

第16回会議（1月23日）以降の再生会議における 職員採用関係についての各委員からの主な意見の概要

※ 本資料は、今後の検討のための材料として、第16回から前回までの間において各委員から出された職員採用関係の意見について、事務局において便宜一定の項目ごとにとりあえず整理したもの。

（注）以下、日本年金機構は「機構」と表記。

○雇用形態

- 1 機構設立後においても人員削減が計画されているが、設立後に多数の正規職員を人員整理するのは困難ではないか。正規職員の削減については、平成22年1月段階で行っておくべきではないか。機構に負担を負わせるべきではない。
- 2 年金記録問題もあることから、社会保険労務士や機構の退職者など、いろいろな経験を有する者を機構が見識を持って期限付きで雇用できる仕組みにしたらいのではないか。
- 3 システム刷新の時期とも関連して、機構設立後一定期間内に終了することが明らかな業務に従事する者については、有期雇用とすることが望ましい。その場合、トラブルを避けるため、非正規職員との区分を明確にする必要がある。
- 4 将来的になくなる業務に従事する者の中には、能力があり、機構の別の業務に従事してもらいたい者も多くいることが考えられるから、現在そうした業務を行っているからといって、有期雇用にするというのは難しい面があるのではないか。
- 5 機構設立後の人員合理化の方法としては、一般的には二通りある。一つは、将来的になくなる業務については、職名を明確にして有期雇用で採用する方法。もう一つは、通常、民間企業でどうしても合理化が必要な場合に行っているような退職金を割り増して退職勧奨を行う方法である。
- 6 機構発足後、システム刷新までの間はある程度の人員が必要であるが、その後辞めてもらわなければならない。これに対応する方法として、有期雇用のほか、経済団体の協力を得るなどにより、民間会社からの派遣という方法も考えられるのではないか。
- 7 機構設立後の人員削減手法について、退職者の不補充により対応すること自体は合理性を欠くものではないが、長期にわたって不補充を続けると人員構成に歪みが生じるので安易に考えるべきではない。

- 8 人員削減のため退職者の不補充を続けると組織として成り立たなくなってしまう。機構発足の時点で、若年層をある程度補充するなど、現時点においても既にいびつになっている年齢構成を改善してからスタートすべきではないか。
- 9 トラブルを防止するために、人員が減ることは確実な中で、期間の定めのない雇用契約であっても、場合によっては定年までの雇用を保障することはできない、ということを経験から明確化しておくことも必要ではないか。
- 10 給与体系や退職制度など就業規則をどうするか、労使関係の中で決めていかなければならないが、民間企業では当たり前のこと。公務員の時とは違って、民間労働関係の法令が適用されるということを念頭に置かなければいけない。
- 11 定年後の再雇用制度を導入する場合には、民間では給与体系の大幅改正まで含めて対応しており、制度の導入に当たり、こうした民間の事例をよく研究すべき。
- 12 機構では、パート職員であれ有期の正規職員であれ、公務員時代と異なり、任期が満了したというだけでは辞めてもらうことができない、という点に留意が必要である。
- 13 機構職員による指揮命令が必要と判断される業務については、請負ではなく派遣を選択することが必要。ただし、派遣には多くの制約があるため、恒常的な業務に活用することは難しい。外部委託を進めるに当たっては、こうした点にも十分留意して、その手法を選択することが必要。
- 14 システムの選択や年金の原簿を備えることについて、厚生労働省が最終的な責任を負うとしても、原簿を備えるに当たり、いかに操作し易いシステムを選択するかについては、基本的に機構の責任となるよう、システム人材の雇用のあり方を計画すべき。

○外部人材の採用

- 15 年金事務所長には管理職、経営者としてのマインドが必要だと思うが、そういう人材を内部からだけで得るのが不可能であれば、外部からも人材を入れることを考える必要があるのではないか。
- 16 民間出身の事務所長について、経験を積んだ上で本部に登用することも考えるべきではないか。
- 17 民間からの採用数について、全体の3%程度の採用では、社会保険庁が機構に変わって組織も変わったと、国民の信頼を回復できるのか心配。
- 18 現在、IT分野では、インド、中国、ベトナムの方たちが活躍しているので、国籍に関わらず、そのパワーをうまく活用できる工夫をしてはどうか。

- 19 社会保険庁職員の採用枠を確保するために、民間からの採用数を限るようなことは避けるべきであるが、民間からの採用は多ければ多いほどよい、という単純な問題ではない。客観的で合理的な基準に基づいて、必要な人材を必要な人数だけ採用する原則を民間からの採用においても崩すべきでない。

○人事評価

- 20 人事評価は人事制度の中の半分ではない。評価の結果に基づき必要な研修を実施するなど、その人の能力を更に伸ばすためのデータ作りが重要ではないか。
- 21 組織を動かすのは人であり、マニュアルではない。社会保険庁の場合、とりわけ職員の意識改革を行う必要がある。それを行わない限り、組織を再生することはできず、年金制度への信頼回復にもつながらないと確信する。組織意識を徹底させることのできる人事評価制度を至急作成すべき。
- なお、外部コンサルタントによる職員の市場価値の検証も行うべきである。

○人事交流

- 22 機構発足時に、現在の社会保険事務所の所長を一掃できないのか。ブロック本部に配置するような人材を所長として配置するようなことは検討しないのか。
- 23 国税庁や警察庁など他の役所と同じ扱いとしての人事交流が厚生労働省との間にあってもよいと思うが、同省が機構に指定席を持っているようなことはあってはならない。
- 24 国と国立大学法人との間の人事交流では、人事制度を国に合わせざるを得ないという問題があった。機構ではそうならないように、人事交流を進めてほしい。

○分限処分

- 25 国の行政機関の定員削減が進むなど、国鉄の民営化当時とは状況が異なっている。分限処分の問題も、機構に採用されなかった社会保険庁の職員の受け皿はそもそも限られているという現実の中で考えていく必要がある。
- 26 機構創設の目的は、国民から信頼される組織をつくることであって、分限免職者を出すことそれ自体にあるのではない。
- 27 社会保険庁の職員で機構に採用されない者はどの程度いて、その者に対してどういう分限回避の努力をするのか、厚生労働省で採用する人数は何人なのか、具体的に示すべきではないか。