・強化について (2)」

第 4 期中期計画に掲げられている法務体制・機能の拡充・強化について、執行部に新たに法務室を設置するとともに関連する業務の運用の改善を図るため、組織規程、内部統制の基本方針、制裁規程、内部通報及び外部通報に関する規程及び金融商品の取引等に関する規程の改正について、資料のサマリーの「便益及びリスク」に「透明性の向上」と加えた上で、議決を行い、出席した 10 名の全委員の賛成により承認された。

質疑等は以下のとおりである。

委員 A 今回の改正は、第 4 期中期計画の「法務体制・機能の拡充・強化を図る」という目的に沿って行われたと理解している。中期計画に記載された背景は、コンプライアンス事案に対する対応やオルタナティブ投資の法務契約の手順が滞ったこと等に対応したものであり、それに対して、きめ細かな対応がされたと思う。

内容の修正ではないが、中長期的な課題として何点か質問したい。コンプライアンスハンドブックでは書かれているが、規程ではコンプライアンスについて定義されていない。今後どのように考えていけばいいのか。

執行部 ご指摘のとおり、職員に周知するために作成しているコンプライアンスハンドブックには、辞書をひいた定義のようなものを書いているが、規程類には定義は

ない。コンプライアンスハンドブックでは、「単に法令及び内規を遵守することにとどまらず、企業活動において社会規範に反することなく公正・公平に業務遂行すること」と解説をしている。法令・内規の形式的な遵守にとどまらず、国民を初めとした GPIF のステークホルダーの信頼を損なわないという観点から、このような記載を設けていると理解している。内部統制の基本方針は、厚生労働省令の規定を受けて章立てがされているが、コンプライアンスの定義を精査することについては、内部統制の基本方針の全体に関わることなので、他の事例や専門家へのヒアリングも含めて、丁寧に検討しながら対応したいので、今後の宿題としたい。

委員A 次に組織規程の中での審議役のコンプライアンスにおける位置づけや役割については、「審議役は法務室の所掌事務を総括する」となっているが、この「総括」というのは、コンプライアンス案件について、どういう関わり方をすると考えたらいいか。

理事 組織規程の審議役の条文については、現在はコンプライアンス業務が企画部にあるので、組織規程の企画部の条文を引用して「総括する」ことになっているが、今後は法務室の条文を引用して「総括する」という立てつけになる。「総括する」というのは、いろいろな法令用語で使われているが、事務について全体的な見地から、その取りまとめを行うという趣旨の言葉と理解している。当法人内における審議役に当てはめると、コンプライアンスの課題は、そもそも法務室だけではなくて、人事を担当する総務部、内部統制全般や広報を担当する企画部といった部署が密接に関係する課題であり、審議役は法人全体の業務を見渡せるというポジションにあるため、全体的な見地から、コンプライアンスについて取りまとめるとい役割となっている。審議役と法務室長との関係については、法務室長は理事長の直属、審議役も理事長の直属となる。両者は上下関係ではなく、協働する関係になると考えており、それぞれ強みがある。法務室長は、外部の知見も含めて専門性が発揮できる。審議役は、法人全体の業務、実情を俯瞰できる。そういったそれぞれの強みを活かして、協働して、理事長の指揮の下で、コンプライアンスについて関わっていくことになる。

委員A 個別事案の調査の際には、法務室長が先行して動くことになるのか。

理事 当法人にはコンプライアンス・オフィサーという職務があり、現在は審議役がコンプライアンス・オフィサーを兼務している。審議役には法人全体の業務を俯瞰できるという強みがあるので、審議役がコンプライアンス・オフィサーを担っているが、今回もその形を継続している。コンプライアンス・オフィサーの業務は、組織規程で「コンプライアンス・オフィサーは管理運用法人の役員及び職員に対する法令遵守等の周知に係る事務をつかさどるほか、別に定める事務に当たるものとする」と規定されている。コンプライアンス・オフィサーの別に定める事務には、通報事案の調査がある。コンプライアンス・オフィサーは、引き続き役員に対する法令遵守等の周知や通報事案の調査を担当し、法務室長は専門的

なバックアップを行うという協働関係だと考えている。コンプライアンス・オフィサーも法務室長も理事長に直属し、上下ということではなく協働するという関係である。また、今回の改正により法務室長はコンプライアンス・オフィサー代行の発令を受ける予定であるので、特別な状況の下では、通常の協働関係とは別に、コンプライアンス・オフィサーに代わって事務に当たる。

委員A 刑事訴訟法では、被疑者に対する不起訴処分の告知と告訴人等に対する事件処理の通知がセットになっているが、民事では、いろいろな意見を踏まえると難しいので、今後の事案で実際に対応していくことにして、今回は内部通報及び外部通報に関する規程には記載しないという整理をしたのか。

