

「機構の職員の採用についての基本的な事項」に関する 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1回から第3回会議において各委員から出された主な意見（資料によるものを含む。）について、とりあえず整理したもの。

（注） 以下、日本年金機構は「機構」と、全国健康保険協会は「協会」と略称にて表記。

【第1回会議】

1. 機構は非常に重要な仕事を担うことになる。機構の職員が胸を張って仕事ができるように、国民が応援できるようなものとしたい。
2. 単に機構の採用基準を決めるだけでは駄目で、その後の人事制度、任用制度やその運用のあり方が、機構で働く職員の意欲、モラル、使命感を持って働く上では極めて重要。
3. やる気のある人にやりがいを持って頑張ってもらうことが大事。
4. どこから見ても公正、公平ということを最大限考えられてつくられた基準とすべき。
5. 処分の回数、内容などまでに立ち入ったものとするのかどうか。
6. 機構に採用されない者の再就職の面倒をどのようにみるか。それをどう解決するかが大きな課題と考える。

【第2回会議（資料によるものを含む）】

7. 社会保険庁職員からの採用基準については、「勤務成績、勤務年数その他の事実に基づき、公正に判断して定める」とされている分限免職の基準をある程度考慮する必要があることに留意が必要。

8. 社会保険庁からの採用については、過去の勤務成績を配慮するのは当然と考える。
9. 社会保険庁の評価は参考となるだろうが、公正性、客観性への不安もある。
10. 人事評価は非常に難しいため、(人事評価によって採用を排除するのではなく) 職員になった後の昇進制度などにおいてやる気を出させる仕組みをしっかりと作るというのも一つの考え方ではないか。
11. 判例上「採用の自由」は広範に認められているが、これを制限する法律が多数成立してきたことにより、その自由は次第に狭まりつつあることに留意が必要。(例えば、平成11年の職業安定法の改正より、「企業者が特定の思想、信条を有する者をその故をもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできない」との考え方は事実上否定されている。)
12. 機構の職員採用基準として、国家公務員法の欠格条項(懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者)を基準として定めることは困難。
13. 非常勤職員は任期が更新されなければ当然退職するものとされており、雇止めにも法律上問題はないが、社会的に見てどうか。
14. 機構に採用された後の非常勤職員の雇止めは著しく困難になることに留意が必要。
15. 仕事の面から見れば非常勤職員も大事な仕事を担っており、そういう面から見れば、基本的な考え方については、非常勤職員を常勤職員と同様に取り扱うべきではないか。
16. 機構においては、民間組織に変わるという意識を持つことが重要。

17. 民間からも職員を採用することとした場合には、機構が民間から新規採用する一方で社会保険庁が分限免職を行うことは、その必要性が否定される可能性もなくはない。民間からの採用枠を設けるとその可能性は大きくなる。
18. 国鉄改革当時と異なり、今回は緩和措置（受け皿組織の存在、他省庁での受入れ促進措置など）がなく、国家公務員の総人件費削減に伴う定員純減の中で、省庁内異動（転任）も著しく困難な状況にあることに留意が必要。
19. 職員のキャリアパスの可能性を提示し、努力すればキャリアアップの可能性があると思えるものにすべき。
20. 職員のモラルを確保するためにも、社会保険庁のⅡ・Ⅲ種職員が幹部となれるような仕組みにしないといけないのではないか。

【第3回会議】

21. 機構と協会は業務的にも関連があるし、出所は一緒なのだから、採用の基本的な方針や考え方は整合性があつた方がいいのではないか。
22. 健康保険法の一部改正法の附則（協会の採用プロセス・方法に関する法律の規定）と日本年金機構法の附則（機構の採用プロセス・方法に関する法律の規定）に書いてあることは、当会議の存在を除き、ほぼオーバーラップしており、機構と協会における採用の基本的な方針は限りなく近づけていく必要がある。
23. 採用の目的は、国鉄改革の時のような大幅な人員削減ではなく、保険料の徴収をしっかりと行うということと、不祥事の再発を防ぐべく、管理を改善することである。
24. 機構と協会とでオーバーラップするようなタイプの業務に関する部分は共通の考え方を採用してはどうか。

