

日本年金機構設立委員会（第10回）

－議事次第－

平成21年6月29日（月）15時～

於：ホテルはあといん乃木坂 B1フルール

1 開会

2 議事

日本年金機構の制裁規程

日本年金機構健康保険組合

日本年金機構のキャリアパターン

その他

3 閉会

【資料一覧】

資料1 制裁規程に関する意見を踏まえた修正案

資料2 日本年金機構職員制裁規程・役員制裁規程（案）

資料3 日本年金機構の制裁規程について（案）

資料4 日本年金機構の健康保険組合について（案）

資料5 日本年金機構の健康保険組合同約（案）

資料6 日本年金機構のキャリアパターン（案）

制裁規程に関する意見を踏まえた修正案

平成21年6月29日

設立委員会における意見

(職員制裁規程)

設立委員会における意見	修正前	修正案
<p>第1条の職員の定義をもっと限定すべきではないか。有期雇用職員には適用されない条項があり、明確に分けて書くべきではないか。</p>	<p>第1条 この規程は、日本年金機構法(平成19年法律第109号。以下「法」という。)第26条の規定に基づき、日本年金機構(以下「機構」という。)の職員(期間を定めて雇用される職員を含む。以下「職員」という。)に対する制裁の種類、程度及び手続等を定めることを目的とする。</p>	<p>第1条 この規程は、日本年金機構法(平成19年法律第109号。以下「法」という。)第26条の規定に基づき、日本年金機構(以下「機構」という。)の職員に対する制裁の種類、程度及び手続等を定めることを目的とする。ただし、期間の定めのある労働契約を締結する職員については、当該職員の労働契約の内容に矛盾しない範囲内にその適用を限るものとする。</p>
<p>特定業務契約職員をカバーするためクラスについて追加</p>	<p>第2条 (略) (6)降格 役職を免じ、又は等級を引き下げる。</p>	<p>第2条 (略) (6)降格 役職を免じ、又は下位の等級若しくはクラスに格付ける。</p>
<p>第4条の減輕について、第3条第1項、第2項ではあり得ると思うが、第3項に該当するものには無いと思う。書き分けるべきではないか。</p>	<p>第3条 職員が、法、厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)、国民年金法(昭和34年法律第141号)、児童手当法(昭和46年法律第73号)、健康保険法(大正11年法律第70号)若しくは船員保険法(昭和14年法律第73号)、これらの法律に基づく命令若しくはこれらの法律に基づいてする厚生労働大臣の処分又は機構が定める業務方法書、就業規則その他の規程に違反し、又は機構の職員たるにふさわしくない行為をしたときは、当該職員を注意し、訓告し、戒告し、減給し、停職し、降格し、諭旨解雇し又は懲戒解雇する。</p> <p>2 前項に規定するもののほか、職員が、次の各号のいずれかに該当するときは、当該職員を注意し、訓告し、戒告し、減給し、停職し又は降格する。</p> <p>3 第1項に規定するもののほか、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、当該職員を諭旨解雇し又は懲戒解雇する。</p> <p>(制裁の減輕) 第4条 制裁は、情状により、減輕し、又は免除することができる。</p>	<p>第3条 職員が、法、厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)、国民年金法(昭和34年法律第141号)、児童手当法(昭和46年法律第73号)、健康保険法(大正11年法律第70号)若しくは船員保険法(昭和14年法律第73号)、これらの法律に基づく命令若しくはこれらの法律に基づいてする厚生労働大臣の処分又は機構が定める業務方法書、就業規則その他の規程に違反し、又は機構の職員たるにふさわしくない行為をしたときは、当該職員を注意し、訓告し、戒告し、減給し、停職し、降格し、諭旨解雇し又は懲戒解雇する。ただし、情状により、制裁を減輕し又は免除することがある。</p> <p>2 前項に規定するもののほか、職員が、次の各号のいずれかに該当するときは、当該職員を注意し、訓告し、戒告し、減給し、停職し又は降格する。ただし、情状により、制裁を免除することがある。</p> <p>3 第1項に規定するもののほか、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、当該職員を諭旨解雇し又は懲戒解雇する。ただし、情状により、解雇以外の制裁を課すことがある。</p> <p>(制裁の減輕) 第4条 削除</p>

設立委員会における意見	修正前	修正案
第5条に関し、教唆した者と実行した者の量定が同じなのは修正すべき	(教唆及び幫助) 第5条 制裁の事由に該当する行為を教唆した者については、その行為をした者と同じ制裁を行う。	(教唆及び幫助) 第4条 制裁の事由に該当する行為を教唆した者については、その行為をした者として制裁を行う。
制裁審査会について、不服申立を事後で行うのか、調査の過程であるのかいずれか。	(不服申し立てに関する規定なし)	原案どおり
条文中、「理事長が決定」等の記載があるが、機構は法人であるので「機構が決定」とすべき。	(制裁の決定) 第7条 理事長は、第9条に規定する職員制裁審査委員会(次条において同じ。)からの報告を踏まえ、制裁の決定を行う。 2 制裁の効力は、制裁を受けるべき者に対し、当該制裁の内容を記載した制裁通知書(以下「通知書」という。)を交付したと認められるときに発生する。	原案どおり
機構では、「注意」、「訓告」に相当するものまで、制裁審査委員会に諮るのか	(調査及び報告書の作成等) 第8条 コンプライアンス担当部署の長は、職員の行為について制裁の事由に該当する疑いがあると認めるときは、その事実の存否、内容、関係者等について調査を指示する。 2 前項の調査を行った者は、制裁調査報告書(以下「報告書」という。)を作成し、遅滞なく理事長に提出しなければならない。 3 理事長は、前項の報告書により、当該職員に、制裁の事由に該当する行為があると思料する場合は、職員制裁審査委員会に審査を付託するものとする。	原案どおり
公表についても、「注意」、「訓告」まで行うのか。	(制裁の公表) 第13条 機構は、次の各号のいずれかに該当する制裁を行った場合に、公表するものとする。 (1)職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る制裁 (2)職務に関連しない行為に係る制裁のうち、戒告、減給、停職、降格、諭旨解雇又は懲戒解雇の場合	(制裁の公表) 第12条 機構は、戒告、減給、停職、降格、諭旨解雇又は懲戒解雇の制裁を行った場合に、公表するものとする。

(役員制裁規程)

設立委員会における意見	修正前	修正案
役員制裁規程第3条第3項について、役員の出向、異動は不要ではないか。	<p>(制裁の事由) 第3条 (略)</p> <p>3 第1項に規定するもののほか、役員が次の各号のいずれかに該当するときには、当該役員を解任する。</p> <p>(3) 正当な理由なく人事異動又は出向を拒否したとき。</p>	<p>原案どおり</p>
第4条の減輕について、第3条第1項、第2項ではあり得ると思うが、第3項に該当するものには無いと思う。書き分けるべきではないか。	<p>第3条 役員が、法、厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)、国民年金法(昭和34年法律第141号)、児童手当法(昭和46年法律第73号)、健康保険法(大正11年法律第70号)若しくは船員保険法(昭和14年法律第73号)、これらの法律に基づく命令若しくはこれらの法律に基づいてする厚生労働大臣の処分又は機構が定める業務方法書、その他の規程に違反し、又は機構の役員たるにふさわしくない行為をしたときは、当該役員を注意し、訓告し、戒告し、減俸し又は解任する。</p> <p>2 前項に規定するもののほか、役員が、次の各号のいずれかに該当するときは、当該役員を注意し、訓告し、戒告し又は減俸する。</p> <p>3(略)</p> <p>(制裁の減輕) 第4条 制裁は、情状により、減輕し、又は免除することができる。</p>	<p>第3条 役員が、法、厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)、国民年金法(昭和34年法律第141号)、児童手当法(昭和46年法律第73号)、健康保険法(大正11年法律第70号)若しくは船員保険法(昭和14年法律第73号)、これらの法律に基づく命令若しくはこれらの法律に基づいてする厚生労働大臣の処分又は機構が定める業務方法書、その他の規程に違反し、又は機構の役員たるにふさわしくない行為をしたときは、当該役員を注意し、訓告し、戒告し、減俸し又は解任する。ただし、情状により、制裁を減輕し又は免除することがある。</p> <p>2 前項に規定するもののほか、役員が、次の各号のいずれかに該当するときは、当該役員を注意し、訓告し、戒告し又は減俸する。ただし、情状により、制裁を免除することがある。</p> <p>3(略)</p> <p>(制裁の減輕) 第4条 削除</p>
第5条に関し、教唆した者と実行した者の量定が同じなのは修正すべき	<p>(教唆及び幫助) 第5条 制裁の事由に該当する行為を教唆した者については、その行為をした者と同じ制裁を行う。</p>	<p>(教唆及び幫助) 第4条 制裁の事由に該当する行為を教唆した者については、その行為をした者として制裁を行う。</p>

設立委員会における意見	修正前	修正案
<p>条文中、「理事長が決定」等の記載があるが、機構は法人であるので「機構が決定」とすべき。</p>	<p>(制裁の決定) 第7条 理事長は、第11条に規定する役員制裁審査委員会（次条から第10条までにおいて同じ。）からの報告を踏まえ、制裁の決定を行う。 2 理事長は前項の場合において監事を解任することが適当と認めるときは、役員制裁審査委員会の報告を添付の上、厚生労働大臣に報告するものとする。 3 制裁の効力は、制裁を受けるべき者に対し、当該制裁の内容を記載した制裁通知書（以下「通知書」という。）を交付したと認められるときに発生する。 (理事長に対する制裁) 第8条 前条の規定にかかわらず、理事長に対する制裁は役員制裁審査委員会からの報告を踏まえ、理事会の決定により行うものとする。 2 理事会は、前項の場合において理事長を解任することが適当と決定したときは、監事に対し、速やかに報告するものとする。 3 監事は、前項の報告を受けたときは、当該報告を記載した書面を添付の上、厚生労働大臣に意見を提出するものとする。</p>	<p>原案どおり</p>
<p>公表についても、「注意」、「訓告」まで行うのか。</p>	<p>(制裁の公表) 第16条 機構は、次の各号のいずれかに該当する制裁をした場合に、公表するものとする。 (1)職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に係る制裁 (2)職務に関連しない行為に係る戒告、減俸又は解任である制裁</p>	<p>(制裁の公表) 第15条 機構は、戒告、減俸又は解任の制裁をした場合に、公表するものとする。</p>

日本年金機構職員制裁規程（案）

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この規程は、日本年金機構法（平成 19 年法律第 109 号。以下「法」という。）第 26 条の規定に基づき、日本年金機構（以下「機構」という。）の職員に対する制裁の種類、程度及び手続等を定めることを目的とする。ただし、期間の定めのある労働契約を締結する職員については、当該職員の労働契約の内容に矛盾しない範囲内にその適用を限るものとする。

第 2 章 制裁

（制裁の種類及び程度）

第 2 条 制裁は、次の各号に掲げる制裁の区分に応じ、当該各号に定めるところにより行う。

- （1）注意 文書をもって注意を促す。
- （2）訓告 文書をもって将来を戒める。
- （3）戒告 文書をもって責任を確認し、将来を厳重に戒める。
- （4）減給 1 回につき平均給与の 1 日分の半額以内の額を減給する。ただし、一給与支払期間における減額の総額は、給与総額の 10 分の 1 以内とする。
- （5）停職 3 月以内の期間、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- （6）降格 役職を免じ、又は下位の等級若しくはクラスに格付ける。
- （7）諭旨解雇 諭旨して解雇する。この場合、情状を勘案し、退職手当の一部を支給することがある。ただし、諭旨に応じない場合は、懲戒解雇する。
- （8）懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合、退職手当は支給しない。

