

	不祥事案等の経緯	改革の経緯
平成19年 6月		○ 「日本年金機構法案」及び「国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律案」及び「年金時効特例法案」可決・成立
7月		○ 政府・与党が「年金記録に対する信頼の回復と新たな年金記録管理体制の確立について」を公表
		○ 総務省に「年金業務・社会保険庁監視等委員会」(委員長: 葛西敬之東海旅客鉄道株式会社代表取締役会長)を設置 H19. 7 初会合 意見具申(第一次)
8月		○ 坂野長官が就任
		○ 内閣官房に「年金業務・組織再生会議」(座長: 本田勝彦日本たばこ産業株式会社取締役相談役)を設置 H19. 8 初会合 H19. 10 中間整理を公表(職員に採用関係) H19. 12 中間整理を公表(外部委託の推進) H20. 6 日本年金機構の当面の業務運営に関する基本方針について(最終整理)を公表
9月		○ 「年金記録適正化実施工程表」の公表
12月		○ 厚生年金特例法が成立(H19.12施行)

	不祥事案等の経緯	改革の経緯
平成20年 1月		○ 厚生労働大臣のアドバイザーとして「年金記録問題作業委員」(委員長:磯村元史函館大学客員教授)を任命
4月	○ 社会保険庁の職員の服務違反に関する調査報告書を公表	
6月		○ 「年金記録問題への対応の今後の道筋」を公表
7月		○ 日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画を閣議決定
9月	○ 標準報酬・資格喪失の遡及訂正事案(17事案)に係る調査結果について公表	○ 厚生労働大臣直属の「服務調査委員会」(委員長:水嶋利夫新日本有限責任監査法人前理事長)を設置 H20.11 報告書提出 H20.12 厚生労働大臣が行為者等を告発 H20.2 検察において起訴猶予処分を決定
10月		○ 「全国健康保険協会」発足
		○ 厚生労働大臣主宰の「標準報酬遡及訂正事案等に関する調査委員会」(委員長:野村修也弁護士)を設置 H20.11 報告書を公表
11月		○ 「日本年金機構設立委員会」(委員長:奥田碩トヨタ自動車株式会社取締役相談役)を設置 H20.12 採用基準・労働条件決定

	不祥事案等の経緯	改革の経緯
平成20年12月		○ 標準報酬月額等の遡及訂正事案に関し審議するため、「年金記録問題作業委員会」にメンバーを追加する形で、「年金記録問題拡大作業委員会」(委員長:磯村元史函館大学客員教授)を設置
平成21年 3月		○ 「日本年金機構職員採用審査会」(委員長:岩村正彦東京大学大学院法学政治学研究科教授)設置
5月		○ 「年金記録問題のこれまでの取組と今後の道筋」を公表
10月		○ 遅延加算金法が成立 ○ 「年金記録回復委員会」(委員長:磯村元史函館大学客員教授)を設置

日本年金機構法の概要

I. 趣旨

- 公的年金制度は、全国民の強制加入を前提に、世代間扶養と所得再分配を行う仕組みであり、安定的な運営のためには、国民の信頼に応えることができる事業運営体制が不可欠である。
- このため、社会保険庁を廃止し、厚生労働大臣が公的年金に係る財政責任・管理運営責任を担うこととする一方、新たに非公務員型の年金公法人を設置し、厚生労働大臣の直接的な監督の下で、一連の運営業務を担わせることとする。
- この年金公法人においては、
 - ・能力と実績に基づく職員人事の徹底
 - ・民間企業へのアウトソーシングの推進等により、サービスの向上及び効率的かつ効果的な業務遂行の実現を図る。

