

# 日本年金機構の職員採用関係基礎資料

## 日本年金機構の職員採用プロセス

①年金業務・組織再生会議において、「職員の採用についての基本的な事項」について検討（法附則第3条第3項）



②年金業務・組織再生会議における意見を踏まえ、政府として「機構の当面の業務運営に関する基本計画」を策定（平成20年6月目途）（法附則第3条第1項）



③厚生労働大臣が任命する設立委員が、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策定（法附則第5条第2項）



④設立委員は、社会保険庁長官を通じて、その職員に対し、機構の職員の労働条件及び採用基準を提示して、機構の職員を募集（法附則第8条第1項）

（注）民間からの採用も想定



⑤社会保険庁長官は、その職員に対し、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、採用基準に従い、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（法附則第8条第2項）



⑥設立委員は、職員採用審査会（人事管理に関する中立公正な学識経験からなる会議）の意見を聴いて、職員の採否を決定（法附則第8条第5項）

（注）上記職員の採否決定の手続きは、⑤の名簿記載の社会保険庁職員からの採用の場合のみならず、民間からの採用の場合を含む



⑦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は、機構の職員として採用される（法附則第8条第3項）

◎日本年金機構法（平成十九年法律第九号）（職員関係条文 抜粋）

（職員の任命）

第十九条 機構の職員は、理事長が任命する。

（役員及び職員の地位）

第二十条 機構の役員及び職員（以下「役職員」という。）は、刑法（明治四十年法律第四十五号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

（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 役職員は、第二十七条に規定する業務について、この法律、厚生年金保険法、国民年金法、児童手当法（昭和四十六年法律第七十三号）、健康保険法（大正十一年法律第七十号）若しくは船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）、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則を遵守し、機構のため忠実に職務を遂行しなければならない。

（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。

## 附 則

### (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關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 前項の規定によりした厚生労働大臣の認可は、厚生労働省令で定めるところにより、施行日において、第二十六條第一項、第三十二條第一項その他の厚生労働省令で定める規定によりした厚生労働大臣の認可とみなす。

5 設立委員は、機構の設立の準備を完了したときは、その旨を厚生労働大臣に届け出るとともに、その事務を前條第一項の規定により指名された理事長となるべき者に引き継がなければならない。

#### (職員の採用)

第八條 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つてこの法

律の施行の際現に社会保険庁の職員であるものは、機構の成立の時において、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。

## 職員採用に関する日本国有鉄道改革法と日本年金機構法の比較

日本国有鉄道改革法 (昭和61年12月法律第87号)	日本年金機構法 (平成19年法律第109号)
<p>第19条 (事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する計画)</p> <p>1 運輸大臣は、日本国有鉄道の事業等の承継法人への適正かつ円滑な引継ぎを図るため、<u>閣議の決定を経て、その事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継等に関する基本計画</u>（以下「基本計画」という。）を定めなければならない。</p> <p>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。</p> <p>一 承継法人に引き継がせる事業等の種類及び範囲に関する基本的な事項</p> <p>二 承継法人に承継させる資産、債務並びにその他の権利及び義務に関する基本的な事項</p> <p>三 <u>日本国有鉄道の職員のうち承継法人の職員となるものの総数及び承継法人ごとの数</u></p> <p>四 その他承継法人への事業等の適正かつ円滑な引継ぎに関する基本的な事項</p> <p>3 運輸大臣は、基本計画を定めるときは、日本国有鉄道に対し、承継法人ごとに、その事業等の引継ぎ並びに権利及び義務の承継に関する実施計画（以下「実施計画」という。）</p>	<p>附則第3条 (基本計画)</p> <p>1 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、<u>機構の当面の業務運営に関する基本計画</u>（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。</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>二 <u>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</u>についての基本的な事項</p> <p>3 政府は、<u>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</u>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</p>



<p>を作成すべきことを指示しなければならない。</p> <p>4～7（略）</p>	<p><u>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。</u></p>
<p>第23条 （承継法人の職員）</p> <p>1 承継法人の設立委員（当該承継法人が第十一条第一項の規定により運輸大臣が指定する法人である場合にあっては、当該承継法人。以下「設立委員等」という。）は、日本国有鉄道を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件及び職員の採用の基準を提示して、職員の募集を行うものとする。</p> <p>2 日本国有鉄道は、前項の規定によりその職員に対し労働条件及び採用の基準が提示されたときは、承継法人の職員となることに関する日本国有鉄道の職員の意思を確認し、承継法人別に、その職員となる意思を表示した者の中から当該承継法人に係る同項の採用の基準に従い、そ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等に提出するものとする。</p> <p>3 前項の名簿に記載された日本国有鉄道の職員のうち、設立委員等から採用する旨の通知を受けた者であって附則第二項の規定の施行の際現に日本国有鉄道の職員であるものは、承継法人の成立の時に於いて、当該承継法人の職員として採用される。</p>	<p>附則第8条 （職員の採用）</p> <p>1 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