2 制裁を受けた職員は、機構が始末書の提出を求めた場合、これを提出しなければならない。

（制裁の事由）

第 3 条 職員が、法、厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）、国民年金法（昭和 34 年法律第 141 号）、児童手当法（昭和 46 年法律第 73 号）、健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）若しくは船員保険法（昭和 14 年法律第 73 号）、これらの法律に基づ

く命令若しくはこれらの法律に基づいてする厚生労働大臣の処分又は機構が定める業務方法書、就業規則その他の規程に違反し、又は機構の職員たるにふさわしくない行為をしたときは、当該職員を注意し、訓告し、戒告し、減給し、停職し、降格し、諭旨解雇し又は懲戒解雇する。ただし、情状により、制裁を減輕し又は免除することがある。

2 前項に規定するもののほか、職員が、次の各号のいずれかに該当するときは、当該職員を注意し、訓告し、戒告し、減給し、停職し又は降格する。ただし、情状により、制裁を免除することがある。

- (1) 法第38条に規定する年金個人情報にアクセス権限を有しないのにアクセスし、又は業務上の目的外の目的でアクセスしたとき
- (2) 日本年金機構倫理規程に定める禁止行為をしたとき
- (3) 日本年金機構個人情報保護管理規程に違反したとき
- (4) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき
- (5) 正当な理由なく事務処理を遅延させたとき又は不適切な事務処理を行ったとき
- (6) 故意又は過失により、機構の信用を失墜させたとき
- (7) 経歴を偽り、又は虚偽の申告を行い雇用されたとき
- (8) 正当な理由なく欠勤し、又は遅刻若しくは早退を繰り返したとき
- (9) 素行不良で職場の風紀又は秩序を乱したとき
- (10) 虚偽の届出又は報告を行ったとき
- (11) 職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は漏らそうとしたとき
- (12) 許可なく業務に関係のない文書等を配布したとき
- (13) 法令及び就業規則に違反する組合活動を行ったとき
- (14) 許可なく業務に関係のない目的で機構の施設、物品等を使用したとき
- (15) パワー・ハラスメント、人権侵害、嫌がらせ等の行為をしたとき
- (16) セクシュアル・ハラスメントをしたとき
- (17) 給与又は旅費を不正に支給し、又は不正に受給したとき
- (18) 職務の怠慢又は監督不行き届きにより、災害事故を発生させ、機構の施設、物品、保管物等を滅失又はき損したとき
- (19) 機構の体面を汚す行為又は不名誉な行為をしたとき
- (20) 犯罪又は刑罰法令に触れる行為をしたとき
- (21) 酒気帯び、酒酔い運転等の交通法規に違反する行為をしたとき
- (22) 部下職員が制裁を受けた場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていたと認められるとき
- (23) 部下職員の非違行為を知ったにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認したとき
- (24) その他前各号に準ずる行為があったとき

3 第1項に規定するもののほか、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、当該職

員を諭旨解雇し又は懲戒解雇する。ただし、情状により、解雇以外の制裁を課すことがある。

- (1) 法第38条第5項に規定する場合を除き、年金個人情報を業務の利用目的以外の目的のために提供し、又は提供しようとしたとき
- (2) 正当な理由なく欠勤が連続14日に及んだとき
- (3) 重要な経歴を偽り、又は虚偽の申告を行い雇用されたとき
- (4) 機構の承認を受けずに職員の身分のまま他に雇用されたとき
- (5) 上司の職務上の命令に不当に反抗し、職場の秩序を著しく乱したとき
- (6) 正当な理由なく人事異動又は出向を拒否したとき
- (7) 職務上の重要な秘密及び職務上知ることのできた個人情報を漏らし、又は漏らそうとしたとき
- (8) 職務に関し、不当に金品その他を受け取り、又は与えたとき
- (9) 機構の金員を窃取、横領又は詐取したとき
- (10) 故意又は重大な過失により、機構に著しい損害を与えたとき
- (11) 法令及び就業規則に違反する組合活動により、機構の運営に重大な影響を与えたとき
- (12) 犯罪又は刑罰法令に触れる行為をし、職員として不相当と認められたとき
- (13) 数回にわたり制裁を受けたにもかかわらず、なお改悛の情がないとき
- (14) 酒酔い運転を行い人を死亡させ、又は人に傷害を負わせたとき
- (15) 酒気帯び運転を行い人を死亡させ、又は人に傷害を負わせ、事故後の救護を怠る等の措置義務に違反する行為をしたとき
- (16) 前項各号の一に該当し、その情状が重いとき
- (17) その他前各号に準ずる行為があったとき

(教唆及び幫助)

第4条 制裁の事由に該当する行為を教唆した者については、その行為をした者として制裁を行う。

2 制裁の事由に該当する行為を幫助した者については、その行為をした者に準じて制裁を行う。

(加重)

第5条 制裁を受けた者についてその後1年以内に制裁の事由に該当する行為があったとき、又は同時に2以上の制裁の事由に該当する行為があったときは、これに対する制裁を加重する。

(制裁の決定)

第6条 理事長は、第8条に規定する職員制裁審査委員会（次条において同じ。）からの報告を踏まえ、制裁の決定を行う。

2 制裁の効力は、制裁を受けるべき者に対し、当該制裁の内容を記載した制裁通知書（以下「通知書」という。）を交付したと認められるときに発生する。

第3章 制裁の事由に該当する行為が発生した場合の手続

（調査及び報告書の作成等）

第7条 コンプライアンス担当部署の長は、職員の行為について制裁の事由に該当する疑いがあると認めるときは、その事実の存否、内容、関係者等について調査を指示する。

2 前項の調査を行った者は、制裁調査報告書（以下「報告書」という。）を作成し、遅滞なく理事長に提出しなければならない。

3 理事長は、前項の報告書により、当該職員に、制裁の事由に該当する行為があると思料する場合は、職員制裁審査委員会に審査を付託するものとする。

第4章 職員制裁審査委員会

（職員制裁審査委員会）

第8条 職員に対する制裁に係る審査を行うため、職員制裁審査委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

（委員会の任務）

第9条 委員会は、第7条第3項の規定に基づき付託された事案について、審査を行う。

2 委員会は、必要に応じて自ら調査を行う。

3 委員会は、審査が終了したときは、審査の結果を速やかに理事長に報告しなければならない。

（委員会の組織）

第10条 委員会は、委員長及び委員で構成する。

2 委員長は、副理事長をもって充てる。

3 委員は、理事長が指名し、委員の1人は外部の有識者をもって充てる。

（制裁決定までの措置）

第11条 機構は、第7条第3項に規定する場合であつて、その関係する職員に職務を行わせることが適当でないと認めるときは、制裁が決定するまでの間、自宅に待機させる方法により、当該職員に職務を行わせないことができる。

2 前項の自宅に待機する期間は、出勤したものとみなし、所定内給与の日額相当額を補償する。ただし、所定内給与の日額相当額の全額又は一部を補償しないことがある。

第5章 公表

(制裁の公表)

第12条 機構は、戒告、減給、停職、降格、諭旨解雇又は懲戒解雇の制裁を行った場合に、公表するものとする。

2 機構は、前項の場合において、制裁の事由に該当する行為の概要、制裁の種類及び程度、制裁年月日、所属、職名等の制裁を受けた者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表するものとする。

3 機構は、制裁の事由に該当する行為による被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合においては、前2項の規定にかかわらず、公表内容の全部又は一部を公表しないことができる。

4 機構は、制裁を行った後、速やかに公表するものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごとに一括して公表することができる。

第6章 雑則

(その他の事項)

第13条 この規程に定めるもののほか、制裁及び委員会に関し必要な事項は、細則で定める。

附則

この規程は、平成22年1月 日から施行する。

日本年金機構役員制裁規程（案）

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、日本年金機構法（平成19年法律第109号。以下「法」という。）第26条の規定に基づき、日本年金機構（以下「機構」という。）の役員（非常勤役員を含む。以下同じ。）に対する制裁の種類、程度及び手続等を定めることを目的とする。

第2章 制裁

（制裁の種類及び程度）

第2条 制裁は、次の各号に掲げる制裁の区分に応じ、当該各号に定めるところにより行う。

- （1）注意 文書をもって注意を促す。
- （2）訓告 文書をもって将来を戒める。
- （3）戒告 文書により責任を確認し、将来を厳重に戒める。
- （4）減俸 1年以下の期間、報酬の月額5分の1以下に相当する額を減ずる。
- （5）解任 任期を待たずに解任する。この場合、情状を勘案し、退職手当の全部または一部を支給することがある。

（制裁の事由）

第3条 役員が、法、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）、国民年金法（昭和34年法律第141号）、児童手当法（昭和46年法律第73号）、健康保険法（大正11年法律第70号）若しくは船員保険法（昭和14年法律第73号）、これらの法律に基づく命令若しくはこれらの法律に基づいてする厚生労働大臣の処分又は機構が定める業務方法書、その他の規程に違反し、又は機構の役員たるにふさわしくない行為をしたときは、当該役員を注意し、訓告し、戒告し、減俸し又は解任する。ただし、情状により、制裁を減輕し又は免除することがある。

2 前項に規定するもののほか、役員が、次の各号のいずれかに該当するときは、当該役員を注意し、訓告し、戒告し又は減俸する。ただし、情状により、制裁を免除することがある。

- (1) 法第38条に規定する年金個人情報にアクセス権限を有しないのにアクセスし、又は業務上の目的外の目的でアクセスしたとき。
- (2) 日本年金機構倫理規程に定める禁止行為をしたとき。
- (3) 日本年金機構個人情報保護管理規程に違反したとき。
- (4) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき。
- (5) 正当な理由なく事務処理を遅延させたとき又は不適切な事務処理を行ったとき。
- (6) 故意又は過失により、機構の信用を失墜させたとき。
- (7) 経歴を偽り、又は虚偽の申告を行い登用されたとき。
- (8) 素行不良で職場の風紀又は秩序を乱したとき。
- (9) 虚偽の届出又は報告を行ったとき。
- (10) 職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は漏らそうとしたとき。
- (11) 許可なく業務に関係のない文書等を配布したとき。
- (12) 許可なく業務に関係のない目的で機構の施設、物品等を使用したとき。
- (13) パワー・ハラスメント、人権侵害及び嫌がらせ等の行為をしたとき。
- (14) セクシュアル・ハラスメントをしたとき。
- (15) 報酬又は旅費を不正に支給し、又は不正に受給したとき。
- (16) 職務の怠慢又は監督不行き届きにより、災害事故を発生させ、機構の施設、物品、保管物等を滅失、き損したとき。
- (17) 機構の体面を汚す行為又は不名誉な行為をしたとき。
- (18) 犯罪又は刑罰法令に触れる行為をしたとき。
- (19) 酒気帯び、酒酔い運転等の交通法規に違反する行為をしたとき。
- (20) 部下役職員が制裁を受けた場合で、管理者としての管理責任があると認められるとき。
- (21) 部下役職員の非違行為を知ったにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認したとき。
- (22) その他前各号に準ずる行為があったとき。

