

第35回社会保障審議会年金部会
平成28年1月28日

参考資料1

第32回社会保障審議会年金部会
平成27年12月25日

資料

GPIFガバナンス強化のイメージ (案)

厚生労働省年金局
平成27年12月25日

GPIFガバナンス強化のイメージ（案）

<目的>

- 「専ら被保険者の利益」にはそぐわない目的で運用が行われるとの懸念を払拭し、運用に対する国民の信頼を高める
- 運用の多様化・高度化が進む中で、適切にリスクを管理しつつ、機動的な対応を可能に



<方向性>

- ① 独任制から合議制への転換
基本ポートフォリオ等の基本的な事項の決定は合議体が実施
- ② 「意思決定・監督」と「執行」の分離
執行部を合議体が有効に監督し、執行部の責任と権限を明確化するため、両者を分離

1. 合議制による意思決定の導入（経営委員会（仮称）の設置）

① 経営委員会の事務

- 重要事項の議決
 - ・ 基本ポートフォリオを含む中期計画等管理運用に関する重要事項
 - ・ 財務諸表、役職員の報酬、制裁規定等の組織・経営管理上の重要事項

➢ 執行部の職務の執行の監督

② 経営委員会の構成・任命等

- 構成員は、経営委員（経営委員長を含む）9人及び執行部の長（計10人）
 - ※ 被保険者及び事業主の立場を適切に代表し得ると認められる団体の推薦する者各1人を含む
 - ※ 現行は、運用委員7人、監事2人
- 運用担当理事は、経営委員会の求めに応じ経営委員会に出席し、管理運用業務の執行の状況を説明しなければならない。あわせて、管理運用業務に関する議案について、意見を述べることができる
- 経営委員長及び経営委員は厚生労働大臣が任免
- 経営委員の任命は、経済、金融、資産運用、経営管理その他の年金積立金の管理及び運用に必要な学識経験又は実務経験を有する者のうちから厚生労働大臣が定める基準（各分野から何人程度選定するか、役職ごとに求められる条件等）により行う
- 経営委員については現行のGPIF法の役員と同様に、守秘義務の徹底、利益相反の防止等について規定（常勤の委員については兼業禁止等も規定）
- 委員の任期は中期計画期間と整合性を取る観点から5年

2. 意思決定・監督と執行の分離

① 執行部（執行役員）

- 執行部の長、運用担当理事、理事各1人を設置
- 執行部の長は、法人を代表し、経営委員会の定めるところにより、その業務を総理
- 執行部の長の任免は厚生労働大臣が行う
- 経営委員会は、執行部の長が解任事由に該当する場合には厚生労働大臣に報告しなければならない
- 運用担当理事は、厚生労働大臣が定める管理運用業務に関し法人を代表し、執行部の長の定めるところにより、その業務を掌理
- 運用担当理事及び理事は、執行部の長が、経営委員会の同意を得て任免。ただし、運用担当理事の任免に当たっては、厚生労働大臣の認可を要する
- 執行部の長、運用担当理事及び理事の要件は、経営委員と同様とする
- 執行役員については、現行のGPIF法の役員と同様に、守秘義務の徹底、利益相反の防止、兼業禁止等について規定
- 執行部の長の任期は5年、理事の任期は執行部の長の任期の範囲内で、執行部の長が定める

