

ヒアリング資料

平成20年6月19日 社会保険庁

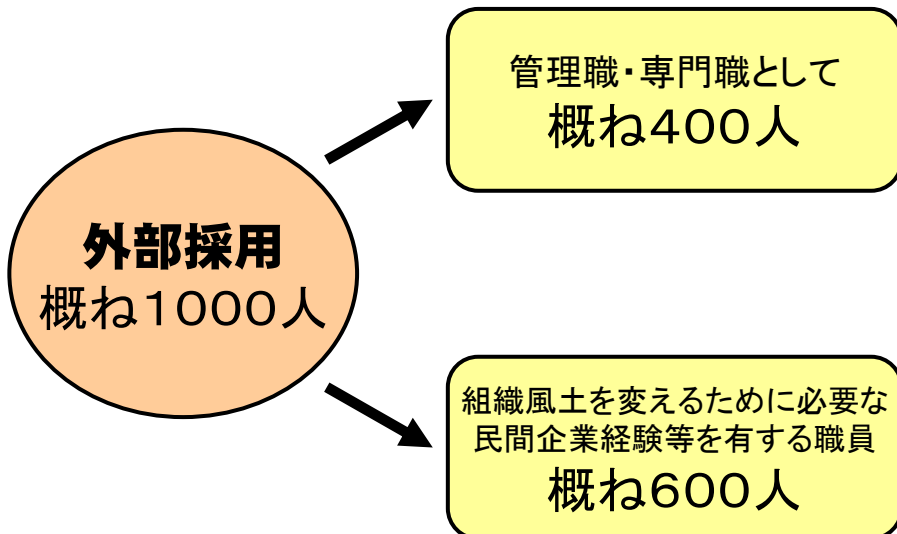
1. 外部からの採用について	...	1
2. 厳正な採用審査手続について	...	2
3. 慎重な採用審査の対象となる者について	...	3
4. 有期雇用職員について	...	4
5. 社会保険庁職員の退職金について	...	5
6. 年金事務所における来訪相談について	...	6
7. 日本年金機構に対する監督について	...	7
8. 服務違反調査についての今後の取り組み	...	8

1. 外部からの採用について

- 日本年金機構では、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、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ることとし、その他組織風土を変えるために必要な民間企業経験等を有する者を含め、**概ね1000人の正規職員を外部から採用とする。**
- このうち**概ね400人**については、**①組織ガバナンスの強化(管理職層)、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**などの分野に充てるものとする。
(なお、機構発足前の社会保険庁においても、このような人材を可能な限り前倒しして採用する。)
- また、その他の**概ね600人**については、一般業務に当たる職員とし、**組織風土を変えるために必要な民間企業経験等を有する職員**を採用する。
(なお、社会保険庁において民間企業経験者等から任期付きで採用されている職員も、外部採用として応募できる。)

