

## 有期雇用化職員（仮称）について

### 【日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画（抜粋）】

#### IV 職員採用についての基本的考え方

##### 6. 雇用形態

- ・ 年金記録管理システムの刷新が機構発足後に予定されているなど機構設立後に大幅な職員数の削減が見込まれる。また、年金給付システムの刷新や社会保障カード（仮称）の導入、更には公的年金制度そのものの見直しなど様々な環境変化によって、機構の必要職員数は大きく変動し得る。機構においては、こうした変化に的確かつ柔軟に対応できるよう、適切な雇用形態を組み合わせしていく。

特に、機構設立後に必要な人員削減については、単に退職者の不補充のみで対応することとした場合は、機構の職員の年齢構成に歪みが生じることとなり、適切とは言えない。

- ・ こうした観点から、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、機構設立後に削減することが予定されている業務量におおむね相当する人員規模については、あらかじめ、機構の有期雇用職員として採用する。この場合、現在、社会保険庁の非常勤職員により担われている業務を行うため機構が採用する有期雇用職員との区別（職名による区分など）を明確にしておく。なお、社会保険庁の常勤職員を有期雇用化する職員の類型は、本基本計画に基づく改革案が完了する時点には廃止されるため、この雇用契約が更新される可能性があるのはそれまでの間である。したがって、これらの職員の契約更新を長期にわたって行い、期間の定めのない雇用契約に転化させることはない。
- ・ 社会保険庁の常勤職員を有期雇用化する機構の有期雇用職員の契約期間については、機構設立当初においては1年とし、契約更新時には、機構設立後の人員削減計画を踏まえた必要人員数の状況や当該職員の勤務実績などを踏まえ、労働基準法で定められている上限の期間である3年以内の範囲で適切な期間を設定する。
- ・ また、社会保険庁の職員から機構の職員として採用される者については、機構法上、有期雇用職員として採用される場合であっても、退職金の算定に当たり在職期間を通算する仕組みとなっているが、退職金の給付水準などについて正規職員と差異を設けるなど、設立委員会において、そのあり方を検討する。
- ・ 有期雇用職員として採用された機構の職員についても、採用後における能力や実績に応じ、雇用期間満了後に正規職員として採用されることは可能であるが、この場合においても、機構において公正かつ厳格な採用審査を行う。

## 【年金業務・組織再生会議における議論の経緯】

○第26回会議（平成20年5月15日）資料「第16回会議（1月23日）以降の再生会議における職員採用関係についての各委員からの主な意見の概要」（抜粋）

- 1 機構設立後においても人員削減が計画されているが、設立後に多数の正規職員を人員整理するのは困難ではないか。正規職員の削減については、平成22年1月段階で行っておくべきではないか。機構に負担を負わせるべきではない。
- 3 システム刷新の時期とも関連して、機構設立後一定期間内に終了することが明らかな業務に従事する者については、有期雇用とすることが望ましい。その場合、トラブルを避けるため、非正規職員との区分を明確にする必要がある。
- 4 将来的になくなる業務に従事する者の中には、能力があり、機構の別の業務に従事してもらいたい者も多くいることが考えられるから、現在そうした業務を行っているからといって、有期雇用にするというのは難しい面があるのではないか。
- 7 機構設立後の人員削減手法について、退職者の不補充により対応すること自体は合理性を欠くものではないが、長期にわたって不補充を続けると人員構成に歪みが生じるので安易に考えるべきではない。
- 8 人員削減のため退職者の不補充を続けると組織として成り立たなくなってしまう。機構発足の時点で、若年層をある程度補充するなど、現時点においても既にいびつになっている年齢構成を改善してからスタートすべきではないか。

○第28回会議（平成20年5月28日）資料3「人員削減案に関する主な再検討事項について（たたき台）」（抜粋）

- ⑤機構発足後に予定されている人員削減については、組織の年齢構成が歪むことを避けるため、退職者不補充の手法のみによって対応することは不適當。有期雇用職員として採用する手法も採り入れることも検討すべき。

○第31回（平成20年6月19日）会議資料1「日本年金機構の職員の採用についての検討案」【厚生労働省提出】（抜粋）

1. 機構設立後の人員削減数の有期雇用化、及び外部からの採用数の見直しについて（5月28日に年金業務・組織再生会議から示された再検討事項の⑤⑥関係）

○ 機構設立時の人員削減に加え、機構設立後に予定される人員削減数のうち1400人程度を機構設立時に有期雇用とすることにより、機構設立時の正規職員の人員規模を抑制し、概ね10900人程度とする。

○第32回会議（平成20年6月27日）資料5「現在の常勤職員を有期雇用化する職員（1,400人）に採用される職員について」（抜粋）

③懲戒処分歴のない職員からの採用であれ、ある職員からの採用であれ、一定の採用基準を満たすことが必要。採用基準を満たした職員が1,400人に満たない場合には、外部から採用することになる。

④現在の常勤職員を有期雇用化する職員（以下「常勤相当有期職員」という。）の種類の有期雇用職員は、人員削減計画完了時には廃止される。したがって、この常勤相当有期職員の契約が更新される可能性があるのは削減計画の完了時までであり、長期にわたって反復継続して更新され、事実上、これが期間の定めのない雇用契約となることはない。