

ヒアリング資料

平成20年4月15日 社会保険庁

- | | | |
|----------------------------|---|---|
| 1. 日本年金機構の職員の外部からの採用について | … | 1 |
| 2. 社会保険庁における民間からの採用状況について | … | 2 |
| 3. 社会保険庁における民間からの任期付採用について | … | 4 |
| 4. 日本年金機構における有期雇用職員の活用について | … | 5 |
| 5. 日本年金機構における職員の再雇用について | … | 6 |
| 6. 職員採用のスケジュール(案)について | … | 7 |
| 7. 社会保険庁における退職者数の推移 | … | 8 |

1. 日本年金機構の職員の外部からの採用について

- (1) これまでの組織体質を改め、高い能力を発揮できる組織として再生するため、外部から優れた能力を有する人材を積極的に採用する。特に、①組織ガバナンスの強化、②ITガバナンスの強化、③監査機能の強化、④企業会計への対応などに積極的に採用する。

(参考) 外部採用の目的や対象についての年金業務・組織再生会議の10月の中間整理における記載

『○ 他方、これまでの組織体質を改め、機構がサービスの質の向上を図りつつ、効率的で公正、透明な業務運営を行える組織として再生するため、社会保険庁職員以外の有為の人材を得ることが欠かせない。業務の円滑な移行のため、機構の業務に必要な知識や経験を有する社会保険庁職員の活用は必要としても、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採用することを積極的に検討すべきである。

特に、経営管理の強化、コンプライアンス（法令遵守）を始めとする組織ガバナンスやITガバナンスの強化、監査機能の強化、企業会計への対応など、社会保険庁職員からの採用だけでは得難い能力・経験を有する者については、積極的に外部から採用すべきである。』

- (2) 上記の対象分野への外部からの採用数のイメージ（400名程度（精査中）。先行的に採用する者を含む）

分野	想定人数	備考
①組織ガバナンス	350名程度	本部及びブロックで50名程度。事務所で300名程度
②ITガバナンス	30名程度	本部のシステム部門（190人程度）の約6分の1
③監査機能	10名程度	本部の監査部門（130人程度）の約1割
④企業会計、調達	10名程度	本部及びブロック

- (3) 社会保険庁職員からの採用については、採用基準に照らし、機構の設立委員会・職員採用審査会が厳正な審査を行った結果、採用不可とされた者については、採用枠の多寡にかかわらず採用されない。この結果、採用数が不足する場合には、上記対象分野以外の職員についても、外部（任期付採用の職員を含む）から採用する。

2. 社会保険庁における民間からの採用状況について

社会保険庁では、平成18年度より、民間企業経験者を正規職員として採用している。今後とも、機構設立までに、民間企業経験者の採用を、できる限り前倒しで先行的に実施する。

(1) 社会保険事務所長への民間企業経験者の採用（実績）

年度	採用数	年齢	採用者の前職
平成18年度募集 (19年2月採用)	4名	51歳～53歳	日用品メーカー役員、地方銀行監査部上席検査役、地方銀行支店部上席次長、電気機器メーカーグループマネージャー
平成19年度募集 (20年4月採用)	4名	46歳～55歳	地方銀行支店長、電気機器メーカー部長、建設会社部長、クレジット会社支社長

(2) システム開発・運用職員への民間企業経験者の採用（実績） （社会保険業務センターの専門官、係長、主査への採用）

年度	採用数	年齢	採用者の前職	資格
平成18年度上期募集 (18年8月～10月採用)	4名	41歳～45歳	情報通信業、 金融業、 小売業、 サービス業 等	第1種情報処理技術者、 第2種情報処理技術者 等
平成18年度下期募集 (19年4月～7月採用)	2名	32歳～37歳		
平成19年度募集 (20年4月～6月採用)	10名	27歳～54歳		

(参考) 民間企業から社会保険庁への派遣

社会保険庁改革の推進と年金記録問題対策のため、日本経済団体連合会等の協力を得て、多数の民間企業出身のスタッフを派遣いただいている。

(平成20年4月現在)

分野	人数	派遣元企業
総務部・運営部 (新組織準備、システム刷新、予算執行適正化、監査体制の強化)	11名	生命保険業、損害保険業、運輸業、自動車製造業、総合コンサルティング業 損保系、銀行系の情報システム関連業
社会保険業務センター (年金記録問題対応のシステム開発、年金記録解析)	11名	生保系、銀行系、証券系、メーカー系の情報システム関連業