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、運輸省令で定める。

5 承継法人（第十一条第一項の規定により運輸大臣が指定する法人を除く。）の職員の採用について、当該承継法人の設立委員がした行為及び当該承継法人の設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、当該承継法人がした行為及び当該承継法人に対してなされた行為とする。

6・7 (略)

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。

## 設立委員の定める採用基準（国鉄改革の例）

### 【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正、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の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所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。

## 社会保険庁の廃止・解体と社会保険庁職員

【20年10月】

①全国健康保険協会設立

→社会保険庁を退職して、協会職員として採用

②保険医療機関の指導監督事務の厚生労働省地方厚生局への移管

→厚生労働省（地方厚生局）に転任

【22年1月（予定）】

③日本年金機構設立

→社会保険庁を退職して、機構職員に採用

④年金特別会計の管理、日本年金機構の指導監督事務などの厚生労働省への移管

→厚生労働省に転任

⑤社会保険庁の廃止と社会保険庁長官による分限免職回避の努力

→上記①～④のいずれにも該当しない者について、任命権者である社会保険庁長官は、分限免職を回避する努力を実施

⑥分限免職（組織・定員の改廃等により廃職又は過員を生じた場合の本人の意に反する免職）

→上記⑤による分限免職を回避する努力を行った上で、これにも該当しない者は、社会保険庁廃止時に分限免職となる

# 社会保険庁の廃止と分限免職

(社会保険庁作成資料)

## <基本的考え方>

(1) 従来の裁判例等に従えば、社会保険庁が廃止される場合には、任命権者である社会保険庁長官は、他の任命権者に協力を要請して、職員を国の他の組織に配置転換（転任）させて、分限免職を回避するように努める必要があり、配置転換等が比較的容易であるにもかかわらず、その努力を尽くさずに国家公務員法第78条第4号による分限免職処分をした場合には、裁量権濫用により違法となる。

(2) しかしながら、配置転換等の分限免職を回避する努力を行った上で、

- ①公務員を退職して新法人へ採用される者
- ②自らの意思による退職者
- ③厚生労働省の他部局、他省庁へ転任する者

のいずれでも無い場合には、組織廃止時に、分限免職となる。

(3) なお、職員のうちいずれを分限免職の対象者とするか（いずれを転任の対象者とするか）については、人事院規則に基づき、任命権者が、「勤務成績、勤務年数その他の事実に基き、公正に判断して定める」こととなる。

## (参考) 組織定員の改廃等により廃職又は過員を生じた場合の分限免職について

### 1. 国家公務員法の規定

- ・分限免職は、国家公務員法第78条に定められている本人の意に反する免職である。
- ・職員の前違行為に対する有責性を問う懲戒免職（同法第82条）とは異なり、公務の能率の確保の観点から規定されている。（退職金も支給。）
- ・法第78条第4号では、「組織・定員の改廃等により廃職又は過員を生じた場合」の免職が定められている。

#### ◎国家公務員法

（身分保障）

第75条 職員は、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはない。

（本人の意に反する降任及び免職の場合）

第78条 職員が、左の各号の一に該当する場合には、人事院規則の定めるところにより、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

- 一 勤務実績がよくない場合
- 二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- 三 その他その官職に必要な適格性を欠く場合
- 四 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

#### ◎人事院規則11-4（職員の身分保障）

（本人の意に反する降任又は免職の場合）

第7条 法第78条第1号の規定により職員を降任させ、又は免職することができる場合は、法第72条の規定による勤務評定の結果その他職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実に基き、勤務実績の不良なことが明らかな場合とする。

2 法第78条第2号の規定により職員を降任させ、又は免職することができる場合は、任命権者が指定する医師2名によつて、長期の療養若しくは休養を要する疾患又は療養若しくは休養によつても治ゆし難い心身の故障があると診断され、その疾患又は故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないことが明らかな場合とする。

3 法第78条第3号の規定により職員を降任させ、又は免職することができる場合は、職員の適格性を判断するに足ると認められる事実に基き、その官職に必要な適格性を欠くことが明らかな場合とする。

