

参 考 資 料

(目次)

1. 日本年金機構の人員数の概要	1
2. 日本年金機構設立に伴う人員数の推移	2
3. 外部委託やシステム化等による事項別の人員削減数	3
4. 日本年金機構設立時の正規職員の人員数	4
5. 日本年金機構の職員採用と分限免職との関係	5
6. 慎重な採用審査の対象となる者について	6
7. 厳正な採用審査手続について	7
参考1 日本年金機構法の概要	8
参考2 日本年金機構に対する監督について	11
参考3 日本年金機構の設立準備のプロセス	12
参考4 参照条文	14

1. 日本年金機構の人員数の概要

○日本年金機構の人員数は、既存の人員削減計画（平成17年度策定）に追加の削減を加え、計画完了時（刷新システム稼働の2年後目途）には、平成17年度末と比べ、約6割の人員数（23,780人⇒14,470人）

※全国健康保険協会及び国（医療指導・年金）への移管分を除く。

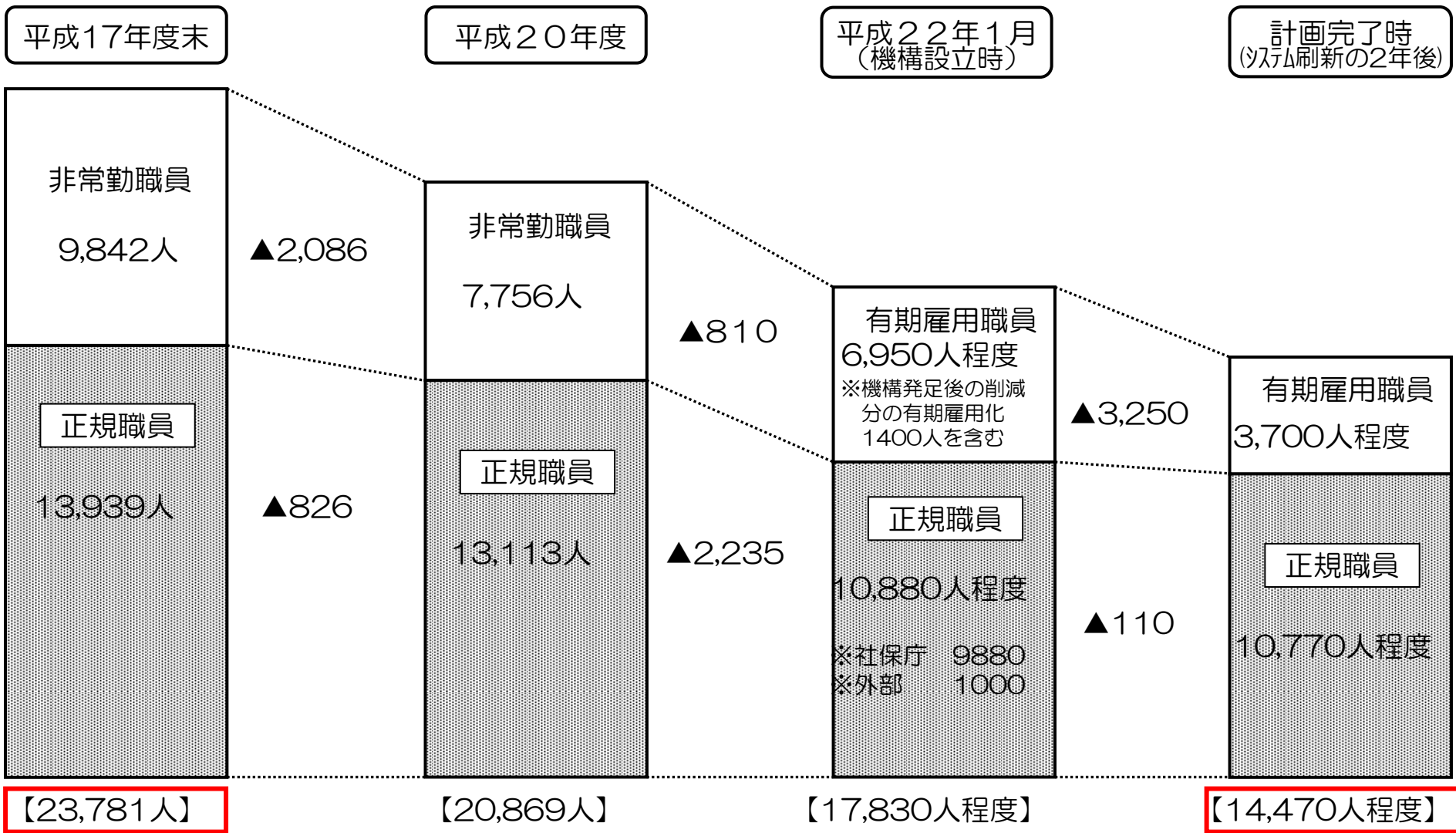
【人員数の推移】

	平成17年度末		計画完了時
人員数の推移	約 23,780 人	⇒	14,470 人程度
正規職員	約 13,940 人	⇒	10,770 人程度
非常勤職員（有期雇用職員）	約 9,840 人	⇒	3,700 人程度

【人員削減数の内訳】

	削減人員	削減の内訳	
		既存計画分	追加削減分
人員削減数	約 9,310 人減	約 6,290 人減	約 3,020 人減
正規職員	約 3,170 人減	約 1,520 人減	約 1,650 人減
非常勤職員（有期雇用職員）	約 6,140 人減	約 4,770 人減	約 1,370 人減

