

令和 8 年 7 月 2 4 日
日本年金機構

日本年金機構役員報酬規程の改正について（案）

1. 経緯・役員報酬の現状

旧社会保険庁において様々な問題が生じたことから、旧社会保険庁は廃止され、平成 22 年 1 月に日本年金機構が発足。平成 19 年に明らかになった年金記録問題に集中的に取り組む中での発足となった。

機構の役員報酬については、社会保障審議会日本年金機構評価部会（平成 21 年 12 月）において、「年金記録問題の現下の状況を踏まえ、年金記録問題に一定の目途がつくまでの間、役員の報酬について、想定していた額から一定の減額を行うこととする。その際、理事長及び副理事長については他の役員より減額幅を大きくする」とされた。

機構発足当初は、理事長は 16%減額、副理事長は 12%減額、理事・監事は 8 %減額。

発足後 16 年を経過した現在も、理事長は約 14%減額、副理事長は約 10%減額、理事・監事は約 6 %減額が続いている。

役職	発足当初（平成 22 年 1 月 1 日）		現在（令和 7 年 4 月 1 日～） 令和 8 年 3 月 1 日改正・施行		
	役員報酬	考え方	本則	附則	減額率
理事長	956,000 円	= 1,138,000 円 (指定職 7 相当) × △16%	1,153,000 円	995,000 円	△14%
副理事長	809,000 円	= 919,000 円 (指定職 4 相当) × △12%	933,000 円	842,000 円	△10%
(理事長が特に認める場合)	872,000 円	= 991,000 円 (指定職 5 相当) × △12%	1,006,000 円	908,000 円	△10%
理事	773,000 円	= 840,000 円 (指定職 3 相当) × △8%	852,000 円	802,000 円	△6%
(理事長が特に認める場合)	845,000 円	= 919,000 円 (指定職 4 相当) × △8%	933,000 円	878,000 円	△6%
(理事長が経験を勘案して定める場合)	719,000 円	= 782,000 円 (指定職 2 相当) × △8%	794,000 円	748,000 円	△6%
監事	668,000 円	= 726,000 円 (指定職 1 相当) × △8%	736,000 円	693,000 円	△6%

（参考）

設立時の役員報酬は、国家公務員指定職の報酬を参考に決定。毎年、人事院勧告における国の指定職等の取扱いに準じて本則・附則を改正してきた。

平成 26 年の人事院勧告がマイナス改定（△ 2 %）であった際、すでに減額していることから報酬を据え置いた。また、平成 27 年の人事院勧告以降は、指定職の改定額と同額で本則及び附則に定める月額を改定している。このため、減額率で見ると設立時とは若干異なるものとなっている。

2. 見直し案

(1) 改正の趣旨

機構の役員報酬支給基準（大臣届出）は、人事院勧告を踏まえ、例年2月開催の社会保障審議会年金事業管理部会で議論いただいている。
本年2月25日開催の年金事業管理部会でも減額措置の解消を求める御意見（3年連続）をいただいたことから、段階的に減額措置を解消することとしたい。

(2) 改正の概要

現在第4期中期計画3年度目であることを踏まえ、令和8年10月の段階では理事長5%、副理事長3%の減額措置（現在の減額率の概ね3分の1）を残し、令和11年3月の第4期中期計画満了をもって、令和11年4月に理事長・副理事長の減額措置も廃止する。

（附則改正案）

役職	現行		今回の附則の見直し案		（参考）
	本則	附則（現行）	令和8年10月1日～ 令和11年3月31日	令和11年4月1日～	
理事長	1,153,000 円	995,000 円(△14%)	1,095,000 円(△5%)	（減額廃止）	指定職7号俸
副理事長	933,000 円	842,000 円(△10%)	905,000 円(△3%)	（減額廃止）	指定職4号俸
（理事長が特に認める場合）	1,006,000 円	908,000 円(△10%)	976,000 円(△3%)	（減額廃止）	指定職5号俸
理事	852,000 円	802,000 円(△6%)	（減額廃止）	—	指定職3号俸
（理事長が特に認める場合）	933,000 円	878,000 円(△6%)	（減額廃止）	—	指定職4号俸
（理事長が経験を勘案して定める場合）	794,000 円	748,000 円(△6%)	（減額廃止）	—	指定職2号俸
監事	736,000 円	693,000 円(△6%)	（減額廃止）	—	指定職1号俸