4 法第78条第4号の規定により職員のうちいずれを降任し、又は免職するかは、任命権者が、勤務成績、勤務年数その他の事実に基き、公正に判断して定めるものとする。

## 2. 解釈及び運用

### (1) 一般的な解釈

「任命権者には配置転換義務までではないが、配置転換等が比較的容易であるにもかかわらず、その努力を尽くさずに分限免職処分をした場合には、権利の濫用となる。」

### (2) これまでの適用例

第78条第4号による分限免職は、昭和20年代には多数行われたが、昭和39年4月の姫路城国宝保存工事事務所(文部省)の廃止、昭和39年12月の憲法調査会事務局(内閣)の廃止で、それぞれ3名が免職となった事例の以降は、行われていない。

例えば、食糧庁の廃止や林野庁の計画的な人員削減においても、本省への出向、省庁間の配置転換、勸奨退職、定年退職等により対応しており、分限免職は行われていない。

### (3) 裁判例(地方公務員法の同じ条文の裁判例)

#### ◎北九州市病院局職員分限免職事件 <福岡高裁昭和62年1月29日判決>

『任免権者において、分限免職処분을回避するための措置として、余剰人員の配置転換を命ずる義務があるとするとは、任免権者の人事権、経営権を制限することになり妥当でなく、ただ過員整理の必要性、目的に照らし、任免権者において被処分者の配置転換が比較的容易であるにもかかわらず、配置転換の努力を尽くさずに分限免職処分をした場合に、権利の濫用となるにすぎない』

『任命権者を異にする他部局への処分対象者の配置転換につき、その普通地方公共団体の長の所轄の下に他の執行機関との間の相互の連絡調整を図り、普通地方公共団体の長及び他の執行機関がこれに協力したならば、任命権者を異にする他の部局への処分対象者の配置転換が比較的容易であったという事情が認められなければならない。』

<事案>赤字の市立病院の再建のため、昭和43年3月末で、病院給食、清掃、警備業務等の業務を外部委託して職員266名を削減し、他部門に配置転換した8名及び依願退職した86名を除く172名を分限免職した。

<判決>高裁判決では、「配置転換努力義務懈怠の有無の判断」について、市当局は機会あるごとに他部局の任命権者に配置転換の協力を求め、また、本件の対象者は単純労務に従事する職員であり、他部局への配置転換は困難な実情にあったこと等から、「配置転換が容易であったということはできない」と判示し、労働側敗訴。

# 国鉄職員雇用対策の経緯

60.7.26

国鉄再建監理委員会意見

60.8.7閣議決定(61.9.12名称変更)

国鉄職員雇用対策本部設置

・62.6.5「国鉄清算事業団職員雇用対策本部」と名称変更

60.10.11閣議決定

国鉄改革のための基本的方針について

・国は採用数の一定割合を雇用の場として提供

60.12.13閣議決定

国鉄余剰人員雇用対策の基本方針について

・各省庁等の61年度採用率10%以上

61.5.21 成立

日本国有鉄道の経営する事業の運営の改善のために昭和61年度において緊急に講ずべき特別措置に関する法律

・希望退職者に対する特別給付金の支給

61.11.28 成立

日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員の再就職の促進に関する特別措置法

61.9.12閣議決定

国鉄等職員再就職計画について

・確保すべき再就職先の目標数61千人(うち、国・特殊法人等計185千人)  
・各省庁等の62年度以降の採用率14%以上

(注) この閣議決定は62.6.5閣議決定により失効

61.12.16閣議決定

国鉄退職希望職員再就職促進方針について

・退職希望職員に対して講じる施策

62.6.5閣議決定

日本国有鉄道清算事業団職員の再就職促進基本計画について

・清算事業団職員に対して講じる施策  
・国、特殊法人等においては既採用内定者を着実に受入れ

元、11.21国鉄清算事業団職員雇用対策本部決定

今後の日本国有鉄道清算事業団職員の再就職対策の取組みについて

・再就職の機会の確保  
・再就職先の求人条件等の定示  
・関係者の努力



旧国鉄職員の再就職状況について

	国鉄時代 (S60~61年度)	清算事業移行後 (S62~H1)	合計
承継法人	—————	2,300	2,300
関連企業	11,570	877	12,447
国	8,466	313	8,779
特殊法人等	4,556	83	4,639
地方公共団体	8,693	358	9,051
公的部門	21,715	754	22,469
民間企業	12,441	1,806	14,247
再就職先未決定者	—————	1,047	1,047
合計	45,726	6,784	52,510

再就職先未決定率	2.0%
----------	------

◎国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）（関係条文抜粋）

（身分保障）

第七十五 職員は、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはない。

2 職員は、人事院規則の定める事由に該当するときは、降給されるものとする。

（本人の意に反する降任及び免職の場合）

第七十八条 職員が、左の各号の一に該当する場合においては、人事院規則の定めるところにより、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

