

# 日本年金機構設立委員会（第1回）

## —議事次第—

平成20年11月12日（水）14時～

於：厚生労働省17階 専用第18～20会議室

- 1 開会
- 2 厚生労働副大臣挨拶
- 3 設立委員等紹介
- 4 設立委員会規則（案）について
- 5 議事  
日本年金機構の設立について
- 6 閉会

### 【資料一覧】

- |     |                           |
|-----|---------------------------|
| 資料1 | 日本年金機構設立委員名簿              |
| 資料2 | 日本年金機構設立委員会規則（案）          |
| 資料3 | 日本年金機構法の概要                |
| 資料4 | 日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画    |
| 資料5 | 日本年金機構設立準備スケジュール（案）       |
| 資料6 | 当面の設立委員会スケジュール（案）         |
| 資料7 | 職員採用審査会委員について             |
| 資料8 | 日本年金機構の理念・運営方針（案）・人事方針（案） |
| 資料9 | 日本年金機構の設立に必要な事項を定める省令案の概要 |

参考資料1 社会保険庁改革等の経緯

参考資料2 社会保険庁の組織・業務等について

平成 20 年 11 月 12 日

## 日本年金機構設立委員会委員名簿

磯村元史	函館大学客員教授
岩瀬達哉	ジャーナリスト
江利川毅	厚生労働事務次官
大熊由紀子	国際医療福祉大学大学院教授
大山永昭	東京工業大学教授
奥田碩	トヨタ自動車株式会社取締役相談役
岸井成格	毎日新聞社特別編集委員
古賀伸明	日本労働組合総連合会事務局長
小嶋典明	大阪大学大学院高等司法研究科教授
長沼明	埼玉県志木市長
野村修也	中央大学法科大学院教授・弁護士
間瀬朝久	株式会社ゆうちょ銀行専務執行役
山崎泰彦	神奈川県立保健福祉大学教授

(五十音順、敬称略)

## 日本年金機構設立委員会規則（案）

## （組織）

**第一条** 日本年金機構（以下「機構」という。）の設立に関する事務を処理するため、日本年金機構法（平成十九年法律第百九号）附則第五条第一項の規定により任命された設立委員（以下「委員」という。）は、日本年金機構設立委員会（以下「委員会」という。）を組織する。

## （委員長）

**第二条** 委員会に委員長を置き、委員のうちから、厚生労働大臣が指名する。

## （議決事項）

**第三条** 次に掲げる事項は、委員会の議決によるものとする。

- 一 機構の職員の労働条件及び採用基準
- 二 日本年金機構法第八条第五項の規定に基づく学識経験者の選任
- 三 機構の職員の採否
- 四 業務方法書、制裁規程その他厚生労働大臣の認可を受ける事項
- 五 その他設立に関する重要な事項

## （会議）

**第四条** 委員会の会議は、委員長が日時、場所及び議題を定めて招集する。

**第五条** 会議は、委員の過半数の出席がなければ、開くことができない。

**第六条** 会議の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

**第七条** 委員は、委員会の了承を得た場合に限り、会議に代理人を出席させることができる。

2 前項の規定により、会議に出席した代理人は会議において発言することができる。ただし、前二条に規定する委員とはみなさない。

**第八条** 委員長は、専門的事項について審議するため必要があると認めるときは、委員以外の者に会議への出席を求め、意見又は説明を求めることができる。

**第九条** 会議及びその資料は、公開とする。ただし、委員長が特に必要があると認めるときは、非公開とすることができる。

(議事録)

**第十条** 議事録は、公開とする。ただし、委員長が特に必要があると認めるときは、非公開とすることができる。この場合において、委員長は、議事録に代えて議事要旨を作成し、これを公開するものとする。

(庶務)

**第十一条** 委員会の庶務は、厚生労働省において処理することとし、必要に応じて関係者の協力を求める。

(雑則)

**第十二条** この規則に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が定める。

# 日本年金機構法のポイント

## 1. 年金新法人の組織等

- 名称 日本年金機構
- 役職員 非公務員、民間的な勤務条件
- 国の監督 厚生労働大臣が直接的に管理監督し、事業計画・予算を認可、業務改善命令等
- 設立 平成22年4月までにおいて政令で定める日（平成22年1月1日を予定）  
同時に、社会保険庁を廃止

## 2. 国と新法人の役割

- 国は、公的年金に係る財政責任・管理運営責任
  - ・年金特別会計を備え、保険料徴収・年金の支払は国の歳入・歳出
  - ・年金手帳及び年金証書は、国（厚生労働大臣）の名義
- 機構は、厚生労働大臣から委任を受け、その直接的な監督下で、公的年金に係る一連の運営業務

## 3. 強制徴収の委任

- 保険料の滞納処分は、厚生労働大臣の一定の監督の下で、機構に委任
- 厚生労働大臣は、悪質な滞納者に対する滞納処分について必要があると認めるときは、機構からの申し出に基づき、滞納処分の権限を、財務大臣を通じて国税庁長官に委任

## 4. 民間へのアウトソーシングの推進(年金業務・組織再生会議)

- 次の事項について、学識経験者の意見を聞いた上で、政府が基本計画を閣議決定
  - ・機構が自ら行う業務と委託する業務との区分その他の委託の推進についての基本的事項
  - ・機構の職員の採用についての基本的事項

## 5. 職員の採用(職員採用審査会)

- 機構の設立委員が、労働条件及び採用基準を提示し、職員を募集
- 設立委員は、人事管理の学識経験者の意見を聴いて、採否を決定

# 日本年金機構法の概要

## I. 趣旨

- 公的年金制度は、全国民の強制加入を前提に、世代間扶養と所得再分配を行う仕組みであり、安定的な運営のためには、国民の信頼に応えることができる事業運営体制が不可欠である。
- このため、社会保険庁を廃止し、厚生労働大臣が公的年金に係る財政責任・管理運営責任を担うこととする一方、新たに非公務員型の年金公法人を設置し、厚生労働大臣の直接的な監督の下で、一連の運營業務を担わせることとする。
- この年金公法人においては、
  - ・能力と実績に基づく職員人事の徹底
  - ・民間企業へのアウトソーシングの推進等により、サービスの向上及び効率的かつ効果的な業務遂行の実現を図る。

## II. 機構の組織等

### 1. 名称

日本年金機構

### 2. 役員

- 理事長、副理事長、理事、監事を置く
- 理事長及び監事は、厚生労働大臣が任命  
副理事長及び理事は、理事長が厚生労働大臣の認可を受けて任命

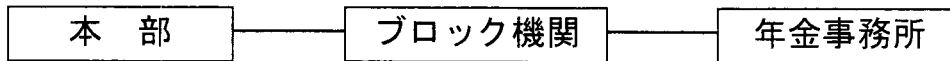
### 3. 理事会

- 機構の運営に係る重要事項を審議し、決定する。

### 4. 役職員の地位等

- 役職員は、非公務員とする。(刑法等の罰則の適用は、公務員とみなす。)
- 役職員又は役職員であった者には、秘密保持義務を課す。
- 役職員の報酬又は給与は、勤務成績等が考慮されるものでなければならない。
- 役職員は、保険料により運営される年金事業の意義を自覚し、強い責任感を持って、誠実かつ公正に職務を遂行する旨のサービスの誓約を行う。

## 5. 機構の事務所等



## 6. 資本金

政府出資（年金事務所の土地建物等を想定）

# Ⅲ. 業務運営

## 1. 国と機構の役割分担

○国は、公的年金に係る財政責任・管理運営責任を担う。

- ・年金特別会計を備え、保険料の徴収・年金の支払は、国の歳入・歳出
- ・年金手帳及び年金証書は、国（厚生労働大臣）の名義で発行

○機構は、厚生労働大臣から委任を受け、その直接的な監督の下で、公的年金に係る一連の運営業務（適用・徴収・記録管理・相談・裁定・給付等）を担う。

## 2. 業務運営の基本理念

○機構は、その業務運営に当たり、国民の意見を反映しつつ、サービスの質の向上を図るとともに、業務運営の効率化、公正性及び透明性の確保に努めなければならないこと等を定める。

## 3. 機構の業務

○厚生年金保険法及び国民年金法の規定により機構が行うこととされた事務

○健康保険法及び船員保険法の規定により機構が行うこととされた事務  
（全国健康保険協会の管掌する健康保険及び船員保険に関する適用及び徴収）

○児童手当法の規定により機構が行うこととされた拠出金の徴収に関する事務

## 4. 民間委託

○機構は、厚生労働大臣の定める基準に従って、業務の一部を委託する。

○委託を受けた者には、秘密保持義務を課す。

## **5. 業務方法書、年度計画 等**

- 機構が業務方法書を作成し、厚生労働大臣が認可
- 年度計画（事業計画・予算）
  - ・機構が年度計画（事業計画・予算）を作成し、厚生労働大臣が認可
  - ・事業年度終了後、厚生労働大臣が実績を評価
- 中期目標・中期計画
  - ・厚生労働大臣が、3～5年の期間に機構が達成すべき目標を設定
  - ・機構が中期計画を策定し、厚生労働大臣が認可
  - ・中期目標期間の終了後、厚生労働大臣が実績を評価

## **6. 報告徴収、改善命令等**

- 厚生労働大臣は、機構に対し、報告徴収、立入検査、業務改善命令、法令違反等の是正命令を行うことができる。

## **7. 財務及び会計**

- 機構の会計は、企業会計原則
- 機構は、毎事業年度、財務諸表を作成し、厚生労働大臣の承認を受ける。
- 機構は、財務諸表、決算報告書等について、厚生労働大臣が選任する会計監査人の監査を受ける。
- 政府は、機構の業務に要する費用を交付するものとする。その際、当該交付金の財源の国庫負担又は保険料の別ごとの内訳及び当該内訳に対応した交付金の使途を明らかにするものとする。

## **8. 年金個人情報の利用及び提供の制限**

- 年金個人情報については、年金事業の実施並びに全国健康保険協会による健康保険事業に関する事務、介護保険料等の特別徴収、他制度との併給調整等の事務を遂行する場合以外には、利用又は提供できないものとする。

## **9. 年金委員**

- 厚生労働大臣は、年金事業に関する国民の理解を高めるための啓発を行い、被保険者等からの相談に応じる等の活動を行う年金委員を委嘱する。



## 10. 罰則

○守秘義務違反、業務改善命令違反等に対して、所要の罰則を定める。

## **IV. 機構の設立準備**

(公布日施行)

### 1. 基本計画

○政府は、機構への業務の円滑な引継ぎを確保し、適正かつ効率的な運営を図るため、次の事項について基本計画を定める。(閣議決定)

- ・機構が自ら行う業務と民間へ委託する業務との区分、委託先の選定に係る基準その他の業務の委託の推進についての基本的な事項
- ・機構の設立に際して採用する職員の数その他の職員の採用についての基本的な事項

○政府は、基本計画を定めようとするときは、あらかじめ、専門的な学識又は実践的な能力を有し、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意見を聴くものとする。(年金業務・組織再生会議)

### 2. 設立委員

○厚生労働大臣は、機構の設立委員を命じて、機構の設立事務を処理させる。

### 3. 職員の採用

- 設立委員は、基本計画に基づき、機構の職員の労働条件及び採用基準を定めて、職員を募集する。
- 社会保険庁長官は、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、名簿を作成して設立委員に提出する。
- 設立委員は、職員の採否を決定するに当たっては、人事管理に関する学識経験者からなる会議（職員採用審査会）の意見を聴くものとする。
- 設立委員から採用する旨の通知を受けた社会保険庁の職員は、機構の成立の時において、機構の職員として採用される。

## V. 関係法律の改正

### 1. 権限の委任等の規定整備（厚生年金保険法・国民年金法 等）

○社会保険庁長官が行うと定められている業務は、厚生労働大臣が行うことに改めるとともに、厚生労働大臣は、機構に権限の委任及び事務の委託をして行わせることとする。

### 2. 機構に強制徴収を行わせるための規定整備（厚生年金保険法・国民年金法 等）

○保険料の滞納処分は、厚生労働大臣から権限の委任を受け、機構において実施することとし、機構における滞納処分業務の公正性、客観性を担保するとともに、国の監督体制を十分に確保するために必要な措置を講じる。

- ・滞納処分についての厚生労働大臣の事前認可
- ・滞納処分の実施規程の策定及び厚生労働大臣の認可
- ・滞納処分の実施職員の任命について厚生労働大臣の認可

### 3. 強制徴収の国税庁への委任

○厚生労働大臣は、悪質な滞納者に対する滞納処分について必要があると認めるときは、機構からの申し出に基づき、政令で定めるところにより、保険料の滞納処分の権限を、財務大臣を通じて国税庁長官に委任できることとする。

### 4. その他

- 「社会保険庁」の廃止（厚生労働省設置法から削除）
- 保険医療機関等に対する指導・監査等の事務は、地方厚生局において実施するものとする。（平成20年10月1日施行）
- 以上のほか、関係各法に関し、社会保険庁の廃止及び年金公機構の設立に伴う所要の改正を行う。

## VI. 施行期日等

- 施行期日は、平成22年4月1日までに政令で定める日（22年1月1日予定）
  - ・IVの機構の設立準備に関する規定は、公布日
  - ・Vの地方厚生局に係る規定は、平成20年10月1日
- 政府は、この法律の施行後3年を目途として、この法律の施行の状況、国民年金の保険料の納付の状況、機構における業務の効率化及び改善の状況等を勘案して、機構の組織及び業務の存続の必要性の有無を含めた在り方その他政府管掌年金事業の運営に関する全般的な検討を行い、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

## 日本年金機構法 附則 (抜粋)

### (設立委員等)

第五条 厚生労働大臣は、設立委員を命じて、機構の設立に関する事務を処理させる。

- 2 設立委員は、基本計画に基づき、機構の職員の労働条件及び機構の職員の採用の基準を定めなければならない。
- 3 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。
- 4 前項の規定によりした厚生労働大臣の認可は、厚生労働省令で定めるところにより、施行日において、第二十六条第一項、第三十二条第一項その他の厚生労働省令で定める規定によりした厚生労働大臣の認可とみなす。
- 5 設立委員は、機構の設立の準備を完了したときは、その旨を厚生労働大臣に届け出るとともに、その事務を前条第一項の規定により指名された理事長となるべき者に引き継がなければならない。

### (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 第一項の規定により提示する労働条件の内容となるべき事項、同項の規定による提示の方法、第二項の規定による職員の意思の確認の方法その他前三項の規定の実施に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。
- 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。
- 6 機構の職員の採用について、設立委員がした行為及び設立委員に対してなされた行為は、それぞれ、機構がした行為及び機構に対してなされた行為とする。

(秘密保持義務)

第九条 設立委員又はその職にあった者は、機構の設立の事務に関して職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。

2 前条第五項の規定により選任された者は、同項の規定による機構の職員の採否の決定に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

3 前二項の規定に違反して秘密を漏らした者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

# 日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画の要点

- 社会保険庁を廃止して新たに日本年金機構を設立。
- 内閣官房に設けられた年金業務・組織再生会議の最終整理を踏まえ、日本年金機構法附則第3条の規定に基づき、日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画を定める。

## 1. 機構の組織体制

- ◇ 内部統制、内部監査、法令遵守の担当部門設置などにより、組織構造・体質に関わる問題を一掃する改革を断行。
- ◇ IT体制の確立は最重要課題の一つ。IT開発・管理・運用に関する事務の権限・責任・人材は機構に集中。国は必要最小限の関与。
- ◇ 三層構造問題の一掃のため、本部一括採用、全国異動による幹部養成をルール化。年金事務所長は、将来の幹部候補が早期に経験するポストと位置付け、優秀な若手・中堅からも選抜。外部からの人材登用も積極的に実施。
- ◇ 厚生労働省から機構の役員、上級幹部を登用する場合は、ノーリターナルを基本。

## 2. 業務の外部委託推進についての基本的考え方

- ◇ 既存の外部委託に加え、届書等の一次審査、厚生年金・健康保険の電話照会、国民年金の免除勧奨、厚生年金の納付督促、年金相談センターの運営、バックオフィス業務を新たに外部委託。
- ◇ 入札、契約について、的確な事前審査と、監事や会計監査人による厳格なチェック。
- ◇ 外部委託管理体制構築のため、外部委託の統括部門の設置やEメールなどを実施。
- ◇ 委託業務に関する情報を的確に保有し、委託先の委託業務の情報についても情報公開法の趣旨に沿った公開の実現に努める。
- ◇ 業者が受託しやすくするため、業務の包括的委託、複数年契約などを積極的に活用。

## 3. 職員採用についての基本的考え方

- ◇ 職員採用審査会の構成員等は全て民間出身者。審査では、必要な範囲で面接を実施。
- ◇ 公的年金業務に対する信頼回復のため、懲戒処分者は正規職員及び有期雇用職員に採用されない。
- ◇ 社会保険庁職員からの採否の決定に際し、職員採用審査会は人事評価結果を検証。最終的には審査会自らの判断で審査。
- ◇ 社会保険庁の常勤職員が担っている業務のうち、機構設立後に削減予定の業務量に見合う人員は、有期雇用職員として採用。
- ◇ 有期雇用職員の正規職員化も可能であるが、この場合でも、機構において公正かつ厳格な採用審査を行う。

## 4. 機構の必要人員数

	正規職員	有期雇用職員	総数
機構設立時 (2010年1月)	10,880人程度 うち1,000人程度は 外部採用	6,950人程度 うち1,400人程度は 削減予定数を有期雇用化	17,830人程度
改革完了時 (システム刷新後の2年後)	10,770人程度	3,700人程度	14,470人程度

- ◇ 年金記録問題への対応は、まずは既定人員の枠内で工夫し、対応困難な場合でも、できる限り外部委託、有期雇用の活用等で対応。

# 日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画【概要】

平成20年7月29日  
閣議決定

## I はじめに

政府管掌年金事業については、社会保険庁を廃止して新たに日本年金機構を設立し、厚生労働大臣の監督の下に、その業務運営を担うこととされている。

内閣官房に設けられた年金業務・組織再生会議の最終整理を踏まえ、日本年金機構法附則第3条の規定に基づき、日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画を定める。