2. 日本年金機構設立に伴う人員数の推移



【約6割の人員数】

削減数 ▲9,310人

{ 正規職員 ▲3,170人
 非常勤職員 ▲6,140人

※全国健康保険協会及び国（医療指導・年金）への移管分を除く

3. 外部委託やシステム化等による事項別の人員削減数

既存の人員削減7カ年計画の年金部分

	事項	実施時期	正規職員	非常勤	計
削減	事務の集中化による定型的業務の外部委託化	18年度～システム刷新の翌年度まで	▲1240	▲1450	▲2690
	システムの改善・刷新による業務そのものの減	19年度～システム刷新まで	▲810	▲190	▲1000
	バックオフィス業務の効率化	19年度、20年度	▲360		▲360
	社会保険事務局のブロック単位化による減	18年度、20年度	▲230		▲230
	健保給付等業務の効率化	18年度～20年度	▲200		▲200
	未適用事業所の適用促進に係る外部委託	18年度、19年度		▲310	▲310
	国民年金保険料の収納事務に係る外部委託	18年度～21年度	▲880	▲2590	▲3470
	年金電話相談センターの外部委託	18年度～20年度		▲800	▲800
	計		▲3720	▲5340	▲9060
増員	国民年金の保険料の強制徴収	18年度、19年度	1000	570	1570
	厚年・健保の職権適用、滞納整理、事業所調査、その他	18年度～20年度	400		400
		21年度～	800		800
	計		2200	570	2770

正規 ▲1520
非常勤 ▲4770
合計 ▲6290

追加の削減

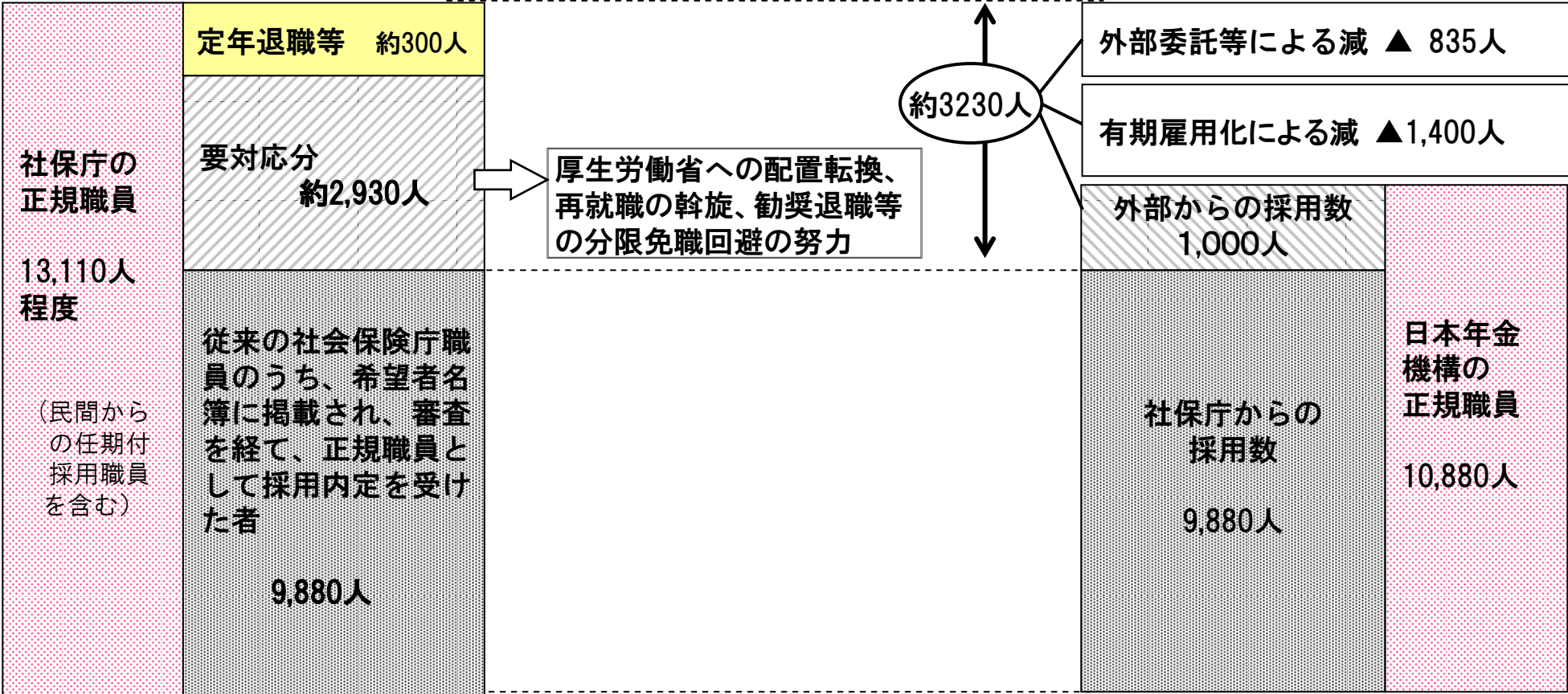
届出等の事務センターへの直接郵送化・電子申請化	システム刷新の2年後まで順次	▲210	▲110	▲320
届出書等の一次審査業務の外部委託	システム刷新の2年後まで	▲570		▲570
厚生年金保険料の納付督促電話の外部委託	機構設立時	▲10		▲10
国民年金保険料の免除勧奨の外部委託	設立時・22年10月	▲160	▲580	▲740
電話照会対応業務のコールセンターへの一元化	システム刷新後	▲100		▲100
照会システム改善による市町村照会事務員の廃止	機構設立時		▲200	▲200
年金相談センターの運営の外部委託	機構設立時	▲110	▲310	▲420
来訪相談の一部の社会保険労務士への委託	機構設立時		▲200	▲200
来訪相談の一部の有期雇用職員への転換	機構設立時	▲30	30	0
業務運営の安定化に伴う管理部門の減	システム刷新の2年後	▲30		▲30
バックオフィス業務のシステム化・外部委託	機構設立時	▲300		▲300
増員の抑制		▲130		▲130
計		▲1650	▲1370	▲3020