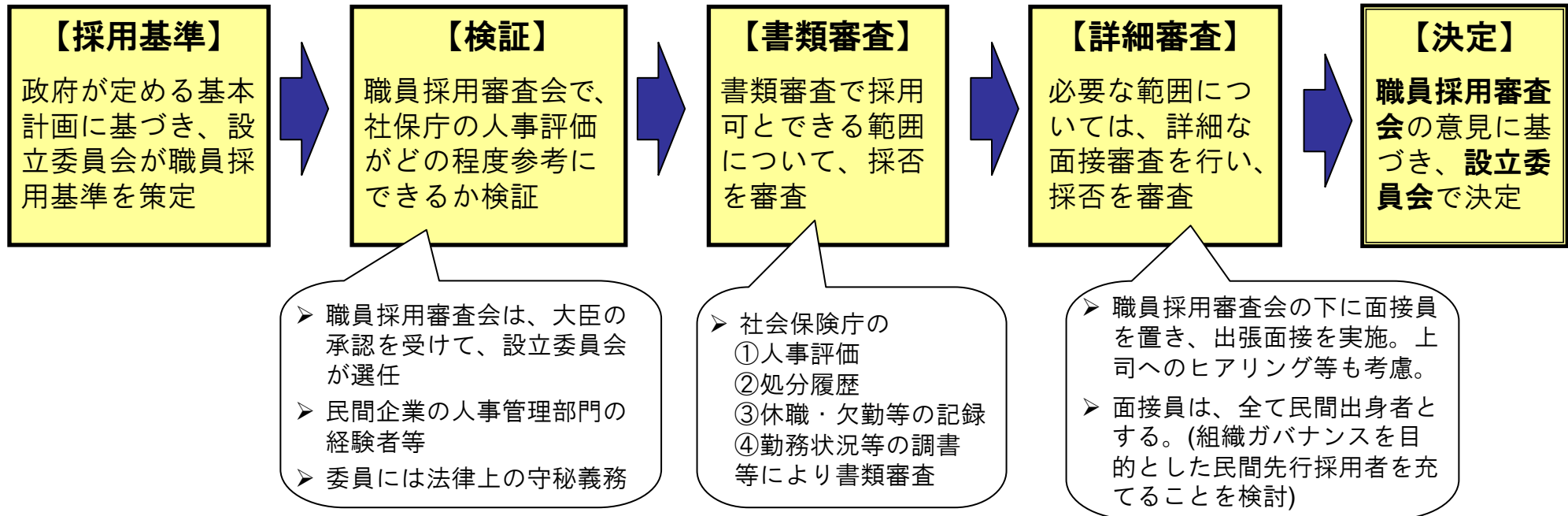
<各分野への外部採用数のイメージ>

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	システム部門(200人程度)の15%
③監査機能	10名程度	監査部門(130人程度)の8%
④企業会計、調達	10名程度	本部及びブロック
⑤一般の業務	600名程度	各年金事務所に平均2名程度配置



2. 厳正な採用審査手続について

- 機構設立時の職員(正規・有期)の採用に当たっては、厚生労働大臣が任命する設立委員会が、厚生労働大臣の承認を得て選任する学識経験者の会議(職員採用審査会)の意見を聴いて採否の判断をする。
- その際、職員採用審査会の構成員や、その下で職員に対する面接を行う者は、全て民間出身者とする。
- 職員採用審査会では、社会保険庁の人事評価がどの程度参考にできるか検証するとともに、最終的に自らの判断で職員の採否を審査する。
- 職員の採否の審査に当たって、書類審査の結果を踏まえ、必要な範囲については、詳細な面接審査を行う。



■日本年金機構法附則第8条第5項
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。

3. 慎重な採用審査の対象となる者について

○機構の職員採用審査では、今後の機構の業務に貢献できる職員であるかどうかを判断し、意欲や能力の高い者を採用する。このため、次の職員については、慎重な審査の対象となる。

- ①人事評価が特に低い者（意欲や能力が特に低い者）
- ②懲戒処分を受けた者（法令遵守意識や信頼回復の観点）
- ③改革に後ろ向きな者（業務改善に反する発言や行動をとっていた者、機構の運営方針等に賛同しない者）
- ④長期・反復の病気休職者・病休者で、早期回復が見込めない者

（参考）対象者14,039人のうち、過去に懲戒処分を受けている者の状況

処分事由	処分量定	停職	減給	戒告	計
業務目的外閲覧		2	140	493	635
国年不適正処理		5	60	52	117
その他		16	31	92	139
合計件数（件） （ ）は人数		23	231	637	891 (867人)

※今後、服務違反関係、延滞金不適正処理関係、不適正な遡及処理関係での処分が見込まれる。

4. 有期雇用職員について

- 日本年金機構においては、役割や労働条件等が異なる様々な形の有期雇用職員を活用する。
- 機構設立後の人員削減数をあらかじめ有期雇用化するものについては、業務内容や残業等の労働条件を正規職員と同等とすることから、給与等も正規職員と同水準とする。設立時の採用に係る職員採用審査会による公正かつ厳正な審査等の採用手続も正規職員と同様。

