

## 日本年金機構職員制裁規程（案）

## 第 1 章 総則

## （目的）

第 1 条 この規程は、日本年金機構法（平成 19 年法律第 109 号。以下「法」という。）第 26 条の規定に基づき、日本年金機構（以下「機構」という。）の職員に対する制裁の種類、程度及び手続等を定めることを目的とする。ただし、期間の定めのある労働契約を締結する職員については、当該職員の労働契約の内容に矛盾しない範囲内にその適用を限るものとする。

## 第 2 章 制裁

## （制裁の種類及び程度）

第 2 条 制裁は、次の各号に掲げる制裁の区分に応じ、当該各号に定めるところにより行う。

- （1）注意 文書をもって注意を促す。
- （2）訓告 文書をもって将来を戒める。
- （3）戒告 文書をもって責任を確認し、将来を厳重に戒める。
- （4）減給 1 回につき平均給与の 1 日分の半額以内の額を減給する。ただし、一給与支払期間における減額の総額は、給与総額の 10 分の 1 以内とする。
- （5）停職 3 月以内の期間、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- （6）降格 役職を免じ、又は下位の等級若しくはクラスに格付ける。
- （7）諭旨解雇 諭旨して解雇する。この場合、情状を勘案し、退職手当の一部を支給することがある。ただし、諭旨に応じない場合は、懲戒解雇する。
- （8）懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合、退職手当は支給しない。

2 制裁を受けた職員は、機構が始末書の提出を求めた場合、これを提出しなければならない。

## （制裁の事由）

第 3 条 職員が、法、厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）、国民年金法（昭和 34 年法律第 141 号）、児童手当法（昭和 46 年法律第 73 号）、健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）若しくは船員保険法（昭和 14 年法律第 73 号）、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又は機構が定める業務方法書、就業規則その他の規程に違反し、又は機構の職員たるにふさわしくない行為をしたときは、当該職員を注意し、訓告し、戒告し、減給し、停職し、降格し、諭旨解雇し又は懲戒解雇する。ただし、情状により、制裁を減輕し又は免除することがある。

2 前項に規定するもののほか、職員が、次の各号のいずれかに該当するときは、当該職員を注意し、訓告し、戒告し、減給し、停職し又は降格する。ただし、情状により、制裁を免除することがある。

- (1) 法第38条に規定する年金個人情報にアクセス権限を有しないのにアクセスし、又は業務上の目的外の目的でアクセスしたとき
- (2) 日本年金機構倫理規程に定める禁止行為をしたとき
- (3) 日本年金機構個人情報保護管理規程に違反したとき
- (4) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき
- (5) 正当な理由なく事務処理を遅延させたとき又は不適切な事務処理を行ったとき
- (6) 故意又は過失により、機構の信用を失墜させたとき
- (7) 経歴を偽り、又は虚偽の申告を行い雇用されたとき
- (8) 正当な理由なく欠勤し、又は遅刻若しくは早退を繰り返したとき
- (9) 素行不良で職場の風紀又は秩序を乱したとき
- (10) 虚偽の届出又は報告を行ったとき
- (11) 職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は漏らそうとしたとき
- (12) 許可なく業務に関係のない文書等を配布したとき
- (13) 法令及び就業規則に違反する組合活動を行ったとき
- (14) 許可なく業務に関係のない目的で機構の施設、物品等を使用したとき
- (15) パワー・ハラスメント、人権侵害、嫌がらせ等の行為をしたとき
- (16) セクシュアル・ハラスメントをしたとき
- (17) 給与又は旅費を不正に支給し、又は不正に受給したとき
- (18) 職務の怠慢又は監督不行き届きにより、災害事故を発生させ、機構の施設、物品、保管物等を滅失又はき損したとき
- (19) 機構の体面を汚す行為又は不名誉な行為をしたとき
- (20) 犯罪又は刑罰法令に触れる行為をしたとき
- (21) 酒気帯び、酒酔い運転等の交通法規に違反する行為をしたとき
- (22) 部下職員が制裁を受けた場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていたと認められるとき
- (23) 部下職員の非違行為を知ったにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認したとき
- (24) その他前各号に準ずる行為があったとき

