

■ 職員の労務管理に関する事案

概要	● 法人内の勤怠状況調査により、適切な労務管理が行われていない事案が判明 ① 36協定に定める時間外勤務時間の上限を超えて勤務していた非管理職員がいた ② 管理職が深夜勤務をした際の割増手当が支給されていない
改善策	● 職員への周知不足及び管理職の深夜勤務割増手当の支給要件を国家公務員に準じるものと認識していたことが原因であることから、以下の改善策を実施 ① 非管理職の勤怠管理 ➢ 管理職に対し、管下職員の勤怠管理の徹底を要請。月に1度、非管理職の時間外勤務可能時間について注意を促すメールを全職員宛に発出。さらに、36協定に関する説明会を管理職を対象に実施 ➢ 職員が「労働時間」と「非労働時間」を正しく区分できるよう、労働時間の考え方を明らかにしたガイドラインを策定し、周知 ② 管理職の深夜勤務割増手当 ➢ 支給要件を労働基準法の趣旨に適したものになるよう職員給与規程を改正 ➢ 2024年度不支給となっていたものを調査の上、2025年12月に遡及支給を実施 ➢ 管理職が深夜勤務を行った場合、役員又は上司に深夜勤務の実績を報告させるフローを構築

■ 海外出張に関する事案

概要	● 契約締結前のファンド運用会社が開催する会議にGPIF職員が職務出席するに当たり、当該運用会社が業界の慣例に従って当該職員の旅費等を負担した事案。法人倫理規程に照らせば、GPIF負担とすべき事案。 ● 当該旅費等について、GPIFから当該運用会社に返金済み
再発防止策	● ルールに対する認識不足が原因であることから、同様の事案の再発を防止するため、以下の措置を実施 ➢ 当該職員及び職員の上司に対し、理事長から厳重に注意 ➢ 当該職員が所属する部室における出張旅費の取り扱いに関する事務マニュアルを策定し、当該マニュアルに定めるルールについて周知を徹底 ➢ 出張旅費の取り扱いに関するルールについて、法人全体に改めて周知。総務部から全職員にルールの周知を行うとともに、コンプライアンス室から、コンプライアンス・レターにて注意喚起 ➢ 運用委託先等に対し、法人内ルールについて説明及び周知 ➢ 法人倫理規程に関する研修において、法人内ルールの周知