## II 機構の組織体制

### 1. 組織づくりの理念

国民の信頼確保、国民の意見の反映、サービスの質の向上、業務運営の効率化、公正性及び透明性の確保を組織づくりの基本的な視点とする。とりわけ、業務が正確に遂行されることを重視する。

### 2. 組織ガバナンスの確立

- (1) 過去の反省に立って、組織ガバナンスの欠如など組織構造・体質と関わる問題を一掃するための改革を断行する。このため、トップの強いリーダーシップと職員の意識改革が最も重要。
- (2) 社会保険庁では、業務のリスクアセスメント調査と業務処理マニュアルの整備に優先して取り組み、機構設立後は内部統制の担当部門を設置。
- (3) 内部統制の徹底や有効性の検証のため内部監査機能を充実。理事長に直結した内部監査部門を設け、外部専門家の知見も活用して、効果的な内部監査を実施。システムを含む業務についても外部監査を活用。  
厚生労働省が行うとされている検査の客観性・妥当性を高めるため、同省以外の第三者が機構を検査する仕組みについて、今後、法改正も含めた検討を行う。  
コンプライアンス体制については、社会保険庁が設置した外部弁護士による外部通報窓口を機構でも設置。また、コンプライアンス・リスク管理担当部門を設置し、内部監査部門と連携してガバナンスを確保。
- (4) IT体制の確立は機構の最重要課題の一つ。システム開発は、法律上、厚生労働大臣が最終的な責任を負うが、実際にシステムを使用して業務を行うのは機構。システム開発・管理・運用の一連の実務は、できる限り機構に必要な権限、責任及び人材を集中。厚生労働省は必要最小限にして効果的な関与を実施。

### 3. 本部、ブロック本部、年金事務所等のあり方

- ・本部の管理・企画部門について、機構発足当初は一定人員数が必要であるが、組織運営の安定化に伴い、スリム化を図る。
- ・地域ブロック単位のブロック本部については、三層構造問題の解決、本部によるガバナンスの強化のため、当面設置するが、できる限りスリムな必要最小限のものとする。また、ブロック本部そのものの必要性を含めた見直しについて、機構の理事長の判断によって適時適切な検討が加えられるものとする。
- ・年金事務所については、今後、その適正配置のあり方について検討する。

### 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) 本庁・地方別採用など従来の仕組みを完全に廃止し、本部による一括採用を行う。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する。

年金事務所長は、本部やブロック本部の幹部候補が早期に経験するポストとして位置付け、広域人事を前提に、資格審査を行った上で登用する。また、機構発足時に外部からの人材登用も積極的に行う。

(2) 厚生労働省との人事交流では、厚生労働省から役員や上級幹部を登用する場合は、腰掛け的な幹部登用が行われないよう、同省への復帰は行わない「ノーリターンルール」の適用を基本とし、登用ポストを「指定席」とせず、内外から適材を得る。

#### 5. 職員のモチベーションを高める人事・給与体系、人材育成

人事・給与体系について、公務員型の仕組みからの脱却を図るとともに、社会保険労務士の資格取得促進など職員の専門性を高める取組を積極的に進める。

#### 6. 健全な労使関係の構築

労使ともに、過去の不適切な労使関係が国民の信頼を大きく損なってきたことの十分な反省に立って、国民本位のより良いサービスを提供することが共通の存立基盤であることを認識し、健全な労使関係の構築に努める。

#### 7. 国民サービスの向上と情報公開

国民の信頼回復の観点から、国民サービス向上や情報公開の取組を充実。利用者ニーズ調査の実施などによる国民のニーズの的確な把握と分かりやすく親切な情報提供を行う。

### Ⅲ 業務の外部委託推進についての基本的考え方

#### 1 外部委託推進の基本的考え方

- ・業務の徹底した見直しを行い、システム化などを通じた合理化・効率化を図り、その上で、外部委託により業務効率化・コスト削減・国民サービス向上に資する業務については、積極的に外部委託する。
- ・委託業者の創意工夫を妨げない範囲で業務フローの見直しを行い、標準化を図る。

#### 2 外部委託する業務の内容・範囲

##### ①各種届書、申請書などの処理業務（適用・徴収・給付）関係

- ・対面を必要としない各種届書等の処理業務について、集約化を図るとともに、郵送受付、入力、通知書等の印刷・交付、編綴、保管業務を外部委託
- ・審査業務について、裁定請求書等を除き、一次審査業務について外部委託
- ・二次審査業務については、機構が行うが、今後、業務の標準化などを通じて必要人員数の縮小を図る

##### ②電話照会等対応業務（適用・徴収）関係

- ・事務所の電話照会対応業務について、コールセンターに一元化し、外部委託

##### ③適用業務関係

- ・厚年・健保の未適用事業所の把握、加入勧奨業務を外部委託

##### ④徴収業務関係

- ・国民年金保険料の納付督促業務、免除勧奨業務を外部委託
- ・厚生年金保険料の督促状発送、新規滞納事業所への電話納付督促業務を外部委託

##### ⑤相談業務関係

- ・コールセンターで行う年金電話相談業務、出張相談及びインターネットによる見込額試算の業務を外部委託
- ・来訪による年金相談について、まずは年金相談センターにおける相談業務の外部委託を行い、その実績評価を踏まえ、更なる外部委託化の適否について検討

- ・システム刷新や記録整備等の進展により、今後、相談業務そのものの縮小を図ることとし、これらを踏まえ、今後、年金相談体制を抜本的に見直す

#### ⑥バックオフィス業務関係

- ・徹底したシステム化と本部集約化を行った上で、旅費・諸手当認定、福利厚生、庁舎管理などの業務を外部委託

### 3 外部委託契約のあり方など外部委託推進に当たって留意すべき事項

- (1) 入札に際し、価格のみの競争ではなく、総合評価落札方式や企画競争を活用。その際、提案依頼書を作成し、契約希望者に明確に示す。  
入札や契約の事前審査を的確に行うとともに、監事や会計監査人による監査でも入札や契約の状況について、厳格なチェックを行う。
- (2) 金融機関などの取組を参考にしつつ、外部委託の統括的な管理部門の設置など体制面の整備、立入検査などの的確なモニタリングの実施、扱う個人情報の内容によっては再委託を禁止するなどの措置といった取組を行う。
- (3) 機構は委託業務に関する情報を的確に保有し、委託先の委託業務の情報についても独立行政法人等情報公開法の趣旨に沿った公開の実現に努める。  
業者が業務を受託しやすくするため、業務の包括的委託、複数年契約などについても積極的に活用。  
電子申請を原則とするとの政府の方針の下、具体的な行動計画に基づき、その実現に向けた取組を早急に進める。

## IV 職員採用についての基本的考え方

### 1. 求められる職員像

機構に採用される職員は、公的年金業務を正確かつ効率的に遂行し、法令等の規律を遵守し、改革意欲と能力を持つ者のみとすることを大前提とする。

### 2. 厳正な採用審査

- ・機構設立時の職員採用に当たり、職員採用審査会や、その下で面接を行う者は全て民間出身者とする。また、審査では、必要な範囲で面接を行う。

### 3. 公的年金業務への信頼を損ねた職員の取扱い

- ・社会保険庁職員からの採用に当たり、法令違反者、業務改革に後ろ向きな者など、公的年金業務に対する国民の信頼を著しく損ねたような者が、漫然と機構に採用されることがあってはならない。
- ・特に、国民の公的年金業務に対する信頼回復の観点から、懲戒処分者は機構の正規職員及び有期雇用職員には採用されない。
- ・いわゆる「ヤミ専従」行為を行った職員など、国民の信頼を裏切る重大な行為に関わった者には、速やかに厳正な処分を行う。また、社会保険庁及び厚生労働省は、服務違反行為調査の再調査や、懲戒処分の対象となり得る行為が疑われる事案についての必要な調査を実施・公表する。採用内定後に懲戒処分とすべき行為が明らかとなった場合は内定取り消しなどを行う。採用後に明らかになった場合に解雇などの対応をとることとし、誓約書を取り交わすなどの措置を行う。

### 4. 人事評価

- ・社会保険庁の職員からの採否の決定に際し、職員採用審査会は人事評価結果を検証し、最終的に自らの判断で審査する。

### 5. 外部人材の積極採用

- ・民間人はもとより、他省庁の職員も含め外部から優れた能力を有する人材を積極的に採用



する。経営管理・労務管理の強化など社会保険庁職員からでは得難い能力・経験を有する者を外部から採用し、各分野の中核として活用する。

- ・一般業務に当たる職員についても、民間企業経験者等を積極的に採用する。

## 6. 雇用形態

- ・社会保険庁の常勤職員が担っている業務のうち、機構設立後に削減予定の業務量におおむね相当する人員は、あらかじめ、機構の有期雇用職員として採用する。
- ・常勤職員を有期雇用化する職員の契約期間は、機構設立当初においては1年とし、契約更新時には、人員削減計画を踏まえた必要人員数の状況や当該職員の勤務実績などを踏まえ、3年以内の範囲で適切な期間を設定する。
- ・社会保険庁の職員から機構の職員として採用される者については、機構法上、有期雇用職員として採用される場合であっても、退職金の算定に当たり在職期間を通算する仕組みとなっているが、退職金の給付水準などについて正規職員と差異を設けるなど、設立委員会において、そのあり方を検討する。
- ・有期雇用職員として採用された職員についても、期間満了後に正規職員として採用されることは可能であるが、この場合においても、機構において公正かつ厳格な採用審査を行う。

## V 機構の必要人員数

### 1. 機構設立時の人員数

- ・総数17,830人程度（うち正規職員10,880人程度、有期雇用職員6,950人程度）
- ・現在常勤職員により担われている業務のうち、機構設立後に削減が予定されている業務量におおむね相当する人員数（1,400人程度）は、有期雇用職員として整理
- ・正規職員のうち概ね1,000人程度については、外部から採用（応募状況等を踏まえ、その採用数の拡大を検討）

### 2. 計画完了時（刷新システムの稼働後2年後）の人員数

- ・総数14,470人程度（うち正規職員10,770人程度、有期雇用職員3,700人程度）

### 3. 留意事項

- ・年金記録問題への対応については、政府で鋭意取組を進めている。一方、基本計画で示した人員数は、通常想定される業務をベースとしている。年金記録問題への対応は、まずは既定の人員の枠内で最大限の工夫を行い、対応が困難な場合でも、できる限り外部委託や有期雇用の活用などにより対応する。これに関係する具体的な人員については、年金記録問題の進捗状況を踏まえ、早期に検討を進める。
- ・基本計画で示した人員数は、現時点においてある程度具体的に見通せるものについて整理したものであり、機構の理事長は、常に合理化・効率化の努力を行う。

## VI 機構の発足に向けて

- ・政府は、機構の円滑なスタートに向けた取組を着実に進める。特に、年金記録管理システムの刷新計画については、確実に推進する。
- ・機構の業務運営について、厚生労働省は、機構の理事長の主体性が発揮されるようにする。
- ・機構の設立委員は、年金業務・組織再生会議における議論を十分踏まえ、設立準備を進める。
- ・機構に採用されない職員については、退職勧奨、厚生労働省への配置転換、官民人材交流センターの活用など、分限免職回避に向けてできる限りの努力を行う。
- ・政府は、年金業務・組織再生会議の最終整理で掲げられた事項を含め、公的年金事業の運営がより良いものとなるよう、必要な検討を行う。

# 日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画

平成20年7月29日

閣 議 決 定

## I はじめに

政府が管掌する厚生年金保険事業及び国民年金事業については、日本年金機構法(平成19年法律第109号。以下「機構法」という。)に基づき、社会保険庁を廃止して新たに日本年金機構(以下「機構」という。)を設立し、厚生労働大臣の監督の下に、機構がその業務運営を担うこととされている。

また、機構法附則第3条第1項及び第2項の規定に基づき、政府は、社会保険庁長官から厚生労働大臣及び機構への業務の円滑な引継ぎを確保し、政府管掌年金事業の適正かつ効率的な運営を図るため、①機構が自ら行う業務と外部に委託する業務との区分、委託先の選定に係る基準その他の業務の委託の推進についての基本的な事項、及び②機構の設立に際して採用する職員の数その他の機構の職員の採用についての基本的な事項について、機構の当面の業務運営に関する基本計画を定めることとされている。

機構法附則第3条第3項の規定により、政府は、その基本計画を定めようとするときは、あらかじめ、政府管掌年金又は経営管理に関し専門的な学識又は実践的な能力を有し、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意見を聴くものとされている。このため、平成19年8月に内閣官房に年金業務・組織再生会議が設けられ、33回にわたる精力的な議論を経て、平成20年6月30日にその最終整理が取りまとめられた。これを踏まえて、ここに、機構の当面の業務運営に関する基本計画を定める。

## II 機構の組織体制

### 1. 組織づくりの理念

- ・ 機構法第2条においては、機構の基本理念として、国民の信頼確保、国民の意見の反映、サービスの質の向上、業務運営の効率化、公正性及び透明性の確保が掲げられており、これらを組織づくりの基本的な視点とする。とりわけ、業務が正確に遂行されることが、国民にとって最大の関心事であり、これを重視する。

### 2. 組織ガバナンスの確立

#### (1) 組織改革の断行

- ・ 年金記録問題検証委員会報告書では、「社会保険庁は、三層構造に伴う問題、職

員団体の問題、地方事務官制度に係る問題等の結果、組織としてのガバナンスが決定的に欠如していた」と指摘されている。国民の信頼を確保するため、これまでの反省の上に立って、組織ガバナンスやITガバナンスの欠如、コンプライアンス（法令遵守）意識や業務を正確に遂行するという意識の不十分さなどの組織構造や組織体質と関わる問題を一掃するために必要な組織改革を断行する。

- ・ 組織改革を断行するためには、組織のトップの強いリーダーシップと職員の意識改革が最も重要である。機構の理事長は、国民本位のサービスを提供するために何をすべきか、そのために必要な内部統制をどう構築するのかを職員に明らかにするとともに、これに応える機構の職員一人ひとりも、単に上からの指示だから、という受動的な取組ではなく、組織内のコミュニケーションを深め、自ら変わる、組織や業務を変えるという改革意識を高め、自ら機構をつくり上げていくという意識で取り組むものとする。

## （２）内部統制の仕組みの構築

- ・ 機構における内部統制の構築に当たっては、事件、事故、事務処理誤りなどの業務上のリスクを未然に防ぎ、仮に発生した場合にも迅速に対応し、再発を防ぐ体制づくりが国民の信頼回復の上で急務である。現在、民間企業では、金融商品取引法や会社法に基づき、内部統制の構築に積極的に取り組んでいる。機構は、こうした民間企業の取組を十分研究し、国民の厳しい視線が向けられていることを認識した上で、厳格な内部統制の仕組みを構築する。
- ・ このため、社会保険庁においては、機構設立に向け、業務におけるリスクアセスメント調査とその結果を踏まえた業務処理マニュアルの整備などに優先的に取り組む。
- ・ 機構においては、業務の有効性・効率性と法令等の遵守に重点を置く。このため、リスクアセスメント調査、業務処理マニュアルの整備を進めることや、内部統制を推進する組織体制を整備するなど、内部統制の強化に早急に取り組む。

## （３）監査体制及びコンプライアンス体制の整備

- ・ これらの内部統制が組織の末端まで徹底され、有効に機能しているかを検証するため、内部監査機能を充実する。理事長に直結した内部監査部門を設け、外部専門家の知見の活用なども図りつつ、抜き打ち監査や重点監査の実施など効果的な内部監査を行うことを通じて、機構自らがPDCA（Plan（計画）－Do（実施）－Check（評価）－Act（改善））サイクルの中で不断の改善努力を続けるとともに、機構法に定められた会計監査人による会計監査のみならず、業務についても外部監査を活用する。
- ・ また、機構の業務におけるシステムの重要性にかんがみ、システム改修時などの適切なタイミングで外部専門家のシステム監査を受け、システムの有効性や安全性を確認していく。

- ・ さらに、機構法においては、厚生労働省が機構に対し必要な検査を行うことができるとされている。もとより、厚生労働省において、機構を適切に監督することが必要であるが、検査の客観性・妥当性を高めるため、厚生労働省以外の第三者が機構を検査する仕組みについて、今後、法改正も含めた検討を行う。
- ・ コンプライアンス体制の整備については、社会保険庁において、平成20年4月から内外からの通報を受け付ける外部弁護士による外部通報窓口を設けているが、機構においても、内部統制の仕組みの構築の一環として、不正の監視や未然防止のため、外部通報窓口を設ける。また、コンプライアンス体制の整備に当たっては、単に法令遵守というだけではなく、国民や機構の職員の声に率直に耳を傾け、サービスの向上、国民の信頼確保につなげていくという姿勢を重視する。  
こうした点を踏まえて、機構にコンプライアンス・リスク管理担当部門を置き、内部監査部門とも連携してガバナンスを確保していく。

#### (4) ITガバナンスの構築を含むIT体制の確立

- ・ 公的年金業務は、システムへの依存度や活用度が高い一方で、社会保険庁にはITガバナンスが欠如しており、ITガバナンスの構築を含むIT体制の確立は、新しい機構づくりにおける最重要課題の一つである。
- ・ 今後、システム開発については、法律上、厚生労働大臣が記録の保有主体とされていることとの関係で、厚生労働大臣が最終的な責任を負う仕組みとされているが、実際にシステムを使用して業務運営を行うのは機構である。  
このような制度的枠組みの下で、厚生労働省と機構の権限・責任関係が不明確となることのないよう、厚生労働省と機構の効果的・効率的な役割分担に基づく体制を構築する。
- ・ 具体的には、システム開発・管理・運用の一連の実務については、システムを用いて公的年金業務の実務を担う機構が一貫して責任を果たせるよう、できる限り機構に必要な権限と責任及び人材を集中させるとともに、その権限及び責任の内容を明確化する。  
他方、厚生労働省は、公的年金制度の管理運営責任を果たすため、必要最小限にして効果的な関与を行うこととし、これに見合う体制の下、基本的な枠組みの提示やポイントを絞ったチェックなどを行うことにより、国民に対する責任を全うしていく。また、公的年金の制度改正に伴うシステム開発を円滑に行うため、制度を企画立案する厚生労働省が制度の適用関係について解釈を明確にするなど、システム設計上の要件定義を明確にするとともに、十分な開発期間をとる。
- ・ ただし、現下の年金記録問題などこれまでの体制が発生させた問題に係るシステム開発に伴う責任については、機構のみに負わせることは適当ではなく、厚生労働省においても、システム開発に係る結果責任を負う。

