

日本年金機構の職員の採用の基準

1. 国民本位のサービスを提供するという意識、そして、公的年金という国民生活にとって極めて重要な制度の運営を担っているという高い使命感を持ち、法令等の規律を遵守し、公的年金業務を正確かつ効率的に遂行するとともに、被保険者等のために業務の改革やサービスの向上に積極的に取り組む意欲がある者であること。

また、日本年金機構（以下「機構」という。）の理念・運営方針及び人事方針に賛同する者であること。

2. 機構の業務にふさわしい意欲・能力を有する者であること。

なお、社会保険庁職員からの採用にあたっては、これまでの勤務実績、特に、年金記録問題への対応、業務改革への取組実績等に照らし判断する。

3. 職務遂行に支障のない健康状態であること。

なお、心身の故障により長期にわたって休養中の者については、回復の見込みがあり、長期的にみて職務遂行に支障がないと判断される健康状態であること。

4. 機構設立時に定年（満60歳到達月の属する年度末）に達していない者であること。

5. 国家公務員法第38条各号に定める欠格事由に該当しない者であること。

6. 社会保険庁職員（過去に社会保険庁に在職し、機構設立前に退職した者を含む。）からの採用にあたっては、

① 懲戒処分を受けた者は採用しない。なお、採用内定後に懲戒処分の対象となる行為が明らかになった場合には、内定を取り消す。また、採用後に懲戒処分の対象となる行為が明らかになった場合には、機構において、労働契約を解除する。

② 過去に矯正措置などの処分を受けた者については、処分歴や処分の理由となった行為の性質、処分後の更生状況などをきめ細かく勘案した上で、採否を厳正に判断する。

③ これまで改革に後ろ向きな言動のあった者及び改革意欲の乏しかった者については、改革意欲の有無や勤務実績・能力を厳正に審査し、採用の可否を慎重に判断する。また、採用内定後に、社会保険庁で行う各種調査に協力しないなど、改革に前向きでないことが明らかとなった場合には、設立委員会において採用の可否を再検討する。

（注）本基準は、正規職員及び地域限定期限付職員（仮称）についてのものである。

※「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。