

# 日本年金機構の正規職員等の労働条件の概要

## 1. 正規職員の労働条件

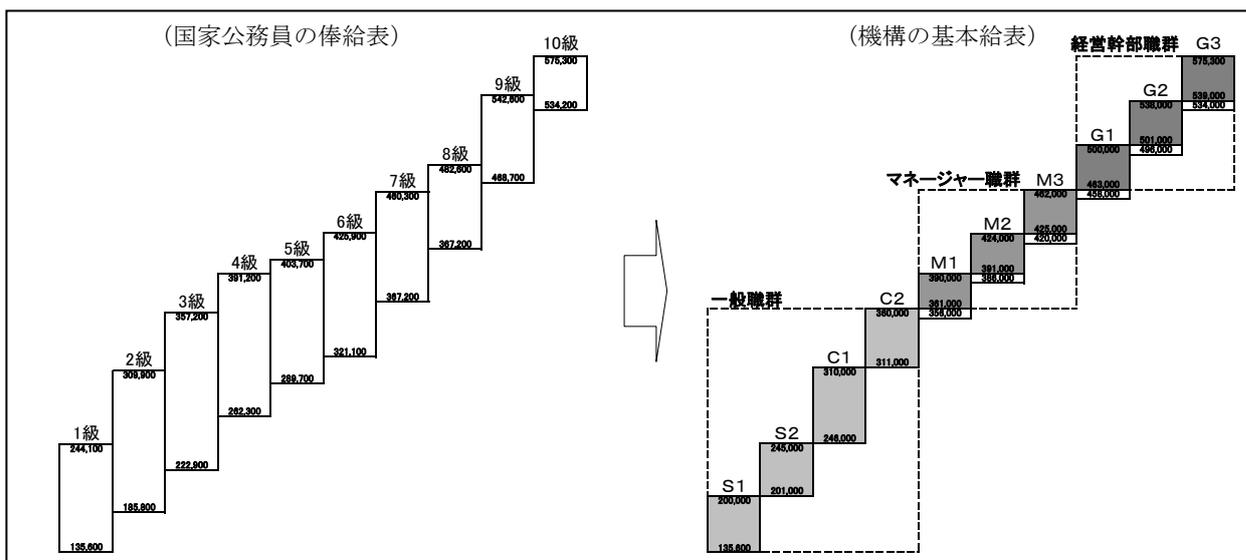
### (1) 給与

#### ① 基本的な考え方

- 一人当たりの人件費が社会保険庁の水準を上回らない範囲内で、
    - ㊦ 年功序列を排し、仕事（役割）が適正に反映される給与体系を導入する。
    - ㊧ 人事評価の結果を昇給・昇格へ的確に反映するとともに、管理職登用のための資格試験又は資格審査を導入する。
    - ㊨ 賞与における査定幅の拡大、退職手当におけるポイント制を採用する。
- など、能力・実績本位の制度設計を行う。

#### ② 基本給等

- 原則として、役割等級制度に基づく範囲給を採用する。
- 下位等級者が上位等級者の基本給を上回らない設計とする（仕事の難易度、責任の重さの明確化）。
- 各等級の金額幅を圧縮し、同一等級内での昇給を抑制する（年功制の是正）。
- 社会保険庁から採用される職員については、社会保険庁退職時の俸給月額から3%減額した額で格付けする。
- 人事評価結果によって、昇給停止や降給・降格する仕組みを導入する。



#### ③ 各種手当

- 国家公務員に支給されている手当を見直し合理化する。

(国家公務員と日本年金機構の主な相違点)

	国家公務員	日本年金機構
住居手当	借家に住居する職員に支給。自宅の場合は購入後5年間支給	宿舎に入居できない広域異動対象者の手当を増額し、それ以外の職員の手当を減額。自宅については支給しない
単身赴任手当	転居を伴う異動で単身赴任となった職員に支給（距離に応じた加算額の上限 45,000円）	転居を伴う異動で単身赴任となった職員に支給（距離に応じた加算額の上限 30,000円）
広域異動手当	60km以上広域異動した職員に支給（地域手当との調整あり）	設けない
寒冷地手当	寒冷地に在勤者に支給	設けない
特地勤務手当 準特地勤務手当	離島などへき地の官署に勤務した職員に支給	設けない
管理職員特別勤務 手当	管理職の休日勤務手当	設けない

## (2) 賞与

- 職員のモチベーションを向上させるため、賞与に占める期末手当（給与比例分）の支給割合を縮小し、人事評価が反映される勤勉手当（個人査定分）の支給割合を拡大する。
- 勤勉手当については、個人毎の査定幅を拡大する。

## (3) 退職手当

- 個人の実績や能力を適切に反映させるため、毎年度在級する等級のポイントを積み上げる方式（ポイント制）とする。

## (4) 労働時間、休日、休暇、休職等

### ① 労働時間

- 効率的・効果的な労働時間管理のため、弾力的な労働時間制度（変形労働時間制やフレックスタイム制等）の活用を可能とする。

### ② 休暇・休職

- 民間企業の実勢に準拠し、国家公務員に設定されている休暇・休職を見直し合理化する。

(国家公務員と日本年金機構の主な相違点)

	国家公務員	日本年金機構	
年次有給休暇	初年度15日、2年目以降20日	初年度10日、2年目15日、3年目16日、4年目17日、5年目18日、6年目20日	
病欠休暇	日数制限無し ・結核性疾患の場合 (1年間有給、1年超は5割支給) ・それ以外の私傷病 (90日有給、90日超は5割支給)	90日以内 (無給)	
子の看護休暇	有り(有給)	有り(5割支給)	
特別休暇	公民権行使のための休暇	有り(有給)	有り(5割支給)
	国会、裁判所等への出頭のための休暇	有り(有給)	有り(5割支給)
	骨髄移植のドナー休暇	有り(有給)	有り(無給)
	ボランティア休暇	有り(有給)	設けない
	結婚休暇	有り(有給)	有り(5割支給)
	妻の出産のための休暇	有り(有給)	有り(5割支給)
	妻の出産の間の子の養育のための休暇	有り(有給)	有り(5割支給)
	法事休暇	有り(有給)	設けない
	被災休暇	有り(有給)	設けない
	天災・交通機関の事故等により出勤が困難なための休暇	有り(有給)	設けない
夏季休暇	有り(有給)	設けない	
育児時間	有り(有給:女性職員に限定)	有り(無給:女性職員に限定しない)	
病欠休職	最大3年間 (結核性疾患は2年間、それ以外の私傷病は1年間給与の8割支給)	最大2年間 (無給)	

## 2. 地域限定期限付職員（仮称）の労働条件

労働条件は、以下の点を除き、正規職員と同じ。なお、労働契約の更新回数は2回を限度とする。

- ① 異動は一定地域内に限定する。
- ② 年金事務所の所長、課長や、本部・ブロック本部のグループ長などの管理職及びスタッフ職に登用されることはなく、職責手当(管理職手当)を支給されることもない。  
また、従事する業務は限定され、その業務内容は、各都道府県事務センターや本部の全国一括処理部門における審査業務が中心となる。
- ③ 機構での在職期間に係る退職手当は、正規職員と比べ▲50%とする。

※ 「地域限定期限付職員（仮称）」とは、現在、社会保険庁の常勤職員により担われている業務のうち、機構設立後に削減が予定されている業務量におおむね相当する人員規模（1,400人）について、正規職員の必要人員数のうち、あらかじめ、期限を定めて雇用される職員をいう。