3 第1項に規定するもののほか、役員が次の各号のいずれかに該当するときには、当該役員を解任する。

- (1) 法第38条第5項に規定する場合を除き、年金個人情報を業務の利用目的以外の目的のために提供し、又は提供しようとしたとき。
- (2) 重要な経歴を偽り、又は虚偽の申告を行い登用されたとき。
- (3) 正当な理由なく人事異動又は出向を拒否したとき。
- (4) 職務上の重要な秘密及び職務上知ることのできた個人情報を漏らし、又は漏らそうとしたとき。
- (5) 職務に関し、不当に金品その他を受け取り、又は与えたとき。

- (6) 機構の金員を窃取、横領又は詐取したとき。
- (7) 故意又は重大な過失により、機構に著しい損害を与えたとき。
- (8) 犯罪又は刑罰法令に触れる行為を行い、役員として不相当と認められたとき。
- (9) 数回にわたり制裁を受けたにもかかわらず、なお改悛の情がないとき。
- (10) 酒酔い運転を行い人を死亡させ、又は人に傷害を負わせたとき。
- (11) 酒気帯び運転を行い人を死亡させ、又は人に傷害を負わせ、事故後の救護を怠る等の措置義務に違反する行為をしたとき。
- (12) 前項各号の一に該当し、その情状が重いとき。
- (13) その他前各号に準ずる行為があったとき。

(教唆及び幫助)

第4条 制裁の事由に該当する行為を教唆した者については、その行為をした者として制裁を行う。

- 2 制裁の事由に該当する行為を幫助した者については、その行為をした者に準じて制裁を行う。

(加重)

第5条 制裁を受けた者についてその後1年以内に制裁の事由に該当する行為があったとき又は同時に2以上の制裁の事由に該当する行為があったときは、これに対する制裁を加重する。

(制裁の決定)

第6条 理事長は、第10条に規定する役員制裁審査委員会（次条から第9条までにおいて同じ。）からの報告を踏まえ、制裁の決定を行う。

- 2 理事長は前項の場合において監事を解任することが適当と認めるときは、役員制裁審査委員会の報告を添付の上、厚生労働大臣に報告するものとする。
- 3 制裁の効力は、制裁を受けるべき者に対し、当該制裁の内容を記載した制裁通知書（以下「通知書」という。）を交付したと認められるときに発生する。

(理事長に対する制裁)

第7条 前条の規定にかかわらず、理事長に対する制裁は役員制裁審査委員会からの報告を踏まえ、理事会の決定により行うものとする。

- 2 理事会は、前項の場合において理事長を解任することが適当と決定したときは、監事に対し、速やかに報告するものとする。
- 3 監事は、前項の報告を受けたときは、当該報告を記載した書面を添付の上、厚生労働大臣に意見を提出するものとする。

第3章 制裁の事由に該当する行為が発生した場合の手続

(非違行為の調査)

第8条 理事長は、副理事長、理事及び監事の行為について制裁の事由に該当する疑いがあると認めるときは、速やかに調査を開始し、その事実の存否、内容、関係者等について調査しなければならない。

2 理事長は、当該調査により、副理事長、理事及び監事に制裁の事由に該当する行為があると判断したときは、役員制裁審査委員会に審査を付託する。

(理事長等の非違行為の調査)

第9条 監事は、理事長の行為について制裁の事由に該当する疑いがあると認めるときは、速やかに調査を開始し、その事実の存否、内容、関係者等について調査しなければならない。

2 監事は、副理事長、理事及び監事に制裁の事由に該当する疑いがあると認められるときは、前項の調査をすることができる。

3 監事は、前二項の調査により、理事長、副理事長、理事及び監事に制裁の事由に該当する行為があると判断したときは、役員制裁審査委員会に審査を付託する。

第4章 役員制裁審査委員会

(役員制裁審査委員会)

第10条 役員に対する制裁に関する審査を行うため、役員制裁審査委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(委員会の任務)

第11条 委員会は、第8条第2項及び第9条第3項に基づき付託された事案について審査を行う。

2 委員会は、必要に応じて自ら調査を行う。

(委員会の組織)

第12条 委員会は、監事2名、理事（非常勤）4名及び外部の有識者1名により構成する。

2 委員会に委員長を置き、委員の中から互選する。

(理事長又は理事会への報告)

第13条 委員長は、審査が終了したときは、第2項に規定する場合を除き審査の結果を速やかに理事長に報告しなければならない。

2 委員長は第9条第3項の規定により審査の付託を受けた行為のうち、理事長に関するものに係る審査が終了したときは、審査の結果を速やかに理事会に報告しなければならない。

(制裁決定までの措置)

第14条 機構は、審査の対象となる役員について、担当する業務を執行させることが適当でないと認める場合には、必要な期間当該役員に業務を執行させない。

第5章 公表

(制裁の公表)

第15条 機構は、戒告、減俸又は解任の制裁をした場合に、公表するものとする。

2 機構は、前項の場合において、制裁の事由に該当する行為の概要、制裁の種類及び程度、制裁年月日、所属、役名等の制裁を受けた者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表するものとする。

3 機構は、制裁の事由に該当する行為による被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合においては、前2項の規定にかかわらず、公表内容の全部又は一部を公表しないことができる。

4 機構は、制裁を行った後、速やかに公表するものとする。ただし、軽微な事案については、一定期間ごと一括して公表することができる。

第6章 雑則

(その他の事項)

第16条 この規程に定めるもののほか、制裁及び委員会に関し必要な事項は、細則で定めるものとする。

附則

この規程は、平成22年1月 日から施行する。

日本年金機構の制裁規程について(案)

平成21年6月29日

1. 制裁規程について	…	1
2. 制裁の種類について	…	2
3. 制裁事由について	…	3
4. 制裁の手続きについて	…	6
5. 公表について	…	6

※ 資料中の赤字の箇所については、平成21年6月1日開催された第9回設立委員会に提出した資料を修正したものである。

1. 制裁規程について

1. 制裁規程の位置付け

- (1) 日本年金機構法において、機構(設立委員会)は、制裁規程を作成し、厚生労働大臣の認可を受ける(変更のときも同様)とされている。
- (2) 制裁規程では、機構の役職員が法令等に違反し又は機構の役職員にふさわしくない行為を行った場合に制裁を課す旨を定めることとされている。
 - ※ 労働基準法においては、使用者が制裁の定めをした場合には、その種類及び程度に関する事項を就業規則に明示すべきとされている。

2. 制裁規程のポイント

- (1) 制裁の種類としては、国家公務員の懲戒の種類と比較して、
 - ① 民間企業に広く普及している「降格」、「諭旨解雇」を追加する
 - ② 国家公務員法の懲戒処分ではないが、監督上の措置である「注意」及び「訓告」を、制裁として位置づけることとしている(職員の制裁の種類については、平成20年12月22日第4回設立委員会で決定済み)。
- (2) 過去の年金業務への重大な信用失墜となった社会保険庁職員の非違行為類型については、独立の項目として制裁規程に明確に定める。
 - ※ 過去の非違行為: 年金個人情報目的外閲覧、違法な組合活動

日本年金機構法(平成19年7月6日法律第109号)

(制裁規程)

第二十六条 機構は、業務開始の際、制裁規程を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

二 前項の制裁規程においては、機構の役職員が、この法律、厚生年金保険法、国民年金法、児童手当法、健康保険法若しくは船員保険法、これらの法律に基づく命令若しくはこれらの法律に基づいてする厚生労働大臣の処分若しくは機構が定める業務方法書その他の規則に違反し、又は機構の役職員たるにふさわしくない行為をしたときは、当該役職員に対し、免職、停職、減給又は戒告の処分その他の制裁を課する旨を定めなければならない。

附則

第五条 (略)

三 設立委員は、業務方法書、制裁規程その他厚生労働省令で定める規則を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

労働基準法(昭和22年7月6日法律第49号)

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届出なければならない。

次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

2. 制裁の種類について

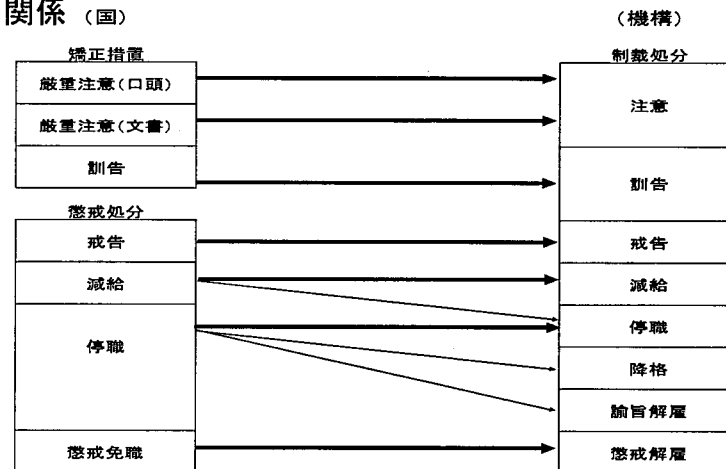
職員

制裁の種類	
(1) 注意	文書をもって注意を促す。
(2) 訓告	文書をもって将来を戒める。
(3) 戒告	文書をもって責任を確認し、将来を厳重に戒める。
(4) 減給	1回につき平均給与の1日分の半額以内の額を減給する。ただし、一給与支払い期間における減額の総額は、給与総額の10分の1以内とする。
(5) 停職	3月以内の期間、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
(6) 降格	役職を免じ、又は下位の等級若しくはクラスに格付ける。
(7) 諭旨解雇	諭旨して解雇する。この場合、情状を勘案し、退職手当の一部を支給することがある。ただし、諭旨に応じない場合は、懲戒解雇する。
(8) 懲戒解雇	予告期間を設けることなく即時に解雇する。退職手当は支給しない。

役員

制裁の種類	
(1) 注意	文書をもって注意を促す。
(2) 訓告	文書をもって将来を戒める。
(3) 戒告	文書をもって責任を確認し、厳重に戒める。
(4) 減俸	1年以下の期間、報酬の月額5分の1以下に相当する額を減ずる。
(5) 解任	任期を待たずに解任する。この場合、情状を勘案し、退職手当の全部または一部を支給することがある。

(参考) 国と機構の処分の関係 (国)



3. 制裁事由について

第3条第1項

職員 注意、訓告、戒告、減給、停職、降格、諭旨解雇、懲戒解雇

役員 注意、訓告、戒告、減俸、解任

役員	職員	制裁事由
○	○	職員が法、厚生年金保険法、国民年金法、児童手当法、健康保険法若しくは船員保険法、これらの法律に基づく命令若しくはこれらの法律に基づいてする厚生労働大臣の処分又は機構が定める業務方法書、就業規則その他の規程に違反し、又は機構の職員たるにふさわしくない行為をしたとき。