3. 社会保険庁における民間からの任期付採用について

- 国家公務員試験合格者からの採用志望者がいないことから、民間企業等経験者から選考による任用の方法により、欠員補充のための任期付職員の採用を実施。(平成20年4月1日時点で約400名の欠員がある。)
- 平成19年度の募集では、191名を採用(平成20年2月～4月1日採用)
平成20年度は、330名を募集中。(平成20年4～6月に採用予定)
- 社会保険庁の廃止時(21年12月末)を期限とした任期付採用。
- 任期付職員からの機構の職員への採用については、本人の希望により、正規職員又は有期雇用職員の募集に応募してもらい、その実績・能力等を審査の上、必要な範囲で採用する。

【参考】

- 選考による任用(人事院規則8-13第4条第1項)

- ◆ 人事院規則8-13 (行政職俸給表(一)の一級の官職等への任用候補者名簿による職員の任用に関する特例等)

(選考による任用の方法及び臨時的任用)

第四条 当該名簿に記載されている志望者がいずれも五人に満たない場合には、第二条の規定にかかわらず、人事院の承認を経て、選考による任用又は臨時的任用を行うことができる。

2～4 (略)

- 任期を定めた任用(人事院規則8-12第15条の2第2項1号)

- ◆ 人事院規則8-12 (職員の任免)

(任期を定めた任用)

第十五条の二 任命権者は、臨時的任用及び併任の場合を除き、恒常的に置く必要がある官職に充てるべき常勤の職員を任期を定めて任用してはならない。

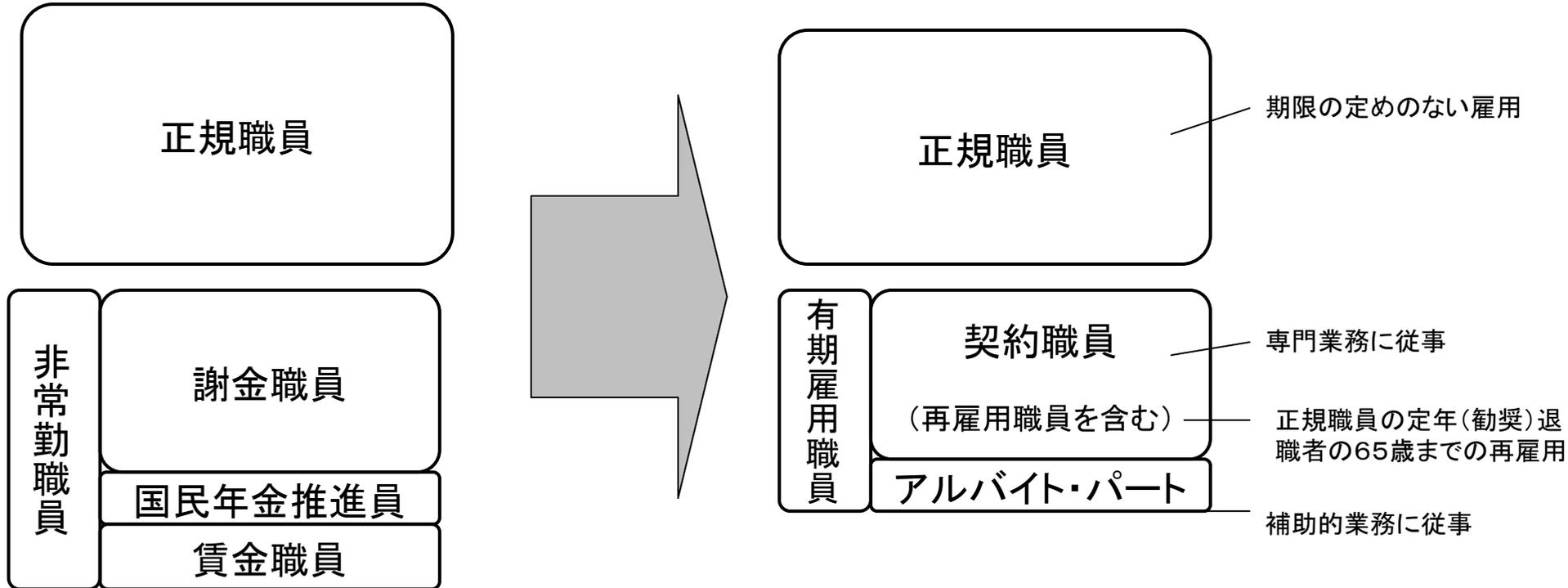
2 任命権者は、次の各号に掲げる官職については、前項の規定にかかわらず、当該各号に掲げる期間を超えない範囲内の任期で職員を採用することができる。ただし、第二号に掲げる官職への採用について任期を定める場合には、人事院の定める基準に従わなければならない。

