

日本年金機構の職員の採用の基準について

平成20年12月22日

1. 職員採用についての基本的考え方 (機構法及び基本計画のポイント)	1
2. 職員の採用の基準	3
3. 今後の職員採用スケジュール	6
(参考資料1)採用基準(全国健康保険協会の例)	7
(参考資料2)採用基準(JRの例)	8
(参考資料3)社会保険庁職員の懲戒処分、矯正措置の状況	9
(参考資料4)社会保険庁職員の平成18年度長期病気休暇者	10
・長期病気休職者の状況	

※本資料は、正規職員及び地域限定期限付職員(仮称)(機構設立後の人員削減計画を踏まえ、あらかじめ社会保険庁の常勤職員を有期雇用化する職員(1,400人)のことをいう。)についてのものである。

1. 職員採用についての基本的考え方

(機構法及び基本計画のポイント)

機構法のポイント

- ◇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る。
- ◇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。

基本計画のポイント

求められる職員像

- ◇機構の職員には、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つことが強く求められる。
- ◇機構に採用される職員は、公的年金業務を正確かつ効率的に遂行し、法令等の規律を遵守し、改革意欲と能力を持つ者のみとする。

厳正な採用審査

- ◇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。採用審査に当たっては、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。

公的年金業務への信頼を損ねた職員の取扱い

- ◇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正規職員及び有期雇用職員に採用されない。
- ◇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。
- ◇これまで改革に後ろ向きな言動があった者についても、職員採用審査会において、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。
- ◇採用内定後に懲戒処分の対象とすべき行為が明らかとなった場合には、内定を取り消すなどしかるべき対応がなされるものとする。
- ◇採用後に懲戒処分の対象とすべき行為が明らかとなった場合には、解雇などの対応をとることとし、採用時に「過去に服務違反行為を行っていないことを誓約させるとともに、虚偽の誓約を行った場合には、労働契約を解除することがある」旨を確認する書面を取り交わすなどの措置を設立委員会決定の上実施する。

人事評価

- ◇社会保険庁職員からの採否の決定に際しては、それまでの勤務実績、特に年金記録問題への対応や、業務改革への取組実績、意欲などを客観的に評価する。
- ◇職員採用審査会は、社会保険庁が実施している人事評価の結果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。

外部人材の積極採用

- ◇民間人はもとより、他省庁の職員も含め外部から優れた能力を有する人材を積極的に採用する。

雇用形態

- ◇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。

機構の必要人員数

	正規職員	有期雇用職員	総数
機構設立時 (平成22年1月)	10,880人程度 (うち1,000人程度は 外部採用(※))	6,950人程度 (うち1,400人程度は 削減予定数を有期雇用化)	17,830人程度
改革完了時 (システム刷新後の2年後)	10,770人程度	3,700人程度	14,470人程度

※正規職員のうち1,000人程度については、外部から人材を採用することとするが、応募状況等を踏まえ、その採用数の拡大を検討する。

2. 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：国家公務員法第38条各号に定める欠格事由とは、①成年被後見人又は被保佐人、②禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又は執行を受けることがなくなるまでの者、③懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者、④人事院の人事官又は事務総長の職にあつて、第109条から第112条までに規定する罪を犯し刑に処せられた者、⑤日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者。

社会保険庁職員が機構の職員に応募するに当たって職員から提出させる誓約書

過去に服務違反行為を行っていない場合

誓約書

日本年金機構設立委員会
委員長 奥田 碩 様

私は、日本年金機構の理念・運営方針及び人事方針に賛同します。また、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みます。

私は、過去に懲戒処分や矯正措置の対象となる服務違反行為を行っていません。仮に、採用内定後に国家公務員法に基づく懲戒処分の対象となる行為が明らかとなった場合、採用内定を取り消されても異存ありません。

平成21年 月 日
所属
氏名 印

過去に服務違反行為を行っている場合

誓約書

日本年金機構設立委員会
委員長 奥田 碩 様

私は、日本年金機構の理念・運営方針及び人事方針に賛同します。また、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みます。

私は、過去に別紙に掲げる行為以外に、懲戒処分や矯正措置の対象となる服務違反行為を行っていません。仮に、採用内定後に国家公務員法に基づく懲戒処分の対象となる行為が明らかとなった場合、採用内定を取り消されても異存ありません。

平成21年 月 日
所属
氏名 印

(別紙)