理事 被通報者の地位を安定させる配慮が必要である場合には、適切に告知をするということを、運用における基本的な考え方としているが、一律の規定化という点については、各方面にヒアリングしている中では、規定化するだけの判断はできないため、今後、事例の集積等も重ねながら、引き続き検討していきたい。

委員長 被通報者に対する告知を規定化できない理由は何なのか。常識的に考えると、規定化してもいいのではないかと思う。

理事 複数の弁護士からのヒアリングでは、事実上フィードバックするということは実際に行われるが、フィードバックの方法は、上司からや人事から等、様々であり、また職場の人間関係を壊してしまうような場合はフィードバックを控えるなど、通報の内容によって、相当デリケートな判断をしなければいけないという実務の経験に照らした意見が多かった。

委員長 今後の課題として継続検討するという位置づけだが、具体的な案件が出てくれば、それに応じてその可否を点検するということか。

理事 規定がないので通報しないという運用ではない。被通報者の地位の安定に配慮しなければいけないという必要性を踏まえて適切に告知をするということが運用の基本であると考えている。あとは、規定として権利化するかどうかということの話だと考えている。

委員長 被通報者から結果を知りたいという要請があった場合、その要請に応えなければ被通報者の地位が不安定化するという状況があると推定されるが、要請があった場合は原則として告知をすると想定していいのか。

理事 個人的な意見になるが、被通報者が自分自身が通報の対象になったことを認知しているから要請が出てくるという構造なので、被通報者が知っているかどうかの方が大事であると思う。要請に対してというのは権利性の議論になるので、あまり強調するわけにもいかない。被通報者の地位の安定をきちんと考慮しながら、都度の判断があるということではないかと考えている。規定がないから告知しないということではない。

委員長 配慮が必要であるという判断は、誰がどのように判断するのか。

理事 法務室を設けることで専門性を集約し、また、外部の弁護士事務所とのリレーションを持つことで、深い知見も得ながら判断ができると想定している。

委員B 実質的には刑事手続も懲戒手続も同じである。できれば要請があれば告知することを原則にしてほしい。今の内部通報の制度は、内部通報者側の保護にはかなり配慮が行き届いているが、被通報者側の立場や権利性に対する配慮は、十分ではないように見える。

内部通報によって冤罪的な状況を生むリスクも常に抱えているので、両方のバランスを取るのは当然のことである。社会的に十分な検討がされていないので、そういう規定の前例がないというのが実情なのだろうと思うが、今後の課題として、その辺りをよく検討し、適切に対応してほしい。

委員A 制裁規程の第10条第2項に「全ての理事が審議の対象者であるときは、委員の中から理事長が指名する者をもって充てる」とあるが、審議の対象者でなくても、利害関係があり、委員長とするには不適切である場合も想定されるが、その場合はどう対応するのか。

執行部 制裁委員会は理事を対象としているが、両理事とも審議対象の場合は、委員の中から別の者を充てるというルールは、今回は変更していない。審議対象者は委員長の適性に異議を唱えることもあり得るので、委員長を外す基準が曖昧になると、制度の運用として不安定なものになってしまうのではないかと懸念した。

調査の客観性、透明性を確保するという点については、調査の段階で関係者の排除をすることと、法務室を立ち上げ、専門的に支援をすることで対応できる。委員長が調査を踏まえない判断や議事進行をすれば、理事としての適性の問題ということで、説明責任を課すなり、経営委員会のガバナンスで対応は可能である。

委員A 内部通報及び外部通報に関する規程の別表及び制裁規程の中で「関する者」という用語が使われているが、これは旧規程で、複数の用語が使用されていたので、用語を統一したほうがよいという委員の意見に従って、修正されたと認識している。「関する者」というのは、法律用語ではあまり聞くことが無い。広い概念として捉えるつもりであるとのことだが、例えば会社法では、取締役特別な利害関係があったときは、取締役会で議案から外れるといった規定がある。それと同じように、もう少し明確に決めることは考えられなかったのか。

理事 経営委員会規程では「特別の利害関係」という言葉を使っている。会社法上、「特別の利害関係」という言葉はそれ以上の定義がないが、実務としては利益相反取引を取締役会で承認する、競業取引を承認する、解任決議における当該取締役のケース等、「議案との関係」での「特別な利害関係」は、かなりはっきりした世界になっている。「特別の利害関係」と今回の規程の中で用いている「事案に関する者」のどちらが広い狭いかは、一概に言うことはできないが、この「事案に関する者」というのは、特に、調査を誰がするのかという文脈で使わせていただいている。何のためといえ、調査の客観性を確保するために「除く」という実務になるので、おのずと判断はできるのではないかと思う。