② 監査等委員会の設置（適切な執行監視）

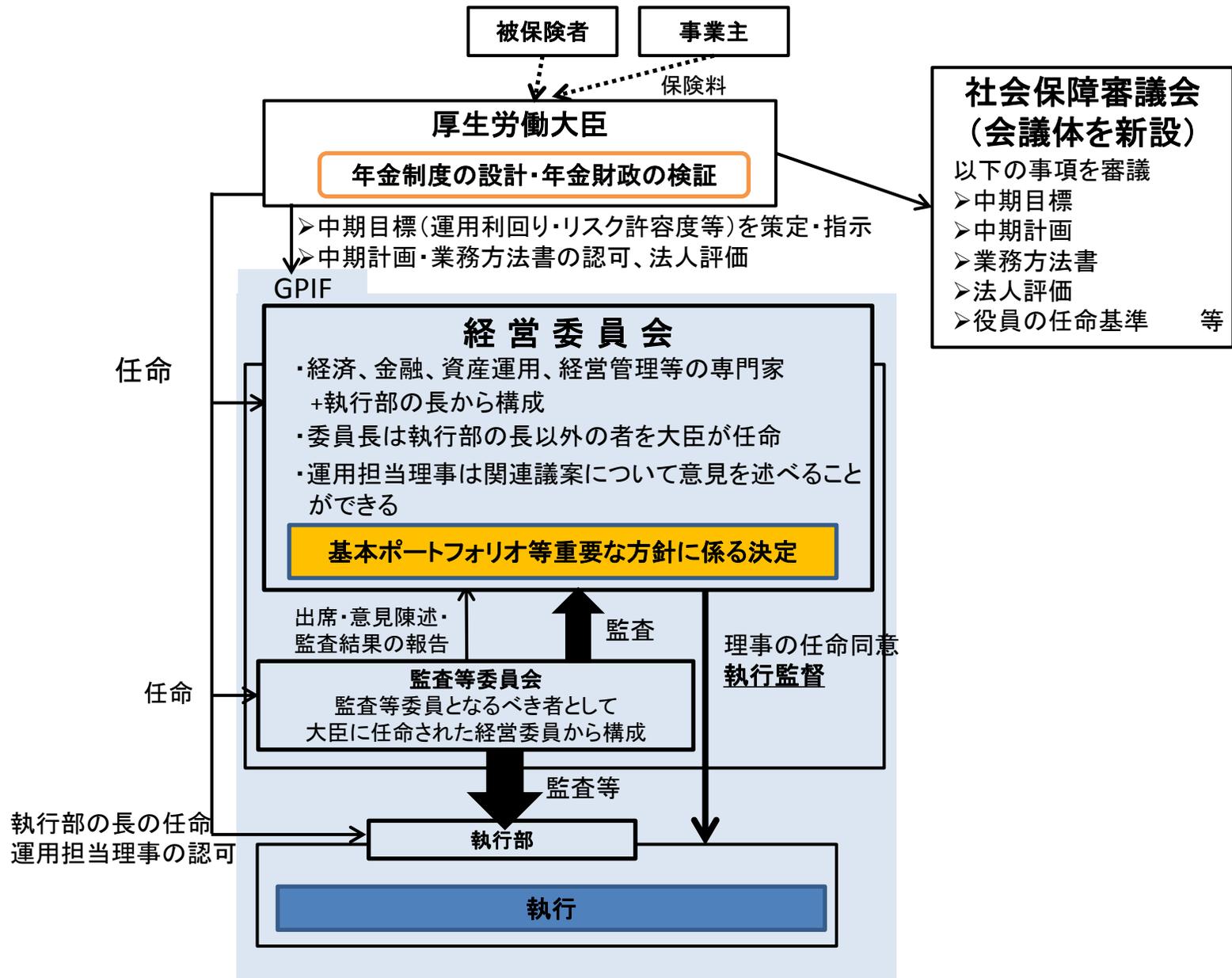
- 執行部の職務の執行の監査等のため、経営委員会に監査等委員会を設置
- 厚生労働大臣は経営委員の中から監査等委員となるべき者を任命
- 監査等委員3人以上とし、うち1人以上は常勤とする

※ 監査等委員会を除き、法定の委員会は設置しない。ただし、経営委員会の判断で、事務を補佐するための各種委員会を設置できることとする（その場合も意思決定は経営委員会で実施）

3. 厚生労働大臣の権限・役割

- 運用についての最終責任は厚生労働大臣（具体的な役割・権限は以下のとおり）
 - 中期目標（目標運用利回り及びリスク許容度等）の策定・指示
 - 中期計画（基本ポートフォリオ、予算等）、業務方法書の認可、法人評価
 - 経営委員長、経営委員、執行部の長等の任免・認可
 - 特に必要があると認めるときの措置要求
 - ※ 社会保障審議会に会議体を新設し、重要事項を審議
- 〔 審議事項：中期目標、中期計画（基本ポートフォリオ、予算等）、
業務方法書、法人評価、役員の任命基準 等 〕