II. 機構の組織等

1. 名称

日本年金機構

2. 役員

- 理事長、副理事長、理事、監事を置く
- 理事長及び監事は、厚生労働大臣が任命
副理事長及び理事は、理事長が厚生労働大臣の認可を受けて任命

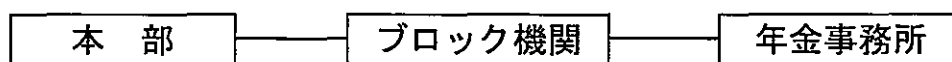
3. 理事会

- 機構の運営に係る重要事項を審議し、決定する。

4. 役職員の地位等

- 役職員は、非公務員とする。（刑法等の罰則の適用は、公務員とみなす。）
- 役職員又は役職員であった者には、秘密保持義務を課す。
- 役職員の報酬又は給与は、勤務成績等が考慮されるものでなければならない。
- 役職員は、保険料により運営される年金事業の意義を自覚し、強い責任感を持って、誠実かつ公正に職務を遂行する旨の服務の誓約を行う。

5. 機構の事務所等



6. 資本金

政府出資（年金事務所の土地建物等を想定）

Ⅲ. 業務運営

1. 国と機構の役割分担

○国は、公的年金に係る財政責任・管理運営責任を担う。

- ・年金特別会計を備え、保険料の徴収・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）の名義で発行

○機構は、厚生労働大臣から委任を受け、その直接的な監督の下で、公的年金に係る一連の運営業務（適用・徴収・記録管理・相談・裁定・給付等）を担う。

2. 業務運営の基本理念

○機構は、その業務運営に当たり、国民の意見を反映しつつ、サービスの質の向上を図るとともに、業務運営の効率化、公正性及び透明性の確保に努めなければならないこと等を定める。

3. 機構の業務

○厚生年金保険法及び国民年金法の規定により機構が行うこととされた事務

○健康保険法及び船員保険法の規定により機構が行うこととされた事務
（全国健康保険協会の管掌する健康保険及び船員保険に関する適用及び徴収）

○児童手当法の規定により機構が行うこととされた拠出金の徴収に関する事務

4. 民間委託

○機構は、厚生労働大臣の定める基準に従って、業務の一部を委託する。

○委託を受けた者には、秘密保持義務を課す。

5. 業務方法書、年度計画 等

○機構が業務方法書を作成し、厚生労働大臣が認可

○年度計画（事業計画・予算）

- ・ 機構が年度計画（事業計画・予算）を作成し、厚生労働大臣が認可
- ・ 事業年度終了後、厚生労働大臣が実績を評価

○中期目標・中期計画

- ・ 厚生労働大臣が、3～5年の期間に機構が達成すべき目標を設定
- ・ 機構が中期計画を策定し、厚生労働大臣が認可
- ・ 中期目標期間の終了後、厚生労働大臣が実績を評価

6. 報告徴収、改善命令等

○厚生労働大臣は、機構に対し、報告徴収、立入検査、業務改善命令、法令違反等の是正命令を行うことができる。

7. 財務及び会計

○機構の会計は、企業会計原則

○機構は、毎事業年度、財務諸表を作成し、厚生労働大臣の承認を受ける。

○機構は、財務諸表、決算報告書等について、厚生労働大臣が選任する会計監査人の監査を受ける。

○政府は、機構の業務に要する費用を交付するものとする。その際、当該交付金の財源の国庫負担又は保険料の別ごとの内訳及び当該内訳に対応した交付金の使途を明らかにするものとする。

8. 年金個人情報利用及び提供の制限

○年金個人情報については、年金事業の実施並びに全国健康保険協会による健康保険事業に関する事務、介護保険料等の特別徴収、他制度との併給調整等の事務を遂行する場合以外には、利用又は提供できないものとする。

9. 年金委員

○厚生労働大臣は、年金事業に関する国民の理解を高めるための啓発を行い、被保険者等からの相談に応じる等の活動を行う年金委員を委嘱する。

10. 罰則

○守秘義務違反、業務改善命令違反等に対して、所要の罰則を定める。

IV. 機構の設立準備

(公布日施行)

1. 基本計画

○政府は、機構への業務の円滑な引継ぎを確保し、適正かつ効率的な運営を図るため、次の事項について基本計画を定める。(閣議決定)