- ・ こうした役割分担の下で、従来、システム開発が開発業者任せとなっていた反省を踏まえ、機構には、CIO（システム担当理事）やPJMO（本部のシステム部門）を置き、これらが実質的に機能するための人材を確保・育成する。

とりわけ、公的年金業務において、システムは重要な位置を占めることから、機構のCIOの役割は重大であり、機構のCIOには、単にシステムに精通しているだけではなく、業務にも通じた総合的見地からシステムの導入や選択についての確かな判断を下せる者を選任する。

こうした人材の確保・育成を迅速に実現するために、非公務員化のメリットを活かし、必要な給与体系の構築や中途採用を積極的に推進していく。

### 3. 本部、ブロック本部、年金事務所等のあり方

- ・ 本部の管理部門や企画部門については、機構の発足当初においては、内部統制の仕組みの構築などのため、一定人員数の確保が必要であるが、組織運営の安定化に伴い、段階的にスリム化を図っていく。
- ・ 地域ブロック単位のブロック本部については、三層構造問題の解決、本部によるガバナンスの強化を図るワンステップとして設置するが、その組織体制はできる限りスリムな必要最小限のものとする。
- ・ また、年金事務所への必要な権限委譲を進めることなどを通じて、ブロック本部そのものの必要性を含めた見直しについて、機構の理事長の判断によって適時適切な検討が加えられるものとする。
- ・ さらに、広域ブロック単位の設置することとされている集約事務センター、全国3カ所への集約化が進められているコールセンターについても、同様とする。
- ・ 年金事務所については、今後の環境変化によって年金事務所に求められる機能が変化していくことを踏まえつつ、お客様の利便性など国民サービスの水準の確保、年金事務所間の業務量格差の是正といった観点から、今後、年金事務所の適正配置のあり方について検討する。

### 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

- ・ 社会保険庁のいわゆる「三層構造問題」、すなわち社会保険庁の幹部として短期間在籍する厚生労働本省採用のキャリア職員、本庁採用のいわゆるノンキャリア職員、かつて「地方事務官」として都道府県単位で採用された職員が一体性を欠いたまま存在するという構造は、組織を分断させ、組織ガバナンスの欠如の原因とも指摘されている。機構においては、この「三層構造問題」を一掃する。
- ・ このため、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。

## (2) 厚生労働省との人事交流

- ・ 機構と厚生労働省との人事交流のあり方については、年金制度を企画立案する厚生労働省と年金業務を担う機構との緊密な連携を確保する観点から、これを完全に排除することは必ずしも適当ではない。しかしながら、厚生労働省から役員や上級幹部を登用する場合には、腰掛け的なものとならないよう、機構での一定年数以上の業務経験を有することや、厚生労働省への復帰は行わない、いわゆる「ノーリターンルール」の適用を基本とする。また、登用されるポストを固定的ないわゆる「指定席」とはせず、これらのポストに機構内部からの登用を積極的に進めることはもとより、厚生労働省以外の外部人材の登用を含め、適材を得る。
- ・ 他方、若手職員の人事交流については、現場の第一線を担う年金事務所への出向を中心とするなど実務経験を重視した交流のあり方を検討する。

## 5. 職員のモチベーションを高める人事・給与体系、人材育成

- ・ 人事・給与体系については、職員のモチベーションを高めることができるよう、これまでの公務員型の仕組みからの脱却を図る。このため、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、人事評価に基づく賞与制度や昇給の査定幅の拡大など、成果を上げた職員を適正に処遇する。
- ・ 社会保険労務士資格の取得促進や、外部委託も活用しつつ、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、職員の専門性を向上させるための取組を積極的に進めることで、質の高い業務運営を実現する。

## 6. 健全な労使関係の構築

- ・ 年金記録問題検証委員会報告書等でも指摘されているように、「社会保険庁においては、職員団体は自らの待遇改善を目指すことのみにより偏り過ぎた運動を展開し、

他方、社会保険庁の管理者側も職員団体ときちんと対峙せず、このような職員団体の姿勢を容認してきた結果、長年にわたり、国民の立場に立った業務運営が置き去りにされてきた」という極めて不適切な労使関係の下で業務が行われてきた。

- ・ 機構においては、民間労働法制の下で労使自治により、就業規則やいわゆる36協定（労働基準法第36条に定める時間外労働、休日労働に関する労使間の取決め）などが作成又は締結されていくことになるが、労使ともに、過去の不適切な労使関係が国民の信頼を大きく損なってきたことへの十分な反省の上に立って、国民本位により良いサービスを提供することが労使共通の存立基盤であることを認識し、健全な労使関係の構築に努める。

## 7. 国民サービスの向上と情報公開

- ・ 国民の信頼回復といった観点から、国民サービスの向上や情報公開に向けた取組をより一層充実させる。
- ・ このため、国民のニーズの的確な把握と、そのニーズが業務運営に直接反映される仕組みを確立する。具体的には、効果的で継続的な利用者ニーズ調査の実施や、被保険者、事業主、受給者などの意見を反映する仕組みとして設置が予定されている運営評議会について、理事長に対し報告を求め、改善意見を提出する権限を付与するなどその機能の充実を図る。
- ・ 広報についても、国民にとって分かりやすく親切な情報提供を効果的に行うとともに、機構の業務目標や成果などについて、年次報告書その他により情報公開していく。

## Ⅲ 業務の外部委託推進についての基本的考え方

### 1. 外部委託推進の基本的考え方

- ・ 外部委託を進めるに当たっては、その前提として、まずは現行の業務の徹底した見直しを行い、システム化などを通じた合理化・効率化を図る。
- ・ その上で、外部委託を行うことによって、機構全体としての業務の効率化やコスト削減、国民サービスの向上に資する業務については、積極的に外部委託を行う。
- ・ また、「行政処分である」「権力性が高い業務である」などとして、一律に外部委託を不可とするのではなく、どのようにすれば課題解決が可能か、といったスタンスで検討を進め、効率化の推進、国民サービスの向上という視点に立って、最も望ましい業務のあり方を検討する。
- ・ なお、外部委託を推進するに当たっては、業務の標準化を行うことが重要である。委託業者の創意工夫を妨げない範囲で業務フローの見直しを行い、標準化を図る。

## 2. 外部委託する業務の内容・範囲

機構において外部委託を行う業務は以下のとおりである。

- ① 各種届書、申請書などの処理業務（適用・徴収・給付）関係
  - ・ 対面を必要としない各種届書、申請書などの処理業務については、事務処理の集約化を図るとともに、これらの業務のうち、郵送受付、入力、通知書などの印刷・交付、編綴、保管といった業務の外部委託を行う。
  - ・ 届書、申請書などの審査業務については、裁定請求書など一部のものを除き、一次審査業務について、外部委託を行う。
  - ・ 二次審査業務については、最終的に機構が責任を持つ観点から機構自らが行うが、今後、業務の標準化などを通じて、できる限り必要人員数の縮小を図る。特に、給付に係る裁定業務については、今後、年金給付システムの刷新により、必要人員数の縮小を図る。
- ② 電話照会等対応業務（適用・徴収）関係
  - ・ 現在、社会保険事務所で対応している事業所からの厚生年金・健康保険の適用関係などの電話照会への対応業務については、年金相談を行っているコールセンターに一元化し、外部委託を行う。
- ③ 適用業務（①及び②部分を除く）関係
  - ・ 厚生年金保険及び健康保険の未適用事業所の把握、加入勧奨業務の外部委託を行う。
- ④ 徴収業務（①及び②部分を除く）関係
  - ・ 国民年金保険料については、納付督促業務の外部委託を行うとともに、免除勧奨業務についても外部委託を行う。なお、免除勧奨業務の外部委託化に当たっては、所得情報の提供者である市町村の理解・協力を得つつ進めるとともに、委託先の選定に当たっては、個人情報管理能力を重要な判断基準とする。
  - ・ 厚生年金保険料については、督促状発送業務や新規滞納事業所に対する電話による納付督促業務の外部委託を行う。
  - ・ なお、強制徴収業務については、現行の機構法及び厚生年金保険法などの関連法律上、外部委託することができないことから、仮に外部委託を可能とするためには、法改正を要することとなる。外部委託の是非については、市場化テストの活用を含め、今後の検討課題として、検討を行う。



### ⑤ 相談業務関係

- ・ コールセンターで行う年金電話相談業務、出張相談及びインターネットによる見込額試算の業務について、外部委託を行う。
- ・ 来訪による年金相談については、国民の声に直に接する重要な機会であることから、機構自らが実施する相談業務と、委託による相談業務とを組み合わせることによって競争性を高め、国民サービスの向上に努めていくことが必要である。このため、まずは全国54カ所の年金相談センターにおける相談業務の外部委託を行い、委託業務の実績評価を踏まえ、更なる外部委託化の適否について検討する。

なお、外部委託した際における相談の困難事例については、機構に報告される仕組みをつくる。

また、これまで、制度の適用解釈やマニュアル化、給付額の算定根拠の受給者への提示の仕方などが不十分、不明確であったことから、マニュアル化の徹底、年金給付システムの刷新や年金記録の整備を進展させることなどによって、今後、相談業務そのものの縮小を図ることとし、これらを踏まえ、今後、年金相談体制の抜本的な見直しを行う。

### ⑥ バックオフィス業務関係

- ・ バックオフィス業務（間接業務）については、徹底したシステム化と本部集約化を行った上で、旅費・諸手当認定、福利厚生、庁舎管理などの業務について、外部委託を行う。

## 3. 外部委託契約のあり方など外部委託推進に当たって留意すべき事項

### (1) 委託先の適切な選定

- ・ 外部委託契約の締結に当たっては、契約の競争性や透明性の確保を図るため、一般競争入札を原則とした上で、業務品質の維持・向上が図られるような措置を講じる。
- ・ このため、入札に当たっては、適切な業者選定ができるよう、委託する業務の内容に応じ、価格のみの競争ではなく、総合評価落札方式や企画競争を活用する。その際、提案依頼書（RFP（リクエストフォープロポーザル））を作成し、契約を希望する業者に明確に示すものとする。
- ・ また、公正で適切な契約を担保するため、あらかじめチェックリストを整備し、事前審査を的確に行うとともに、監事や会計監査人による監査においても入札や契約の状況について、厳格なチェックを行う。

## (2) 委託業者の業務内容の管理・監視

- ・ 外部委託を行う際には、委託した業務の最終責任を負うのはあくまで機構であることにかんがみ、委託元となる機構が、業務を委託先に任せきりにすることなく、委託業者の業務内容を適正に管理、監視し、委託者としての管理責任を果たす。
- ・ 具体的には、適切なリスク管理を可能とする外部委託管理体制を構築するため、金融機関などの取組を参考にしつつ、
  - ① 外部委託業務を統括的に管理する部門の設置、外部委託規程の策定など体制面を整備する。特にシステム関係については、開発業者に依存してきたこれまでの反省に立って、委託業者に対し、十分な管理、監視を行える人材や組織体制を確保する。
  - ② 委託業者との間でサービス品質に関する合意（SLA（サービスレベルアグリーメント））を締結する。また、求められたサービスレベルを上回った場合には成功報酬を支払うなど、業務の性格に応じ、業務実績・効果の向上につながるインセンティブが働くような契約の仕組みを導入する。
  - ③ 委託業務の実施期間中は、委託業者に対し、質問票やチェックリストを送付して、記入後に返送させる、定期的な報告を求める、立入検査を行うなど委託業務の実施状況についての的確なモニタリングを実施する。また、これらを行う根拠を委託契約に明確に盛り込む。
  - ④ 公的年金業務の運営においては、膨大な個人情報を取り扱うことが必要となる。機構法上、委託先に守秘義務が課せられているとはいえ、実態上も個人情報の適切な管理が徹底されるよう、個人情報管理のための必要な措置を講じることを契約上の義務として明確化する。具体的には扱う個人情報の内容によっては、委託業者が外部監査を受けることや、再委託を禁止する措置を講じる。

といった取組を行う。

## (3) その他

- ・ 委託した業務の状況を国民が知り得るよう、委託業務に関する情報は国民の求めに応じて適切に公開されることが重要である。

そのため、機構は、委託業者が委託業務の遂行上、組織的に用いるものとして作成又は取得した文書などを速やかに提出させることができる条項を契約に設けるなど、委託業務に関する情報を的確に保有することで、委託先の委託業務の情報についても独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律の趣旨に沿った公開の実現に努める。
- ・ 業者が業務を受託しやすくするため、初期投資を回収でき、かつ、業務ノウハウの蓄積も図ることができるよう、必要に応じ、業務の包括的委託、複数年契約などを積極的に活用する。

この際、契約から生じ得るリスクを十分認識し、適時的確なモニタリングを実施するとともに、契約解除に関する基準など必要な事項を外部委託規程や個々の委託契約上明確にしておく。

- ・ 外部委託の手法には請負と派遣の二種類がある。機構の職員による指揮命令を行うことが必要と判断される業務については、派遣を選択しなければならないが、派遣については、派遣受入期間の制限など多くのルールがあることに十分留意し、適切な手法を選択する。
- ・ このほか、業務効率化と業務品質の向上を図る観点から、電子申請の利用を促進するための取組を積極的かつ早急に推進する。電子申請の利用の促進により、各種届書類の受付やOCR（光学式文字読取装置）による読取り情報の確認・補正作業に関する委託業務の大幅な削減が見込まれ、コスト削減が可能となる。また、年金記録管理システムへの入力誤りなどの発生を防ぐことが可能になる。

このため、今後、電子申請を原則とするとの政府の方針の下、手続の簡素化や分かりやすく使いやすいシステムづくりなど具体的な電子申請推進のための措置を盛り込んだ行動計画に基づき、その実現に向けた取組を早急に進める。

#### **IV 職員採用についての基本的考え方**

##### **1. 求められる職員像**

- ・ 機構の職員には、国民本位のサービスを提供するという意識、そして、公的年金という国民生活にとって極めて重要な制度の運営を担っているという高い使命感を持つことが強く求められる。
- ・ 機構に採用される職員は、公的年金業務を正確かつ効率的に遂行し、法令等の規律を遵守し、改革意欲と能力を持つ者のみとすることを大前提とする。

##### **2. 厳正な採用審査**

- ・ 機構設立時の職員採用に当たっては、厚生労働大臣が任命する設立委員会が、同大臣の承認を得て選任する学識経験者の会議（以下「職員採用審査会」という。）の意見を聴いて採否の判断をすることとされているが、設立委員会の下に設けられる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。
- ・ 職員の採用審査に当たっては、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。

### 3. 公的年金業務への信頼を損ねた職員の取扱い

- ・ 社会保険庁の職員からの採用に当たっては、法令違反を犯した者や、社会保険庁当局と職員団体との間で交わされたいわゆる「覚書」に象徴される業務改革に後ろ向きな者など、公的年金業務に対する国民の信頼を著しく損ねたような者が、漫然と機構の職員に採用されることがあってはならない。
- ・ 特に、国民の公的年金業務に対する信頼回復の観点から、懲戒処分を受けた者は機構の正規職員及び有期雇用職員には採用されない。
- ・ 過去に矯正措置などの処分を受けた者については、その処分を機構の職員としての採否を決定する際の重要な考慮要素とし、処分歴や処分の理由となった行為の性質、処分後の更生状況などをきめ細かく勘案した上で、採否を厳正に判断する。
- ・ これまで改革に後ろ向きな言動があった者についても、職員採用審査会において、改革意欲の有無や勤務実績・能力を厳正に審査し、採用の可否を慎重に判断する。
- ・ なお、いわゆる「ヤミ専従」行為を行った職員やこのような行為に関わるなどした管理職員など、国民の信頼を裏切る重大な行為に関わった者には、速やかに厳正な処分を行う。
- ・ また、今後、機構の職員採用の公平公正が損なわれることのないよう、社会保険庁及び厚生労働省においては、厚生労働大臣直属の外部専門家による服務違反調査委員会において服務違反行為調査の再調査を徹底的に行うほか、法令違反など懲戒処分の対象となり得る行為が疑われる事案についても必要な調査を実施する。また、これらの調査は、機構の職員の採用審査に確実に反映できるよう、速やかに実施するとともに、調査結果については公表する。
- ・ なお、採用内定後に懲戒処分の対象とすべき行為が明らかとなった場合には、内定を取り消すなどしかるべき対応がなされるものとする。また、採用後に同様の行為が明らかとなった場合においても解雇などの対応をとることとし、採用時に「過去に服務違反行為を行っていないことを誓約させるとともに、虚偽の誓約を行ったことが採用後に明らかとなった場合には、労働契約を解除することがある」旨を確認する書面を取り交わすなどの措置を設立委員会で決定の上実施する。

### 4. 人事評価

- ・ 社会保険庁の職員からの採否の決定に際しては、それまでの勤務実績、特に年金記録問題への対応や、業務改革への取組実績、意欲などを客観的に評価する。
- ・ 社会保険庁の職員からの採否の決定に際しては、職員採用審査会は、社会保険庁が実施している人事評価の結果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。
- ・ また、人事評価制度は、機構の職員の意欲の向上や意識改革を徹底させる上で極めて重要なものである。機構発足後においても、環境の変化などを踏まえながら、