25. 過去の処分内容をどのように考えるかについて、機械的に2回処分を受けた人はダメだとか、国家公務員法上処分を受けた人はダメだとか単純には割り切れないのではないか。過去の処分の中味を精査しないと、単に国家公務員法上の処分を受けたからいいとか悪いとか言えないのではないか。
26. 正規職員と非正規職員をどのような構成にするか、どういう業務の切り分けをすれば機構がもっと合理的な、国民が安心できるような組織になるのかという全体的な構成を議論した上でなければ、どのような職員を採るか採らないかということは難しいのではないか。議論を急ぎすぎると禍根を残すことになるのではないか。
27. 社会保険庁の分割ということでは根が一緒であるから、機構と協会の双方について、今の社会保険庁職員がそのまま移行することはないということは、基本スタンスとして共通と言えないか。
28. 将来、コンピュータ化による改善の余地があるのであれば、できるだけそういうことができる組織をつくることを考えるべきではないか。将来、きちんとしたコンピュータソフトを導入するデシジョンができるようなトップをつくるにはどうすればいいか、トップが厚生労働省から来ることでいいのか、自前のトップを持つべきなのかということを議論すべきではないか。
29. 現在の社会保険庁の職員をどう取り扱うのか。知識・経験にかんがみ、原則として社会保険庁の職員から採用する、という考え方もあり得る。
30. 基本的な採用基準はそれぞれの組織（機構、協会）が決めればよいのであって、当会議で採用の基本的考え方を固めた上で、協会の検討のために渡す必要があるのか。
31. 採用の基本的考え方はそれほど大きくずれるものではなく、真面目で一生懸命働く人で業務知識があるという、そういうイメージしかないのではないか。

- 3 2. 過去の処分実績を見て、具体的な採用基準をつくるのは設立委員会の役割であり、当会議はそういう基準をつくる場ではないのではないか。
- 3 3. システムの利用は大きく環境を変える可能性がある。また、コンピュータによる業務改善で採用人員は大きく減る可能性がある。社会保険庁の事務所のイメージをどう払拭するかが国民から見ても一番わかりやすい話。何人採用するのかということの方がはるかに重要で、そのデザインがなければ国民に業務・組織の再生といったことが受け入れられないのではないか。
- 3 4. システム化によって人が減らせるようになるまでには少し時間がかかる。新しいシステムになった時には職員に辞めてもらうことができるよう、当面はある程度期限を切って採用することもある必要。
- 3 5. 機構に移行してしばらくの間は、国民の信頼回復のため、人手をかける必要があると思うが、（事務所の）窓口は明らかに変わるという将来ビジョンを持てば、そこに採用すべき人はどういう人かということがはっきり決まってくる。そういう移行の話をしっかり頭に置いて議論すればよいのではないか。
- 3 6. 非常勤でも一度採用すると（雇止めが）大変ということであれば、派遣を利用するといったことまで考える必要があるのではないか。
- 3 7. 必要人員は変動することにかんがみれば、常勤職員も定年までの雇用を前提とするのではなく、任期付とするような方向も考えないといけないのではないか。すぐに人が減らないとしても、最終的に大幅な人員削減がある前提で採用を考えないといけないのではないか。
- 3 8. 社会保険庁の職員が漫然と新しい組織に移らないというメッセージは、協会にも共有していただく必要があるのではないか。

39. 当会議のミッションは、組織としてどういう方向を向いて、どういう人材を求めて、どういう組織にしていくかを議論し、組織を再生するための人事戦略を提案することであり、あまり細部に立ち入るのはどうかと考える。

40. 能力評価で処分を受けた人が標準以上の評価を受けているのは信じがたい。また、実績評価を勤勉手当に反映する際の評価が低い場合における成績率の下げ幅が不十分ではないか。しかしながら、このように不十分な評価であっても、採用基準の中には織り込んでいく必要があるのではないか。