- ・機構が自ら行う業務と民間へ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
- ・機構の設立に際して採用する職員の数その他の職員の採用についての基本的な事項

○政府は、基本計画を定めようとするときは、あらかじめ、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。(年金業務・組織再生会議)

2. 設立委員

○厚生労働大臣は、機構の設立委員を命じて、機構の設立事務を処理させる。

3. 職員の採用

○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採用基準を定めて、職員を募集する。

○社会保険庁長官は、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、名簿を作成して設立委員に提出する。

○設立委員は、職員の採否を決定するに当たっては、人事管理に関する学識経験者からなる会議（職員採用審査会）の意見を聴くものとする。

○設立委員から採用する旨の通知を受けた社会保険庁の職員は、機構の成立の時に於いて、機構の職員として採用される。

V. 関係法律の改正

1. 権限の委任等の規定整備（厚生年金保険法・国民年金法 等）

○社会保険庁長官が行うと定められている業務は、厚生労働大臣が行うことに改めるとともに、厚生労働大臣は、機構に権限の委任及び事務の委託をして行わせることとする。

2. 機構に強制徴収を行わせるための規定整備（厚生年金保険法・国民年金法 等）

○保険料の滞納処分は、厚生労働大臣から権限の委任を受け、機構において実施することとし、機構における滞納処分業務の公正性、客観性を担保するとともに、国の監督体制を十分に確保するために必要な措置を講じる。

- ・滞納処分についての厚生労働大臣の事前認可
- ・滞納処分の実施規程の策定及び厚生労働大臣の認可
- ・滞納処分の実施職員の任命について厚生労働大臣の認可

3. 強制徴収の国税庁への委任

○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、機構からの申し出に基づき、政令で定めるところにより、保険料の滞納処分の権限を、財務大臣を通じて国税庁長官に委任できることとする。

4. その他

- 「社会保険庁」の廃止（厚生労働省設置法から削除）
- 保険医療機関等に対する指導・監査等の事務は、地方厚生局において実施するものとする。（平成20年10月1日施行）
- 以上のほか、関係各法に関し、社会保険庁の廃止及び年金公機構の設立に伴う所要の改正を行う。

VI. 施行期日等

- 施行期日は、平成22年1月1日
 - ・Ⅳの機構の設立準備に関する規定は、公布日
 - ・Ⅴの地方厚生局に係る規定は、平成20年10月1日
- 政府は、この法律の施行後3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。

日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画

平成20年7月29日

閣 議 決 定

I はじめに

政府が管掌する厚生年金保険事業及び国民年金事業については、日本年金機構法(平成19年法律第109号。以下「機構法」という。)に基づき、社会保険庁を廃止して新たに日本年金機構(以下「機構」という。)を設立し、厚生労働大臣の監督の下に、機構がその業務運営を担うこととされている。

また、機構法附則第3条第1項及び第2項の規定に基づき、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、①機構が自ら行う業務と外部に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、及び②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について、機構の当面の業務運営に関する基本計画を定めることとされている。

機構法附則第3条第3項の規定により、政府は、その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されている。このため、平成19年8月に内閣官房に年金業務・組織再生会議が設けられ、33回にわたる精力的な議論を経て、平成20年6月30日にその最終整理が取りまとめられた。これを踏まえて、ここに、機構の当面の業務運営に関する基本計画を定める。

II 機構の組織体制

1. 組織づくりの理念

機構法第2条においては、機構の基本理念として、国民の信頼確保、国民の意見の反映、サービスの質の向上、業務運営の効率化、公正性及び透明性の確保が掲げられており、これらを組織づくりの基本的な視点とする。とりわけ、業務が正確に遂行されることが、国民にとって最大の関心事であり、これを重視する。