改善のための不断の見直しを行うとともに、その結果を人材育成にもきちんと活かしていく。

## 5. 外部人材の積極採用

- ・ 機構がサービスの質の向上を図りつつ、効率的で公正、透明な業務運営を行える、国民から「信頼」される組織として再生するため、民間人はもとより、他省庁の職員も含め外部から優れた能力を有する人材を積極的に採用する。
- ・ 特に、経営管理や労務管理の強化、コンプライアンスをはじめとする組織ガバナンスやITガバナンスの強化、内部監査機能の強化、企業会計への対応など、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、外部から人材を得て、これらの人材をそれぞれの分野の中核として活用する。
- ・ また、上記のような特定の分野以外の一般業務に当たる職員についても、民間企業の経験等を有する者を積極的に採用する。

## 6. 雇用形態

- ・ 年金記録管理システムの刷新が機構発足後に予定されているなど機構設立後に大幅な職員数の削減が見込まれる。また、年金給付システムの刷新や社会保障カード（仮称）の導入、更には公的年金制度そのもの見直しなど様々な環境変化によって、機構の必要職員数は大きく変動し得る。機構においては、こうした変化に的確かつ柔軟に対応できるよう、適切な雇用形態を組み合わせしていく。

特に、機構設立後に必要な人員削減については、単に退職者の不補充のみで対応することとした場合は、機構の職員の年齢構成に歪みが生じることとなり、適切とは言えない。

- ・ こうした観点から、現在、社会保険庁の常勤職員により担われている業務のうち、機構設立後に削減することが予定されている業務量におおむね相当する人員規模については、あらかじめ、機構の有期雇用職員として採用する。この場合、現在、社会保険庁の非常勤職員により担われている業務を行うため機構が採用する有期雇用職員との区別（職名による区分など）を明確にしておく。なお、社会保険庁の常勤職員を有期雇用化する職員の類型は、本基本計画に基づく改革案が完了する時点には廃止されるため、この雇用契約が更新される可能性があるのはそれまでの間である。したがって、これらの職員の契約更新を長期にわたって行い、期間の定めのない雇用契約に転化させることはない。
- ・ 社会保険庁の常勤職員を有期雇用化する機構の有期雇用職員の契約期間については、機構設立当初においては1年とし、契約更新時には、機構設立後の人員削減計画を踏まえた必要人員数の状況や当該職員の勤務実績などを踏まえ、労働基準法で定められている上限の期間である3年以内の範囲で適切な期間を設定する。

- ・ また、社会保険庁の職員から機構の職員として採用される者については、機構法上、有期雇用職員として採用される場合であっても、退職金の算定に当たり在職期間を通算する仕組みとなっているが、退職金の給付水準などについて正規職員と差異を設けるなど、設立委員会において、そのあり方を検討する。
- ・ 有期雇用職員として採用された機構の職員についても、採用後における能力や実績に応じ、雇用期間満了後に正規職員として採用されることは可能であるが、この場合においても、機構において公正かつ厳格な採用審査を行う。
- ・ なお、機構は非公務員型の公法人として、民間労働法制が全面的に適用されることになる。このため、有期雇用職員であっても、契約期間の満了による雇止めが当然には認められず、更新の有無やその判断基準などの明確化が必要となるほか、機構には短時間労働者の通常の労働者への転換を促進する措置を講ずる等の義務が新たに課せられることになる。機構においては、これらの点にも十分留意しながら人事・労務管理を行う。

## V 機構の必要人員数

### 1. 機構設立時の人員数

- ・ 機構の設立時点の人員数は総数17,830人程度とし、うち10,880人程度を正規職員、6,950人程度を有期雇用職員とする。  
 なお、現在、社会保険庁の常勤職員により担われている業務のうち、機構設立後に削減することが予定されている業務量におおむね相当する人員数（1,400人程度）については、機構の有期雇用職員として整理した。
- ・ また、機構の正規職員10,880人程度のうちおおむね1,000人程度については、外部から人材を採用することとするが、応募状況等を踏まえ、その採用数の拡大を検討する。

### 2. 計画完了時の人員数

- ・ 一連の具体的な改革案の計画が完了した時点（刷新システムの稼働後2年後）の機構の人員数は総数14,470人程度とし、うち10,770人程度を正規職員、3,700人程度を有期雇用職員とする。

### 3. 留意事項

- ・ 現下のいわゆる年金記録問題への対応については、現在、その問題解決に向け、政府において鋭意取組を進めている。一方、本基本計画で示した機構の必要人員数は、通常想定される業務をベースにしている。

年金記録問題への対応として、一定期間、一定程度の人員・体制がなお必要とな

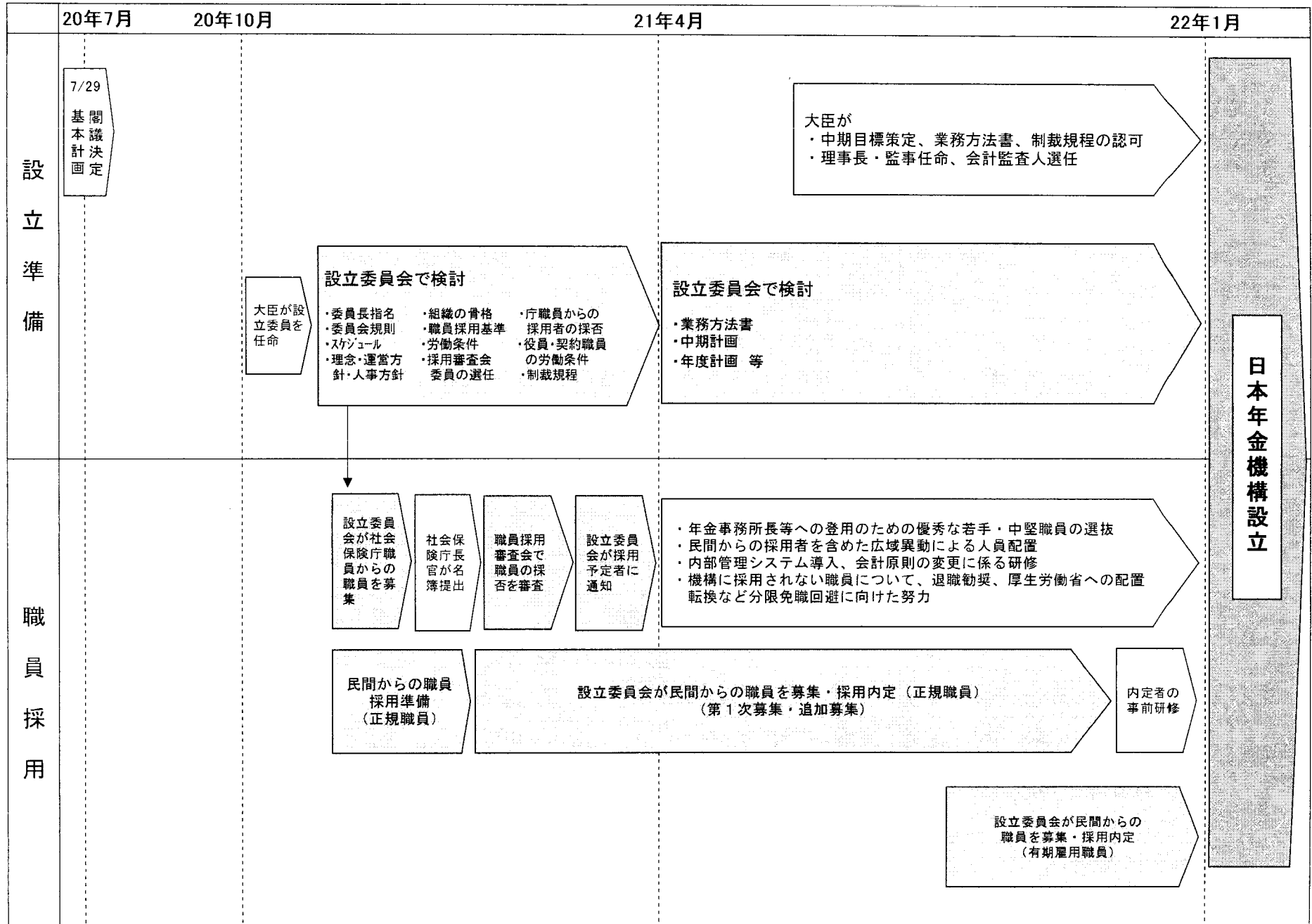
る場合も、まずは既定の人員の枠内で最大限の工夫を行うものとし、それでも対応が困難である場合でも、できる限り、外部委託や有期雇用の活用などにより対応するものとする。これに関係する具体的な人員については、年金記録問題の進捗状況を踏まえ、早期に検討を進める。また、いかなる場合でも、機構の他の業務に重大な支障が生じないように、厚生労働省が責任を持って適切な対応策を講ずる。

- ・ 本基本計画で示した機構の必要人員数は、あくまで現時点においてある程度具体的に見通せるものについて整理したものであり、もとより将来にわたって固定化されるものではない。機構の理事長は、更なる業務フローの見直しによる効率化など、様々な環境変化を踏まえ、常に合理化・効率化の努力を行うものとする。
- ・ また、更なる効率化など様々な環境変化に適切に対応できるよう、労使協議や就業規則のあり方などを検討する。

## **Ⅵ 機構の発足に向けて**

- ・ 政府は、機構の円滑なスタートに向けた取組を着実に進める。特に、年金記録管理システムの刷新計画については、確実に推進する。
- ・ 機構の業務運営について、厚生労働省は、機構の理事長の主体性が発揮されるようにする。
- ・ 機構の設立委員は、年金業務・組織再生会議における議論を十分踏まえ、設立準備を進める。
- ・ 機構に採用されない職員については、退職勧奨、厚生労働省への配置転換、官民人材交流センターの活用など、分限免職回避に向けてできる限りの努力を行う。
- ・ 政府は、年金業務・組織再生会議の最終整理で掲げられた検討事項を含め、公的年金事業の運営がより良いものとなるよう、必要な検討を行うものとする。

# 日本年金機構の設立準備スケジュール(案)





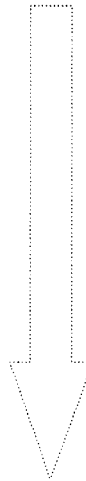
## 当面の設立委員会スケジュール(案)

## 日本年金機構設立委員会

時期	議題
11月12日	<ul style="list-style-type: none"> <li>○委員長の指名</li> <li>○委員会規則の決定</li> <li>○これまでの経緯(機構法概要、基本計画)</li> <li>○スケジュール</li> <li>○日本年金機構の運営方針・人事方針の検討</li> <li>○職員採用審査会委員の構成</li> </ul>



12月上旬頃	<ul style="list-style-type: none"> <li>○組織の骨格の検討</li> <li>○職員の採用基準の検討</li> <li>○正規職員の労働条件の検討</li> <li>○職員採用審査会委員の選任</li> </ul>
--------	--



3月下旬頃	<ul style="list-style-type: none"> <li>○社会保険庁職員からの採用者の採否審議</li> <li>○役員・契約職員の労働条件等の検討</li> <li>○制裁規程の検討</li> </ul>
-------	--

## (職員採用審査会)



時期	議題
12月中旬頃	<ul style="list-style-type: none"> <li>○審査会規則の決定</li> <li>○審査会委員長の選出</li> <li>○検討課題・スケジュール</li> <li>○これまでの経緯(機構法概要、再生会議最終整理、基本計画)</li> <li>○設立委員会の審議状況(労働条件、採用基準等)</li> <li>○人事評価結果の検証方法の方針</li> <li>○面接員の選任方針</li> </ul>



1月下旬頃	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人事評価結果の検証</li> <li>○採用審査方針の検討</li> </ul>
-------	--



3月下旬頃	<ul style="list-style-type: none"> <li>○社会保険庁職員からの採用審査結果の審議</li> <li>○社会保険庁職員の採否に関する意見書のとりまとめ</li> </ul>
-------	--



## 職員採用審査会委員について

### 位置付け

- ・設立委員が機構の職員の採否を決定するに当たり、意見を聴く会議（日本年金機構法附則第8条第5項）
- ・人事管理に関し高い見識を有し、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、設立委員が、厚生労働大臣の承認を受けて選任（同）
- ・構成員は全て民間出身者（日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画）

### 役割

- ・社会保険庁が実施している人事評価の検証
- ・職員採用基準に基づく採用審査方針の決定
- ・職員の採否に関する意見書

### 人数・構成のイメージ(案)

#### 【人数】

- ・5人程度

#### 【構成】

- ・40～50歳代の実務者を中心とした構成

分野	人数
1. 人事・人材コンサル関係者	1
2. 企業人事労務実務経験者	1
3. 学者（労働法・公務員法）	2
4. 医師	1

※委員長候補者含む。

# 日本年金機構の理念・運営方針（案）・人事方針（案）

平成20年11月12日

## 理念・運営方針・人事方針策定の考え方

1. 理念については、日本年金機構法第2条を援用する。
  2. 運営方針については、基本計画（閣議決定）をベースとし、業務処理の方針として盛り込むべき最小限の内容を追加した。
  3. 人事方針については、基本計画（閣議決定）をベースとし、人事制度のアウトラインとして盛り込むべき最小限の内容を追加した。
- （各事項中※が追加事項である。）

## 理 念

政府管掌年金が国民の共同連帯の理念に基づき国民の信頼を基礎として常に安定的に実施されるべきものであることにかんがみ、政府管掌年金事業に対する国民の意見を反映しつつ、提供するサービスの質の向上を図るとともに、業務運営の効率化並びに業務運営における公正性及び透明性の確保に努める。

# 運営方針(案)

## 1. 組織ガバナンスの確立

- (1) お客様である国民の信頼を得られる組織の実現を目指し、組織改革・意識改革・業務改革を断行する。
- (2) 理事長の強いリーダーシップの下、職員一人ひとりが意欲と使命感をもって自ら変わる、自ら機構をつくり上げていくという意識で改革に取り組み、組織改革を断行する。
- ※ (3) 組織内の対話とコミュニケーションを通じて、目標の共有化を図るとともに、働きやすい職場環境作り、風通しの良い組織作りを進める。
- (4) リスクの未然防止に重点を置いた厳格な内部統制の仕組みを構築する。
- (5) 理事長に直結した内部監査部門による効果的な内部監査を通じて、機構自らがPDCAサイクルの中で不断の改善努力を行うとともに、外部監査の活用を図ることにより、内部統制の有効性を検証するための体制を整備する。
- (6) 職員に対しコンプライアンス意識を徹底するとともに、コンプライアンス・リスク管理担当部門や外部通報窓口の設置などの体制を整備する。
- (7) システム開発・管理・運用に係る権限と責任の明確化、CIO（システム担当理事）やPJMO（本部のシステム部門）の設置、システム人材の確保・育成などにより、ITガバナンスの構築を含むIT体制を確立する。
- (8) 過去の不適切な労使関係が国民の信頼を大きく損なってきたことへの十分な反省の上に立ち、国民本位の立場に立った健全な労使関係を確立する。

## 2. 新たな人事方針の確立

「三層構造問題」を一掃し、組織の一体感を醸成するとともに能力・成果の適正な評価、計画的な人材育成等を実行するための人事方針を確立し、別途定める。

## 3. 親切・迅速・正確で効率的なサービスの提供

- ※（１）職員全員が年金記録管理や個人情報管理の重要性を再認識するとともに、お客様である国民の信任を受けて年金記録を正確に管理し、正しく年金をお支払いするという使命感と責任感をもって業務にあたる。
- ※（２）お客様に対する十分な説明、信頼される対応を旨とし、お客様の立場に立った懇切丁寧なサービスの提供を行う。
- ※（３）適用・徴収・給付等の各業務について、法令や業務処理マニュアルに従った迅速・適正な処理を推進する。
  - （４）現行業務についての徹底した見直しを行い合理化・効率化を図るとともに、できる限りの標準化を進める。
  - （５）業務効率化やコスト削減、国民サービスの向上に資するため、積極的に業務の外部委託を進めるとともに、委託業務の品質の維持・向上のために委託者としての管理責任を果たす。
  - （６）契約の競争性・透明性の確保を図るとともに、公正な契約を担保するための厳格なチェックを実行する。

## 4. 国民の意見の反映等

- （１）広報については、分かりやすく親切な情報提供を効果的に行うとともに、機構の業務目標や成果など

について、年次報告書等により情報公開に向けた取組をより一層充実する。

- (2) 国民のニーズを的確に把握し、業務運営に反映する。このための仕組みとして、充実した機能を有する運営評議会を設置する。
- ※ (3) 被保険者、事業主、受給者、地方公共団体等の協力の下に、事業を適正に運営するとともに、年金事業に対する国民一般の理解を高めるよう努力する。



# 人事方針(案)

## 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一定の配慮を行う。)
- (3) IT関係の専門人材については、キャリアパターンや資格手当等での十分な配慮を行い、育成・確保に努める。
- (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づけ、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。
- (5) 厚生労働省から役員や上級幹部を登用する場合には、機構での一定年数の業務経験を有することや、いわゆる「ノーリターンルール」を適用することを基本とし、登用するポストも「指定席」としない。  
また、厚生労働省からの若手職員受け入れについては、年金事務所への出向を中心とするなど実務経験を重視した交流のあり方を検討する。

## 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。

### **3. 厳正な規律の保持**

- ※ 職員行動規範の作成、継続的な研修の実施などを通じコンプライアンス意識の徹底を図るとともに、法令違反や機構の職員たるにふさわしくない行動があった場合には、制裁規程に基づいて厳正な処分を行う。

### **4. 中途採用の活用と再雇用制度の導入**

- ※ (1) 新規学卒者（大学卒を基本とする。）の定期採用を毎年4月に実施するほか、必要の都度、中途採用を行う。
- (2) 民間企業経験者の中途採用や民間との人事交流を積極的に行い、組織ガバナンスやITガバナンスの強化、内部監査業務の強化、企業会計への対応などの分野の中核として、外部からの人材を活用する。
- ※ (3) 定年は60歳とし、最長65歳までの再雇用制度を導入する。