正規 ▲1650
非常勤 ▲1370
合計 ▲3020

4. 日本年金機構設立時の正規職員の人員数

21年1月頃
(採用内定)

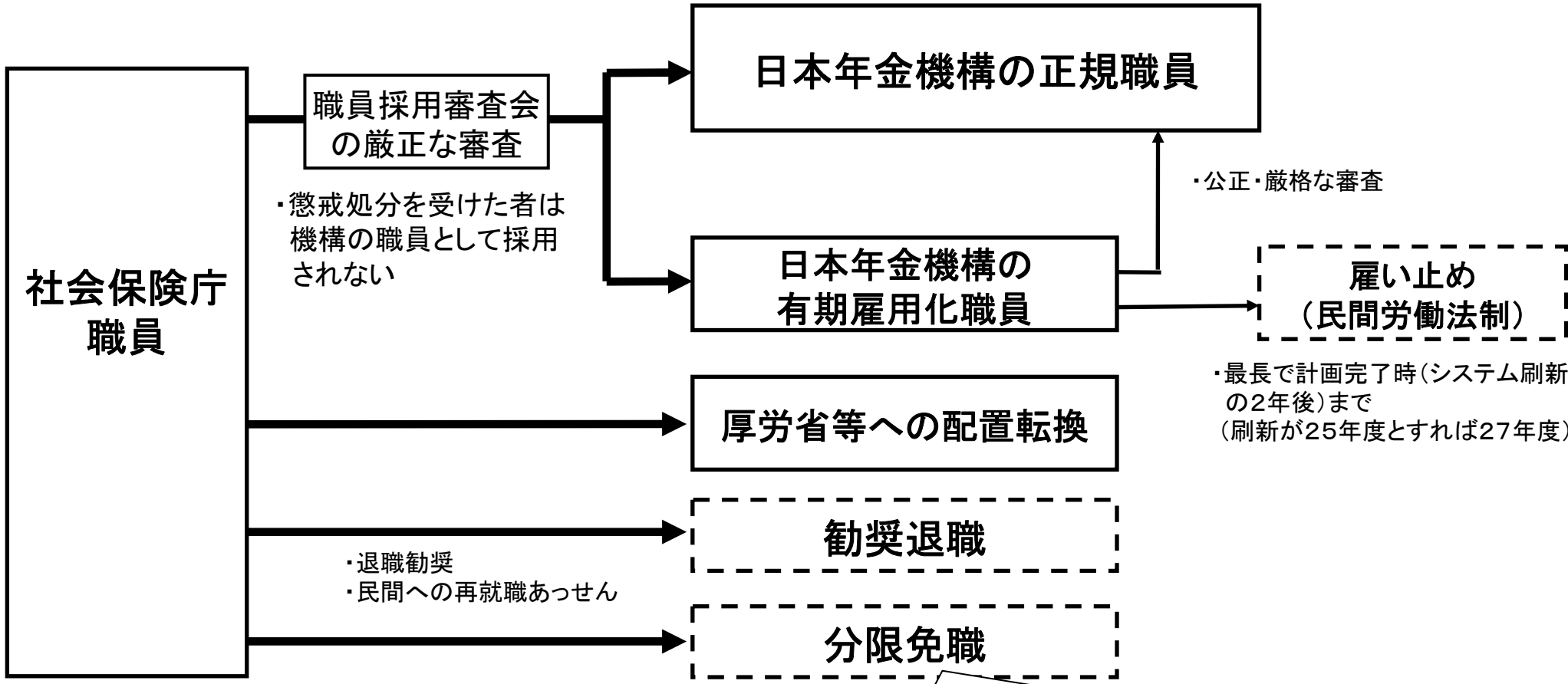
22年1月
(機構設立時)



※ 厚生労働省等移管分を除く。

5. 日本年金機構の職員採用と分限免職との関係

平成22年1月



・組織廃止に伴う分限免職(民間の整理解雇に相当)を行うにあたっては、分限免職回避のための努力を行うことが必要。

6. 慎重な採用審査の対象となる者について

○機構の職員採用審査では、今後の機構の業務に貢献できる職員であるかどうかを判断し、意欲や能力の高い者を採用する。このため、次の職員については、慎重な審査の対象となる。