種 類	役割、位置づけ等（（注）労働条件、給与等は、今後、設立委員が定める）
①現在の謝金職員・賃金職員に相当する有期雇用職員	<ul style="list-style-type: none"> ・年金相談等や補助的業務 ・機構設立時は設立委員会が募集・審査 ・雇用契約期間は1年程度とし、更新有。勤務時間・日数が短い者も有。 ・給与は、現行の謝金職員（年収で170万円～299万円）と概ね同等
②機構設立後の正規職員の人員削減数に見合う有期雇用化職員	<ul style="list-style-type: none"> ・機構設立後の正規職員の人員削減数(1480人)の大部分を、あらかじめ有期雇用化するもの。 ※機構設立後に予定されている人員削減について、組織の年齢構成が歪むことを避けるため、退職者不補充の方法のみによることなく、あらかじめ有期雇用化しておく。 ※また、意欲と能力の慎重な審査が必要な職員の中から、公正かつ厳格な審査を経て、有期雇用職員に採用し、その後業務に精励し、意欲と能力が実証された場合に、公正かつ厳格な審査を経て、正規職員として採用する仕組みを設ける。 ・業務内容や残業等の労働条件を正規職員と同等とすることから、給与等も正規職員と同水準とする。雇用契約期間は3年以内とし、更新有。設立時の採用に係る名簿掲載、職員採用審査会、退職金の機構退職時の一括払い等の採用手続も正規職員と同様。
③高齢職員の継続雇用に係る有期雇用職員	<ul style="list-style-type: none"> ・機構設立後に、高年齢者雇用安定法に基づき、60歳定年後65歳までの継続雇用 ・雇用契約期間は1年程度とし、更新有（勤務時間・日数が短い者も有） ・給与は退職時の一定割合とするのが民間企業の通例。
④その他の有期雇用職員	<ul style="list-style-type: none"> ・専門性の高い業務を行う職員等（例えば、コンプライアンス、IT等） ・期間は1年～5年（勤務時間・日数が短い者も有） ・業務内容・職責等に応じた報酬。

5. 社会保険庁職員の退職金について

- 日本年金機構法に基づき、機構設立時に社会保険庁の正規職員である者であって機構の職員（正規・非正規）として採用される者については、
 - ①社会保険庁の退職時には、**国家公務員退職手当法の退職金は支給されず、**
 - ②機構退職時に、**国家公務員在職期間を期間通算して、機構から一括して支払う。**
- 機構の期間に係る退職金については、民間企業の退職金の算定方法を参考に、**職責や貢献度が反映されるよう、国家公務員と異なる新たな算定方法を定める。**（設立委員会が定めて労働条件として明示）
※社会保険庁から採用された正規職員でも、外部から採用された正規職員でも、機構設立後の正規職員の削減数に見合う有期雇用化職員でも、機構の期間に係る退職金の計算は、職責や貢献度を反映させて、同様に定める。

■日本年金機構法 附則（抄）

（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。

4～7 （略）

（機構の職員の退職手当に関する経過措置）

第十条 附則第八条第三項の規定により機構の職員として採用される者に対しては、国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）に基づく退職手当は、支給しない。

2 機構は、前項の規定の適用を受けた機構の職員の退職に際し、退職手当を支給しようとするときは、その者の国家公務員退職手当法第二条第一項に規定する職員（同条第二項の規定により職員とみなされる者を含む。）としての引き続きた在職期間を機構の職員としての在職期間とみなして取り扱うべきものとする。

3 （略）

6. 年金事務所における来訪相談について

- 年金相談関係業務については、全ての年金相談センターとコールセンターの外部委託、社会保険労務士の個人委託の活用により、可能な限りの外部委託化を行う。
- また、業務量の変動の時期及び量の推定が難しいことから、人員計画への定量的な反映はできないが、来訪相談の効率化と質の向上につながる取組を推進し、長期的には業務量の推移を踏まえながら、来訪相談の体制（正規・有期）の見直しを進める。

年金相談の外部委託の推進

- ・電話相談センター23箇所をコールセンター（3箇所）に集約化して外部委託化 ⇒有期雇用▲800人
- ・年金相談センター（全54箇所）を、社会保険労務士会に外部委託 ⇒正規職員▲110人、有期雇用▲310人
- ・年金事務所の有期雇用職員の一部を社会保険労務士に個人委託 ⇒有期雇用▲200人
- ・年金事務所の電話照会対応業務を、コールセンターに一元化して外部委託化 ⇒正規職員▲100人

