

現在の常勤職員を有期雇用化する職員(1,400人)に採用される職員について

※6月19日開催の再生会議において、厚生労働省から案として示された標記に関し、以下のような理解で相違ないことを、厚生労働省(社会保険庁)に確認。

- ①懲戒処分歴のある職員のために設ける枠ではない。懲戒処分歴のない職員で正規職員としての採用枠から漏れる職員からも採用される。
- ②懲戒処分歴のある職員で採用されるのは、一定の採用基準に基づき、職員採用審査会における公正かつ厳格な審査を経た者のみであって、漫然とは採用されない。
- ③懲戒処分歴のない職員からの採用であれ、ある職員からの採用であれ、一定の採用基準を満たすことが必要。採用基準を満たした職員が1,400人に満たない場合には、外部から採用することになる。
- ④現在の常勤職員を有期雇用化する職員(以下「常勤相当有期職員」という。)の種類の有期雇用職員は、人員削減計画完了時には廃止される。したがって、この常勤相当有期職員の契約が更新される可能性があるのは削減計画の完了時までであり、長期にわたって反復継続して更新され、事実上、これが期間の定めのない雇用契約となることはない。
- ⑤常勤相当有期職員であれ、現在の謝金職員・賃金職員に相当する有期職員であれ、また、懲戒処分歴のある職員であれ、ない職員であれ、有期雇用職員として採用された職員は、新規の正規職員の募集がある場合には、これに応募することは可能である。
ただし、これに応募した常勤相当有期職員を正規職員として採用するか否かは、その勤務実績などについて、機構において第三者による公正かつ厳格な審査を行うことから、自動的に正規職員化されることにはならない。
- ⑥常勤相当有期職員として採用される職員について、退職金の在職期間を通算する場合における退職金の給付水準については、正規職員と差異を設けるなどそのあり方を検討する。