①人事評価が特に低い者（意欲や能力が特に低い者）

②改革に後ろ向きな者（業務改善に反する発言や行動をとっていた者、機構の運営方針等に賛同しない者）

③長期・反復の病気休職者・病休者で、早期回復が見込めない者

○なお、国民の公的年金業務に対する信頼回復の観点から、懲戒処分を受けた者は機構の正規職員及び有期雇用職員には採用されない。

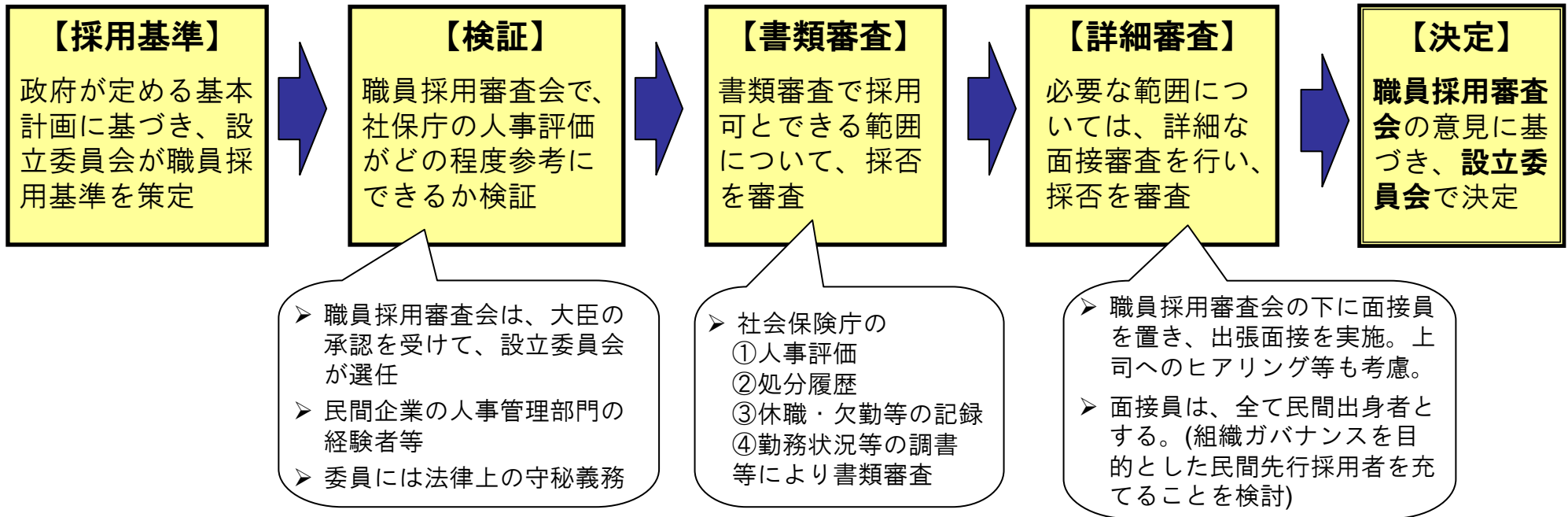
(参考)対象者14,039人のうち、過去に懲戒処分を受けている者の状況

処分事由 \ 処分量定	停職	減給	戒告	計
業務目的外閲覧	2	140	493	635
国年不適正処理	5	60	52	117
その他	16	31	92	139
合計件数（件） （ ）は人数	23	231	637	891 (867人)

※今後、サービス違反関係、延滞金不適正処理関係、不適正な遡及処理関係での処分が見込まれる。

7. 厳正な採用審査手続について

- 機構設立時の職員(正規・有期)の採用に当たっては、厚生労働大臣が任命する設立委員会が、厚生労働大臣の承認を得て選任する学識経験者の会議(職員採用審査会)の意見を聴いて採否の判断をする。
- その際、職員採用審査会の構成員や、その下で職員に対する面接を行う者は、全て民間出身者とする。
- 職員採用審査会では、社会保険庁の人事評価がどの程度参考にできるか検証するとともに、最終的に自らの判断で職員の採否を審査する。
- 職員の採否の審査に当たって、書類審査の結果を踏まえ、必要な範囲については、詳細な面接審査を行う。



■日本年金機構法附則第8条第5項

5 設立委員は、機構の職員の採否を決定するに当たっては、**人事管理に関し高い識見を有し、中立の立場で公正な判断をすることができる学識経験者のうちから厚生労働大臣の承認を受けて選任する者からなる会議**の意見を聴くものとする。

1. 年金新法人の組織等

- 名称 日本年金機構
- 役職員 非公務員、民間的な勤務条件
- 国の監督 厚生労働大臣が直接的に管理監督し、事業計画・予算を認可、業務改善命令等
- 設立 平成22年4月までにおいて政令で定める日（平成22年1月を予定）
同時に、社会保険庁を廃止

2. 国と新法人の役割

- 国は、公的年金に係る財政責任・管理運営責任
 - ・年金特別会計を備え、保険料徴収・年金の支払は国の歳入・歳出
 - ・年金手帳及び年金証書は、国（厚生労働大臣）の名義
- 法人は、厚生労働大臣から委任を受け、その直接的な監督下で、公的年金に係る一連の運営業務

3. 強制徴収の委任

- 保険料の滞納処分は、厚生労働大臣の一定の監督の下で、法人に委任
- 厚生労働大臣は、悪質な滞納者に対する滞納処分について必要があると認めるときは、法人からの申し出に基づき、滞納処分の権限を、財務大臣を通じて国税庁長官に委任

4. 民間へのアウトソーシングの推進(振り分けのための第三者機関)

- 次の事項について、学識経験者の意見を聞いた上で、政府が基本計画を閣議決定
 - ・新法人が自ら行う業務と委託する業務との区分その他の委託の推進についての基本的事項
 - ・法人の職員の採用についての基本的事項

5. 職員の採用(採否審査のための第三者機関)