私は、これまで下記のとおり^(注)の服務違反行為を行い矯正措置を受けていますが、その事実を重く受け止め、深く反省しています。

今後、このようなことがないよう職務の遂行に当たる所存です。

記

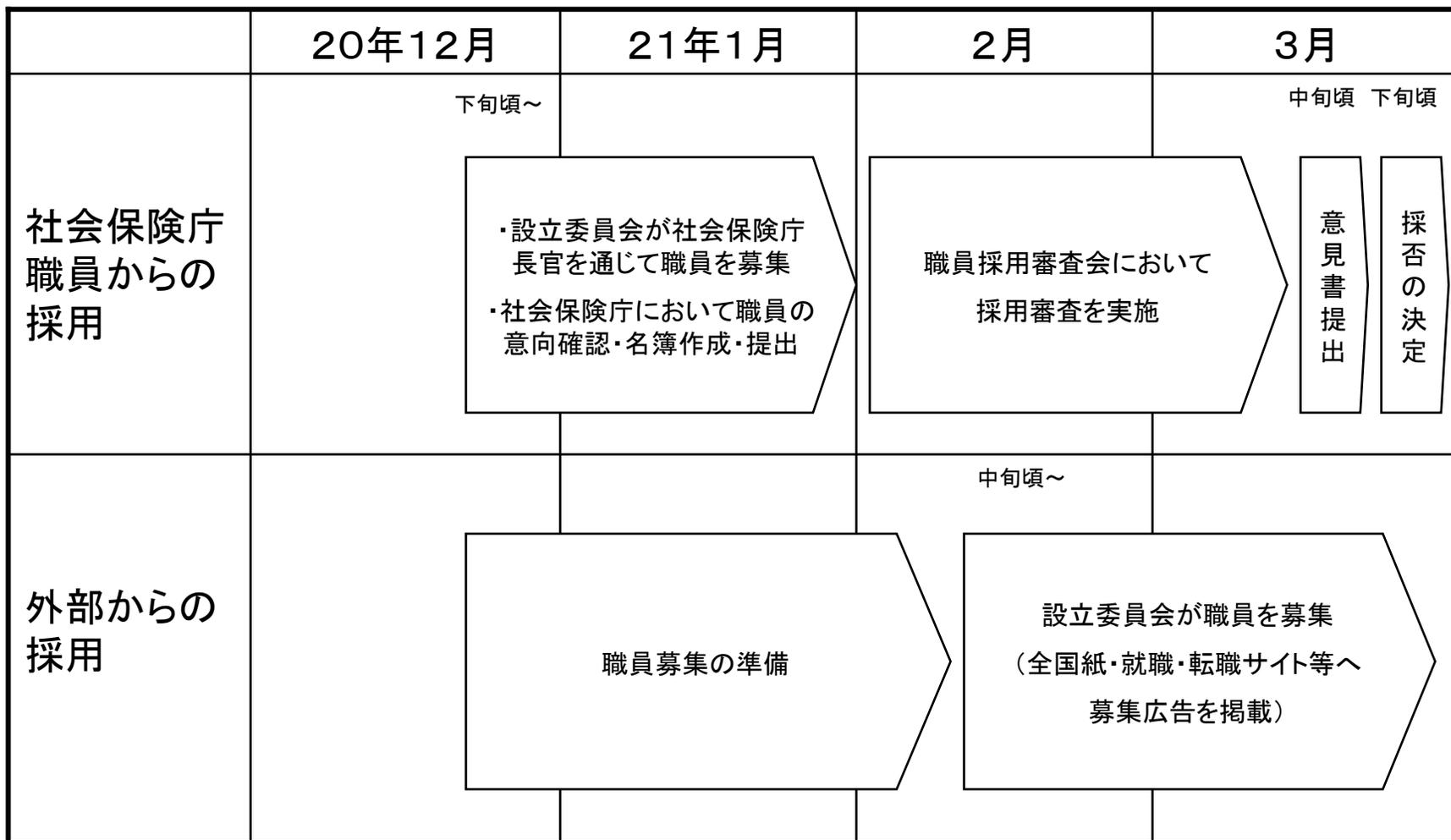
1. 矯正措置を受けた年: 昭和・平成 年
行為区分: 1. 行為者、2. 管理監督者
矯正措置の理由: 1. 業務目的外閲覧、2. 国年不適正処理、
3. その他()
矯正措置の量定: 1. 訓告、2. 文書嚴重注意、3. 口頭嚴重注意
2. 矯正措置を受けた年: 昭和・平成 年
行為区分: 1. 行為者、2. 管理監督者
矯正措置の理由: 1. 業務目的外閲覧、2. 国年不適正処理、
3. その他()
矯正措置の量定: 1. 訓告、2. 文書嚴重注意、3. 口頭嚴重注意