「特別な利害関係」という言葉も検討はしたが、「会議の議案との関係」という

のは、文脈が違うと考えた。

委員長 「事案に関する者」を決めるにあたって、誰が何を根拠にどのようにして決めたか、というプロセスが明確であることが大事になると思う。法務室を含め法的な知見を集めることは必要であると思う。この短い文言で全ての状況をカバーするのは難しいので、それは今後出てきたいろいろな事例、あるいは知見を集めながら、点検をしていくということになるのか。

理事 文言だけで判断するという事ではないと思う。

委員B 私もそれでよいと思う。文言は抽象的であるが、この規定の趣旨に鑑みて、どの範囲なのかというのを決めていけばよいと思う。

特に、調査の客観性、適正性に疑念が生じるような場合は、「関する者である」ということで整理をし、かつ、それをプロセス的に担保していくことで、当面は対応できるのではないかと思う。

委員長 資料のサマリーの「便益及びリスク」に「透明性の一層の向上」という言葉を入れたほうがよいのではないか。今の議論のように、プロセスをきちんと定めること自体が、ガバナンスという観点から見れば透明性の向上につながるものだと思う。

執行部 後ろにも「内部統制の強化に一層資する」という言葉があり、「一層」がかぶるので、「透明性の向上」という形で記載したい。

委員長 法務室の設置及びそれに関連する規程については、基本的な点は議論が尽くされたと思う。

委員からもいくつかの今後の課題に関する問題提起があったが、まずは、コンプライアンスの定義をどうするのか。事案を積み重ねていく中で知見を深め、さらに必要に応じて点検をしていくことが課題となる。

審議役が総括することの意味についても、理事から法務室長と審議役は理事長に直結するものであり、協働関係に立つものであると説明があった。これも今後の運用の中で、うまく回っていくのか確認しながら進むということである。

被通報者への告知を規定化するかについては、現時点では規定化はしないが、配慮が必要な場合は告知をするということの基本として運用をする。そこで何か課題が出てきた場合には検討をするということである。

制裁委員会の委員長については、これも非常に事案が複雑になった場合には、経営委員会で改めて議論をすることで対応したい。

【報告事項】

(1) 「監査委員会活動報告（2020年度第3四半期）」

監査委員会活動報告（2020年度第3四半期）について、監査委員から、法務体制・機能の拡充・強化に係る進捗状況について確認したこと、業務監査ヒアリングの計画を策定したこと、4回の契約審査会に出席し契約審査は適正に実施されていると確認したことについて報告があった。

質疑等は以下のとおりである。

委員C コロナ禍の状況では、特にテレワークの状況が重要であると思うので、柔軟な働き方が本当に定着しているのか、一方でコミュニケーションが希薄になってしまわないか、といった点も見てほしい。

また、民間企業では定期的には実施していると思うが、GPIFでも従業員調査を実施しているのか。

委員A 御指摘の点については、ヒアリングの際に聞くようにしたい。

理事 年に一回、職員に対して現況調査を行っている。また職員に対して、個別面談も行っている。

委員C 非常に変化が大きかったなので、そういった内容はぜひ経営委員会にも伝えてほしい。

委員D 政府では7割をテレワークにするという議論がされているが、GPIFではどのくらいの割合の職員がテレワークをすることを想定しているのか。

理事 緊急事態宣言が発令されて、出勤者数の7割削減を政府から要請されている。この7割削減を職員に対して呼びかけるとともに、時差出勤も奨励している。

緊急事態宣言の発令前には、テレワークをする職員が約5割になっていたが、今は約6割強になり、時差出勤も入れると約7割となっている。

また、昼食も含めて職員間での会食を控えるよう指示している。

職場に出勤する場合には、午後8時には帰宅するように指示している。

委員B テレワークになると情報管理が甘くなるのではないかと懸念があるが、そのあたりの状況はどうなっているか。

理事 当法人のシステムはシンクライアント化されており、データそのものは法人のサーバーに置いてあるものを職員に貸与したPCを通じて見ているという状況になっているので、データが職員に貸与したPCに蓄積されている仕組みではない。プリントアウトしようとしても職場のプリンターに出てくる仕組みになっている。また、情報漏えい等に関する情報セキュリティの問題に対する取組については、研修も行っており、監査も随時受けながら、問題が出ないように取り組んでいる。

委員E 役員が出社しているとテレワークがしづらいという職員の意見もあるので、できればトップの役員が率先してテレワークを実施するように検討してほしい。

理事 承知した。

(2)「業務執行状況報告(2020年度第3四半期)」

業務執行状況報告(2020年度第3四半期)について、理事長及び理事から報告があった。

【その他事項】

議事録の作成及び議事概要の公表(9月18日及び10月9日開催分)について承認を

得た。

以上