第3条第2項

職員 注意、訓告、戒告、減給、停職、降格

役員 注意、訓告、戒告、減俸

役員	職員	制裁事由
○	○	(1) 法第38条に規定する年金個人情報にアクセス権限を有しないのアクセスし、又は業務上の目的外の目的でアクセスしたとき
○	○	(2) 日本年金機構倫理規程に定める禁止行為をしたとき
○	○	(3) 日本年金機構個人情報保護管理規程に違反したとき
○	○	(4) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき
○	○	(5) 正当な理由なく事務処理を遅延させたとき又は不適切な事務処理を行ったとき
○	○	(6) 故意又は過失により、機構の信用を失墜させたとき
○	○	(7) 経歴を偽り、又は虚偽の申告を行い雇用(登用)されたとき
○	○	(8) 正当な理由なく欠勤し、又は遅刻若しくは早退を繰り返したとき
○	○	(9) 素行不良で職場の風紀又は秩序を乱したとき
○	○	(10) 虚偽の届出又は報告を行ったとき
○	○	(11) 職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は漏らそうとしたとき
○	○	(12) 許可なく業務に関係のない文書等を配布したとき
○	○	(13) 法令及び就業規則に違反する組合活動を行ったとき
○	○	(14) 許可なく業務に関係のない目的で機構の施設、物品等を使用したとき
○	○	(15) パワー・ハラスメント、人権侵害、嫌がらせ等の行為をしたとき
○	○	(16) セクシュアル・ハラスメントをしたとき
○	○	(17) 給与(報酬)又は旅費を不正に支給し、又は不正に受給したとき
○	○	(18) 職務の怠慢又は監督不行き届きにより、災害事故を発生させ、機構の施設、物品、保管物等を滅失又はき損したとき
○	○	(19) 機構の体面を汚す行為又は不名誉な行為をしたとき
○	○	(20) 犯罪又は刑罰法令に触れる行為をしたとき
○	○	(21) 酒気帯び、酒酔い運転等の交通法規に違反する行為をしたとき
○	○	(22) 部下(役)職員が制裁を受けた場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていたと認められるとき
○	○	(23) 部下(役)職員の非違行為を知ったにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認したとき
○	○	(24) その他前各号に準ずる行為があったとき

第3条第3項

職員 諭旨解雇、懲戒解雇

役員 解任

役員	職員	制裁事由
○	○	(1) 法第38条第5項に規定する場合を除き、年金個人情報を業務の利用目的以外の目的のために提供し、又は提供しようとしたとき
	○	(2) 正当な理由なく欠勤が連続14日に及んだとき
○	○	(3) 重要な経歴を偽り、又は虚偽の申告を行い雇用(登用)されたとき
	○	(4) 機構の承認を受けずに職員の身分のまま他に雇用されたとき
	○	(5) 上司の職務上の命令に不当に反抗し、職場の秩序を著しく乱したとき
○	○	(6) 正当な理由なく人事異動又は出向を拒否したとき
○	○	(7) 職務上の重要な秘密及び職務上知ることのできた個人情報を漏らし、又は漏らそうとしたとき
○	○	(8) 職務に関し、不当に金品その他を受け取り、又は与えたとき
○	○	(9) 機構の金員を窃取、横領又は詐取したとき
○	○	(10) 故意又は重大な過失により、機構に著しい損害を与えたとき
	○	(11) 法令及び就業規則に違反する組合活動により、機構の運営に重大な影響を与えたとき
○	○	(12) 犯罪又は刑罰法令に触れる行為をし、職員として不相当と認められたとき
○	○	(13) 数回にわたり制裁を受けたにもかかわらず、なお改悛の情がないとき
○	○	(14) 酒酔い運転を行い人を死亡させ、又は人に傷害を負わせたとき
○	○	(15) 酒気帯び運転を行い人を死亡させ、又は人に傷害を負わせ、事故後の救護を怠る等の措置義務に違反する行為をしたとき
○	○	(16) 前項各号の一に該当し、その情状が重いつき
○	○	(17) その他前各号に準ずる行為があったとき

注)制裁は、情状により、減輕し、又は免除する場合がある。

(参考)

日本年金機構法(平成十九年七月六日法律第百九号)

第三節 年金個人情報の保護

第三十八条 厚生労働省及び機構は、年金個人情報(厚生年金保険法第二十八条に規定する原簿及び国民年金法第十四条に規定する国民年金原簿に記録する個人情報その他政府管掌年金事業の運営に当たって厚生労働省及び機構が取得する個人情報をいう。以下この条において同じ。)を保有するに当たっては、それぞれその所掌事務又は業務を遂行するため必要な場合に限り、かつ、その利用の目的をできる限り特定しなければならない。

2 (略)

3 (略)

4 厚生労働大臣(その委任を受けた者を含む。以下この条において同じ。)及び機構は、法律の規定に基づき、年金個人情報を自ら利用し、又は提供しなければならない場合を除き、利用目的以外の目的のために年金個人情報を自ら利用し、又は提供してはならない。

5 前項の規定にかかわらず、厚生労働大臣及び機構は、次の各号のいずれかに該当するときに限り、利用目的以外の目的のために年金個人情報を自ら利用し、又は提供することができる。ただし、年金個人情報を利用目的以外の目的のために自ら利用し、又は提供することによって、本人(当該年金個人情報によって識別される特定の個人をいう。以下この項において同じ。)又は第三者の権利利益を不当に侵害するおそれがあると認められるときは、この限りでない。

一 本人の同意があるとき、又は本人に提供するとき。

二 厚生労働大臣及び機構が次に掲げる事務の遂行に必要な限度で年金個人情報を内部で利用し、又は相互に提供する場合であって、当該年金個人情報を利用し、又は提供することについて相当な理由のあるとき。

イ 政府管掌年金事業の運営に関する事務

ロ 全国健康保険協会が管掌する健康保険及び船員保険の事業に関する業務のうち、健康保険法又は船員保険法の規定により厚生労働大臣又は機構が行うこととされているもの

ハ 介護保険法その他の法律の規定により、年金給付の支払をする際保険料その他の金銭を徴収し、これを納入する事務

ニ その他法令の規定により厚生労働大臣又は機構が行う事務であって厚生労働省令で定めるもの

三 次に掲げる事務を遂行する者に当該事務の遂行に必要な限度で年金個人情報を提供する場合であって、当該年金個人情報を提供することについて相当な理由のあるとき。

イ 政府管掌年金事業の運営に関する事務のうち、法令の規定により厚生労働大臣又は機構以外の者が行うこととされているもの

ロ 全国健康保険協会が管掌する健康保険及び船員保険の事業に関する業務(前号ロに掲げるものを除く。)

ハ 国民健康保険法の規定による被保険者の資格に関する事務

ニ 被用者年金各法(国民年金法第五条第一項第二号から第四号までに掲げる法律をいう。)による年金たる給付に関する事務

ホ 年金給付と他の法律による給付との併給の調整に関する事務

ヘ 介護保険法その他の法律の規定により、厚生労働大臣をして年金給付の支払をする際保険料その他の金銭を徴収させ、これを納入させる事務

ト 政府管掌年金事業に関連する事務であって厚生労働省令で定めるもの

四 専ら統計の作成若しくは学術研究の目的のために年金個人情報を提供するとき、又は本人以外の者に提供することが明らかに本人の利益になるとき。

6 ~ 10 (略)

4. 制裁の手続きについて

職員に対する制裁の手続きは、次のとおりとする。

1. 調査の実施(第7条第1項)
 - 制裁の事由に該当する疑いのあると認められる事案が発生したときは、コンプライアンス担当部署の長は調査を指示する
2. 報告書の作成(第7条第2項)
 - 調査実施者は「制裁調査報告書」を作成し、理事長に提出する
3. 職員制裁審査委員会の付託(第7条第3項)
 - 制裁の事由に該当する行為があると思料したときは、理事長は職員制裁審査委員会に審査を付託する
4. 職員制裁審査委員会(第8条～第10条)
 - 委員会の委員長は、副理事長をもって充てるものとし、委員は理事長が指名し、委員の1人は外部の有識者をもって充てる
 - 委員会は、理事長から付託された事案について、審査を行う
 - 委員会は、必要に応じて自ら調査を行う
 - 委員会は、審査終了後、速やかに審査の結果を理事長に報告を行う
5. 制裁処分の決定(第6条)
 - 理事長は、職員制裁審査委員会の報告を踏まえ、制裁の決定を行う

5. 公表について

- 機構は、戒告、減給、停職、降格、諭旨解雇又は懲戒解雇の制裁を行った場合には公表する。
- ※ 制裁の事由に該当する行為の概要、制裁の種類及び程度、制裁年月日、所属、職名等の制裁を受けた者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容のものとするを基本として公表するものとする。

日本年金機構の健康保険組合について（案）

平成21年6月29日

1. 日本年金機構の健康保険組合の設立について	…	1
2. 日本年金機構の健康保険組合の規約(案)の概要	…	3
3. 日本年金機構の健康保険組合の保険料率(案)	…	6
(参考1) 日本年金機構健康保険組合の組織体制	…	7
(参考2) 日本年金機構健康保険組合の事務体制	…	8
(参考3) 日本年金機構健康保険組合の保健事業	…	9

1. 日本年金機構の健康保険組合の設立について

- 日本年金機構は、平成22年1月1日において健康保険組合を設立する。(当然設立)
- 健康保険組合の設立に関する事務処理及び規約等に係る厚生労働大臣への認可申請は、設立委員が行う。

【日本年金機構法 附則】

(健康保険組合の設立)

第三十六条 機構は、施行日において健康保険組合を設けるものとする。

- 2 厚生労働大臣は、附則第五条第一項の規定により命じた設立委員に、前項の健康保険組合の設立に関する事務を処理させる。
- 3 設立委員は、施行日の前日までに、健康保険組合の規約その他政令で定める事項(注)につき、厚生労働大臣の認可を受けるものとする。
- 4 前項の認可があったときは、健康保険組合は施行日に設立の認可を受けたものとみなし、施行日に成立する。
- 5 前三項に規定するもののほか、第一項の健康保険組合の設立に関して必要な事項は、政令で定める。

(注) その他政令で定める事項については、「健康保険の一般保険料率」を定める予定。

- 健康保険組合の規約に定める事項は、以下のとおり。

【健康保険法】

(規約)

第十六条 健康保険組合は、規約において、次に掲げる事項を定めなければならない。

- 一 名称
- 二 事業所の所在地
- 三 健康保険組合の設立に係る適用事業所の名称及び所在地
- 四 組合会に関する事項
- 五 役員に関する事項
- 六 組合員に関する事項
- 七 保険料に関する事項
- 八 準備金その他の財産管理に関する事項
- 九 公告に関する事項
- 十 前各号に掲げる事項のほか、厚生労働省令で定める事項