一 三年以内に廃止される予定の官職 当該官職が廃止されるまでの期間

二 (略)

4. 日本年金機構における有期雇用職員の活用について

- 日本年金機構においては、①年金相談業務、②指導・照会対応業務、③記録整備業務、④その他の専門的業務で、有期雇用が適するもの、⑤補助的事務などで有期雇用を活用。
- 労働条件、契約期間・更新の有無、給与体系等については、労働基準法令等に則り、設立委員会が定めて明示することとなるが、給与水準については、
 - ・従来の謝金職員、賃金職員と同様の給与水準のもの
 - ・退職した正規職員の再雇用の場合に、退職時の一定割合に引き下げた給与水準とするもの
 - ・有期雇用の専門職として、正規職員並あるいはそれ以上の給与水準とするものなど、多様な形態が考えられる。



※現在の非常勤職員は、外部委託化に伴い順次雇い止めを進めているが、21年12月末をもって、一旦、全員が任用期間を終了。

※機構設立後の有期雇用職員については、現在の非常勤職員からを含め、機構の設立委員会が、募集・採用する。(職員採用審査会で審査)

5. 日本年金機構における職員の再雇用について

○高年齢者雇用安定法において、定年は60歳を下回ることができずとされており、また、65歳(注)未満の定年の定めをしている事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、高年齢者雇用確保措置を講じなければならないこととされている。

(注) 年金の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ
平成25年までに、63歳から65歳に段階的に引上げ

～平成22年3月末	⇒63歳
平成22年4月～	⇒64歳
平成25年4月～	⇒65歳

○日本年金機構においては、定年を60歳としつつ、再雇用による継続雇用制度を導入し、65歳までの高齢職員について雇用を行う。

■高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）

(定年を定める場合の年齢)

第八条 事業主がその雇用する労働者の定年(以下単に「定年」という。)の定めをする場合には、当該定年は、六十歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高年齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。

(高年齢者雇用確保措置)

第九条 定年(六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。)の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)のいずれかを講じなければならない。