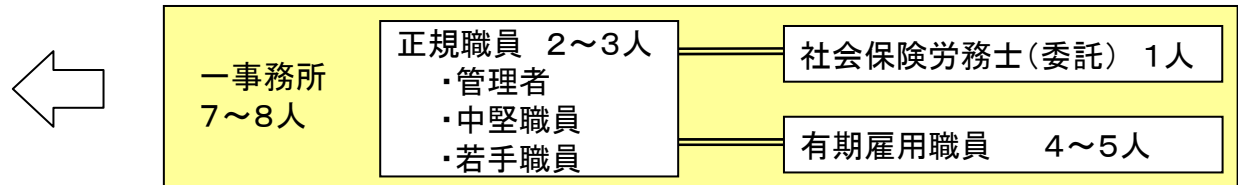
年金事務所における来訪相談

年金事務所の来訪相談は、お客様の権利の確定にかかわるものであり、年金事務所の管轄区域ごとに、機構が責任を果たせる体制をとる必要があることから、丸ごとの外部委託は適切でないが、できる限り効率的・効果的な実施体制を構築

<機構全体(312事務所)>

- ・正規職員 790人
- ・社会保険労務士 200人
- ・有期雇用職員 1380人

<平均的な年金事務所の来訪相談体制>



来訪相談の体制の将来的な見直し

【件数の減少・相談時間の短縮の要因】

- ・年金記録の整備
- ・システム刷新、わかりやすい説明シート
- ・社会保障カードの導入 等

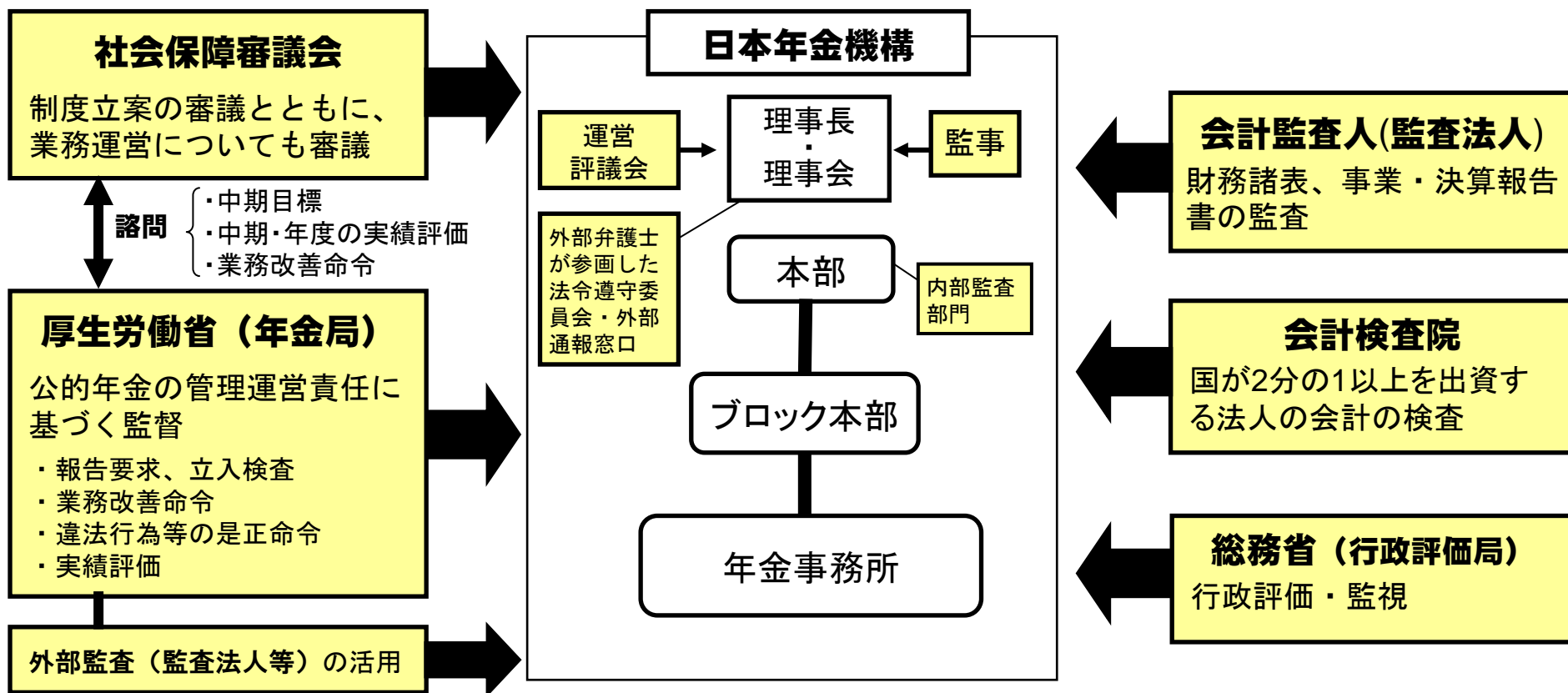
相談業務の効率化と質の向上につながる取組を推進し、業務量の推移を踏まえながら体制の見直しを推進

