

東京都職員共済組合コーポレートガバナンス原則

(平成26年 8月25日 制定)

(平成27年 2月27日 改正)

(平成27年10月 1日 改正)

(令和 4年 3月31日 改正)

1 趣旨

東京都職員共済組合（以下「都共済」という。）は、組合員の利益のため、実質的な株主の1人として、その財産たる株式の長期的な価値の向上に必要な企業統治（コーポレートガバナンス）の在り方についてここに定める。

2 コーポレートガバナンスに対する基本的な考え方

都共済は、地方公務員共済制度の中で厚生年金保険給付組合積立金、退職等年金給付組合積立金及び経過的長期給付組合積立金を運用するという役割を担っており、他の公的年金と同様に忠実義務及び注意義務から成る受託者責任を負っている。

都共済が株式を保有する目的は、株式保有を通じて長期的にその財産価値を増殖し、組合員の利益に資することに他ならない。このため、都共済は、他の多くの株主と同様に、長期的に価値が増大すると見込まれる企業の株式に投資し、かつ、その企業が長期的な株主価値の増大に資する経営を行うことを求めていく。

3 都共済によるコーポレートガバナンスの基準（望ましい企業像）

株式会社の出資者であり実質的な所有者である株主は、経営者に経営を委任し、取締役の選任を通じて取締役会による経営執行の監督を行っている。

したがって、一般に株主と経営者の利害が必ずしも一致しないため、経営者が株主価値の最大化を目的とした経営を適切に行うよう規律付けるための仕組みが必要である。

都共済がコーポレートガバナンスの実効性向上のために望ましいと考える内容を以下に示す。

(1) 経営執行と監督の分離

取締役会は、株主に代わり経営者が株主価値の最大化を目的とした経営執行を行っているかを監督すべきである。

取締役会の監督機能を発揮させるためには、経営執行と監督の機能が人的に分離されることが望ましい。すなわち、取締役会は、マネジメントボード（取締役が経営者を兼ね、経営執行と監督が一体化した取締役会）ではなく、モニタリングボード（企業の重要な経営課題について意思決定を行い、経営執行は経営者に委ねた上で、その執行を監督する取締役会）であることが望ましい。

また、近年、サステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）を巡る課題への対応は重要な経営課題であるとの意識が高まっている。企業は、環境・社会全体のサステナビリティを巡る課題への対応を行う際に、企業自身の持続的な成長と結び付けて取り組むことが重要である。取締役会は、この観点から経営者の取組を監督し評価すべきである。

（２） 独立社外取締役を中心とする取締役会による監督

取締役会の監督機能を発揮させるために、経営執行から独立した社外取締役が主体的な役割を果たし、取締役会の独立性が担保されるべきである。

経営執行と監督の分離の観点から、独立社外取締役は取締役会全体の過半数を占めること、また、CEOと取締役会議長は職務が分離されていることが望ましい。

取締役会は、その役割・責務を実務的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備えるとともに、十分な議論を尽くし、迅速かつ適切な経営判断を下すことができる員数により、ジェンダーや国際性等の多様性と適正規模を両立させる形で構成されることが望ましい。

また、適切な経営執行のあり方は業種・事業によって異なるため、経営執行を監督する取締役会に求められる知識・経験・能力や多様性も、企業によって異なる。したがって、適切な取締役会の構成を実現するためには、その企業の経営執行を監督するために必要な取締役のスキル（技術・知識・能力）及びコンピテンシー（個人が本来持っている資質）を一覧化したマトリックスを作成し、取締役会全体として全てのスキル及びコンピテンシーを満たすよう取締役の選解任を行うことが望ましい。このマトリックスを作成することは、取締役会の後継者計画の策定・運用においても有効である。

（３） 指名・報酬・監査に関する審議・検討機能の確保

取締役会は、実効的に監督機能を発揮するために、指名・報酬・監査について審議・検討する機能を確保すべきである。

そのために、企業の機関設計に関わらず、監査（等）委員会又は監査役会に加え、独立社外取締役を主体とした指名委員会、報酬委員会を設置することが望ましい。

各委員会及び監査役会に対して都共済が期待する役割は、以下のとおりである。

- ・ 指名委員会

取締役、執行役及び執行役員（以下「取締役等」という。）の選解任に関する議論を行うとともに、取締役等の業務執行を監視し評価する。また、CEOの後継者計画の策定・運用にも関与する。

- ・ 報酬委員会

取締役等が株主価値の最大化を目的とした経営を行うよう規律付けるため、報酬算定式等の設定も含め、インセンティブとして適切な報酬制度を設計するとともに、業績評価に基づき、具体的な報酬額を決定する。

- ・ 監査（等）委員会又は監査役会

内部監査部門及び外部会計監査人が行う監査が適正であるか確認し、取締役等の業務執行を監査する。役割の性質上、監査（等）委員及び監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきである。

（４） 経営者に対する動機付け

業務執行取締役、執行役及び執行役員の報酬に関して、その報酬の相当部分を企業の中長期の業績に適切に連動させることによって、経営者が株主価値の最大化を目的とした適切な経営執行を行うよう動機付けがなされることが望ましい。

（５） 取締役の実効性評価

取締役会の実効性確保の観点から、取締役会は、取締役会全体・各委員会・各取締役について、それぞれに求められる役割・責務を明確化した上で、それらを踏まえた評価基準を定め、適切に実効性評価を行うことが望ましい。

また、取締役会全体・各委員会については、その結果を分かりやすく開示することが望ましい。

（６） 情報開示

企業は、株主及びその他のステークホルダーに対する説明責任を果たすとともに、適正な市場評価を得るために、適時適切に情報開示を行わなければならない。

その際、企業の財政状態や経営成績等の財務情報のみならず、長期ビジョン、経営戦略、経営課題、リスク、ガバナンスや環境・社会問題に関する事項（E S G要素）に係る情報等の非財務情報についても、積極的に情報開示することが望ましい。