2. 組織ガバナンスの確立

(1) 組織改革の断行

年金記録問題検証委員会報告書では、「社会保険庁は、三層構造に伴う問題、職

員団体の問題、地方事務官制度に係る問題等の結果、組織としてのガバナンスが決定的に欠如していた」と指摘されている。国民の信頼を確保するため、これまでの反省の上に立って、組織ガバナンスやITガバナンスの欠如、コンプライアンス（法令遵守）意識や業務を正確に遂行するという意識の不十分さなどの組織構造や組織体質と関わる問題を一掃するために必要な組織改革を断行する。

- ・ 組織改革を断行するためには、組織のトップの強いリーダーシップと職員の意識改革が最も重要である。機構の理事長は、国民本位のサービスを提供するために何をすべきか、そのために必要な内部統制をどう構築するのかを職員に明らかにするとともに、これに応える機構の職員一人ひとりも、単に上からの指示だから、という受動的な取組ではなく、組織内のコミュニケーションを深め、自ら変わる、組織や業務を変えるという改革意識を高め、自ら機構をつくり上げていくという意識で取り組むものとする。

（２）内部統制の仕組みの構築

- ・ 機構における内部統制の構築に当たっては、事件、事故、事務処理誤りなどの業務上のリスクを未然に防ぎ、仮に発生した場合にも迅速に対応し、再発を防ぐ体制づくりが国民の信頼回復の上で急務である。現在、民間企業では、金融商品取引法や会社法に基づき、内部統制の構築に積極的に取り組んでいる。機構は、こうした民間企業の取組を十分研究し、国民の厳しい視線が向けられていることを認識した上で、厳格な内部統制の仕組みを構築する。

- ・ このため、社会保険庁においては、機構設立に向け、業務におけるリスクアセスメント調査とその結果を踏まえた業務処理マニュアルの整備などに優先的に取り組む。

- ・ 機構においては、業務の有効性・効率性と法令等の遵守に重点を置く。このため、リスクアセスメント調査、業務処理マニュアルの整備を進めることや、内部統制を推進する組織体制を整備するなど、内部統制の強化に早急に取り組む。

（３）監査体制及びコンプライアンス体制の整備

- ・ これらの内部統制が組織の末端まで徹底され、有効に機能しているかを検証するため、内部監査機能を充実する。理事長に直結した内部監査部門を設け、外部専門家の知見の活用なども図りつつ、抜き打ち監査や重点監査の実施など効果的な内部監査を行うことを通じて、機構自らがPDCA（Plan（計画）－Do（実施）－Check（評価）－Act（改善））サイクルの中で不断の改善努力を続けるとともに、機構法に定められた会計監査人による会計監査のみならず、業務についても外部監査を活用する。

- ・ また、機構の業務におけるシステムの重要性にかんがみ、システム改修時などの適切なタイミングで外部専門家のシステム監査を受け、システムの有効性や安全性を確認していく。

- ・ さらに、機構法においては、厚生労働省が機構に対し必要な検査を行うことができるとされている。もとより、厚生労働省において、機構を適切に監督することが必要であるが、検査の客観性・妥当性を高めるため、厚生労働省以外の第三者が機構を検査する仕組みについて、今後、法改正も含めた検討を行う。
- ・ コンプライアンス体制の整備については、社会保険庁において、平成20年4月から内外からの通報を受け付ける外部弁護士による外部通報窓口を設けているが、機構においても、内部統制の仕組みの構築の一環として、不正の監視や未然防止のため、外部通報窓口を設ける。また、コンプライアンス体制の整備に当たっては、単に法令遵守というだけではなく、国民や機構の職員の声に率直に耳を傾け、サービスの向上、国民の信頼確保につなげていくという姿勢を重視する。
こうした点を踏まえて、機構にコンプライアンス・リスク管理担当部門を置き、内部監査部門とも連携してガバナンスを確保していく。