【相談件数増の要因】

- ・ねんきん定期便の送付
- ・制度改正 等

7. 日本年金機構に対する監督について

- 公的年金の事業運営については、法律上、厚生労働大臣の権限・事務を機構に委任・委託して行わせるものであることから、機構の監督は、法律上、厚生労働大臣が責任を持って行う仕組みとなっている。
- 機構の監督については、会計検査院の会計検査、総務省の行政評価、会計監査人による財務諸表等の監査など、外部からも行われ、また、厚生労働省の監督においても、監査法人等による外部監査と連携するなど、外部の知見を活用する仕組みを構築し、適切に、公的年金の管理・運営責任を果たす。



8. 服務違反調査についての今後の取り組み

1. 調査体制の整備

- 本年4月30日に社会保険庁より「社会保険庁職員の服務違反に関する調査報告書」を年金業務・組織再生会議に提出したところ、同会議から、調査に不備な点があったことを含め、今後の調査の取扱いについての対応の申し入れをいただいたことを踏まえ、厚生労働大臣の下に、検察官経験者、弁護士等の専門家数名による特別調査体制を設け、無許可専従及び勤務時間内組合活動について、更なる調査を行う。
- 現在、人選を含めて検討中。早期に体制を整備し、その庶務は大臣官房人事課を予定。

2. 調査等の内容

- (1) これまで社会保険庁が行った調査の検証
- (2) 全職員調査の設計及び実施
 - ・社会保険庁が行った調査は、①調査対象が、管理者及び管理者であった者、管理者調査で指摘された行為者、行為者の同僚等に限定されていた、②各社会保険事務局が調査票の整理を行う方式であり職員が申告しづらい面があった、③ながら条例の適用があるとの誤った解釈を前提とした調査票となっていた。
 - ・このため、①社会保険庁の全職員(一定範囲のOBを含む)を調査対象とし、②調査票に署名・捺印して密封して委員会に提出させる調査方法を取り、③ながら条例の適用が無いことを明示して、無許可専従及び勤務時間内組合活動を行っていたか、あるいは、行われていたことを知っているか等を再調査するなど、調査方法を改めて検討。
- (3) 全職員調査の結果や社会保険庁法令違反通報窓口寄せられた情報をもととした詳細調査(文書調査、面接調査等)

3. 既に判明した服務違反に係る処分の早期実施

- 既に判明した無許可専従等の事案については、早期に厳正な処分を行う。

現在、服務違反行為については、職員に対し、社会保険庁の法令違反通報窓口(内部・外部)への通報の呼びかけを実施中。
(事務局を通じた全職員への周知。また、庁LANメールを活用して概ね週1回全職員に送付している法令遵守ミニ講座でも、毎回周知)

【参考】法令違反通報窓口における受付件数(平成20年4月以降):計 12件(服務違反以外を含む。)
(外部窓口(弁護士)経由 3件、外部通報の内部窓口(サービス推進課)経由 7件、内部通報の内部窓口(総務課企画室) 2件)