(注) 現在調査の対象となっているなど、今後、懲戒処分又は矯正措置を受ける可能性のある服務違反行為がある場合は、その内容を記載。

平成21年 月 日
所属
氏名 印

(注) 上記誓約書の他、職員の採否の審査に当たって必要な提出書類は、今後、職員採用審査会において検討。

3. 今後の職員採用スケジュール



※外部からの採用については、応募状況等により追加募集を行う。

採用基準(全国健康保険協会の例)

1. 職務に対する知識、技能、意欲、適性、日常の勤務に関する実績等に照らし、全国健康保険協会の業務にふさわしい者であること。これらについては、平成19年度上期における人事評価を踏まえ、従前の勤務成績等を勘案し、総合的かつ公正に判断するものとする。
2. 協会の理念・運営方針並びに実績及び能力本位の給与体系を含む協会の人事方針に賛同するとともに、法令等の規律を遵守し、被保険者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こと。この点に関しては、誓約書に署名、捺印の上、提出した者であること。
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職員については、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. 懲戒処分を受けた者及び社会保険庁の改革に反する行為を行った者については、その内容等を踏まえ、勤務成績及び改悛の情を考慮して、可否を厳正に判断するものとする。あわせて、矯正措置等についても、その理由となった行為の性質等をきめ細かく勘案するものとする。
5. 年齢満60歳未満であること。

上記のほか、職員の採用に当たっては、採用予定者数を上限とするとともに、協会における組織の運営や業務が適切かつ円滑に行えるよう、本部・支部の人数及び役職との整合性を図るとともに、広域的な人事異動を原則とする協会の人事方針や年齢構成のバランスを考慮するものとする。

採用基準（JRの例）

【共通基準】

- ①昭和六一年度末において年齢満五五歳未満であること。（医師を除く）
- ②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職員については、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。
- ③日本国有鉄道在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること。なお、勤務の状況については、職務に対する知識技能及び適性、日常の勤務に関する実績等を日本国有鉄道における既存の資料に基づき、総合的かつ公平に判断すること。
- ④「退職前提の休職」（日本国有鉄道就業規則（昭和六〇年六月総裁達第一二号）第六二条（3）ア）を発令されていないこと。
- ⑤「退職を希望する職員である旨の認定」（日本国有鉄道の経営する事業の運営改善のために昭和六一年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律（昭和六一年法律第七六号）第四条第一項）を受けていないこと。
- ⑥日本国有鉄道において再就職の斡旋を受け、再就職先から昭和六五年度当初までの間に採用を予定する旨の通知を受けていないこと。

【各社毎の基準】

例えば、JR西日本については、「日本国有鉄道本社及び本社附属機関に所属する職員並びに全国的な運用を行っている職員からの採用のほか、JR西日本が事業を運営する地域内の業務を担当する地方機関に属する職員からの採用を優先的に考慮する」こと、また、「広域異動の募集に応じて既に転勤した職員からの採用は特段の配慮をする」こととされていた。

※第2回年金業務・組織再生会議（平成19年8月30日）資料より抜粋

社会保険庁職員の懲戒処分、矯正措置の状況(平成20年10月1日現在)

懲戒処分

処分事由	処分量定	停職	減給	戒告	計
業務目的外閲覧		2	133	468	603
国年不適正処理		3	44	44	91
無許可専従		-	39	-	39
その他		16	35	92	143
合計件数(件) ()は人数		21	251	604	876 (848人)

矯正措置

処分事由	処分量定	訓告	嚴重注意 (文書)	嚴重注意 (口頭)	計
業務目的外閲覧		55	498	997	1,550
国年不適正処理		128	188	798	1,114
その他		55	53	70	178
合計件数(件) ()は人数		238	739	1,865	2,842 (2,613人)

(注) 上記は、対象職員13,657人のうち、懲戒処分、矯正措置(懲戒処分を受けている者を除く)を受けている者。

社会保険庁職員の平成18年度長期病気休暇者・長期病気休職者の状況

長期病気休暇者		351人 (2.05%)
	メンタルによる者	220人 (1.28%)
長期病気休職者		249人 (1.45%)
	メンタルによる者	217人 (1.27%)
合計		600人 (3.50%)
	メンタルによる者	437人 (2.55%)

(注1) 長期病気休暇者とは、1年度の間において、引き続いて1ヶ月以上の病気休暇を取得した者。

(注2) 長期病気休職者とは、1年度の間において、引き続いて1ヶ月以上の病気休職をした者。

※長期病気休暇者と長期病気休職者の両方に該当する者は、長期病気休職者に計上している。

(注3) ()は職員に対する長期病気休暇者・長期病気休職者の割合。

(注4) 人数は、実人数。