- 一 勤務実績がよくない場合
- 二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- 三 その他その官職に必要な適格性を欠く場合
- 四 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

(懲戒の場合)

第八十二条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合においては、これに対し懲戒処分として、免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができる。

- 一 この法律若しくは国家公務員倫理法又はこれらの法律に基づく命令(国家公務員倫理法第五条第三項の規定に基づく訓令並びに同条第四項及び第六項の規定に基づく規則を含む。)に違反した場合
  - 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合
  - 三 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合
- 2 略

(懲戒の効果)

第八十三条 停職の期間は、一年をこえない範囲内において、人事院規則でこれを定める。

2 停職者は、職員としての身分を保有するが、その職務に従事しない。停職者は、第九十二条の規定による場合の外、停職の期間中給与を受けることができない。

(懲戒権者)

第八十四条 懲戒処分は、任命権者が、これを行う。

2 人事院は、この法律に規定された調査を経て職員を懲戒手続に付することができる。

(職員の意に反する降給等の処分に関する説明書の交付)

第八十九条 職員に対し、その意に反して、降給し、降任し、休職し、免職し、その他これに対しいぢるしく不利益な処分を行い、又は懲戒処分を行わうとするときは、その処分を行う者は、その職員に対し、その処分の際、処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

2 職員が前項に規定するいぢるしく不利益な処分を受けたと思料する場合には、同項の説明書の交付を請求することができる。

3 第一項の説明書には、当該処分につき、人事院に対して不服申立てをすることができる旨及び不服申立期間を記載しなければならない。

(不服申立て)

第九十条 前条第一項に規定する処分を受けた職員は、人事院に対してのみ行政不服審査法による不服申立て(審査請求又は異議申立て)をすることができる。

2 前条第一項に規定する処分及び法律に特別の定めがある処分を除くほか、職員に対する処分については、行政不服審査法による不服申立てをすることができない。職員がした申請に対する不作為についても、同様とする。

3 第一項に規定する不服申立てについては、行政不服審査法第二章第一節から第三節までの規定を適用しない。

(不服申立期間)

第九十条の二 前条第一項に規定する不服申立ては、処分説明書を受領した日の翌日から起算して六十日以内になければならず、処分があつた日の翌日から起算して一年を経過したときは、することができない。

(調査)

第九十一条 第九十条第一項に規定する不服申立てを受理したときは、人事院又はその定める機関は、ただちにその事案を調査しなければならない。

2 前項に規定する場合において、処分を受けた職員から請求があつたときは、口頭審理を行わなければならない。口頭審理は、その職員から請求があつたときは、公開して行わなければならない。

3 処分を行つた者又はその代理者及び処分を受けた職員は、すべての口頭審理に出席し、自己の代理人として弁護人を選任し、陳述を行い、証人を出席せしめ、並びに書類、記録その他のあらゆる適切な事実及び資料を提出することができる。

4 前項に掲げる者以外の者は、当該事案に関し、人事院に対し、あらゆる事実及び資料を提出することができる。

(調査の結果採るべき措置)

第九十二条 前条に規定する調査の結果、処分を行うべき事由のあることが判明したときは、人事院は、その処分を承認し、又はその裁量により修正しなければならない。

2 前条に規定する調査の結果、その職員に処分を受けるべき事由のないことが判明したときは、人事院は、その処分を取り消し、職員としての権利を回復するために必要で、且つ、適切な処置をなし、及びその職員がその処分によつて受けた不当な処置を是正しなければならない。人事院は、職員がその処分によつて失つた俸給の弁済を受けるように指示しなければならない。

3 前二項の判定は、最終のものであつて、人事院規則の定めるところにより、人事院によつてのみ審査される。

(不服申立てと訴訟との関係)

第九十二条の二 第八十九条第一項に規定する処分であつて人事院に対して審査請求又は異議申立てをすることができるものの取消しの訴えは、審査請求又は異議申立てに対する人事院の裁決又は決定を経た後でなければ、提起することができない。

(不利益取扱いの禁止)

第百八条の七 職員は、職員団体の構成員であること、これを結成しようとしたこと、若しくはこれに加入しようとしたこと、又はその職員団体における正当な行為をしたことのために不利益な取扱いを受けない。

## 附則

第十六条 労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）、労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、船員法（昭和二十二年法律第百号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）、じん肺法（昭和三十五年法律第三十号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）及び船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和四十二年法律第六十一号）並びにこれらの法律に基いて発せられる命令は、第二条の一般職に属する職員には、これを適用しない。