3 第1項に規定するもののほか、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、当該職

員を諭旨解雇し又は懲戒解雇する。ただし、情状により、解雇以外の制裁を課すことがある。

- (1) 法第38条第5項に規定する場合を除き、年金個人情報を業務の利用目的以外の目的のために提供し、又は提供しようとしたとき
- (2) 正当な理由なく欠勤が連続14日に及んだとき
- (3) 重要な経歴を偽り、又は虚偽の申告を行い雇用されたとき
- (4) 機構の承認を受けずに職員の身分のまま他に雇用されたとき
- (5) 上司の職務上の命令に不当に反抗し、職場の秩序を著しく乱したとき
- (6) 正当な理由なく人事異動又は出向を拒否したとき
- (7) 職務上の重要な秘密及び職務上知ることのできた個人情報を漏らし、又は漏らそうとしたとき
- (8) 職務に関し、不当に金品その他を受け取り、又は与えたとき
- (9) 機構の金員を窃取、横領又は詐取したとき
- (10) 故意又は重大な過失により、機構に著しい損害を与えたとき
- (11) 法令及び就業規則に違反する組合活動により、機構の運営に重大な影響を与えたとき
- (12) 犯罪又は刑罰法令に触れる行為をし、職員として不相当と認められたとき
- (13) 数回にわたり制裁を受けたにもかかわらず、なお改悛の情がないとき
- (14) 酒酔い運転を行い人を死亡させ、又は人に傷害を負わせたとき
- (15) 酒気帯び運転を行い人を死亡させ、又は人に傷害を負わせ、事故後の救護を怠る等の措置義務に違反する行為をしたとき
- (16) 前項各号の一に該当し、その情状が重いとき
- (17) その他前各号に準ずる行為があったとき

#### (教唆及び幫助)

**第4条** 制裁の事由に該当する行為を教唆した者については、その行為をした者として制裁を行う。

**2** 制裁の事由に該当する行為を幫助した者については、その行為をした者に準じて制裁を行う。

#### (加重)

**第5条** 制裁を受けた者についてその後1年以内に制裁の事由に該当する行為があったとき、又は同時に2以上の制裁の事由に該当する行為があったときは、これに対する制裁を加重する。

#### (制裁の決定)

**第6条** 理事長は、第8条に規定する職員制裁審査委員会（次条において同じ。）からの報告を踏まえ、制裁の決定を行う。

2 制裁の効力は、制裁を受けるべき者に対し、当該制裁の内容を記載した制裁通知書（以下「通知書」という。）を交付したと認められるときに発生する。

### 第3章 制裁の事由に該当する行為が発生した場合の手続

#### （調査及び報告書の作成等）

**第7条** コンプライアンス担当部署の長は、職員の行為について制裁の事由に該当する疑いがあると認めるときは、その事実の存否、内容、関係者等について調査を指示する。

2 前項の調査を行った者は、制裁調査報告書（以下「報告書」という。）を作成し、遅滞なく理事長に提出しなければならない。

3 理事長は、前項の報告書により、当該職員に、制裁の事由に該当する行為があると思料する場合は、職員制裁審査委員会に審査を付託するものとする。

### 第4章 職員制裁審査委員会

#### （職員制裁審査委員会）

**第8条** 職員に対する制裁に係る審査を行うため、職員制裁審査委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

#### （委員会の任務）

**第9条** 委員会は、第7条第3項の規定に基づき付託された事案について、審査を行う。

2 委員会は、必要に応じて自ら調査を行う。

3 委員会は、審査が終了したときは、審査の結果を速やかに理事長に報告しなければならない。

#### （委員会の組織）

**第10条** 委員会は、委員長及び委員で構成する。

2 委員長は、副理事長をもって充てる。

3 委員は、理事長が指名し、委員の1人は外部の有識者をもって充てる。

#### （制裁決定までの措置）

**第11条** 機構は、第7条第3項に規定する場合であつて、その関係する職員に職務を行わせることが適当でないと認めるときは、制裁が決定するまでの間、自宅に待機させる方法により、当該職員に職務を行わせないことができる。

2 前項の自宅に待機する期間は、出勤したものとみなし、所定内給与の日額相当額を補償する。ただし、所定内給与の日額相当額の全額又は一部を補償しないことがある。

## 第5章 公表

### (制裁の公表)

**第12条** 機構は、戒告、減給、停職、降格、諭旨解雇又は懲戒解雇の制裁を行った場合に、公表するものとする。

2 機構は、前項の場合において、制裁の事由に該当する行為の概要、制裁の種類及び程度、制裁年月日、所属、職名等の制裁を受けた者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表するものとする。

3 機構は、制裁の事由に該当する行為による被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合においては、前2項の規定にかかわらず、公表内容の全部又は一部を公表しないことができる。

4 機構は、制裁を行った後、速やかに公表するものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごと一括して公表することができる。