- 法人の設立委員が、労働条件及び採用基準を提示し、職員を募集
- 設立委員は、人事管理の学識経験者の意見を聴いて、採否を決定

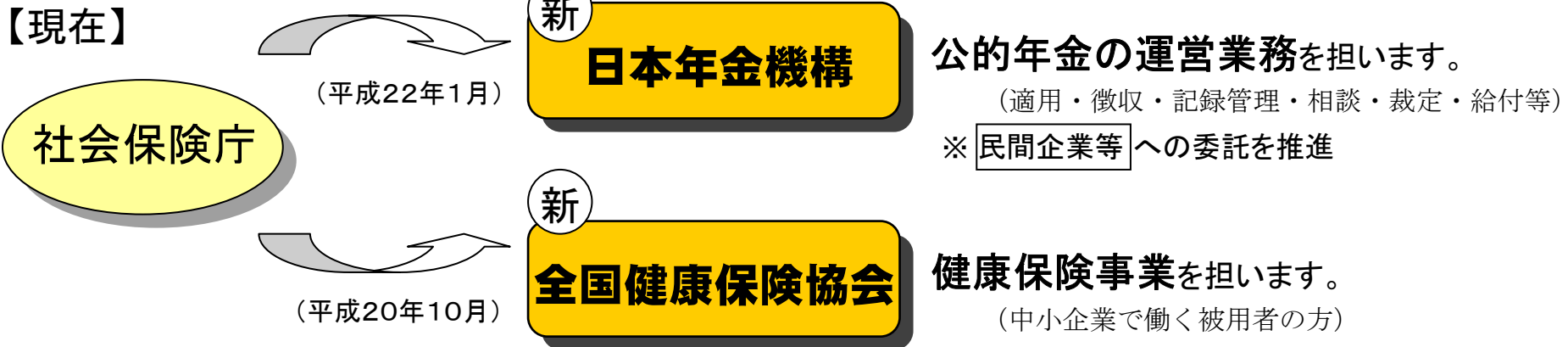
社会保険庁の廃止と、非公務員型の2つの新法人の設立

【国が担う業務】 ※公的年金の財政責任・運営責任は **厚生労働本省**

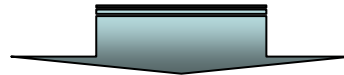
※保険医療機関の指導監督等は **地方厚生局**

※悪質な滞納者の強制徴収は **国税庁** へ委任可能

【新組織】



これにより……



1. 「職員」が変わる

新しい2つの法人の職員は、**公務員ではなく民間**です。
能力と実績に基づく人事管理で**職員の意識改革を徹底**します。

2. 「サービス」が変わる

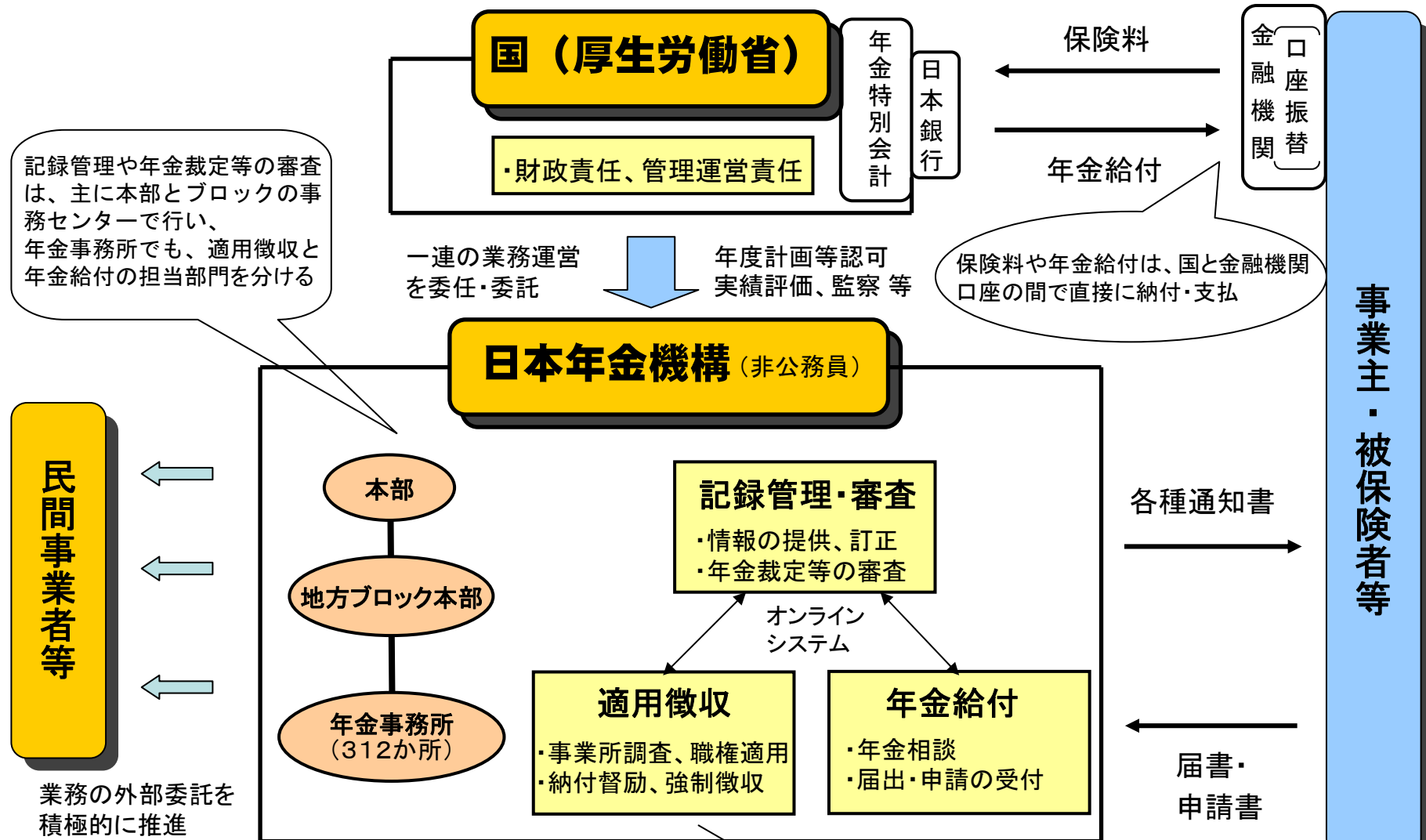
親切でわかりやすいお知らせ、電話相談やインターネットでの情報提供など、**サービスの向上を徹底**します。