## 日本年金機構法における「職員」の範囲について

- 日本年金機構法（以下「法」という。）における機構の「職員」には、非常勤職員を含め、機構に雇用される全ての職員が含まれる。
  
- したがって、機構に雇用される非常勤職員についても、以下の規定が適用され、法附則第3条に基づき、政府が定める「機構の当面の業務運営に関する基本計画」において定める「機構の職員の採用についての基本的な事項」にいう「職員」には、非常勤職員も含まれることとなる。  
  
(職員に適用される主な規定)
  - ・ 刑法その他の罰則の適用について、公務員とみなす（法第20条）
  - ・ 勤務成績を考慮した給与（法第22条）
  - ・ 服務の本旨（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）に則して職務を遂行する旨を制約する書面の提出義務（第23条）
  - ・ 職務上知り得た秘密の保持義務（第25条）
  
- 他方、法附則第8条に基づき、設立委員が社会保険庁長官を通じ、募集を行う対象となる社会保険庁の「職員」については、社会保険庁の常勤職員への適用を念頭に置いた規定であるが、法文解釈上、非常勤職員が排除されるものではない。

常勤職員と非常勤職員との比較（概要）

（平成19年8月現在）

	常勤職員（非現業）	非常勤職員
採用	○競争試験又は選考	○競争試験又は選考によらず採用できる
勤務時間	○原則として1日8時間、1週間40時間	○日々雇用職員は1日8時間以内 ○その他の者は常勤職員の1週間の勤務時間の3/4以内
給与	○一般職給与法による	○委員、顧問等には、勤務1日につき一般職給与法第22条第1項に定める額（35,300円、特別の事情がある場合には100,000円）以下の手当を支給 ○その他の者には、常勤職員との権衡を考慮して予算の範囲内で支給
分限	○国公法第75条～第81条の6の規定による	○次を除き左に同じ ・定年退職に関する規定は適用除外
懲戒	○国公法第82条～第85条の規定による	○左に同じ
行政措置要求	○国公法第86条～第88条の規定による	○左に同じ
不利益処分の審査	○国公法第89条～第92条の2の規定による	○左に同じ



	常勤職員（非現業）	非常勤職員
服務 争議行為禁止 政治的行為制限 私企業からの隔離等	○国公法第96条～第106条の規定による	○次を除き左に同じ ・①服務の宣誓、②営利企業の役員等との兼業、 ③営利企業への就職、④兼業、⑤株式所有、に 関する規定は適用除外 ・委員、顧問等は、政治的行為制限に関する規定 も適用除外
休暇	○勤務時間法第16条の規定、規則15-14等による	○人事院の定める要件を満たす者に対して人事院の 定める日数の年次休暇が与えられる
職員団体	○国公法第108条の2～第108条の7の規定による	○左に同じ
退職手当	○退職手当法による	○常勤職員について定められている勤務時間以上勤 務した日が引き続いて12月（当分の間は6月）を 超えるに至ったもので、その超えるに至った日以 後引き続き当該勤務時間により勤務することとさ れているものには適用される
年金	○共済組合法による	○厚生年金保険法又は国民年金法による
医療保険	○共済組合法による	○健康保険法又は国民健康保険法による

※ 再任用短時間勤務職員を除く。

(参考)

## 日本年金機構法（平成十九年法律第九号一抜粋一）

（職員の任命）

第十九条 機構の職員は、理事長が任命する。

（役員及び職員の地位）

第二十条 機構の役員及び職員（以下「役職員」という。）は、刑法（明治四十年法律第四十五号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

（職員の給与等）

第二十二条 職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない。

2 機構は、職員の給与及び退職手当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 前項の給与及び退職手当の支給の基準は、機構の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない。

（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 役職員は、第二十七条に規定する業務について、この法律、厚生年金保険法、国民年金法、児童手当法（昭和四十六年法律第七十三号）、健康保険法（大正十一年法律第七十号）若しくは船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）、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則を遵守し、機構のため忠実に職務を遂行しなければならない。

(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。

附 則

(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 前項の規定によりした厚生労働大臣の認可は、厚生労働省令で定めるところにより、施行日において、第二十六条第一項、第三十二条第一項その他の厚生労働省令で定める規定によりした厚生労働大臣の認可とみなす。

5 設立委員は、機構の設立の準備を完了したときは、その旨を厚生労働大臣に届け出るとともに、その事務を前条第一項の規定により指名された理事長となるべき者に引き継がなければならない。

(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。