（注）金額は令和8年7月時点のもの。今後、人事院勧告により変動する場合がある。

(3) 改正・施行予定日

令和8年10月1日

（参考１） 日本年金機構法（平成十九年法律第百九号）

（役員の報酬等）

第二十一条 役員に対する報酬及び退職手当（以下この条において「報酬等」という。）は、その役員の業績が考慮されるものでなければならない。

２ 機構は、役員に対する報酬等の支給の基準を定め、これを厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

３ 前項の報酬等の支給の基準は、国家公務員の給与、民間事業の役員の報酬等、機構の業務の実績、第三十四条第二項第四号の人件費の見積りその他の事情を考慮して定められなければならない。

４ 厚生労働大臣は、第二項の規定による届出があったときは、その届出に係る報酬等の支給の基準を社会保障審議会に通知するものとする。

５ 社会保障審議会は、前項の規定による通知を受けたときは、その通知に係る報酬等の支給の基準が社会一般の情勢に適合したものであるかどうかについて、厚生労働大臣に対し、意見を申し出ることができる。

（参考２）年金記録問題の対応状況

平成 19 年に年金記録問題が明らかになり、旧社会保険庁において集中的に取り組む中で、平成 22 年 1 月に日本年金機構が発足。

- ・ 第 1 期中期計画期間（平成 22 年 1 月～平成 26 年 3 月）：4 年間の集中処理期間に、各種お知らせ便の送付、紙台帳との突合せ等精力的に取り組んだ。
- ・ 第 2 期中期計画期間以降（平成 26 年 4 月～）：集中処理期間終了後も、10 年以上着実に未統合記録を解明してきた。
 - ※ 名寄せ特別便等の未回答者に対し、未統合記録確認を呼びかけるお知らせを再送付中（～令和 9 年度）。
 - ※ 年金請求時の記録確認、「ねんきんネット」持ち主不明記録検索機能の利用促進、各種通知書等での記録確認の呼びかけ等を継続中。
 - ※ 未統合記録（5,095 万件）について、令和 8 年 3 月時点で 3,443 万件（対前年比＋24 万件）が解明されている。

（参考３）年金事業管理部会での御意見

【令和６年２月１４日 社会保障審議会年金事業管理部会（第７２回）】

（松山部会長代理）

私の質問というか問題提起については、この※のところございまして、年金記録問題に一定の目途がつくまでの間の特例措置ということなのですが、平成２１年の評価部会のほうでそのような形になってから恐らく１０年以上が経っているという状況の中で、この一定の目途というのをどのように考えればいいのかというところで、非常に難しい問題だと思うのですが、やはりどこかのタイミングで検討したほうがいいのかないのかなという気が少ししております。

というのも、もちろん年金記録問題というのは未解決のままずっと残ってしまっているもので、国民の皆様に対しても非常に大きな問題であり、それについての一定の姿勢を示さなければならないということも重々承知しつつも、今回、理事長も交代になりましたし、恐らくその他の役員の方というのも１０年以上経つと相当交代されているという状況の中で、この減額措置というのが一体いつまで続くのか。金額のレベル感がどうこうという話は私自身は全然何の意見もないので、レベル感が下がるということであれば、特例ではなくて下がるのか、特例が１０年以上にわたって役員も大分交代した中でずっと続いているという状況が若干違和感があるなと感じておりまして、この一定の目途というのをどういうふうに解釈したらいいのかということについては、どこかで御検討いただいてもいいのではないのかなと感じた次第でございまして、意見を申し上げました。

もちろん、従前、問題が起きたときの役員体制から交代していない間は特例がという考え方もあると思うのですが、今回、ちょうど理事長も交代されたというタイミングだったので、少し検討してもいいタイミングなのではないかなと思って意見を申し上げた次第でございます。大変難しい問題であるということとは重々承知しております。

（黒田委員）

私は松山部会長代理と全く同じ意見を申し上げようとしたところです。

私は逆にこの減額措置がいまだに続いているというのは不健全ではないかなと思うということだけ付け加えたいと思います。

（巽年金管理審議官）

今後、減額措置の見直しにつきましては、引き続き年金記録問題への取組状況の進捗を見極めながら、今、委員から多数御指摘がありましたように、役員の体制も当時から新しくなっているということ、あるいはやはり優秀な経営人材の確保という観点も必要だと思っております。そういったことにも留意しながら、今後、年金事業管理部会とも御相談しながら対応していきたいと考えております。