### **5. 適切な雇用形態の組み合わせ**

- (1) 機構をとりまく様々な環境変化に適切かつ柔軟に対応できるよう、様々なタイプの有期雇用職員を活用するなど、適切な雇用形態を組み合わせていく。
- ※ (2) 有期雇用職員については、更新回数の上限を適切に定めるとともに、優秀な職員についての正規職員登用制度を設ける。

## (参考資料)

### 日本年金機構職員行動規範（検討のたたき台）

職員行動規範については、日本年金機構の発足に向け、採用内定者の参画も得ながら今後作成作業を進めることとしているが、検討のたたき台として、以下のような案が考えられる。

#### 【お客様第一】

1. 私たちは、全ての国民の皆様をお客様とし、お客様第一の精神で取り組みます。

#### 【国民へのサービス向上】

2. 私たちは、お客様の立場に立った懇切丁寧なサービスに努めます。

#### 【安心と信頼】

3. 私たちは、年金制度がお客様の信頼があってこそ成り立つことを認識し、安心と信頼をしていただける業務運営を致します。

#### 【公平・公正】

4. 私たちは、お客様の老後を支えとなる年金制度をお預かりする者として、常に公平・公正な業務運営に努めます。

#### 【使命感・責任感】

5. 私たちは、お客様の信任を受けて年金記録を正確に管理し、正しく年金をお支払いするという使命感と責任感をもって業務にあたります。

#### 【法令遵守・個人情報保護・公務員倫理】

6. 私たちは、法令遵守・個人情報保護を徹底し、高い倫理観を持って行動します。

#### 【業務運営の効率化】

7. 私たちは、お客様からお預かりした大切な保険料と税金により年金制度の運営を行うことから、常に業務運営の効率化やコスト意識を持ち、業務の外部委託を推進するとともに、委託業務の品質の維持・向上に努めます。

#### 【業務執行ルールの厳守】

8. 私たちは、日常業務の遂行に当たって、業務執行ルートを厳守し、常に適切・円滑な業務執行に努めます。

## [ 参 考 ]

### ○ 日本年金機構法（抜粋）

#### （基本理念等）

第二条 日本年金機構は、その業務運営に当たり、政府管掌年金が国民の共同連帯の理念に基づき国民の信頼を基礎として常に安定的に実施されるべきものであることにかんがみ、政府管掌年金事業に対する国民の意見を反映しつつ、提供するサービスの質の向上を図るとともに、業務運営の効率化並びに業務運営における公正性及び透明性の確保に努めなければならない。

### ○ 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〕

#### Ⅱ 機構の組織体制

##### 1. 組織づくりの理念

- ・ 機構法第2条においては、機構の基本理念として、国民の信頼確保、国民の意見の反映、サービスの質の向上、業務運営の効率化、公正性及び透明性の確保が掲げられており、これらを組織づくりの基本的な視点とする。とりわけ、業務が正確に遂行されることが、国民にとって最大の関心事であり、これを重視する。

## 日本年金機構の設立に必要な事項を定める省令案の概要

本省令は、日本年金機構法（以下「法」という。）に委任された省令事項のうち、法の公布日施行に係るものであり、日本年金機構（以下「機構」という。）の設立のための事前準備として必要な事項を定めるものである。

※ 下記以外の省令事項については、別途、機構の設立までに制定する。

### 1. 設立委員が作成し厚生労働大臣の認可を受けるべき規則等（法附則第5条関係）

- 機構が設立時より公的年金制度に関する業務を円滑に実施することができるよう、設立委員は、業務方法書、制裁規程その他省令で定める規則を事前に作成し、厚生労働大臣の認可を受けることとされている。

省令において定める規則として、厚生年金保険法等に規定する「滞納処分等実施規程」、国民年金法等に規定する「滞納処分等実施規程」を定めることとする。

○日本年金機構法〔平成19年法律第109号〕

附 則

（設立委員等）

第五条 （略）

3 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。

4・5 （略）

### 2. 設立委員による職員の採用に係る事項（法附則第8条関係）

- 設立委員は、社会保険庁長官を通じ、社会保険庁職員に対し、機構の職員の労働条件及び採用基準を提示して募集を行うこととされている。

省令においては、労働条件の内容となるべき事項として、次に掲げるものを定めることとする。

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ③ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに職員を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ④ 賃金（退職手当及び⑧に規定する賃金を除く。以下この④において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ⑤ 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- ⑦ 退職手当の定めが適用される職員の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ⑧ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び次に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

- ・ 1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当
- ・ 1か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当
- ・ 1か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

- ⑨ 職員に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- ⑩ 安全及び衛生に関する事項
- ⑪ 職業訓練に関する事項
- ⑫ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑬ 表彰及び制裁に関する事項
- ⑭ 休職に関する事項

○ また、社会保険庁職員に対する機構の職員の労働条件及び採用基準の提示の方法については、これらを記載した書面を社会保険庁の職員に交付することにより行うほか、社会保険庁職員が勤務する場所の見やすい場所に常時掲示し、又は備え付けることにより行うことを定めることとする。

○ 社会保険庁長官は、機構の職員となることに関する社会保険庁職員の意思を確認し、採用基準に従って機構の職員となるべき者を選定し、名簿を作成して設立委員に提出することとされている。

省令においては、以下の事項を定めることとする。

- ・ 社会保険庁職員の意思の確認については、書面により行う。
- ・ 設立委員に提出する名簿には、機構の職員となるべき者の氏名、生年月日、所属する機関又は法人の名称、所属する部署及び役職名を記載する。
- ・ 上記の名簿には、設立委員又は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が必要と認める書類及び当該職員の選定に際し判断の基礎とした資料を添付する。

○日本年金機構法〔平成19年法律第109号〕

附 則

(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 第一項の規定により提示する労働条件の内容となるべき事項、同項の規定による提示の方法、第二項の規定による職員意思の確認の方法その他前三項の規定の実施に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

5・6 (略)

### 3. 施行期日（公布日）

平成20年11月下旬（予定）

## 社会保険庁改革等の経緯

	不祥事案等の経緯	改革の経緯
平成16年 7月 8月 9月	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 多数の職員による年金個人情報業務目的外閲覧が判明(主としてH16.5月以前の事案)</li> <li>○ 社会保険庁の元課長が納入業者からの収賄容疑で逮捕</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 民間から、村瀬長官が就任</li> <li>○ 内閣官房長官主宰の「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」設置(H16.8月～H17.5月) <ul style="list-style-type: none"> <li>H16.8 初会合</li> <li>H17.5 社会保険庁改革の在り方について最終とりまとめ公表</li> </ul> </li> <li>○ 社会保険庁の事業運営について速やかに変えるべく、緊急対応プログラム」を策定</li> </ul>
平成17年 1月 5月	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「社会保険庁をめぐる不祥事案等に関する調査報告書」とりまとめ <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 収賄事件の発生を受けた特定の業者への発注等に係る調査(H10年度～H15年度の事案)</li> <li>・ 社会保険庁の大量購入書籍等に関する職員の監修料の受け取りに係る調査(H11年度～H15年度の事案)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」が、組織改革の在り方について最終とりまとめ</li> </ul>

	不祥事案等の経緯	改革の経緯
平成17年 7月		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 厚生労働大臣主宰の「社会保険新組織の実現に向けた有識者会議」設置(H17.7月～H19.4月) <ul style="list-style-type: none"> <li>H17.7 初会合</li> <li>H17.12 組織改革の在り方についてとりまとめを公表</li> <li>H19.4 新組織の実現に向けてを公表</li> </ul> </li> </ul>
平成18年 2月		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 第164回通常国会に「健康保険法等の一部を改正する法律案」を提出(全国健康保険協会の設立を含む)</li> </ul>
3月		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「ねんきん事業機構法案」及び「国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律案」を提出(継続審議)</li> </ul>
5月	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 法案の国会審議の過程において、国年保険料免除等の不適正事務処理の問題が取り上げられる</li> </ul>	
6月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国年保険料の免除等について、H17秋頃から法令等に違反する不適正な事務処理が行われていたことが判明</li> <li>・ H18.5月に社会保険庁における第1次調査報告書、H18.6月に第2次調査報告書、H18.8月に第3次調査報告書を取りまとめ</li> <li>・ H18.8月に大臣政務官主宰の「社会保険庁国年保険料免除問題に関する検証委員会」における報告書のとりまとめ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「健康保険法等の一部を改正する法律案」可決・成立</li> </ul>



	不祥事案等の経緯	改革の経緯
平成18年12月		○ 「ねんきん事業機構法案」及び「国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律案」について、審議未了により廃案
平成19年 3月		○ 第166回通常国会に「日本年金機構法案」及び「国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律案」を提出
5月	○ 法案の国会審議の過程において、基礎年金番号に統合されていない5,000万件の記録等の年金記録問題が取り上げられる	○ 「年金記録への新対応策パッケージ」の策定・公表
		○ 与党の議員提案で「年金時効特例法案」が国会に提出
6月		○ 「年金記録問題への新対応策の進め方」の公表
		○ 総務省に年金記録問題検証委員会を設置 H19. 6 初会合 H19. 7 中間段階の公表 H19.10 委員会報告を公表
		○ 総務省に年金記録確認第三者委員会を設置 H19. 6 初会合 H19. 7 基本方針策定

	不祥事案等の経緯	改革の経緯
<p>平成19年 6月</p> <p>7月</p> <p>8月</p> <p>9月</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「日本年金機構法案」及び「国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律案」及び「年金時効特例法案」可決・成立</li> <li>○ 政府・与党が「年金記録に対する信頼の回復と新たな年金記録管理体制の確立について」を公表</li> <li>○ 総務省に「年金業務・社会保険庁監視等委員会」を設置 H19. 7 初会合 意見具申(第一次) ※(20.9末現在、委員会を13回開催)</li> <li>○ 内閣官房に「年金業務・組織再生会議」を設置 H19. 8 初会合 H19. 10 中間整理を公表(職員に採用関係) H19. 12 中間整理を公表(外部委託の推進) H20. 6 日本年金機構の当面の業務運営に関する基本方針について(最終整理)を公表</li> <li>○ 「年金記録適正化実施工程表」の公表</li> </ul>

	不祥事案等の経緯	改革の経緯
平成19年12月  平成20年 7月  9月  10月	○ 標準報酬・資格喪失の遡及訂正事案(17事案)に係る調査結果について公表	○ 与党の提案で厚生年金特例法が成立(H19.12施行)  ○ 日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画を閣議決定  ○ 厚生労働大臣主宰の「服務調査委員会」を設置  ○ 「全国健康保険協会」発足

## 社会保険庁の組織・業務等について

1 . 社会保険庁の概況について . . . . .	1
2 . 国民年金の適用・徴収業務について . . . . .	6
3 . 厚生年金の適用・徴収業務について . . . . .	13
4 . 年金の裁定及び支払業務について . . . . .	21
5 . 年金相談体制の概要について . . . . .	22
6 . サービススタンダードについて . . . . .	23
7 . 年金記録問題について . . . . .	25

平成 2 0 年 1 1 月  
社 会 保 険 庁

# 社会保険庁が実施する事業の概要

## ○ 年金保険事業

### ・ 厚生年金保険制度

事業所に使用される労働者の老齢、障害又は死亡について保険給付を行い、労働者とその遺族の生活の安定を図ることを目的とする長期保険制度であって、政府が管掌しているもの。

### ・ 国民年金制度

日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満の者を被保険者とし、老齢、障害又は死亡について給付を行い、国民生活の維持及び向上を図ることを目的とする年金制度であって、政府が管掌しているもの。

## ○ 船員保険事業

船員法の適用がある船員を対象とし、陸上労働者に対する健康保険、雇用保険及び労働者災害補償保険に相当するものを包含した総合保険（職務外の年金部門は、昭和61年に厚生年金保険に統合）であって、政府が管掌しているもの。

（注）日本年金機構の設立後は、職務上疾病、年金部門及び失業部門のうち、労災保険及び雇用保険に相当する部分を一般制度へ統合し、職務外疾病部門及び船員保険独自給付部門は、全国健康保険協会に移管される（適用・徴収業務は日本年金機構において行う。）。

## ※ 政府管掌健康保険事業

法人事業所等に使用される者を被保険者とし、その業務外の疾病、負傷、死亡及び出産に対して療養の給付を行う健康保険事業のうち、政府が運営主体（保険者）となっているもの（政管健保以外の公的医療保険制度の保険者としては、健康保険組合、共済組合、市町村国民健康保険などがある。）。主に中小企業の従業員とその家族が加入する。

（注）平成20年10月からは、全国健康保険協会に業務が移管された（適用・徴収業務は社会保険庁（日本年金機構設立後は同機構）において行う。）。

## 社会保険庁の事業の規模

(平成19年度)

	加入者数	事業所数	保険料収納額	給付額
厚生年金	3,500万人	172万か所	22兆円	22兆円
国民年金	3,100万人	—	2兆円	16兆円
政管健保・船員保険	3,600万人	159万か所	7兆円	4兆円