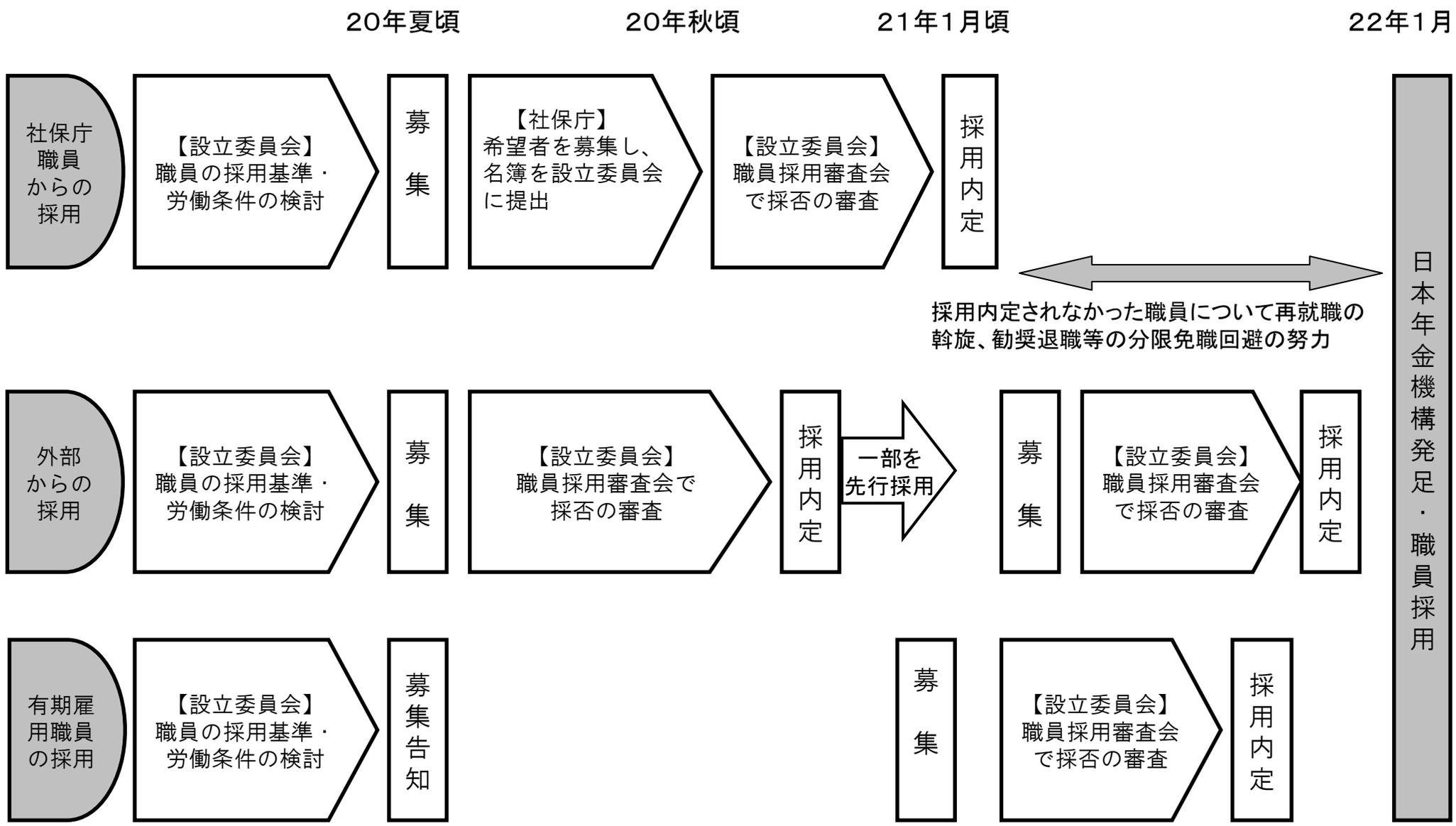
- 一 当該定年の引上げ
- 二 継続雇用制度(現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。)の導入
- 三 当該定年の定め廃止

2 事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

参考

- 継続雇用制度として、勤務延長制度と再雇用制度がある。
- 雇用条件については、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件とすることを求めるものではなく、また、短時間勤務や隔日勤務なども含む。有期雇用契約の場合、65歳までは高齢者が希望すれば原則として契約が更新されることが必要(法適合性は、更新条件など、個別事案に応じて判断される)。
- 違反の場合、厚生労働大臣による指導・助言、勧告の対象となる。
- 継続雇用制度は原則として希望者全員を対象とすることが必要であるが、労使協定により対象者に係る基準(勤務態度や能力等に係る基準)を定め、これに該当する者を対象とする制度を導入することも可能。(法第9条第2項)