【 令和 7 年 2 月 6 日 社会保障審議会年金事業管理部会（第 77 回） 】

（片桐委員）

1 ページ目の 2 番の（１）の※のところでは役員報酬の減額について記載されています。この減額に関して、年金記録問題に一定の目途がつくまでの間の特例ということで記載されているのですが、これは本当に年金記録問題が原因で今このような減額が行われているのですか。

ちょっとそこは、一般的にはやはりペナルティーと過失というのは因果関係がないといけないところだと思うのですが、今現在の役員の方というのは、当時、大昔の年金記録問題を起こした方々とは限らないのではないかなと思ひまして、質問させていただきたいと思ひます。

（樋口事業企画課長）

御質問の点でありますけれども、この資料にも記載して、委員も言いただきましたけれども、年金記録問題に一定の目途がつくまでの間、役員報酬を減額する特例ということでございます。まさにこれが今でも継続しているということでございます。

年金記録問題につきましては、今までの実績報告、今日の年度計画でもこれからの内容について説明がありましたけれども、未統合記録の解明に向けまして、名寄せ特別便未回答者への再送付などの様々な取組を続けまして、現在、基礎年金番号に統合されていない約 5,000 万件の記録のうち 3,400 万件以上が解明されたという状況であります。こういった点も踏まえて、今後の在り方を考えていく必要がある課題だと考えております。

（片桐委員）

そういうところなのでしょうけれども、基本的にはやはりペナルティーというのは過失と因果関係がないと意味がないので、そこが全く関係ないようなペナルティーが科されたままであるというのは非常に違和感を覚えますので、ちょっとこの取扱いについても今後検討していただければと思ひます。

仮に今後、もし何か別の件で過失があるということがあれば、当然こういった形で報酬の減額というのは発生するのだと思ひますけれども、過去の全然関係ないときの大昔の件がこのまま続いているというのは非常に違和感を覚えております。

（樋口事業企画課長）

御指摘ありがとうございます。役員報酬の減額措置の見直しにつきましては、引き続き年金記録問題への取組状況の進捗を見極めつつ、役員の体制も当時から新しくなっていることでもありますし、優秀な経営人材の確保という観点にも留意して、年金事業管理部会とも御相談しながら、適切に対応してまいりたいと考えております。

（松山部会長）

本件、昨年も同じ意見が複数の委員から出ているところでございますし、年金記録問題に一定の目途がつくまでといっても、これは件数で考えていくともう多分、永遠に減額措置を続けなければいけない可能性もゼロではないように思うので、どのようなタイミングで見直すのかはある程度いろいろ情勢もあると思ひますのでお任せいたしますけれども、ぜひこの点は、今日の片桐委員の意見もそうですし、昨年も複数委員から出ているということを踏まえて、御検討いただければと思ひます。

【令和8年2月25日 社会保障審議会年金事業管理部会（第82回）】

（片桐委員）

この1ページ目の2の（1）の※のところですね。特例ということについてコメントさせていただきたいのですけれども、この特例なのですけれども、年金記録問題に一定のめどがつくまでの間、役員報酬を減額するというものなのですが、前回もたしか申し上げたと思うのですが、そもそも組織再編があったような事案で、組織再編前の事案を理由に再編後に引き継いだ執行者にペナルティーを科すことは合理性に欠けるのではないかと思うのです。

こういった話はあまり聞いたことがないと。

それから、当面という非常に曖昧な期限の設定ですね。これも非常に問題があるのではないかと考えています。そもそも、リカバリーする人に対してペナルティーを科すこと自体、非常に合理性がないので、期限も決めることもできないのではないかと考えます。

こういった合理性のないルールが、まかり通ること自体が非常に問題なのではないかと考えておりまして、この規定に関しては検討いただきたいと思いますというところでは。

（松山部会長）

ただいまの御意見については、昨年も同じ御意見が出ていたかと思われ、御意見にもあったとおり、年金記録問題に一定のめどがつくまでの間というこの定めは、現時点で、めどがついていないならば未来永劫めどがつかない状況なのではないかと思われ、私自身もこれはさすがにどこかのタイミングでやめないことには仕方がないのではないかと考えておりまして、理事長も新しく交代されましたし、これを続ける意味、本当に合理性があるのかどうかは、ぜひ御検討いただきたいと思いますと考えております。

よろしくお願いします。

（三好年金管理審議官）

私どもとしても、これを真摯に受け止めまして、年金機構とも連携して、そして事業管理部会の委員の皆様方とも御相談しながら、どういう方策を取っていけるかを真摯に検討してまいりたいと考えてございます。