## 第6章 雑則

### (その他の事項)

**第13条** この規程に定めるもののほか、制裁及び委員会に関し必要な事項は、細則で定める。

### 附則

この規程は、平成22年1月 日から施行する。

## 日本年金機構役員制裁規程（案）

### 第1章 総則

#### （目的）

**第1条** この規程は、日本年金機構法（平成19年法律第109号。以下「法」という。）第26条の規定に基づき、日本年金機構（以下「機構」という。）の役員（非常勤役員を含む。以下同じ。）に対する制裁の種類、程度及び手続等を定めることを目的とする。

### 第2章 制裁

#### （制裁の種類及び程度）

**第2条** 制裁は、次の各号に掲げる制裁の区分に応じ、当該各号に定めるところにより行う。

- （1）注意 文書をもって注意を促す。
- （2）訓告 文書をもって将来を戒める。
- （3）戒告 文書により責任を確認し、将来を厳重に戒める。
- （4）減俸 1年以下の期間、報酬の月額額の5分の1以下に相当する額を減ずる。
- （5）解任 任期を待たずに解任する。この場合、情状を勘案し、退職手当の全部または一部を支給することがある。

#### （制裁の事由）

**第3条** 役員が、法、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）、国民年金法（昭和34年法律第141号）、児童手当法（昭和46年法律第73号）、健康保険法（大正11年法律第70号）若しくは船員保険法（昭和14年法律第73号）、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又は機構が定める業務方法書、その他の規程に違反し、又は機構の役員たるにふさわしくない行為をしたときは、当該役員を注意し、訓告し、戒告し、減俸し又は解任する。ただし、情状により、制裁を軽減し又は免除することがある。

2 前項に規定するもののほか、役員が、次の各号のいずれかに該当するときは、当該役員を注意し、訓告し、戒告し又は減俸する。ただし、情状により、制裁を免除することがある。

- (1) 法第38条に規定する年金個人情報にアクセス権限を有しないのにアクセスし、又は業務上の目的外の目的でアクセスしたとき。
  - (2) 日本年金機構倫理規程に定める禁止行為をしたとき。
  - (3) 日本年金機構個人情報保護管理規程に違反したとき。
  - (4) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき。
  - (5) 正当な理由なく事務処理を遅延させたとき又は不適切な事務処理を行ったとき。
  - (6) 故意又は過失により、機構の信用を失墜させたとき。
  - (7) 経歴を偽り、又は虚偽の申告を行い登用されたとき。
  - (8) 素行不良で職場の風紀又は秩序を乱したとき。
  - (9) 虚偽の届出又は報告を行ったとき。
  - (10) 職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は漏らそうとしたとき。
  - (11) 許可なく業務に関係のない文書等を配布したとき。
  - (12) 許可なく業務に関係のない目的で機構の施設、物品等を使用したとき。
  - (13) パワー・ハラスメント、人権侵害及び嫌がらせ等の行為をしたとき。
  - (14) セクシュアル・ハラスメントをしたとき。
  - (15) 報酬又は旅費を不正に支給し、又は不正に受給したとき。
  - (16) 職務の怠慢又は監督不行き届きにより、災害事故を発生させ、機構の施設、物品、保管物等を滅失、き損したとき。
  - (17) 機構の体面を汚す行為又は不名誉な行為をしたとき。
  - (18) 犯罪又は刑罰法令に触れる行為をしたとき。
  - (19) 酒気帯び、酒酔い運転等の交通法規に違反する行為をしたとき。
  - (20) 部下役職員が制裁を受けた場合で、管理者としての管理責任があると認められるとき。
  - (21) 部下役職員の非違行為を知ったにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認したとき。
  - (22) その他前各号に準ずる行為があったとき。
- 3** 第1項に規定するもののほか、役員が次の各号のいずれかに該当するときには、当該役員を解任する。
- (1) 法第38条第5項に規定する場合を除き、年金個人情報を業務の利用目的以外の目的のために提供し、又は提供しようとしたとき。
  - (2) 重要な経歴を偽り、又は虚偽の申告を行い登用されたとき。
  - (3) 正当な理由なく人事異動又は出向を拒否したとき。
  - (4) 職務上の重要な秘密及び職務上知ることのできた個人情報を漏らし、又は漏らそうとしたとき。
  - (5) 職務に関し、不当に金品その他を受け取り、又は与えたとき。

- (6) 機構の金員を窃取、横領又は詐取したとき。
- (7) 故意又は重大な過失により、機構に著しい損害を与えたとき。
- (8) 犯罪又は刑罰法令に触れる行為を行い、役員として不相当と認められたとき。
- (9) 数回にわたり制裁を受けたにもかかわらず、なお改悛の情がないとき。
- (10) 酒酔い運転を行い人を死亡させ、又は人に傷害を負わせたとき。
- (11) 酒気帯び運転を行い人を死亡させ、又は人に傷害を負わせ、事故後の救護を怠る等の措置義務に違反する行為をしたとき。
- (12) 前項各号の一に該当し、その情状が重いとき。
- (13) その他前各号に準ずる行為があったとき。