6. 職員採用のスケジュール(案)について



7. 社会保険庁における退職者数の推移

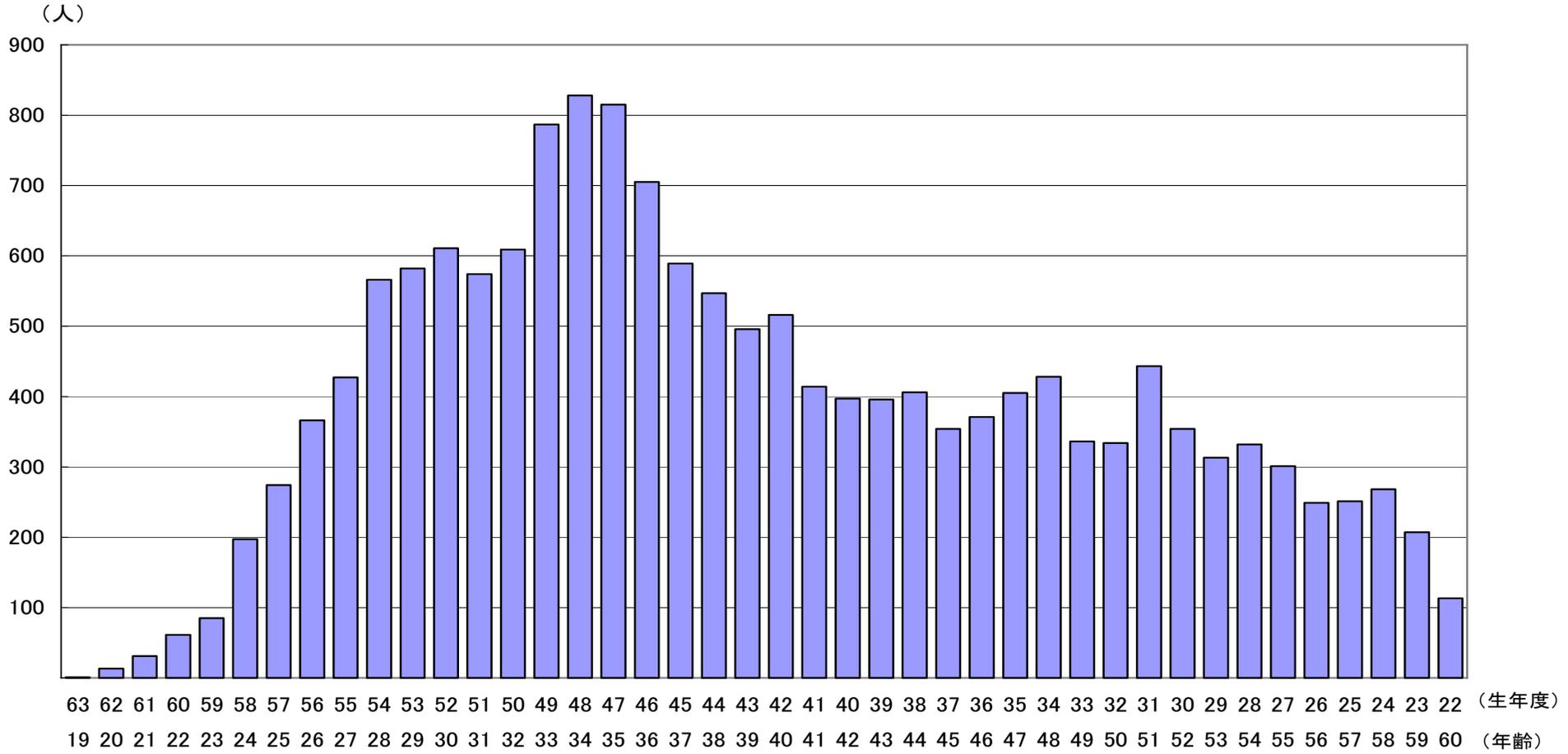
	定員 (A)	自己都合等 退職 (B)	B / A	定年退職	勧奨退職	合計
平成15年度	17,506	139	0.79%	126	301	566
平成16年度	17,466	193	1.11%	134	245	572
平成17年度	17,375	307	1.77%	114	247	668
平成18年度	17,099	391	2.29%	120	87	598
平成19年度	16,822	702	4.17%	92	200	994

※平成20年4月1日現在の在職者数のうち、

59歳の者（平成21年3月31日定年到達）：154人

58歳の者（平成22年3月31日定年到達）：207人

(参考) 社会保険庁の年齢別職員数(平成19年7月1日現在)



(平成19年7月1日現在)

年齢	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	合計
生年度	63	62	61	60	59	58	57	56	55	54	53	52	51	50	49	48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25	24	23	22	
本庁							7	20	14	14	22	28	48	55	71	68	51	45	37	41	33	28	32	23	25	21	27	25	23	20	7	11	22	12	8	8	16	6	15	14	12	6	915
地方	1	13	31	61	85	197	267	346	413	552	560	583	526	554	716	760	764	660	552	506	463	488	382	374	371	385	327	346	382	408	329	323	421	342	305	324	285	243	236	254	195	107	15,437
計	1	13	31	61	85	197	274	366	427	566	582	611	574	609	787	828	815	705	589	547	496	516	414	397	396	406	354	371	405	428	336	334	443	354	313	332	301	249	251	268	207	113	16,352