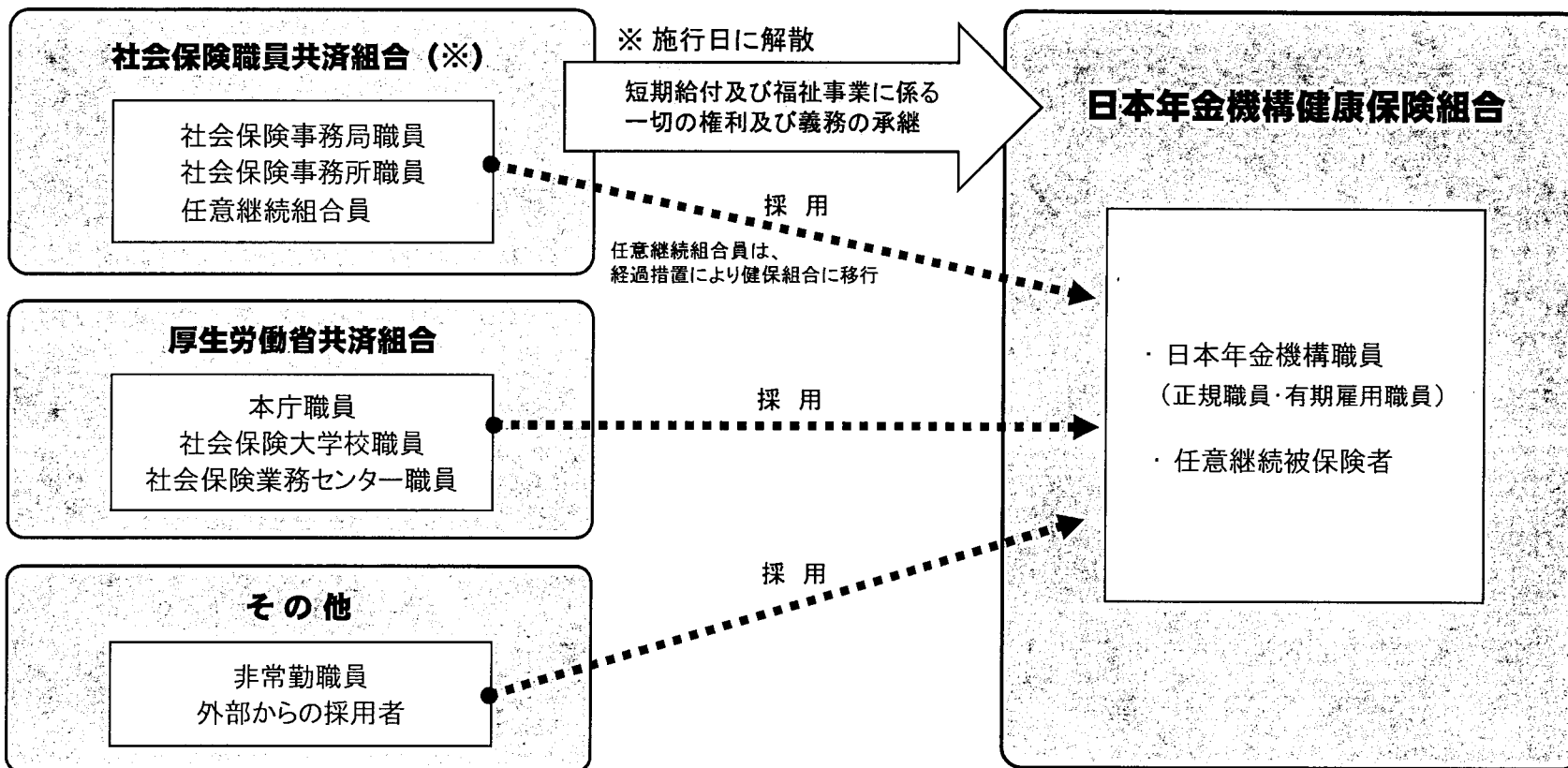
【健康保険法施行規則】

(規約の記載事項)

第四条 法第十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 保険給付に関する事項
- 二 一部負担金に関する事項
- 三 その他組織及び業務に関する重要事項

健康保険組合の設立イメージ



【日本年金機構法 附則】

（旧組合の短期給付等に係る権利及び義務の承継に関する経過措置）

第三十七条 この法律の施行の際旧組合が有している改正前国共済法による短期給付の事業（高齢者の医療の確保に関する法律（昭和五十七年法律第八十号）第三十六条第一項に規定する前期高齢者納付金等、同法第百十八条第一項に規定する後期高齢者支援金等及び同法第七条第一項に規定する病床転換支援金等、国民健康保険法附則第十条第一項に規定する拠出金並びに介護保険法第百五十条第一項に規定する納付金の納付に関する業務を含む。）及び改正前国共済法第九十八条第一項第一号から第二号までに掲げる事業（これらの事業に附帯する事業含む。）に係る一切の権利及び義務は、前条第一項の規定により設立された健康保険組合（以下「新設健保組合」という。）が承継する。

2. 日本年金機構の健康保険組合の規約(案)の概要

(1) 組合の名称

⇒ 「日本年金機構健康保険組合」とする。

(2) 組合事務所の所在地

⇒ (現東京社会保険事務局庁舎(新宿区)を候補に選定) ※ 支部は設置しない。

(3) 適用事業所の名称及び所在地

事業所名	所在地	備考
日本年金機構	東京都杉並区	機構本部、ブロック本部、事務センター、年金事務所
日本年金機構健康保険組合	(東京都新宿区)	—

(4) 組合会に関する事項

- ・ 「組合会」とは、事業主の代表である選定議員と被保険者の代表である互選議員で構成された健康保険組合の議決機関である。(健保法第18条、第19条)
- ・ 以下の項目については、健康保険法、同法施行令及び健康保険組合事業運営基準(保険局長通知)等に基づき設定。

① 組合会議員の定数 ⇒ 16人 (うち、選定議員8人、互選議員8人)

② 議員の任期 ⇒ 3年 (※第1期目の任期は2年3ヵ月(平成24年3月末日)とする。)

③ 組合会の議決事項 ⇒ 規約の変更、収入支出予算及び事業計画、収入支出決算及び事業報告、規約及び規程で定める事項、その他重要な事項

④ その他組合会に関する事項

⇒ 互選議員の選挙の方法、組合会の開催等に関する事項を規約に規定する。

(5) 役員に関する事項

- ・ 「理事会」とは、事業主の代表である選定議員から選出された選定理事と被保険者の代表である互選議員から選出された互選理事で構成された執行機関である。(健保法第21条、第22条)
- ・ 理事長については、選定理事のうちから理事が選挙により選出。
- ・ 監事については、選定議員及び互選議員のうちから、それぞれ1人を選挙により選出。
- ・ 以下の項目については、健康保険法施行令及び健康保険組合事業運営基準(保険局長通知)等に基づき設定。

- ① 理事の定数 ⇒ 6人 (うち、選定理事3人、互選理事3人)
- ② 理事及び監事の任期 ⇒ 3年 (理事及び監事の任期は、組合会議員の任期とする。)
- ③ 理事会の決定事項 ⇒ 組合会に提出する議案、常務理事の選任等の同意、事業運営の具体的指針、規約に定める事項、その他事務の執行に関する事項で理事会において必要と認めたもの 等
- ④ 常務理事 ⇒ 1人 (理事会の同意を得て、理事長が指名。)
- ⑤ その他に役員等に関する事項 ⇒ 役員選挙及び職務、理事会等に関する事項を規約に規定する。

(6) 組合員に関する事項

組合員の範囲 ⇒ 適用事業所(日本年金機構、健康保険組合)の事業主及び使用される被保険者(任意継続被保険者含む。)とする。

(7) 保険料に関する事項

保険料の負担割合 ⇒ 被保険者及び事業主は、それぞれ保険料額の2分の1を負担(折半)する。

(8) 保険給付に関する事項

⇒ 健康保険法に基づく保険給付(法定給付)を行うものとし、附加給付は行わない。

【保険給付の種類】

区 分		給 付 の 種 類	
		被 保 険 者	被 扶 養 者
病気やけがをしたとき	保険証で治療を受けるとき	療養の給付 入院時食事療養費 入院時生活療養費 保険外併用療養費 訪問看護療養費	家族療養費 家族訪問看護療養費
	立替え払いのとき	療養費 高額療養費 高額介護合算療養費	家族療養費 高額療養費 高額介護合算療養費
	緊急時などに移送されたとき	移送費	家族移送費
	療養のために休んだとき	傷病手当金	—
出産したとき		出産育児一時金 出産手当金	家族出産育児一時金
死亡したとき		埋葬料(費)	家族埋葬料
退職したあと (継続または一定期間の給付)		傷病手当金 出産手当金 出産育児一時金 埋葬料(費)	—

(9) その他

⇒ 財務、公告、個人情報保護、保健事業等に関する事項について、健康保険組合連合会が示している健康保険組合同規約例に準じて規定する。

3. 日本年金機構の健康保険組合の保険料率（案）

(1) 保険料率について

保険料率（設立時）： 87.0‰ （一般保険料率＋調整保険料率）

※ 上記保険料率は、現時点における試算値である。

※ 一般保険料とは、保険給付、拠出金及び保健事業に充てるための保険料である。

※ 調整保険料とは、健康保険組合連合会が行う健康保険組合間の財政調整事業等に拠出するための保険料である。（健康保険法附則第2条）

※ 上記保険料のほか、介護納付金に充てるための介護保険料がある。

(2) 収入支出予算見込みについて

（単位：億円）

		平成21・22年度	平成23年度	平成24年度
収入（保険料等）		109.6	93.2	92.2
支出	保険給付費	59.5	47.1	48.0
	拠出金	43.0	39.9	38.0
	その他（保健事業、事務費等）	7.0	5.0	5.0
	計	109.5	91.9	91.0

※ 平成21年度は3カ月間（平成22年1月設立）の運営となることから、平成22年度と併せて計上している。

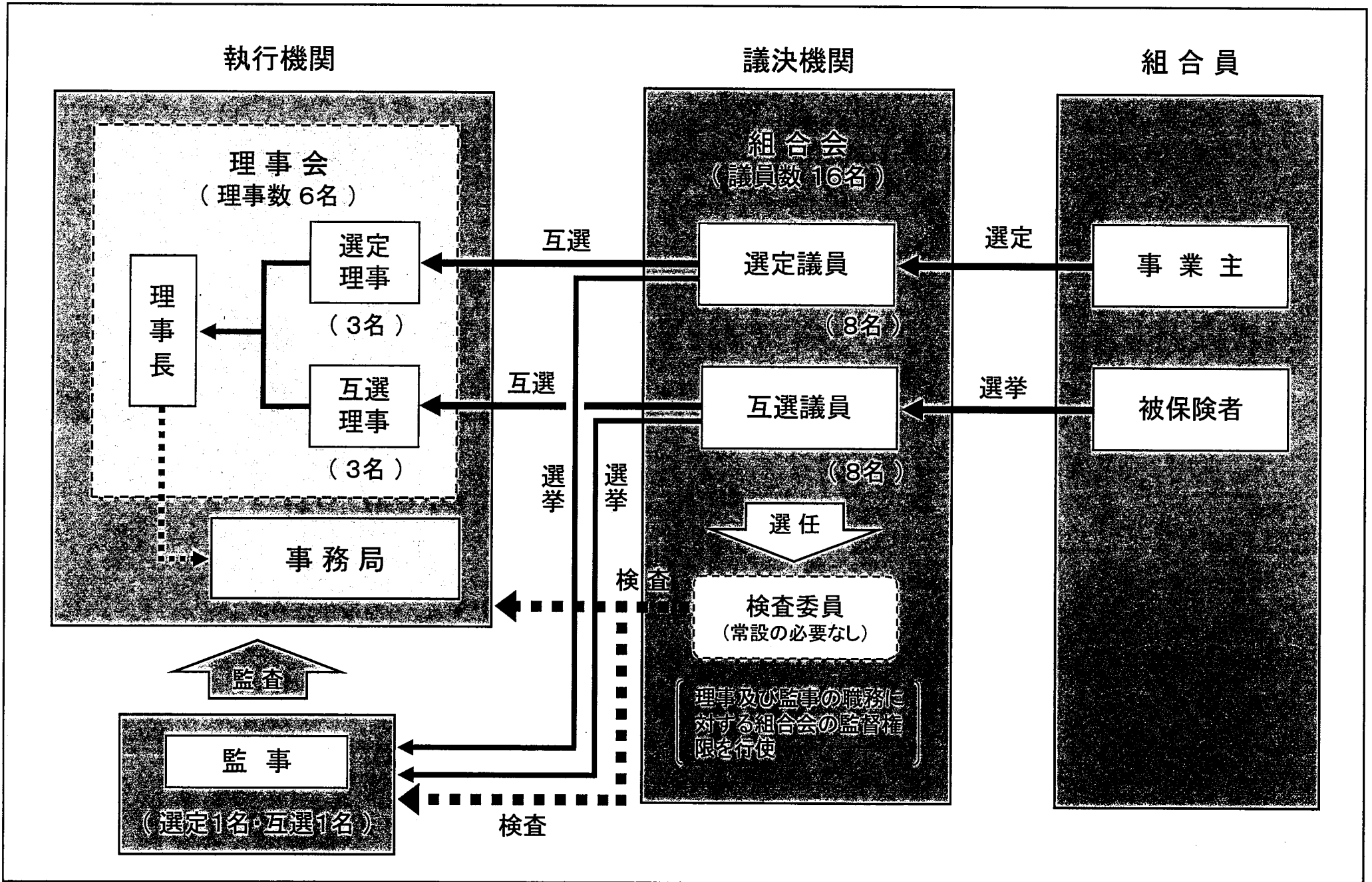
※ 平成21年度収支予算には、社会保険職員共済組合からの承継資産8.0億円（収入）と承継負債6.7億円（診療報酬等の支出）を含む。