(注1) 「加入者数」及び「事業所数」については、平成19年度末現在。

(注2) 国民年金の加入者数は、国民年金第1号被保険者及び第3号被保険者の合計。

(注3) 国民年金(基礎年金)の給付額は、保険料のほか、国庫負担金及び他制度からの拠出金により賄われている。

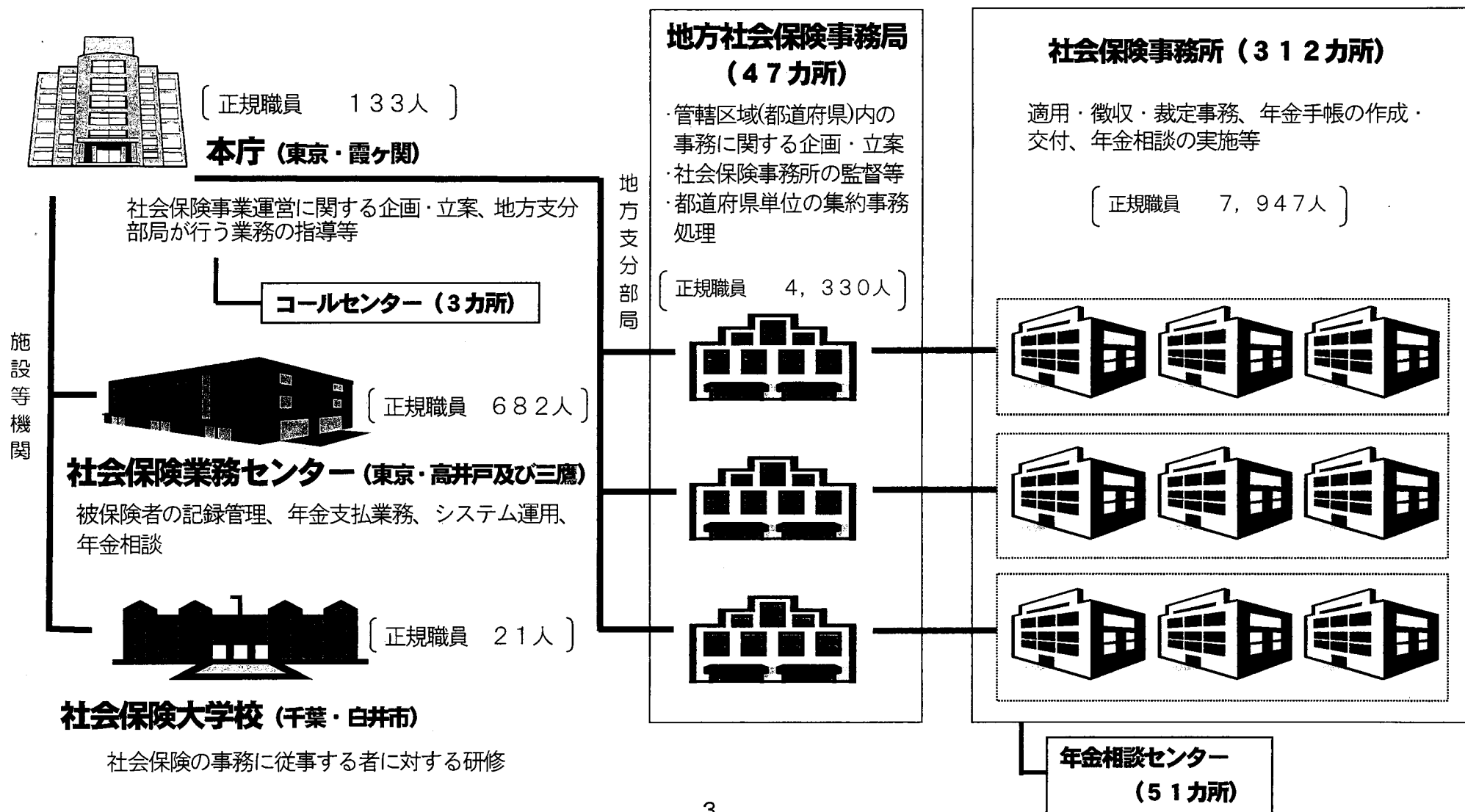
(注4) 政管健保・船員保険の加入者数は、被扶養者を含む。

(注5) 政管健保・船員保険の保険料収納額は、給付のほか、老人保健拠出金、退職者給付拠出金等に充当されている。

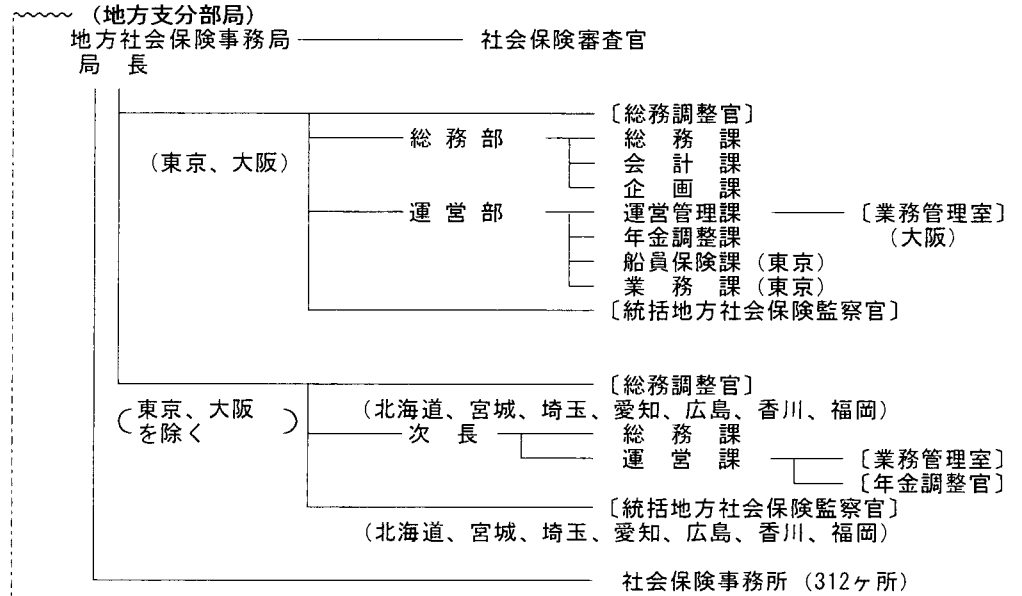
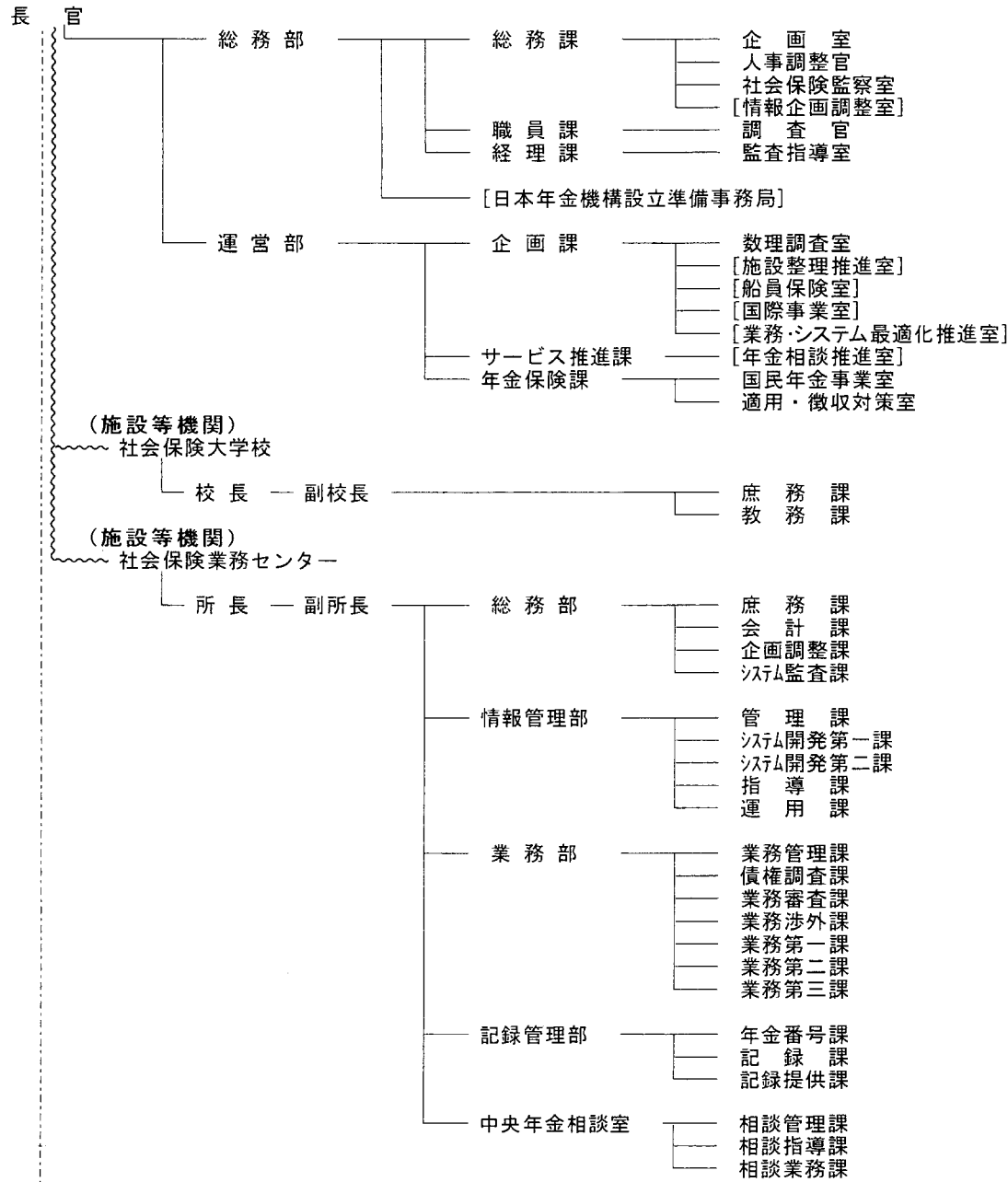
# 社会保険庁の組織及び人員の基本的事項

○ 平成20年度における社会保険庁の職員数は、20,869人。(正規職員13,113人)

\*職員数は、全国健康保険協会及び国(医療指導・年金)への移管分を除く。



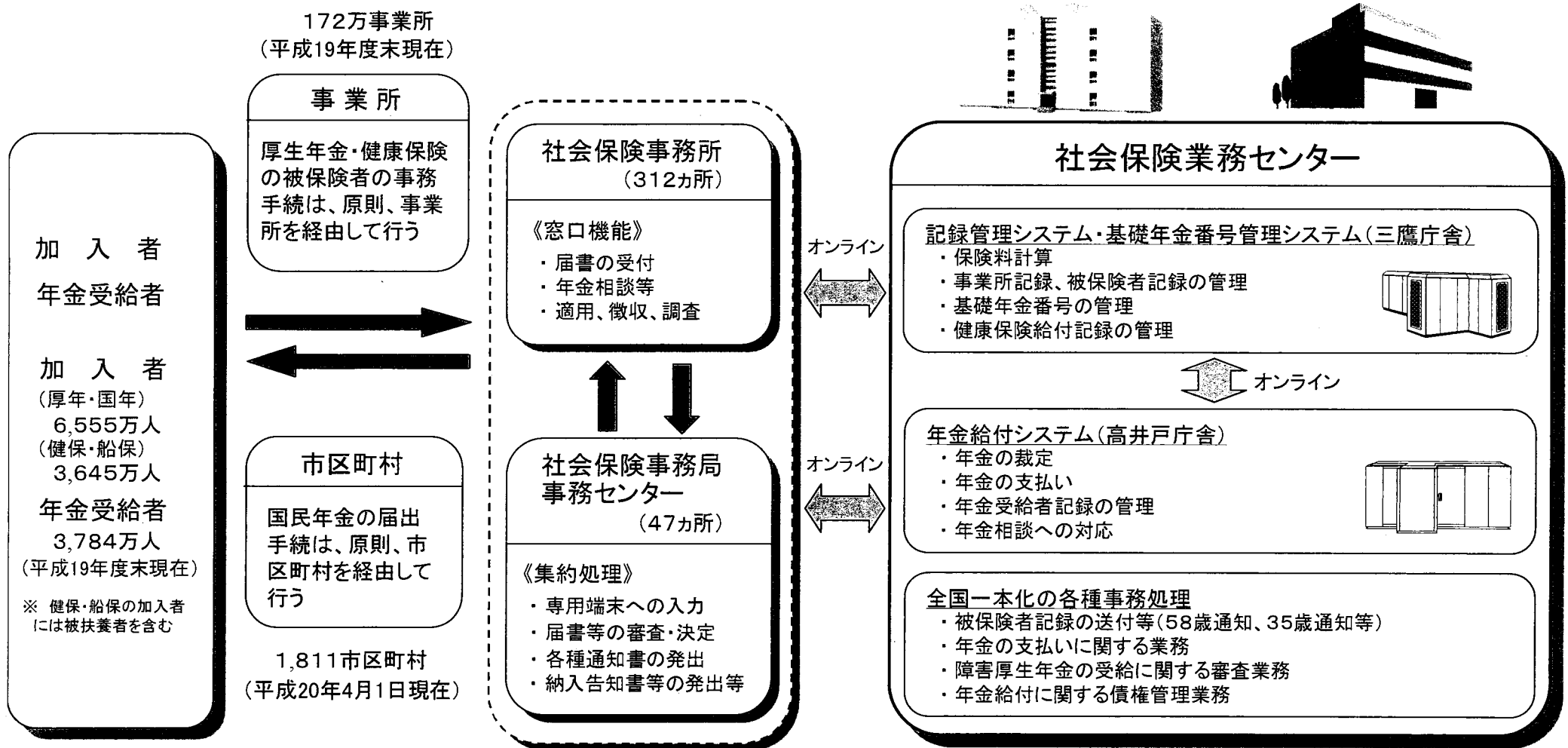
社会保険庁組織図（平成20年10月1日現在）





# 社会保険業務の実施体制の概要

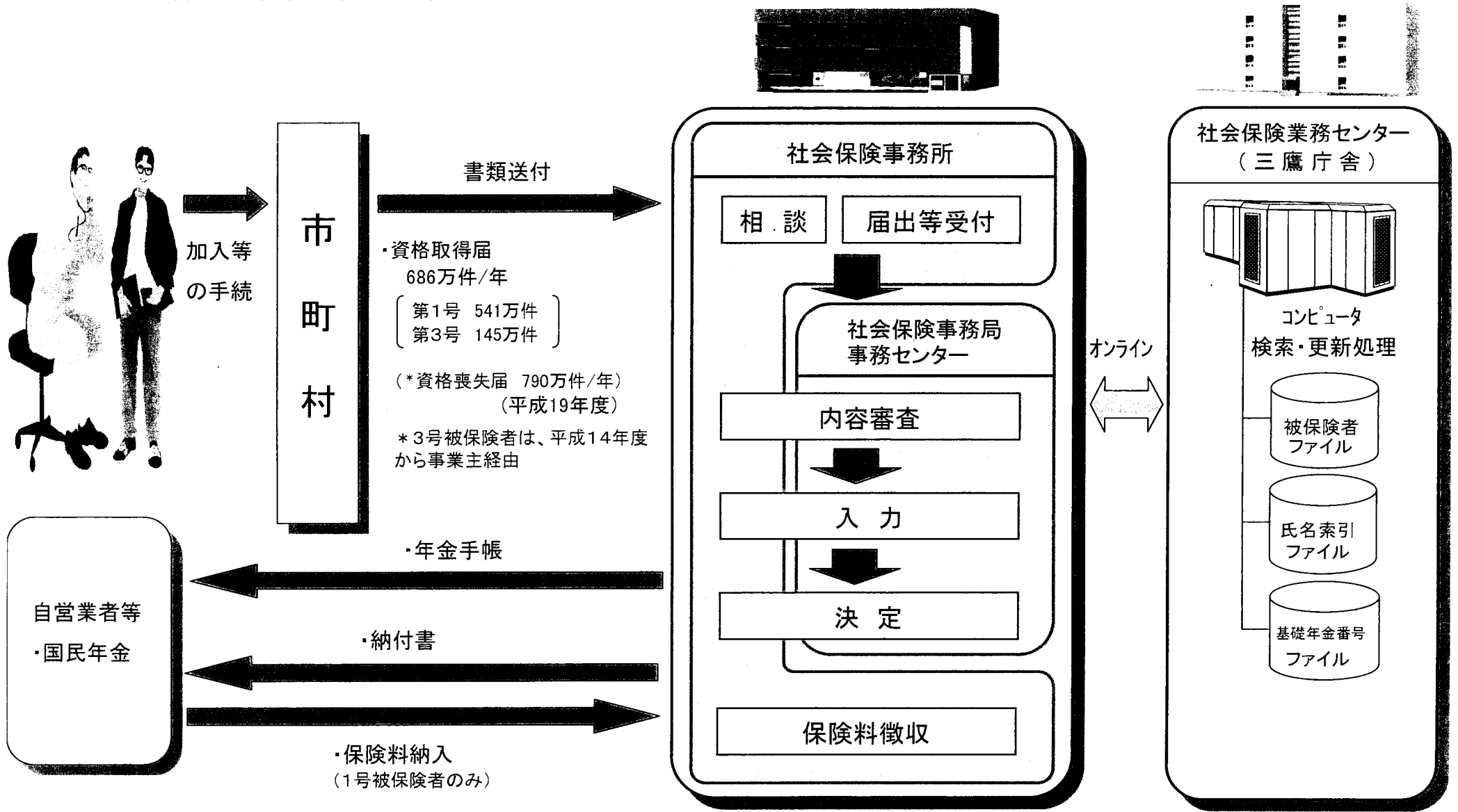
社会保険事務所及び社会保険事務局事務センターと社会保険業務センターは、オンラインシステムで結ばれ、それぞれの機能の特性(一件対応窓口処理・集約処理・大量集中処理)を活かして、事務処理を実施。



(注1) 届書等の処理については、順次、各都道府県の社会保険事務局事務センターへの集約処理化を進めているところであり、社会保険事務局によっては、審査業務等を社会保険事務所で行っている。

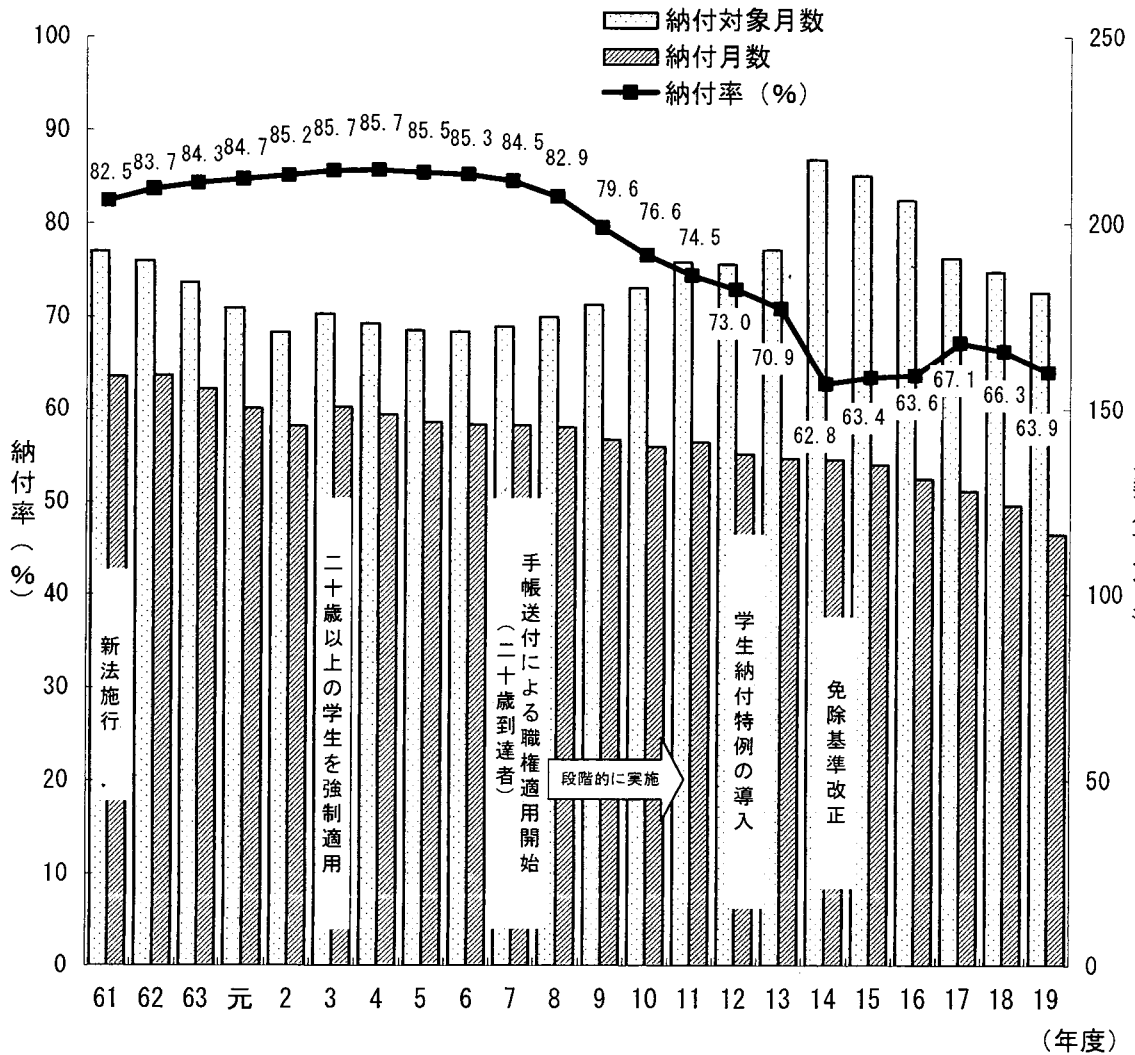
(注2) 社会保険業務の業務・システム最適化計画において、届書の入力、審査、決定等の業務について、都道府県を越えた集約を、順次実施することとしている。

# 適用・徴収業務(国民年金)の流れ



(注) 届書等の処理については、順次、各都道府県の社会保険事務局事務センターへの集約処理化を進めているところであるが、社会保険事務局によっては、現時点では、審査業務等を社会保険事務所で行っている。

# 国民年金保険料の納付状況



## 平成19年度の納付率は、63.9%

(対前年度比△2.3ポイント)

$$\text{納付率}(\%) = \frac{\text{納付月数}}{\text{納付対象月数}} \times 100$$

・納付対象月数とは、当該年度分の保険料として納付すべき月数（法定免除月数・申請全額免除月数・学生納付特例月数・若年者納付猶予月数を含まない。）であり、納付月数はそのうち当該年度中（翌年度4月末まで）に実際に納付された月数である。

## 平成17年度の最終納付率は、72.4% (平成19年度末時点)

(平成18年度末と比較して+1.8ポイント)