(4) ITガバナンスの構築を含むIT体制の確立

- ・ 公的年金業務は、システムへの依存度や活用度が高い一方で、社会保険庁にはITガバナンスが欠如しており、ITガバナンスの構築を含むIT体制の確立は、新しい機構づくりにおける最重要課題の一つである。
- ・ 今後、システム開発については、法律上、厚生労働大臣が記録の保有主体とされていることとの関係で、厚生労働大臣が最終的な責任を負う仕組みとされているが、実際にシステムを使用して業務運営を行うのは機構である。
このような制度的枠組みの下で、厚生労働省と機構の権限・責任関係が不明確となることのないよう、厚生労働省と機構の効果的・効率的な役割分担に基づく体制を構築する。
- ・ 具体的には、システム開発・管理・運用の一連の実務については、システムを用いて公的年金業務の実務を担う機構が一貫して責任を果たせるよう、できる限り機構に必要な権限と責任及び人材を集中させるとともに、その権限及び責任の内容を明確化する。
他方、厚生労働省は、公的年金制度の管理運営責任を果たすため、必要最小限にして効果的な関与を行うこととし、これに見合う体制の下、基本的な枠組みの提示やポイントを絞ったチェックなどを行うことにより、国民に対する責任を全うしていく。また、公的年金の制度改正に伴うシステム開発を円滑に行うため、制度を企画立案する厚生労働省が制度の適用関係について解釈を明確にするなど、システム設計上の要件定義を明確にするとともに、十分な開発期間をとる。
- ・ ただし、現下の年金記録問題などこれまでの体制が発生させた問題に係るシステム開発に伴う責任については、機構のみに負わせることは適当ではなく、厚生労働省においても、システム開発に係る結果責任を負う。

- ・ こうした役割分担の下で、従来、システム開発が開発業者任せとなっていた反省を踏まえ、機構には、ＣＩＯ（システム担当理事）やＰＪＭＯ（本部のシステム部門）を置き、これらが実質的に機能するための人材を確保・育成する。

とりわけ、公的年金業務において、システムは重要な位置を占めることから、機構のＣＩＯの役割は重大であり、機構のＣＩＯには、単にシステムに精通しているだけではなく、業務にも通じた総合的見地からシステムの導入や選択についての確かな判断を下せる者を選任する。

こうした人材の確保・育成を迅速に実現するために、非公務員化のメリットを活かし、必要な給与体系の構築や中途採用を積極的に推進していく。

3. 本部、ブロック本部、年金事務所等のあり方

- ・ 本部の管理部門や企画部門については、機構の発足当初においては、内部統制の仕組みの構築などのため、一定人員数の確保が必要であるが、組織運営の安定化に伴い、段階的にスリム化を図っていく。
- ・ 地域ブロック単位のブロック本部については、三層構造問題の解決、本部によるガバナンスの強化を図るワンステップとして設置するが、その組織体制はできる限りスリムな必要最小限のものとする。
- ・ また、年金事務所への必要な権限委譲を進めることなどを通じて、ブロック本部そのものの必要性を含めた見直しについて、機構の理事長の判断によって適時適切な検討が加えられるものとする。
- ・ さらに、広域ブロック単位に設置することとされている集約事務センター、全国3カ所への集約化が進められているコールセンターについても、同様とする。
- ・ 年金事務所については、今後の環境変化によって年金事務所に求められる機能が変化していくことを踏まえつつ、お客様の利便性など国民サービスの水準の確保、年金事務所間の業務量格差の是正といった観点から、今後、年金事務所の適正配置のあり方について検討する。

4. 固定的な三層構造を一掃するための人材登用の仕組み

（1）固定的な三層構造の一掃

- ・ 社会保険庁のいわゆる「三層構造問題」、すなわち社会保険庁の幹部として短期間在籍する厚生労働本省採用のキャリア職員、本庁採用のいわゆるノンキャリア職員、かつて「地方事務官」として都道府県単位で採用された職員が一体性を欠いたまま存在するという構造は、組織を分断させ、組織ガバナンスの欠如の原因とも指摘されている。機構においては、この「三層構造問題」を一掃する。
- ・ このため、本庁・地方庁別に採用を行い、採用区分によって人事異動が固定化される従来の仕組みは完全に廃止し、本部で一括採用を行うとともに、地方の幹部人