※ 保険給付費及び拠出金については、医療費の伸びを見込んだ試算となっているが、今後の医療費や報酬の動向・準備金の額などにより収入・支出が変動することがある。

（基礎数値） 設立当初ベース

- ・ 加入者数 約 39,000 人（被保険者：23,000 人、被扶養者：16,000 人）
- ・ 平均標準報酬月額 約 323,000 円

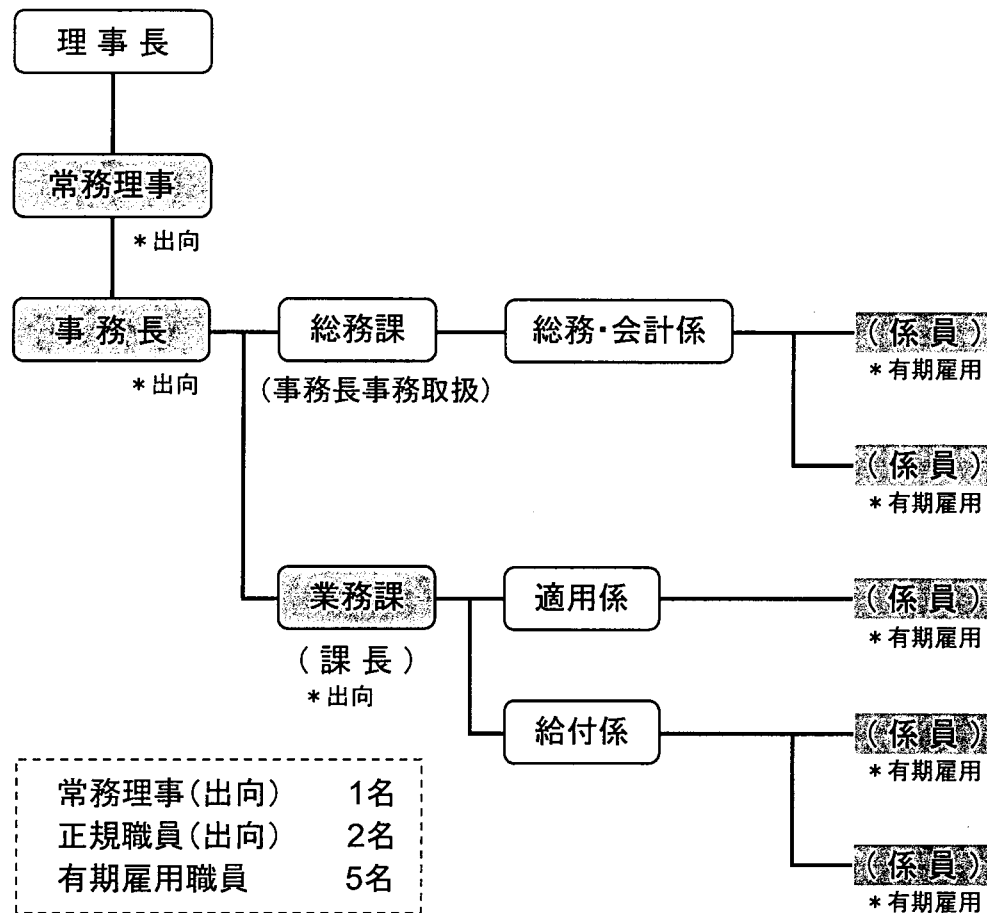
(参考1) 日本年金機構健康保険組合の組織体制



(参考2) 日本年金機構健康保険組合の事務体制

健康保険組合の事務体制は、事務処理の効率化を図り、組合支部を設置せずに必要最小限の体制とする。

1. 組織図



2. 所掌事務

		主な所掌事務
常務理事		理事長を補佐し、常務を処理する。
事務長		理事長、常務理事の命を受け、担当課長を統括し、組合業務の全般的運営管理を行う。
総務課	総務・会計係	1. 組合会、理事会に関すること(選挙を含む。) 2. 認可申請等、規約及び諸規程に関すること 3. 組合職員の人事、労務及び福利厚生に関すること 4. 保健事業に関すること
		1. 事業計画、予算、決算に関すること 2. 諸契約に関すること 3. 収入、支出に関すること 4. 財産の管理に関すること
業務課	適用係	1. 被保険者資格の取得、喪失に関すること 2. 標準報酬月額算定基礎届等に関すること 3. 被扶養者の認定に関すること 4. 被保険者証の管理、検認等に関すること 5. 任意継続被保険者に関すること
	給付係	1. 診療報酬等の決定、支払に関すること 2. 現金給付の決定、支払に関すること 3. 医療給付及び現金給付に係る債権管理に関すること 4. 拠出金の申請、支払に関すること 5. レセプトの点検等に関すること

(参考3) 日本年金機構健康保険組合の保健事業

1. 健康診断事業

(1) 人間ドック受診への助成

⇒ 35歳以上の被保険者(任意継続被保険者を含む。)及び被扶養配偶者を対象に実施。

なお、35歳以上の被保険者のうち、人間ドック未受診者については、事業主が行う労働安全衛生法に基づく定期健康診断(以下、事業主健診という。)で対応。

【人間ドックの助成額(上限)】 ・ 被保険者：18,000円 ・ 被扶養配偶者：13,000円

(注) 人間ドックは、全国健康保険協会(以下、協会けんぽという。)が実施している35歳以上の被保険者を対象とした生活習慣病予防健診に、呼吸器、腹部、眼底、肝機能(詳細)等の検査を追加したものである。

(2) 血液検査受診への助成

⇒ 事業主健診を受診する40歳未満(35歳を除く。)の者のうち、血液検査の対象とならない被保険者に対して実施。

※ 事業主健診に併せて血液検査を受診できるよう、一定額を上限に助成。

(注) 血液検査は、協会けんぽが実施している生活習慣病予防健診における血液検査と同程度の検査項目である。

(3) 特定健康診査(40歳以上) (医療保険者の実施義務：高齢者の医療の確保に関する法律第21条)

⇒ 被保険者：人間ドック及び事業主健診で対応。但し、人間ドック未受診者の任意継続被保険者については、特定健康診査を実施。

被扶養者：特定健康診査の実施。但し、人間ドック受診者は人間ドックで対応。

※ 実施にあたっては、一定額を上限に助成。

2. 保健指導

特定保健指導 (医療保険者の実施義務：高齢者の医療の確保に関する法律第24条)

⇒ 特定健康診査の結果を踏まえ、該当者に対して動機付け支援又は積極的支援の保健指導を実施。

※ 実施にあたっては、一定額を上限に助成。

日本年金機構健康保険組合同規約（案）

第1章 総 則

（組合の目的）

第1条 この健康保険組合（以下「組合」という。）は、健康保険法（大正11年法律第70号。以下「法」という。）に基づき、この組合の組合員である被保険者の健康保険を管掌することを目的とする。

（組合の名称）

第2条 この組合は、日本年金機構健康保険組合という。

（組合の事務所等）

第3条 組合の事務所は、次の場所に置く。

（現東京社会保険事務局庁舎（新宿区）を候補に選定）

（設立事業所の名称及び所在地）

第4条 この組合の設立事業所の名称及び所在地は、次のとおりとする。

日本年金機構 東京都杉並区
日本年金機構健康保険組合 （東京都新宿区）

第2章 組 合 会

（議員の定数）

第5条 この組合の組合会の議員の定数は、16人とする。

（被選挙権を有しない者）

第6条 次の各号に掲げる者は、議員となることができない。

- （1） 法第118条第1項各号のいずれかに該当する者
- （2） 日本国外にある者

（議員の任期）

第7条 議員の任期は、3年とする。

- 2 前項の任期は、選定又は総選挙の日から起算する。ただし、議員の任期満了の日前に選定又は総選挙を行ったときは、前議員の任期満了の日の翌日から起算するものとする。
- 3 議員に欠員を生じたため、新たに選任された議員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 4 議員の定数に異動を生じたため、新たに選任された議員の任期は、現に議員である者の任期満了の日までとする。

（互選議員の選挙の方法）

第8条 被保険者である組合員の互選する議員（以下「互選議員」という。）の選任は、単記の無記名投票による選挙により行わなければならない。ただし、議員候補者の数が選挙すべき議員の定数を超えない場合は、この限りでない。

- 2 前項の投票は、1人につき1票とする。

(互選議員の選挙区及び議員数)

第9条 互選議員の選挙は、各選挙区ごとに行う。

2 前項の選挙区及び選挙区ごとに選挙する互選議員の数は、次のとおりとする。

選挙区	選挙区の範囲	議員数
第1区	北海道ブロック本部管内 東北ブロック本部管内	1名
第2区	北関東ブロック本部管内	1名
第3区	機構本部・健康保険組合 南関東ブロック本部管内 任意継続被保険者	2名
第4区	中部ブロック本部管内	1名
第5区	近畿ブロック本部管内	1名
第6区	中国ブロック本部管内 四国ブロック本部管内	1名
第7区	九州ブロック本部管内	1名

(互選議員の選挙の管理)

第10条 互選議員の選挙においては、選挙区ごとに選挙長をおかななければならない。また、2以上の投票所を設けるときは、投票所ごとに投票管理者をおかななければならない。

2 選挙長及び投票管理者は、理事会において選任する。

3 選挙長は、選挙会の開閉、開票の管理及び当選人の決定その他選挙の管理に関し必要な事務を行う。

4 投票管理者は、投票所の開閉その他投票の管理を行う。

5 互選議員の選挙を行ったときは、選挙長は選挙録を、投票管理者は投票録を作り、それぞれこれに署名しなければならない。

ただし、第8条第1項ただし書の規定により投票を行わない場合においてはこの限りではない。

(当選人)