※最終納付率は、17年度分の保険料として納付すべき月数（法定免除月数・申請全額免除月数・学生納付特例月数・若年者納付猶予月数を含まない。）に対し、時効前（納期から2年以内）までに納付した月数の割合。

### 納付率の推移

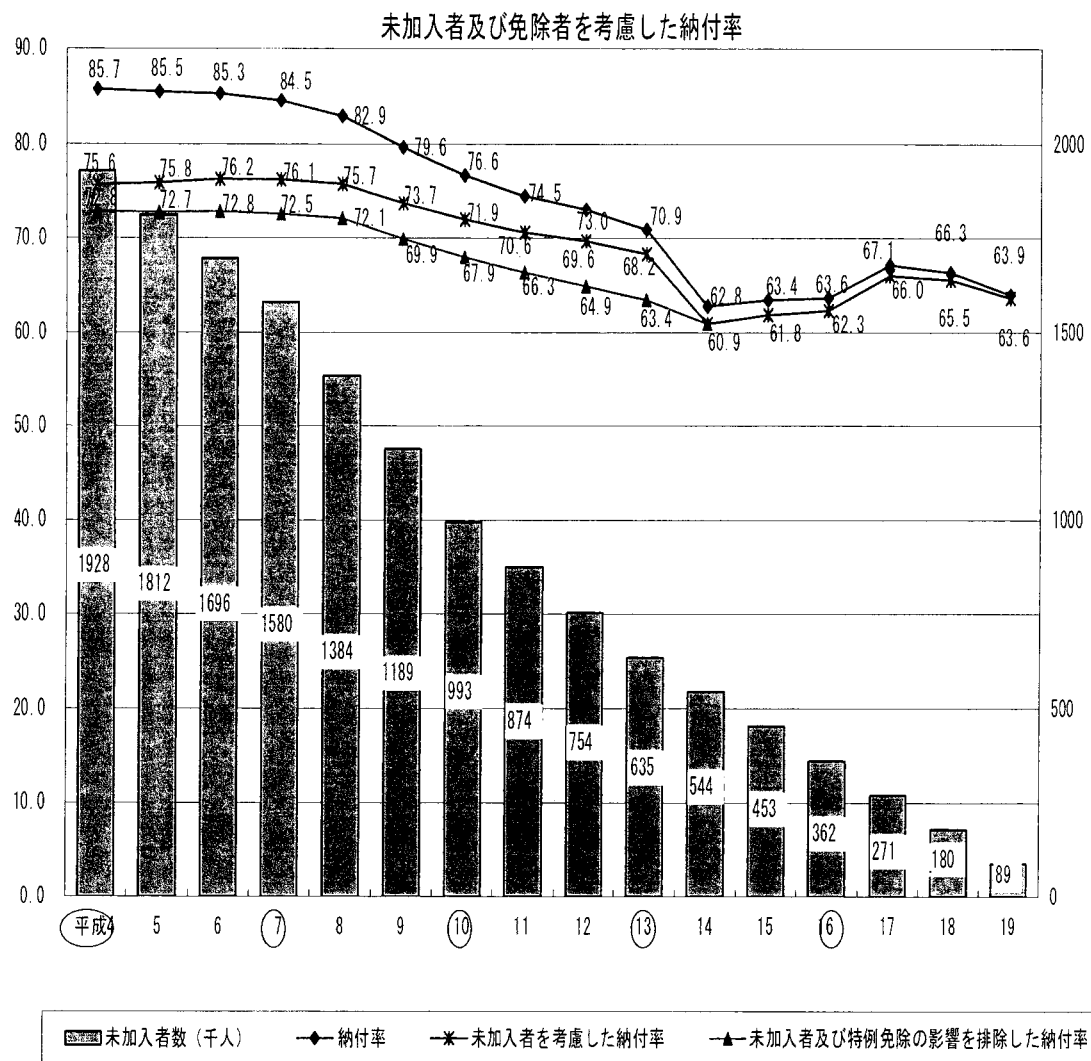
	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
15年度分保険料	63.4%	65.6%	67.4%		
16年度分保険料		63.6%	66.3%	68.2%	
17年度分保険料			67.1%	70.7%	72.4%
18年度分保険料				66.3%	69.0%
19年度分保険料					63.9%

※ 時効前（納期から2年以内）に納付する者を含めると約7割が納付 (目標納付率)

16年度目標	17年度目標	18年度目標	19年度目標
65.7%	69.5%	74.5%	80.0%

15年8月に国民年金特別対策本部において、中長期的な目標納付率（80%）を設定。  
16年10月に行動計画において、年度別の目標納付率を設定。

# 国民年金保険料の納付状況等の推移及びその分析



注：平成4、7、10、13及び16年度の未加入者数は、公的年金加入状況等調査による。他の年度の未加入者数は、これらの年度から単純に線型推定したもの。

① 平成9年度以降、全ての市町村において20歳到達者で加入手続を行わない者に対する職権適用(国民年金手帳の送付)が行われた結果、未加入者(注)数が大幅に減少

(注)「未加入者」とは、国民年金の第1号被保険者に該当するが、加入手続を行っていないため、第1号被保険者として把握されていない者

② 平成13年度以前(地方分権前)には、現在の免除基準には該当しない者であっても、特例で免除が認められていた(特例免除)

(例)免除基準上非免除となるが所得が低いと考えられる者

○ ①未加入者の影響、②特例免除の影響を排除して納付率を算出することにより、市町村が保険料を徴収していた時代の納付率を現在と同じ条件で比較することが出来る(いわば実力ベースの納付率)。

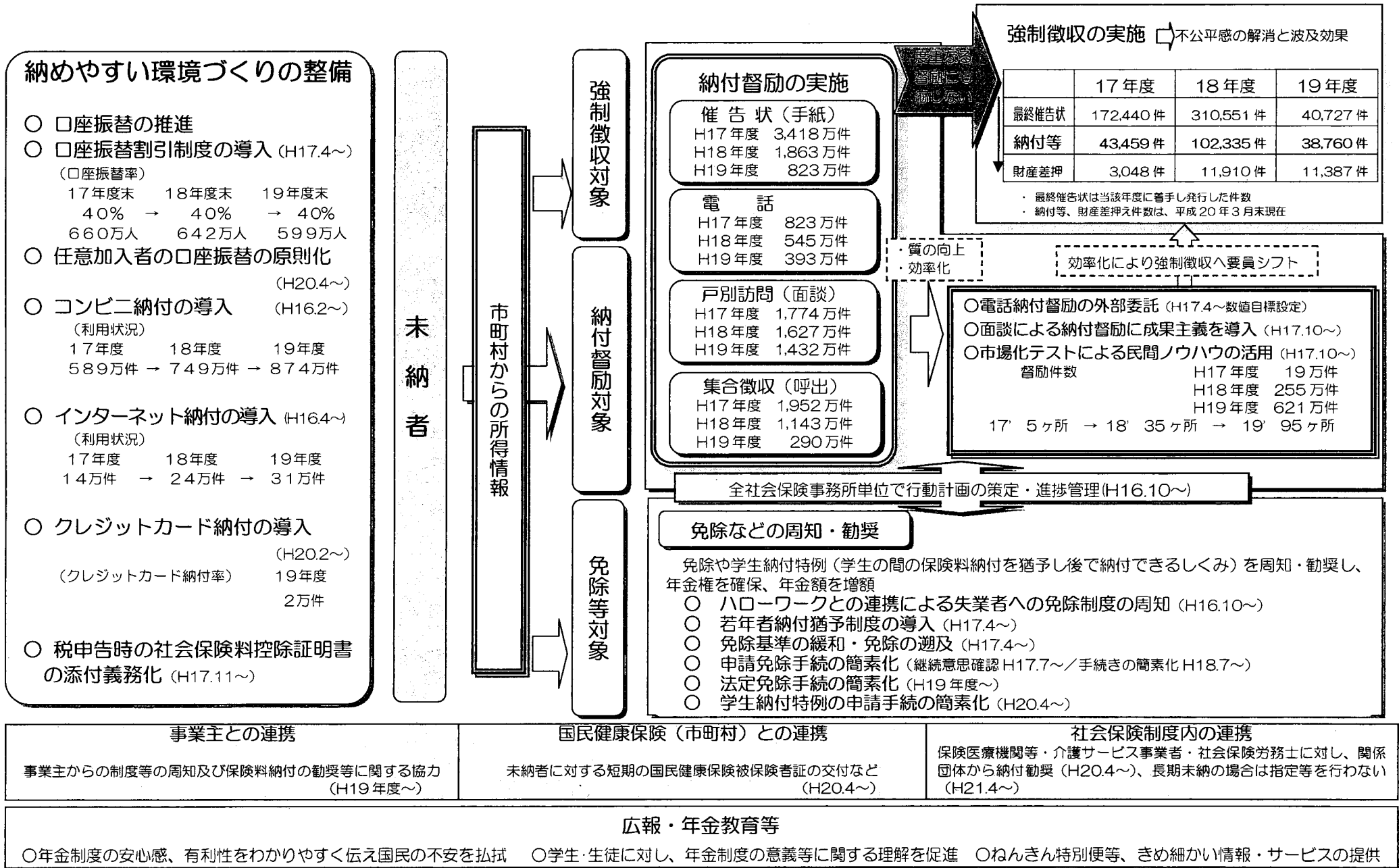
(注)未加入者及び特例免除を分母に加えることにより、納付率の比較を行う。

○ 平成9年度の納付率(79.6%)について、「実力ベース」での納付率を計算すると、次のとおり

●未加入者の影響を排除 → **73.7%**

●未加入者及び特例免除の影響を排除 → **69.9%**

# 収納対策のスキーム（概念図）



### 強制徴収の実施

不公平感の解消と波及効果

	17年度	18年度	19年度
最終催告状	172,440件	310,551件	40,727件
納付等	43,459件	102,335件	38,760件
財産差押	3,048件	11,910件	11,387件

・最終催告状は当該年度に着手し発行した件数  
・納付等、財産差押え件数は、平成20年3月末現在

### 事業主との連携

事業主からの制度等の周知及び保険料納付の勸奨等に関する協力 (H19年度~)

### 国民健康保険(市町村)との連携

未納者に対する短期の国民健康保険被保険者証の交付など (H20.4~)

### 社会保険制度内の連携

保険医療機関等・介護サービス事業者・社会保険労務士に対し、関係団体から納付勸奨 (H20.4~)、長期末納の場合は指定等を行わない (H21.4~)

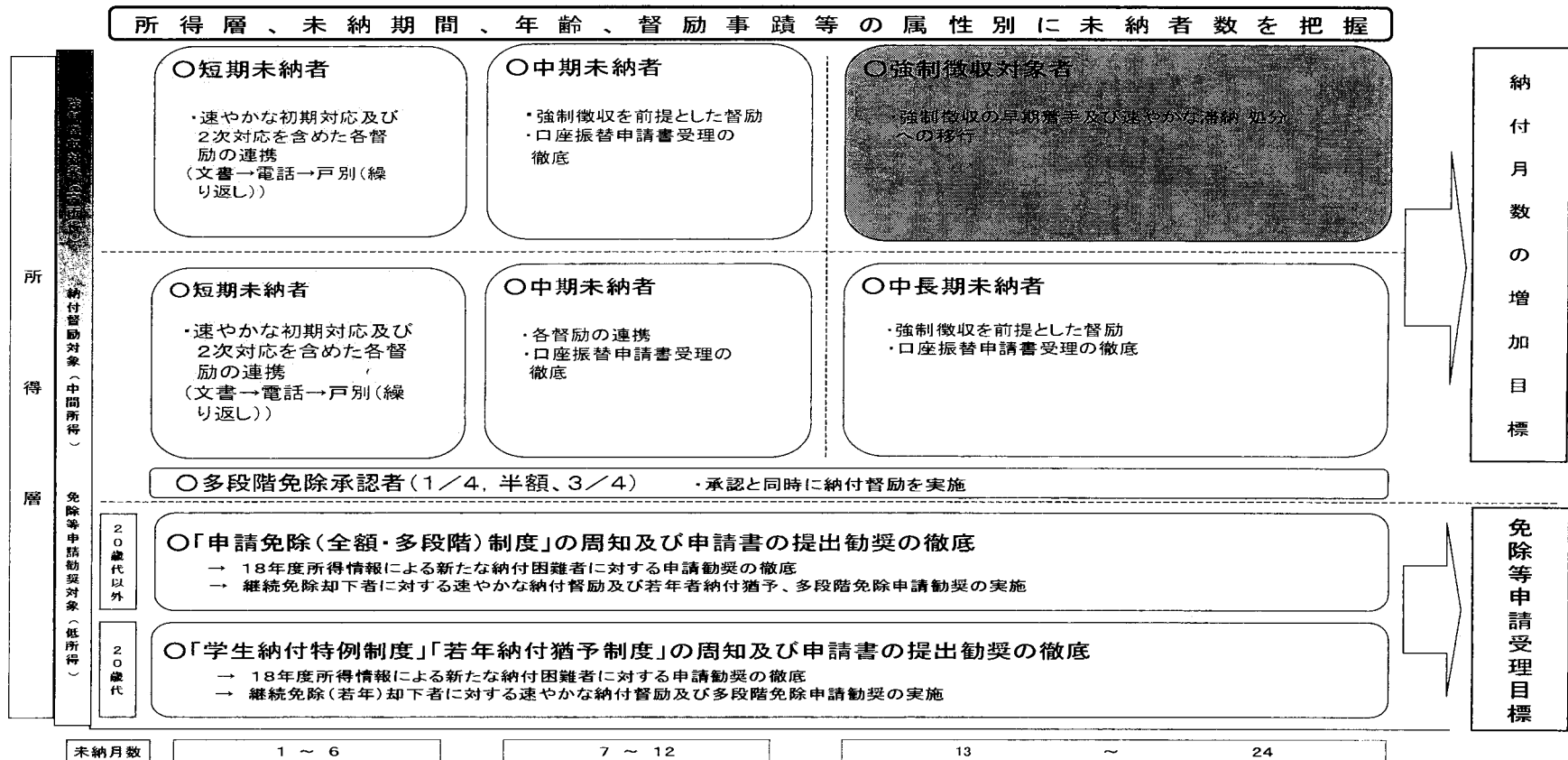
### 広報・年金教育等

○年金制度の安心感、有利性をわかりやすく伝え国民の不安を払拭 ○学生・生徒に対し、年金制度の意義等に関する理解を促進 ○ねんきん特別便等、きめ細かい情報・サービスの提供

# 平成19年度行動計画における取組

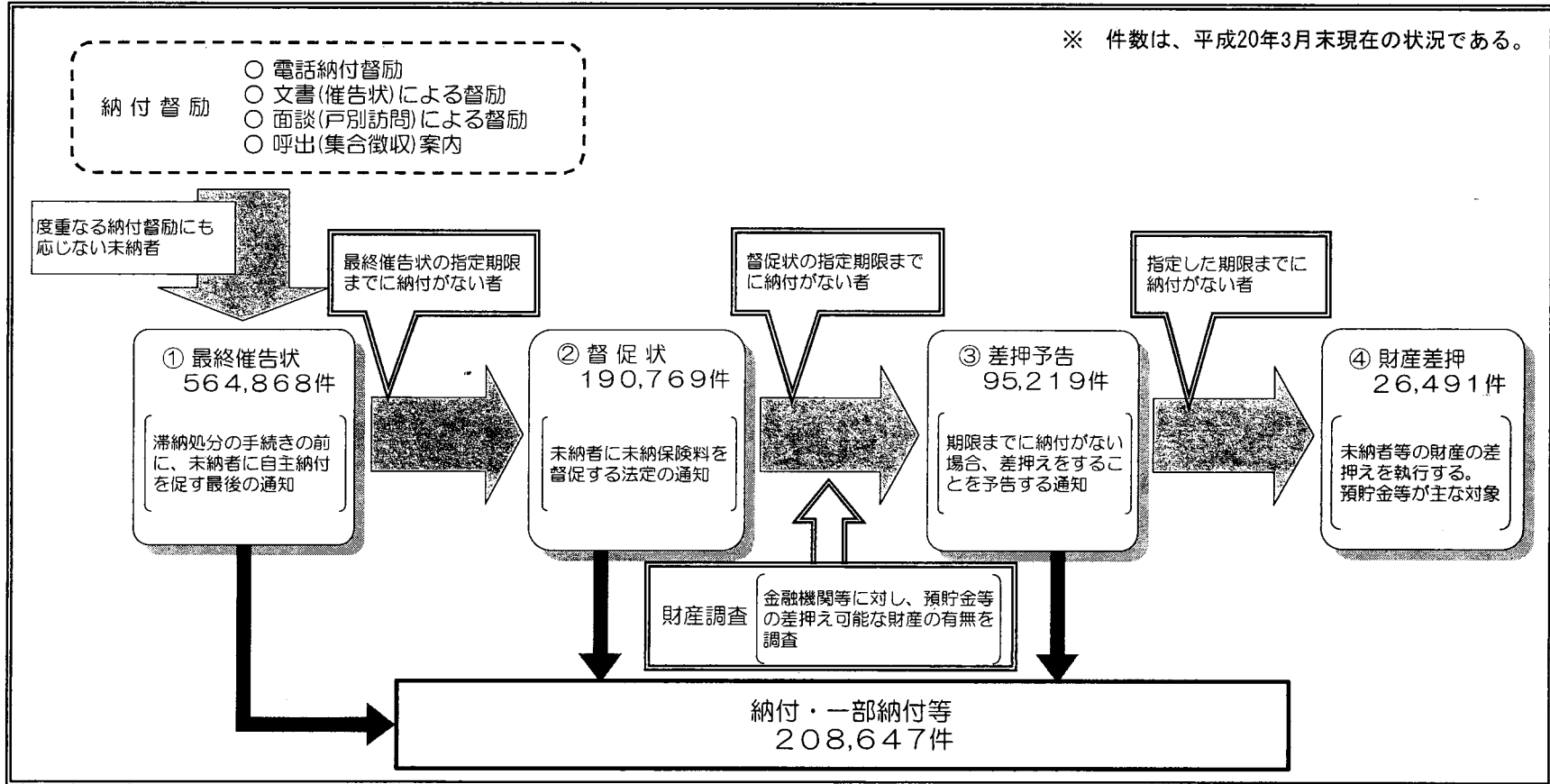
- 所得情報を基に、未納者を強制徴収対象、納付督促対象、免除等申請勧奨対象に区分し、さらに未納月数毎に細分化し、各区分の未納者属性に応じた督促・勧奨方法、スケジュール及び担当者を明確にして督促等を実施。
- また、納付月数の増加目標と免除等申請受理目標をそれぞれ設定し、分子と分母の両面への取組を具体化した。(概念図参照)