#### (教唆及び幫助)

**第4条** 制裁の事由に該当する行為を教唆した者については、その行為をした者として制裁を行う。

- 2 制裁の事由に該当する行為を幫助した者については、その行為をした者に準じて制裁を行う。

#### (加重)

**第5条** 制裁を受けた者についてその後1年以内に制裁の事由に該当する行為があったとき又は同時に2以上の制裁の事由に該当する行為があったときは、これに対する制裁を加重する。

#### (制裁の決定)

**第6条** 理事長は、第10条に規定する役員制裁審査委員会（次条から第9条までにおいて同じ。）からの報告を踏まえ、制裁の決定を行う。

- 2 理事長は前項の場合において監事を解任することが適当と認めるときは、役員制裁審査委員会の報告を添付の上、厚生労働大臣に報告するものとする。
- 3 制裁の効力は、制裁を受けるべき者に対し、当該制裁の内容を記載した制裁通知書（以下「通知書」という。）を交付したと認められるときに発生する。

#### (理事長に対する制裁)

**第7条** 前条の規定にかかわらず、理事長に対する制裁は役員制裁審査委員会からの報告を踏まえ、理事会の決定により行うものとする。

- 2 理事会は、前項の場合において理事長を解任することが適当と決定したときは、監事に対し、速やかに報告するものとする。
- 3 監事は、前項の報告を受けたときは、当該報告を記載した書面を添付の上、厚生労働大臣に意見を提出するものとする。



### 第3章 制裁の事由に該当する行為が発生した場合の手續

#### (非違行為の調査)

**第8条** 理事長は、副理事長、理事及び監事の行為について制裁の事由に該当する疑いがあると認めるときは、速やかに調査を開始し、その事実の存否、内容、関係者等について調査しなければならない。

2 理事長は、当該調査により、副理事長、理事及び監事に制裁の事由に該当する行為があると判断したときは、役員制裁審査委員会に審査を付託する。

#### (理事長等の非違行為の調査)

**第9条** 監事は、理事長の行為について制裁の事由に該当する疑いがあると認めるときは、速やかに調査を開始し、その事実の存否、内容、関係者等について調査しなければならない。

2 監事は、副理事長、理事及び監事に制裁の事由に該当する疑いがあると認められるときは、前項の調査をすることができる。

3 監事は、前二項の調査により、理事長、副理事長、理事及び監事に制裁の事由に該当する行為があると判断したときは、役員制裁審査委員会に審査を付託する。

### 第4章 役員制裁審査委員会

#### (役員制裁審査委員会)

**第10条** 役員に対する制裁に関する審査を行うため、役員制裁審査委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

#### (委員会の任務)

**第11条** 委員会は、第8条第2項及び第9条第3項に基づき付託された事案について審査を行う。

2 委員会は、必要に応じて自ら調査を行う。

#### (委員会の組織)

**第12条** 委員会は、監事2名、理事（非常勤）4名及び外部の有識者1名により構成する。

2 委員会に委員長を置き、委員の中から互選する。

#### (理事長又は理事会への報告)

**第13条** 委員長は、審査が終了したときは、第2項に規定する場合を除き審査の結果を速やかに理事長に報告しなければならない。

2 委員長は第9条第3項の規定により審査の付託を受けた行為のうち、理事長に関するものに係る審査が終了したときは、審査の結果を速やかに理事会に報告しなければならない。

#### (制裁決定までの措置)

**第14条** 機構は、審査の対象となる役員について、担当する業務を執行させることが適当でないと認める場合には、必要な期間当該役員に業務を執行させない。

### 第5章 公表

#### (制裁の公表)

**第15条** 機構は、**戒告、減俸又は解任**の制裁をした場合に、公表するものとする。

2 機構は、前項の場合において、制裁の事由に該当する行為の概要、制裁の種類及び程度、制裁年月日、所属、役名等の制裁を受けた者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表するものとする。

3 機構は、制裁の事由に該当する行為による被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合においては、前2項の規定にかかわらず、公表内容の全部又は一部を公表しないことができる。

4 機構は、制裁を行った後、速やかに公表するものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごと一括して公表することができる。

### 第6章 雑則

#### (その他の事項)

**第16条** この規程に定めるもののほか、制裁及び委員会に関し必要な事項は、細則で定めるものとする。

#### 附則

この規程は、平成22年1月 日から施行する。