第11条 選挙の結果、各選挙区において最多数の投票を得た者をもって当選人とする。ただし、各選挙区内の議員の定数をもって投票の総数を除して得た数の6分の1以上の得票がなければならない。

2 前項の規定にかかわらず、第8条第1項ただし書の規定により投票を行わない場合において、当該議員候補者をもって当選人とする。

(選挙の無効)

第12条 選挙は、選挙の規定に違反することがあって、選挙の結果に異動を生ずるおそれがある場合に限り無効とする。ただし、当選に異動を生ずるおそれのない者を区分することができるときは、その者に限り当選の効力を失うことはない。

(互選議員の選挙執行規程)

第13条 この規約に定めるもののほか、互選議員の選挙に関して必要な事項は、組合会の議決を経て別に定める。

(選定議員の選定)

第14条 事業主である組合員が選定する議員（以下「選定議員」という。）は、互選議員の総選挙の日に選定しなければならない。

- 2 選定議員に欠員を生じたときは、事業主である組合員はすみやかにその欠員について議員を選定しなければならない。
- 3 事業主である組合員は、議員を選定したときは、文書で理事長に通知しなければならない。

(議員の就職・退職)

第15条 議員が就職、又は退職したときは、すみやかにその旨を公告しなければならない。

(通常組合会)

第16条 通常組合会は、毎年2月及び7月に招集することを常例とする。

(臨時組合会)

第17条 理事長は、議員の定数の3分の1以上の者から会議の目的である事項を示して組合会の招集の請求があったときは、その請求のあった日から20日以内に臨時組合会を招集しなければならない。

- 2 前項のほか、理事長は、必要があるときは、いつでも臨時組合会を招集することができる。

(組合会招集の手続)

第18条 理事長は、組合会の招集を決定したときは、緊急を要する場合を除き、議員に対して、開会の日から少なくとも6日前に招集状を送付しなければならない。

- 2 前項の招集状には、会議の目的である事項並びに開会の日時及び場所を記載しなければならない。

(代理)

第19条 議員は、次の各号のいずれかの理由により組合会に出席することができないときは、あらかじめ通知のあった組合会に付議する議案について賛否の意見を付した書面又は代理人をもって、議決権又は選挙権を行使できる。

- (1) 議員の疾病、負傷又は分娩
- (2) 議員の親族の弔忌
- (3) 議員に係る災害又は交通途絶
- (4) 前各号に準ずるやむを得ない理由

- 2 前項の代理については、選定議員の場合は組合会に出席する他の選定議員、互選議員の場合は組合会に出席する他の互選議員でなければ代理を行うことはできない。

(組合会の傍聴)

第20条 組合員は、組合会の会議を傍聴することができる。ただし、組合会において傍聴を禁止する決議があったときは、この限りでない。

(組合会の会議規則)

第21条 組合会は、会議規則を設けなければならない。

(組合会の議決事項)

第22条 次の各号に掲げる事項は、組合会の議決を経なければならない。

- (1) 規約の変更
- (2) 収入支出予算及び事業計画
- (3) 収入支出決算及び事業報告
- (4) 規約及び規程で定める事項
- (5) その他重要な事項

(会議録の作成)

第23条 会議録には、次の各号に掲げる事項を記載する。

- (1) 開会の日時及び場所
- (2) 議員の定数
- (3) 出席した互選議員の氏名(数)、選定議員の氏名(数)、書面及び代理人をもって議決権又は選挙権を行使した議員の氏名(数)、並びに代理を受けた議員の氏名(数)
- (4) 議事の要領
- (5) 議決した事項及びその賛否の数

2 会議録は、議長及びその組合会で会議録に署名することにつき選任された議員が署名する。

(議員の旅費及び報酬補償)

第24条 議員の旅費及び被保険者である議員が、その職務を行うことにより、平常の業務に対する報酬を受けることができない場合における補償の額並びにこれらの支給の方法は、組合会の議決を経て別に定める。

(組合会の検査)

第25条 組合会は、法第20条に規定する検査を行う場合において、委員をおくことができる。

2 前項の検査に関して、必要な事項は、組合会の議決を経て別に定める。

第3章 役員及び職員

(理事の定数)

第26条 この組合の理事の定数は、6人とする。

(理事及び監事の任期)

第27条 理事及び監事の任期は、議員の任期とする。

- 2 理事及び監事は、その任期満了の日前に、議員の資格を失ったときは、その資格を失う。
- 3 理事及び監事に、欠員を生じたため、新たに選挙された理事及び監事の任期は、前任者の残任期間とする。
- 4 理事の定数に異動を生じたため、新たに選挙された理事の任期は、現に理事である者の任期満了の日までとする。
- 5 理事及び監事は、第1項の規定にかかわらず、任期満了後であっても、後任者が就任するまでその職務を行う。

(理事、理事長及び監事の選挙)

第28条 理事、理事長及び監事は、無記名投票により選挙する。

- 2 前項の投票は、1人につき1票とする。
- 3 選挙の結果、最多数の投票を得た者をもって当選人とする。
- 4 前項に定めるもののほか、理事、理事長及び監事の選挙に関して必要な事項は、組合会の議決を経て別に定める。

(理事会の構成)

第29条 この組合に理事会をおき、理事をもって構成する。

(理事会の招集)

第30条 理事会は、必要に応じ、理事長が招集し、理事長がその議長となる。

- 2 前項のほか、理事長は、理事の定数の3分の1以上の者から会議の目的である事項を示して理事会の招集の請求があったときは、速やかに理事会を招集しなければならない。
- 3 理事会を招集するには、理事に対し、その開会の日の3日前までに会議の目的である事項並びに開会の日時及び場所を示し、文書で通知しなければならない。ただし、急施を要する場合は、この限りでない。
- 4 前項の規定は、監事について準用する。

(理事会の決定事項)

第31条 次の各号に掲げる事項は、理事会において決定する。

- (1) 組合会に提出する議案
- (2) 常務理事の選任及び解任の同意
- (3) 事業運営の具体的方針
- (4) 準備金その他の財産の保有及び管理の具体的方法
- (5) この規約に定める事項
- (6) その他事務執行に関する事項で理事会において必要と認めたもの

(理事会の議事)

第32条 理事会は、理事定数の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

- 2 理事会の議事は、出席理事の過半数で決する。可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 3 理事会に出席することのできない理事は、あらかじめ通知を受けた会議の目的である事項について、賛否の意見を明らかにした書面又は代理人をもって、理事会に加わることができる。
- 4 前項の代理を行う場合は、理事会に出席する他の理事でなければ、代理を行うことはできない。
- 5 理事は、特別の利害関係のある議事については、その議事に加わることができない。ただし、理事会の同意があった場合は、出席して発言することができる。

(理事会の会議録)

第33条 理事会の議事については、会議録を作成する。

- 2 前項の会議録については、第23条の規定を準用する。

(理事長の職務)

第34条 理事長は、組合の事務を総理し、第31条の規定により理事会において決定する事項以外の事項について決定する。

(常務理事及びその職務)

第35条 この組合に1名の常務理事をおき、理事会の同意を得て理事長が理事のうちからこれを指名する。

2 常務理事は、理事長を補佐し、常務を処理する。

(監事の職務)

第36条 監事は、組合の行う事業の全般を監査する。

2 監査は、組合の決算終了後、組合会が決算を承認する前に実施するほか、監事が必要と認めた場合に実施する。

3 監事は、監査を実施したときは、組合会に対し書面をもって意見を述べなければならない。

4 前3項に定めるもののほか、監事の行う監査に関して必要な事項及び様式等は、組合会の議決を経て別に定める。

(理事長の専決)

第37条 理事長は、健康保険法施行令(大正15年勅令第243号。以下「施行令」という。)

第7条第4項の規定に基づき、緊急に行う必要のあるものを処分することができる。

2 理事長は、前項の規定による処置を行ったときは、次の組合会においてこれを報告し、組合会において当該事項を決定する場合に必要な議決数をもって承認を得なければならない。

(理事長の事務委任)

第38条 理事長は、第34条に規定する事務の一部を常務理事に委任することができる。

(理事長の職務代理)

第39条 理事長に故障がある場合において、その職務を代理する理事は、理事長が指名する。

(理事、理事長、常務理事及び監事の就任)

第40条 理事、理事長及び監事は当選が確定した日から、常務理事は理事長が指名した日から就任する。

2 理事、理事長、常務理事及び監事が就任したときは、すみやかにその旨を公告しなければならない。

(理事、監事の旅費及び報酬補償)

第41条 第24条の規定は、理事及び監事について準用する。

(職員)

第42条 この組合に事務長その他必要な職員をおき、理事長がこれを任免する。

2 前項に定めるもののほか、職員に関して必要な事項は、理事会が別に定める。

第4章 組 合 員

(組合員の範囲)

第43条 この組合は、組合同約第4条に掲げる事業所の事業主及びその事業所に使用される被保険者(その資格を喪失し、法第3条第4項の規定により、この組合の被保険者の資格を取得した被保険者を含む。)を組合員の範囲とする。

(標準報酬)

第44条 被保険者の報酬月額につき法第41条第1項若しくは法第42条第1項の規定により算定することが困難であるとき、又は法第41条第1項、法第42条第1項若しくは法第43条第1項の規定により算定した額が著しく不当であるときは、理事会の定める方法により算定する。

(現物給与等の算定)

第44条の2 法第46条第2項の規定により、報酬の全部又は一部が、通貨以外のもので支払われる場合において、その価額の算定については、理事会の定めるところによる。

第5章 保 険 料

(一般保険料、調整保険料及び介護保険料の負担割合)

第45条 一般保険料額、調整保険料額及び介護保険料額の100分の50は事業主、100分の50は被保険者において負担する。

第6章 財 務

(会計年度独立の原則)

第46条 各会計年度における支出は、その年度の収入をもって、これを支弁しなければならない。

(会計年度所属区分)

第47条 収入の会計年度所属は、次の各号による。

- (1) 保険料及び調整保険料はその納期末日の属する年度
- (2) 国庫負担金及び補助金並びに繰越金、繰入金、寄付金、組合債及び財政調整事業交付金はその収入を計上した予算の属する年度
- (3) 徴収金及び返納金等随時の収入で納入告知書を発するものは納入告知書を発した日の属する年度
- (4) 前各号に該当しないものは領収した日の属する年度

2 支出の会計年度所属は、次の各号による。

- (1) 保険給付のうち療養の給付、入院時食事療養費、入院時生活療養費、保険外併用療養費、高額療養費又は家族療養費に係る診療報酬若しくは調剤報酬又は訪問看護療養費若しくは家族訪問看護療養費についてはこの組合（社会保険診療報酬支払基金を経由するものにあつては、支払基金とする。）がその請求を受理した日の属する年度
- (2) 保険給付のうち前号に定めるもの以外のものについてはその給付を決定した日の属する年度
- (3) 給料、旅費及び手数料の類はその支払うべき事実の生じた時の属する年度
- (4) 使用料、保管料及び電力料の類はその支払いの原因となる事実の存した期間の属する年度
- (5) 工事製造費、物件の購入代価及び運賃の類並びに補助金の類はこれらの契約をした時の属する年度。ただし、法令の規定又は契約により、支払期日の定めのあるものはその支払期日の属する年度
- (6) 前各号に該当しないものは支払いを決定した日の属する年度