GPIFガバナンス強化のイメージ（案）



経営委員会（仮称）に想定される議決事項（案）

【管理運用業務に関する事項】

- ◎ 業務方法書の作成・変更
- ◎ 中期計画（基本ポートフォリオ・予算を含む）の作成・変更
- モデルポートフォリオの作成・変更
- 年度計画の作成・変更
- 業務概況書の作成

【組織・経営管理に関する事項】

- 運用担当理事、理事の任命同意
- 内部統制に関する体制整備
- 組織定員に関する重要事項
- 役員報酬・職員給与の支給基準
- 制裁規程の作成・変更
- 財務諸表の作成

- その他経営委員会が必要と認めた事項

※ 経営委員会は、これらの事項の議決のほか、執行部の職務執行を監督

※ ◎は現行法において運用委員会の権限とされている事項

【論点1】合議制機関の在り方

- ① 合議制機関のメンバーの選任方法
⇒ 社会保障審議会に会議体を新設し、任命基準について審議。当該基準に基づき厚生労働大臣が任命。
- ② どのような専門性を求めるか
⇒ 現行の運用委員の要件である「経済」「金融」に加えて「資金運用」「経営管理」を要件化。
また、学識経験に加え実務経験を明示。
- ③ 拠出者の意向をどういう形で反映させるのか(①との関係を含め)、また、合議制機関のメンバーとする場合、その人数や②の専門性との関係をどうするか。
⇒ 社会保障審議会に新設する会議体に拠出者の代表が参画。
また、合議制機関のメンバーとして、労使の団体が各1人を推薦。
- ④ 合議制機関の規模、メンバー(特に常勤の者)に求められる条件(守秘義務の徹底、利益相反の禁止)
⇒ 現行GPIFの理事長、理事と同等の守秘義務の徹底、利益相反の禁止等。

【論点2】合議制機関と執行機関の関わり方

- ① 合議制機関と執行部の緊張関係をどのような形で担保するか
⇒ 「合議制機関と執行部との関係について(作業班において示された選択肢に関する整理)」を踏まえ、B案にC案の問題意識を加味し、より運用の現場・実態を意思決定に反映できるよう、運用担当理事について、合議制機関の求めに応じた説明義務を課すとともに、管理運用に係る議事について意見陳述できることとする。
- ② 合議制機関による適切な執行監視をいかに確保するか
⇒ 監督権限を持つ合議制機関の構成員からなる監査等委員会を設け、常勤委員の配置により適切な執行監視を確保。
- ③ 委員会設置の要否について
⇒ 監査等委員会を除き、法定の委員会は設置しない。ただし、経営委員会の判断で、事務を補佐するための各種委員会を設置可とする(その場合も意思決定は経営委員会で実施)

【論点3】厚生労働大臣の責任・役割

- ① 厚生労働大臣が策定する目標・リスク許容度とこれを受けて法人が策定する基本ポートフォリオの策定のプロセスをどうするか(認可制か報告制か等)
⇒ 運用の最終責任は大臣にあることから、基本ポートフォリオ等については認可制とする。
- ② 合議制機関及び執行部の任命・解任に厚生労働大臣はどのような形で関与するか
⇒ 運用の最終責任は大臣にあることから、合議制機関及び執行部の長の任免は大臣が実施。

(参考) 合議制機関と執行部との関係について 作業班において示された選択肢に関する整理

内容	A案	B案	C案
ポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 合議制機関による執行部への監督・監視機能の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 執行部の意見を意思決定に反映させつつ、監督・監視機能を確保（A案とC案の間） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 合議制機関と執行部の円滑な意思疎通、外部への効果的な説明、組織の簡素化に資する
類例	<p style="text-align: center;">CPPIB（カナダ） APファンド（スウェーデン） 日本放送協会（NHK）</p>	-	<p style="text-align: center;">日本銀行 日本郵政株式会社</p>
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 執行部の関与が説明のみになるため、意思決定に際し、運用の現場・実態との乖離が懸念される 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 執行部から加わる者が1人のみで、運用の現場の意見の反映に懸念がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 常勤の執行部が複数人加わる中、他の委員を非常勤とした場合、十分なガバナンスが発揮できるか （※日本銀行の政策委員会とは常勤の審議委員+執行部で構成） ・ 執行部の役員の任命は執行部の長ではなく大臣が行うこととなるが、執行部内のリーダーシップについて検討が必要