3. 「仕事の仕方」が変わる

旧式のコンピューターシステムの刷新、各種のチェックの仕組み、事務処理の集約化、外部委託化など、**事業の適正かつ効率的な実施を徹底**します。

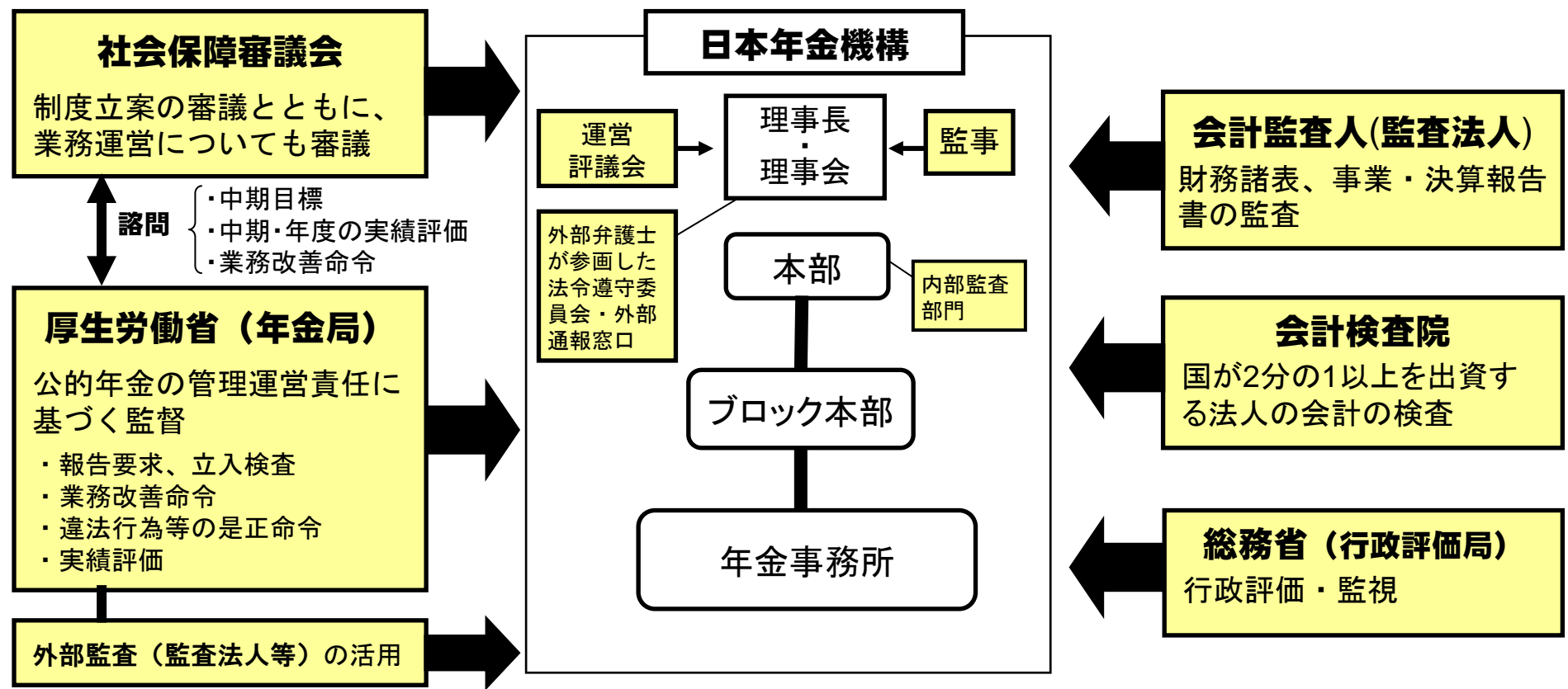
日本年金機構の位置づけ

○公的年金については、国が財政責任・管理運営責任を負いつつ、一連の業務運営を日本年金機構（非公務員型の公法人）に委任・委託



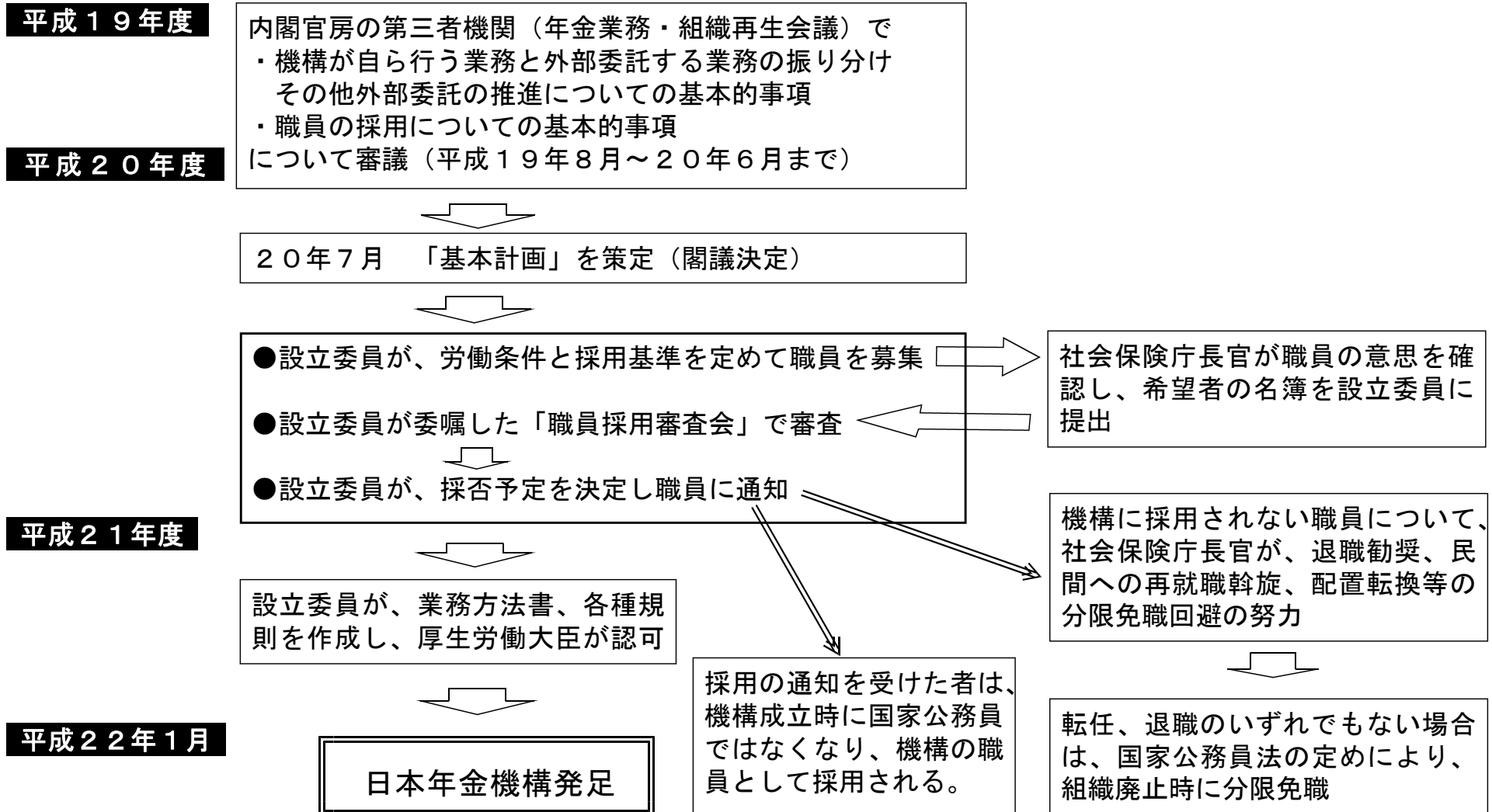
日本年金機構に対する監督について

- 公的年金の事業運営については、法律上、厚生労働大臣の権限・事務を機構に委任・委託して行わせるものであることから、機構の監督は、法律上、厚生労働大臣が責任を持って行う仕組みとなっている。