(予備費の費途)

第48条 予備費を充てることのできる費途は、次の各号に掲げるものとする。

- (1) 事務所費
- (2) 組合会費
- (3) 保険給付費
- (4) 納付金
- (5) 保健事業費
- (6) 還付金
- (7) 営繕費
- (8) 財政調整事業拠出金
- (9) 連合会費

(準備金の保有方法)

第49条 準備金は、次の各号に掲げる方法によって保有しなければならない。ただし、準備金のうち前3年度の保険給付に要した費用の平均年額の12分の1に相当する額については、第1号又は第2号の方法により保有しなければならない。

- (1) 銀行、信託銀行への預金又は郵便貯金
 - (2) 信託業務を営む銀行又は信託会社への金銭信託（運用方法を特定するものを除く。）
 - (3) 公社債投資信託の受益証券の取得（外国債を運用の中心とするもの又は外貨建外国債を運用対象として含むものを除く。）
 - (4) 国債証券又は地方債証券の取得
 - (5) 特別の法律により法人の発行する債券で、その債券に係る債務を政府が保証しているもの又は金融機関の発行する債券の取得
 - (6) 償還及び利子の支払の遅延のない物上担保付又は一般担保付の社債の取得
 - (7) 抵当証券の取得
 - (8) 社会保険診療報酬支払基金への委託金
 - (9) 健康保険組合連合会が組合の共同目的を達成するために設置する施設に対する出資金
 - (10) 法第150条の規定による施設である土地及び建物の取得
- 2 介護納付金に係る準備金は、原則として前項第1号の方法によって保有しなければならない。

(準備金以外の積立金の保有方法)

第50条 準備金以外の積立金は、前条第1項第1号から第9号までの方法により保有しなければならない。

(組合財産の管理方法)

第51条 この組合の財産の管理方法は、組合会の議決を経て別に定める。

第7章 公 告

(公告の方法)

第52条 この組合において公告しなければならない事項は、この組合及び事業所の掲示板に掲示する。

第8章 保 険 給 付

(医療機関の指定)

第53条 この組合が法第63条第3項第2号の規定により同号に掲げる病院若しくは診療所又は薬局として指定しようとするときは、組合会の議決を経なければならない。

第9章 個 人 情 報 の 保 護

(個人情報保護の徹底)

第54条 この組合の組合員である被保険者及び被扶養者にかかるこの組合が保有する個人情報の漏えい・滅失又はき損等を防止するため、個人情報の保護を徹底しなければならない。個人情報保護の徹底を図るために必要な事項は、組合会の議決を経て別に定める。

第10章 そ の 他 事 業

(保健事業の補助方法等)

第55条 この組合において、保健事業として実施する被保険者及び被扶養者への補助の補助方法及び補助額は、組合会の議決を経て別に定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この規約は、平成22年1月1日から施行する。

(経過措置)

第2条 第1期の議員の任期は、第7条第1項の規定にかかわらず、平成24年3月31日までとする。

日本年金機構のキャリアパターン(案)

平成21年6月29日

※現在、検討中のものであり、今後変更があり得る。

キャリアパターンについて

- 日本年金機構に新卒採用される職員の配置や昇格の道筋を整理したものであり、機構設立と同時に採用される職員等に関しては、経過措置を置く予定。
- 日本年金機構における人事管理ルールの詳細については、理事長予定者の下で今後、検討を深める予定。

(参考)

日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画(抜粋)(平成20年7月29日閣議決定)

4. 固定的な三層構造を一掃するための人材登用の仕組み

(1) 固定的な三層構造の一掃

- ・ 本庁・地方庁別に採用を行い、採用区分によって人事異動が固定化される従来の仕組みは完全に廃止し、本部で一括採用を行うとともに、地方の幹部人事も本部で行う。また、本部・地方組織間で全国異動を行い、管理業務と現場業務の経験を通じて幹部を養成することを基本的なキャリアパターンとして確立し、これを人事制度上のルールとする。
- ・ 特に年金事務所長の登用のあり方については、従来の社会保険事務所長の人事が原則として都道府県単位で閉鎖的に行われてきた結果、組織としての統制環境の欠如を招いた「三層構造問題」の反省に立って、抜本的に見直す。
- ・ 具体的には、年金事務所長は本部やブロック本部の将来の幹部候補が早い時期に経験するポストとして位置付け、従来の本庁出身・地方庁出身の区別にかかわらず、広域人事を前提に、資格審査を行った上で、優秀な若手・中堅からも選抜して登用する。こうした人事を行うことにより、現場の業務経験を本部やブロック本部の業務運営に活かせるようにする。また、機構発足時には、外部からの人材登用についても積極的に行う。

日本年金機構の理念・運営方針・人事方針(抜粋)(平成20年12月4日 日本年金機構設立委員会了承)

1. 一体的な組織作りを行うための人事管理ルールの構築

- (1) 地方組織も含め、正規職員の採用や幹部職員人事は本部で一括して行う。
 - (2) 「総合職」、「一般職」、「地域限定職」といった区分は設けず、すべての正規職員について全国異動を行い、管理業務と現場業務の経験を通じて幹部育成を行うことを基本的なキャリアパターンとする。(子育て等に対しては、転居を伴う異動に関し配慮を行う。)
 - (4) 年金事務所長については、幹部候補が早い時期に経験するポストとして位置付け、若手、中堅からの選抜登用や機構設立時における外部からの人材登用を積極的に行う。
- #### 2. 能力・成果の適正な評価と人材育成
- (1) 年功序列を排した能力・実績本位の人材登用や給与体系の確立、人事評価制度に基づく賞与制度や昇給の査定幅の拡大など、成果を挙げた職員を適正に処遇し、職員のモチベーションを向上させる。
 - (2) 年金事務所長など管理職への登用に当たっては、登用のための資格試験あるいは資格審査を実施する。
 - (3) 人事評価制度については、環境の変化などを踏まえながら、不断に必要な見直しを行う。また、その結果を人材育成にも活用する。
 - (4) 社会保険労務士資格の取得促進、内部統制のノウハウやITスキルの向上などの研修体制の充実を図るなど、職員の専門性を高めるための積極的かつ継続的な取り組みを行う。

一般職群(S1～C2)

○ 基本的な考え方

- ・ 一般職群在級中は職能形成期間と位置づける。特に採用後10年程度は、年金業務を幅広く経験させることに主眼を置いた配置とする。
- ・ 研修の受講認定者について、人事評価結果、資格取得状況、表彰歴、経験年数等をポイント化し、昇格要件(昇格に必要なポイント)を満たした者を昇格させることを原則とする。

(参考)

- ・ 研修・・・別紙参照
- ・ 人事評価結果・・・直近数年間の人事評価結果
- ・ 資格取得・・・機構の業務を行うにあたり有用となる資格(社会保険労務士、IT関係資格、内部監査資格等)
- ・ 表彰歴・・・業務改善等において優秀な提案を行った場合等表彰規定に基づき表彰
- ・ 経験年数・・・在級1年ごとにポイントを付与

○ 配置ルール

- ・ 一般職群在級中に、①厚生年金適用調査、②厚生年金徴収、③国民年金、④年金給付又は相談をそれぞれ1回は経験させることを原則とする。

(参考)

- ① 厚生年金適用調査(年金事務所;厚生年金適用調査課、事務センター;厚生年金適用グループ)
 - ② 厚生年金徴収(年金事務所;厚生年金徴収課)
 - ③ 国民年金(年金事務所;国民年金課、事務センター;国民年金グループ)
 - ④ 年金給付又は相談(年金事務所;お客様相談室、事務センター;年金給付グループ)
- ・ 原則として実働2年程度で担当業務を変更(配置替え)する。
 - ・ 同一事業所での勤務が長期化しないよう転勤させる。
 - ・ 一般職群在職中に複数回全国異動させることを原則とする。
 - ・ 本部又はブロック本部での勤務期間・回数が長期化・増加しないよう配慮する。

マネージャー職群(M1～M3)

○ 基本的な考え方

- ・ マネージャー職群在級中は管理職としての能力発揮期間と位置付ける。
- ・ 級別定数管理を行うこととし、昇格基準を定め、昇格基準を満たした者の中から理事長が昇格させる。
(昇格基準)
 - ・ 人事評価結果・・・直近数年間の人事評価結果
 - ・ 職務経験
 - ・ 所属長の推薦
 - ・ 全国異動実績
- ・ 管理職(M1)への昇格に際しては、昇格基準を満たした職員のうち、昇格等を希望する者を対象に「管理職昇格試験」を実施する。
- ・ 年金事務所長(M2)に初めて登用する場合、昇格基準を満たした職員のうち、所長登用を希望する者を対象に「所長登用試験」を実施する。

○ 配置ルール

- ・ 1ポスト1～3年程度で配置替えを行う
- ・ 同一の年金事務所での勤務が長期しないよう転勤させる。
- ・ 同一級内でのライン管理職を一定数以上経験させる場合、本部、ブロック本部で勤務を経験させる。
- ・ 初めて年金事務所長ポストに就く場合は、全国異動させる。
- ・ 昇格は転勤を伴うものとする。

○ スタッフ職(従事する業務に応じて、「企画業務役」、「支援業務役」等の名称をつける)

- ・ M級の正規職員でライン管理職に就かない者は、スタッフ職とする。
- ・ スタッフ職に就くケースとしては、
 - ①ライン管理職を経験した者が、特定分野の専門的なスキルが高く、本部又はブロック本部における指導業務に配置することが組織にとって効果的と判断された者
 - ②ライン管理職を経験した職員であって、ライン管理職のポスト数から考えて相対的にライン管理職に充てることが適当ではないと判断された者

日本年金機構職員の研修体系（案）

研修名	研修内容	社内資格制度	昇格との関係
新規採用者研修	研修期間:3月程度 研修方法:集合研修 研修対象者:新規採用職員 研修内容:・機構職員(新社会人)として必要な知識 ・年金制度に関する基礎的知識		
基礎課程	研修期間:10月程度 研修方法:通信研修 研修対象者:新規採用者研修修了者 研修内容:年金制度運営に関する基礎的知識 ※ 通信研修修了後、試験を実施。	試験合格者には、年金実務2級を認定。	・S2への昇格には、年金実務2級の認定が必要。
応用課程(3コース設置) ・給付コース ・国民年金適用徴収コース ・厚生年金適用徴収コース	研修期間:各コース6月程度 研修方法:通信研修 研修対象者:年金実務2級の認定を受けた職員 研修内容:年金制度運営に関する専門的知識 ※ 通信研修修了後、試験を実施。	試験合格者には、年金実務〇〇コース1級を認定。	・C1への昇格には、年金実務1級1コース以上の認定が必要。 ・管理職昇格試験受験資格要件として、年金実務1級2コース以上の認定が必要。

(注1) 上記のほか、年金実務指導者養成課程(通信研修)や新任管理者研修(集合研修)等を実施。

(注2) 上記の研修体系の導入は、平成23年4月(日本年金機構における大学新卒1期生の採用時期)からとし、平成22年度までの採用者については、所要の経過措置を講じる。

(注3) IT関係資格や社会保険労務士等業務に関連の深い外部資格の取得促進のため、社外資格取得費用補助制度(仮称)の創設を検討する。

日本年金機構の階層別職員数

参 考