- 機構の監督については、会計検査院の会計検査、総務省の行政評価、会計監査人による財務諸表等の監査など、外部からも行われ、また、厚生労働省の監督においても、監査法人等による外部監査と連携するなど、外部の知見を活用する仕組みを構築し、適切に、公的年金の管理・運営責任を果たす。

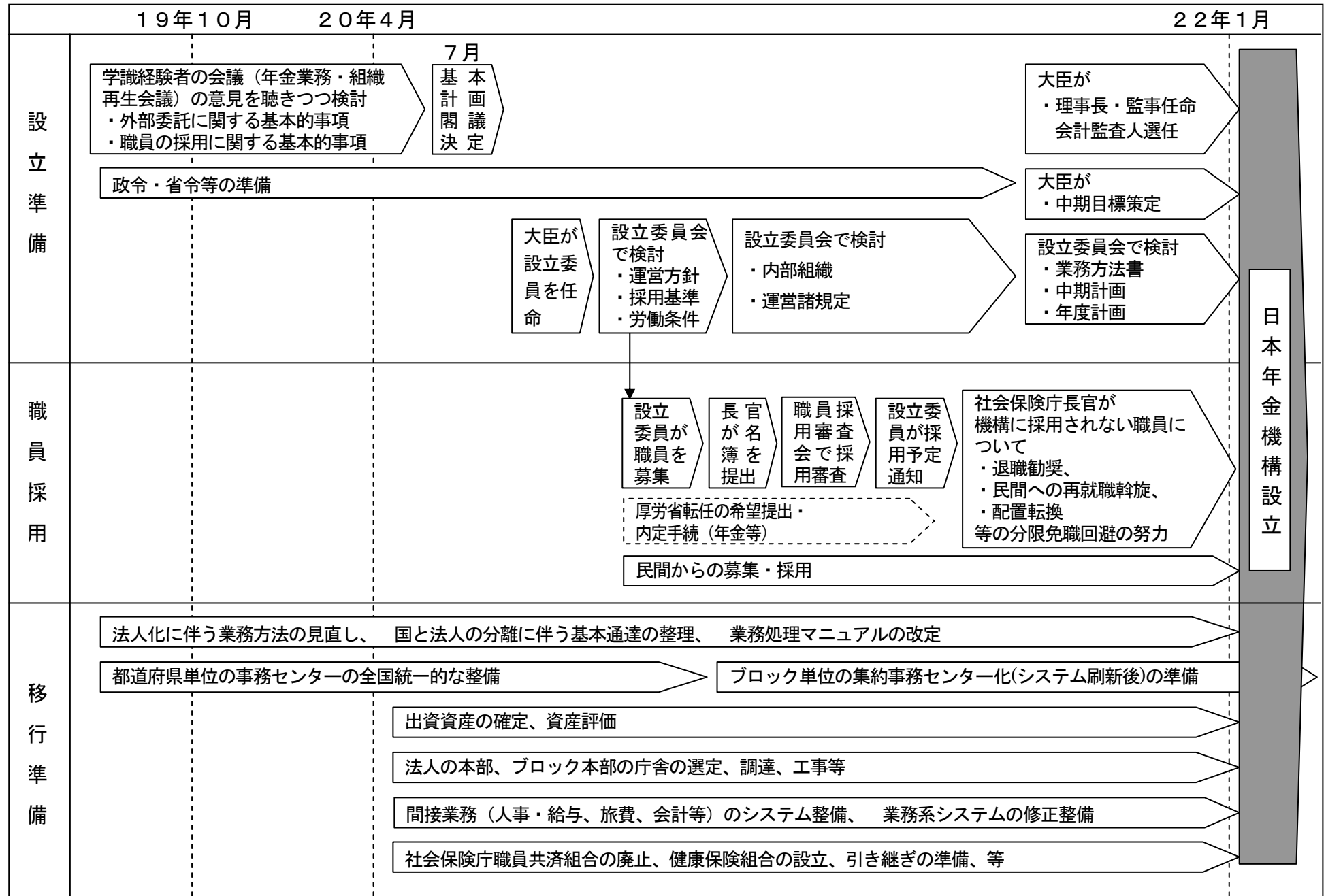


日本年金機構の設立準備のプロセス

○ 機構の職員の採用については、公的年金の運営を再構築し、国民の信頼回復を図るためには、新組織にふさわしくない職員が漫然と機構に移ることにはならないとの考え方により、個々の職員の勤務成績等を踏まえた上で厳正な審査が行われるプロセスを設けている。



日本年金機構の設立準備スケジュールのイメージ



○日本年金機構法（平成十九年法律第九号）

（服務の本旨）

第二十三条 役職員の服務は、国民の共同連帯の理念に基づき設けられた政府管掌年金において、国民の信頼を基礎として納付された保険料（厚生年金保険法第八十一条第一項に規定する保険料及び国民年金法第八十七条第一項に規定する保険料をいう。）により運営される政府管掌年金事業の意義を自覚し、強い責任感を持って、誠実かつ公正にその職務を遂行し、国民の信頼にこたえることを本旨としなければならない。

2 役職員は、厚生労働省令で定めるところにより、任命権者に対して、前項の服務の本旨に則して職務を遂行する旨を誓約する書面を提出しなければならない。

3 （略）

（役職員の秘密保持義務）

第二十五条 役職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

（制裁規程）

第二十六条 機構は、業務開始の際、制裁規程を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 前項の制裁規程においては、機構の役職員が、この法律、厚生年金保険法、国民年金法、児童手当法、健康保険法若しくは船員保険法、これらの法律に基づく命令若しくはこれらの法律に基づいてする厚生労働大臣の処分若しくは機構が定める業務方法書その他の規則に違反し、又は機構の役職員たるにふさわしくない行為をしたときは、当該役職員に対し、免職、停職、減給又は戒告の処分その他の制裁を課する旨を定めなければならない。

（業務の委託等）

第三十一条 機構は、厚生労働大臣の定める基準に従って、第二十七条に規定する業務の一部を委託することができる。

2 前項の規定により委託を受けた者（その者が法人である場合にあっては、その役員）若しくはその職員その他の当該委託を受けた業務に従事する者（次項において「受託者等」という。）又はこれらの者であった者は、当該業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

3 第二十条の規定は、受託者等について準用する。

○附 則

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行の状況、国民年金の保険料の納付の状況、機構における業務の効率化及び改善の状況等を勘案して、機構の組織及び業務の存続の必要性の有無を含めた在り方その他政府管掌年金事業の運営に関する全般的な検討を行い、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(基本計画)

第三条 政府は、社会保険庁長官から厚生労働大臣及び機構への業務の円滑な引継ぎを確保し、政府管掌年金事業の適正かつ効率的な運営を図るため、機構の当面の業務運営に関する基本計画（以下この条及び附則第五条第二項において「基本計画」という。）を定めるものとする。

- 2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 機構が自ら行う業務と第三十一条第一項の規定により委託する業務との区分、委託先の選定に係る基準その他の業務の委託の推進についての基本的な事項
 - 二 機構の設立に際して採用する職員の数その他の機構の職員の採用についての基本的な事項
- 3 政府は、第一項の規定により基本計画を定めようとするときは、あらかじめ、政府管掌年金又は経営管理に関し専門的な学識又は実践的な能力を有し、中立の立場で公正な判断をすることができる学識経験者の意見を聴くものとする。

(設立委員等)

第五条 厚生労働大臣は、設立委員を命じて、機構の設立に関する事務を処理させる。

- 2 設立委員は、基本計画に基づき、機構の職員の労働条件及び機構の職員の採用の基準を定めなければならない。
- 3 設立委員は、業務方法書、制裁規程その他厚生労働省令で定める規則を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。
- 4・5 (略)

(職員の採用)

第八条 設立委員は、社会保険庁長官を通じ、その職員に対し、機構の職員の労働条件及び機構の職員の採用の基準を提示して、機構の職員の募集を行うものとする。

- 2 社会保険庁長官は、前項の規定によりその職員に対し、機構の職員の労働条件及び機構の職員の採用の基準が提示されたときは、機構の職員となることに関する社会保険庁の職員の意思を確認し、機構の職員となる意思を表示した者の中から、当該機構の職員の採用の基準に従い、機構の職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員に提出するものとする。
- 3 前項の名簿に記載された社会保険庁の職員のうち、設立委員から採用する旨の通知を受けた者であってこの法律の施行の際現に社会保険庁の職員であるものは、機構の成立の時に於いて、機構の職員として採用される。
- 4 第一項の規定により提示する労働条件の内容となるべき事項、同項の規定による提示の方法、第二項の規定による職員の意思の確認の方法その他前三項の規定の実施に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。
- 5 設立委員は、機構の職員の採否を決定するに当たっては、人事管理に関し高い識見を有し、中立の立場で公正な判断をすることができる学識経験者のうちから厚生労働大臣の承認を受けて選任する者からなる会議の意見を聴くものとする。
- 6 機構の職員の採用について、設立委員がした行為及び設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、機構がした行為及び機構に対してなされた行為とする。
- 7 第二項又は第三項の規定により機構の職員の採用に関して行う事務については、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第百六条の二第一項の規定は、適用しない。

(機構の職員の退職手当に関する経過措置)

第十条 附則第八条第三項の規定により機構の職員として採用される者に対しては、国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）に基づく退職手当は、支給しない。

- 2 機構は、前項の規定の適用を受けた機構の職員の退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の国家公務員退職手当法第二条第一項に規定する職員（同条第二項の規定により職員とみなされる者を含む。）としての引き続きた在職期間を機構の職員としての在職期間とみなして取り扱うべきものとする。