## 納付率の向上及び未納者数減少への取組（概念図）



# 強制徴収の充実・強化

- 十分な所得がありながら、度重なる納付督促に応じない未納者に対しては、強制徴収の着手を推進している。
- 平成18年度までは、最終催告状の発行を目標としてきたが、平成19年度は、最終催告状から財産差押えまでに至るプロセスを確実にかつ速やかに実施することにより、強制徴収1件当たりの収納月数の増加を目指した取組を推進している。

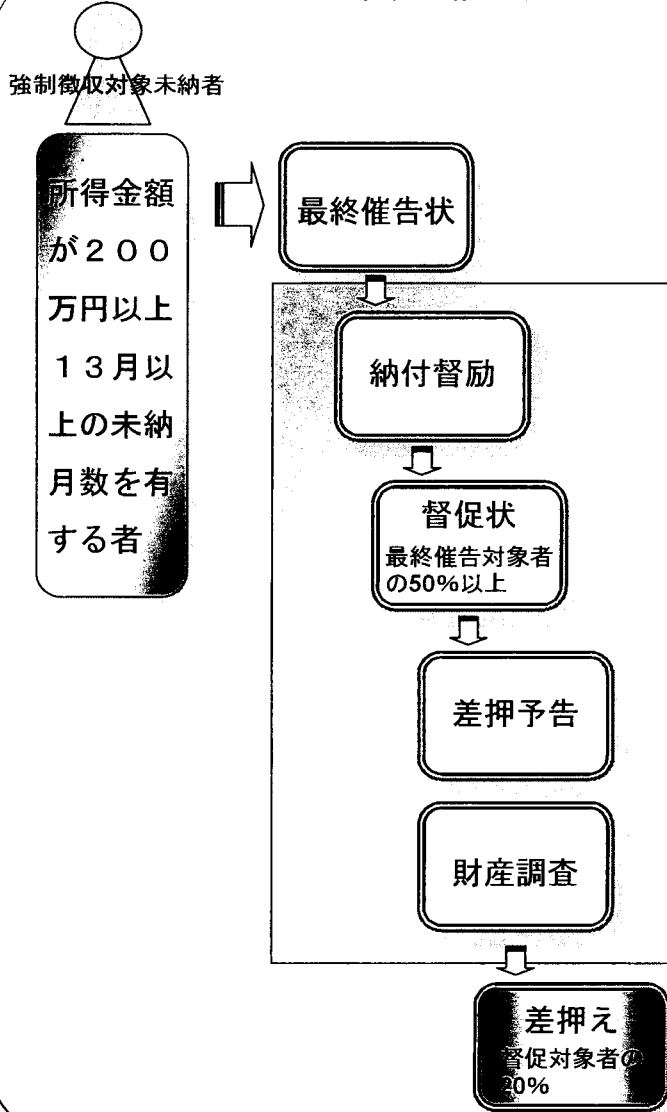


(実施状況：平成20年3月末現在)

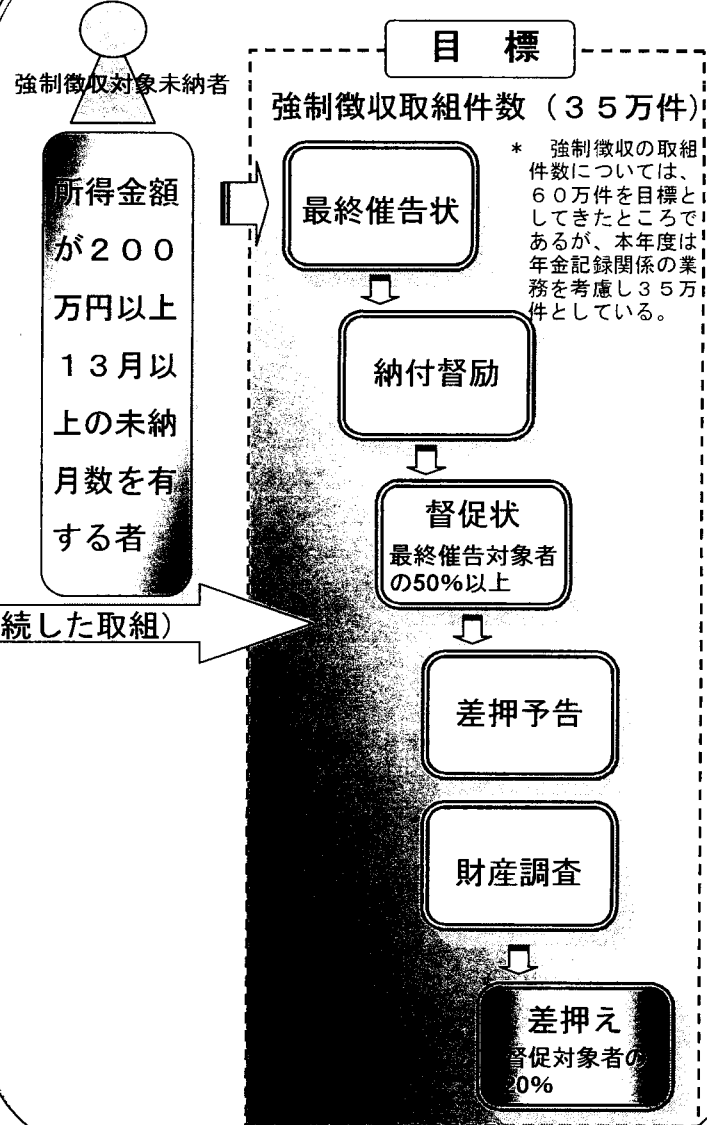
	平成15年度着手分	平成16年度着手分	平成17年度着手分	平成18年度着手分	平成19年度着手分
最終催告件数 (強制徴収対象者数)	9,653 件	31,497 件	172,440 件	310,551 件	40,727 件
督促件数	418 件	4,724 件	57,470 件	119,177 件	8,980 件
差押件数	50 件	744 件	10,997 件	13,970 件	730 件

# 強制徴収の取組み（イメージ図）

## 平成19年度以前分

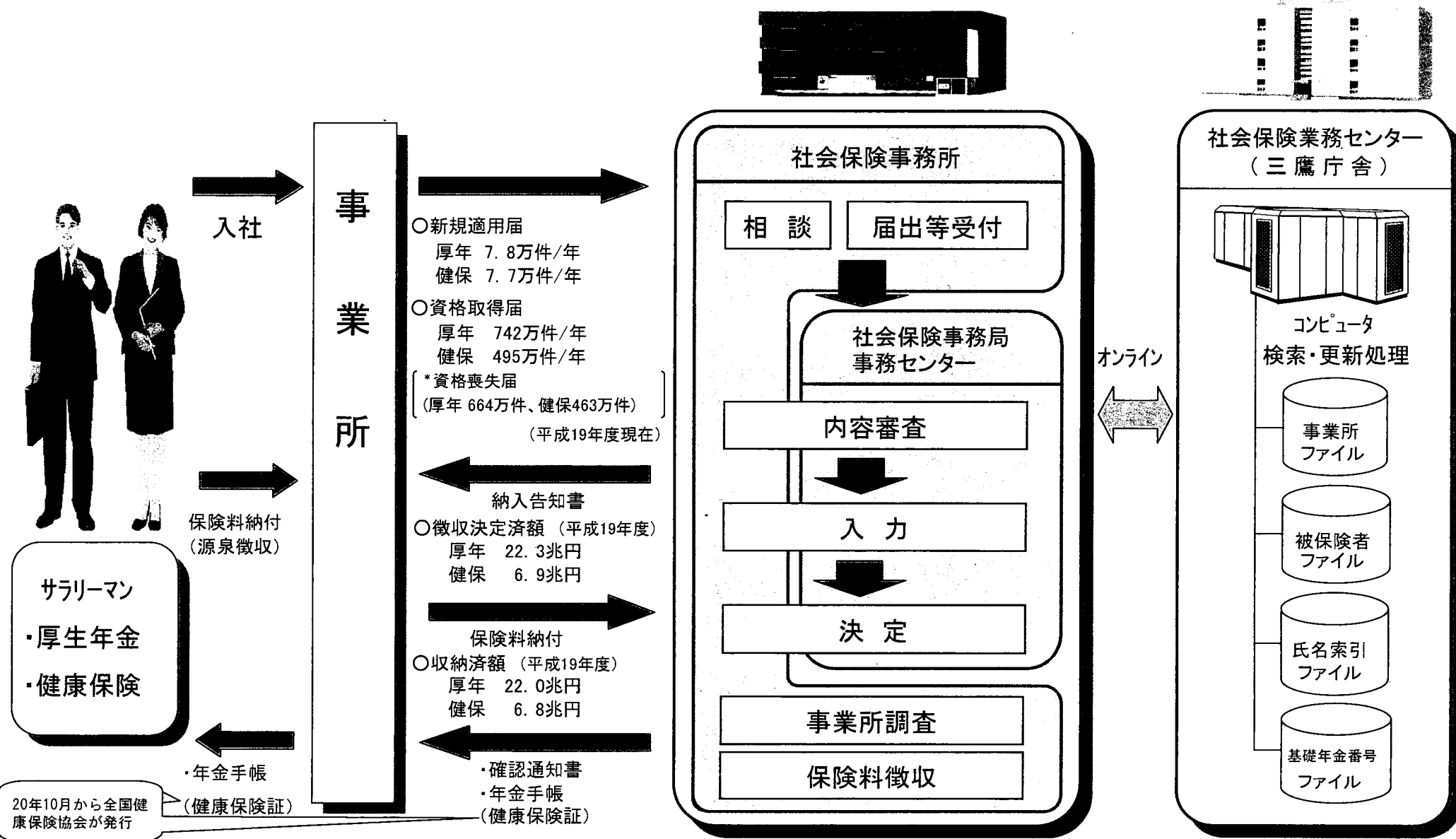


## 平成20年度





# 適用・徴収業務(厚生年金保険・健康保険)の流れ

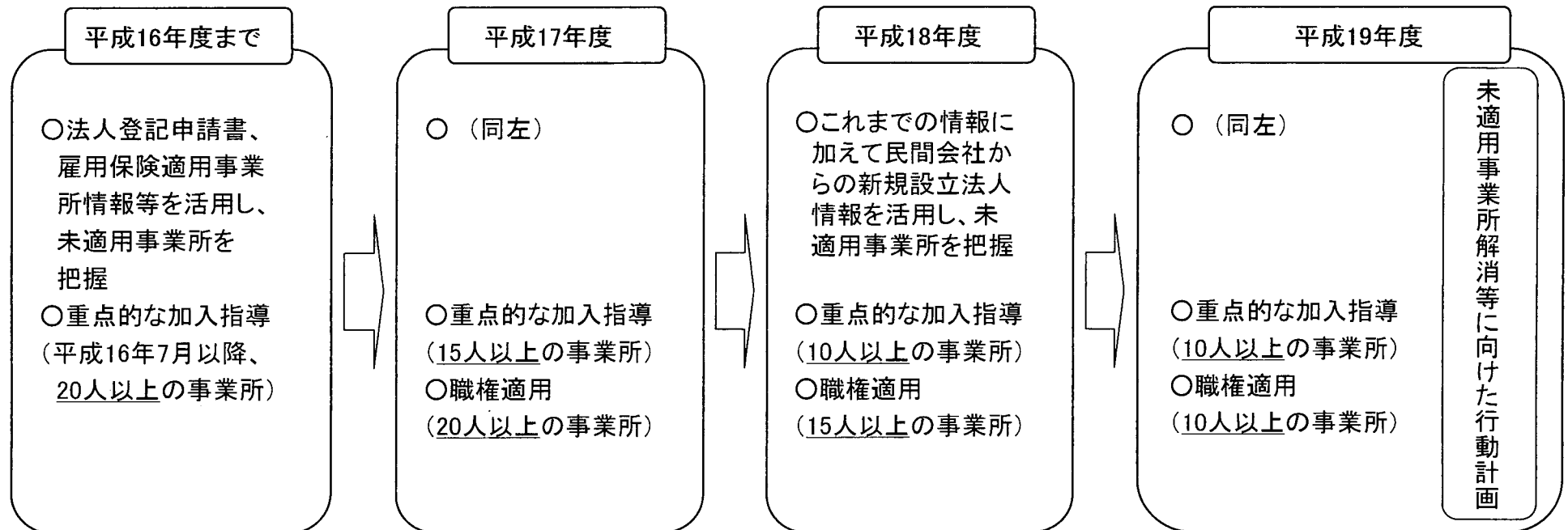


(注) 届書等の処理については、順次、各都道府県の社会保険事務局事務センターへの集約処理化を進めているところであるが、社会保険事務局によっては、現時点では、審査業務等を社会保険事務所でやっている。

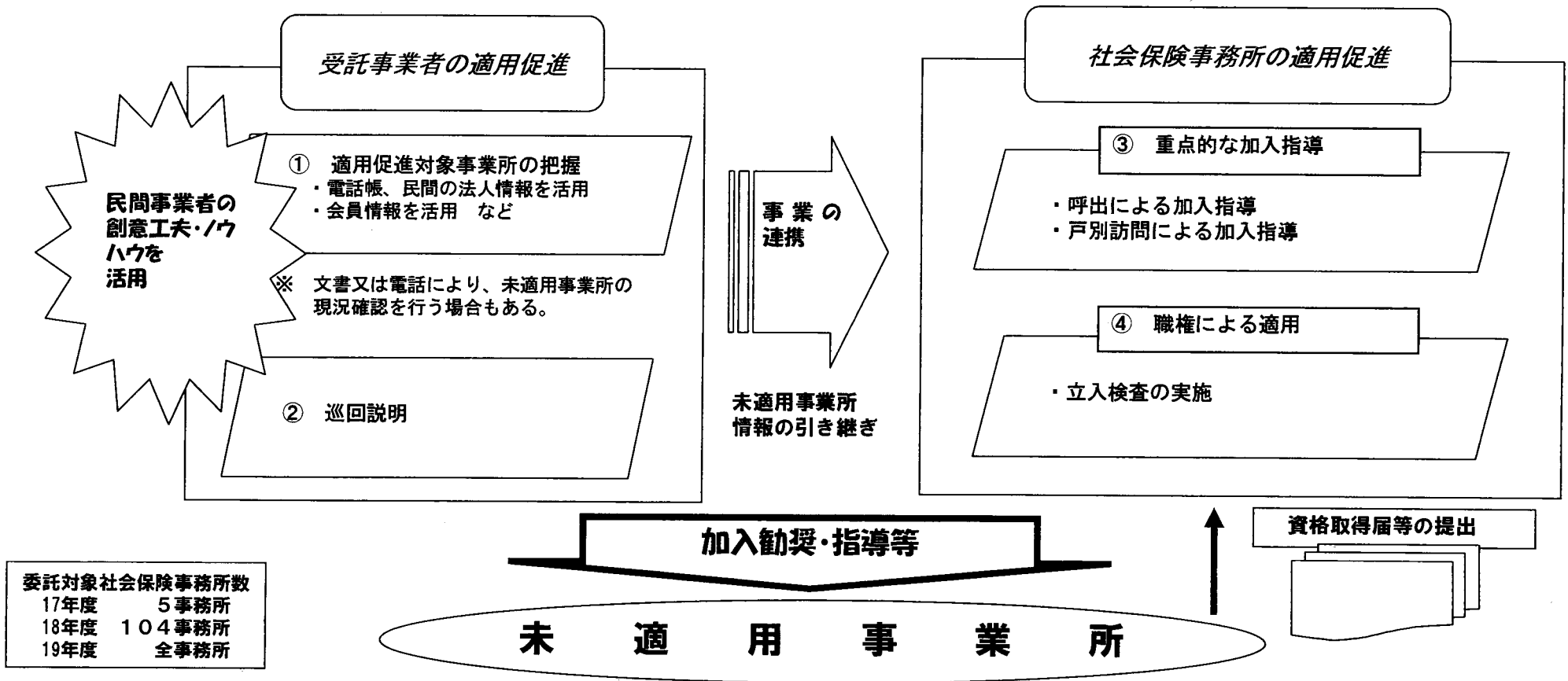
# 厚生年金保険・政府管掌健康保険の適用促進

## ① 未適用事業所の適用促進

- 雇用保険の適用事業所情報、新規設立法人情報や関係機関からの情報等により未適用事業所を把握し、加入指導を実施。
- 平成16年度以降、重点的な加入指導又は職権適用の対象を順次拡大。
- 平成19年度より、各社会保険事務所・事務局ごとの行動計画を策定し、目標達成のための取組みを推進。



- 未適用事業所把握・加入勧奨業務について、平成17、18年度の市場化テストモデル事業の経験も生かしつつ、平成19年度より全ての社会保険事務所において民間委託を実施。
- 社会保険事務所においては、重点的な加入指導、職権適用の強化により力を入れて取り組む。



## ② 適用事業所に対する適正な適用の指導等

- 適用事業所における被保険者の適用漏れ・誤り等を防止するため、適用事業所に対する調査・指導を実施してきている。
- 平成16年度以降、事業所調査の重点業種の指定、調査目標の設定など、取組みを順次強化してきている。
- 平成19年度より、各社会保険事務所・事務局ごとの行動計画を策定し、目標達成のための取組みを推進。

### 事業主に対する指導

- 新規適用事業所に対する説明会での指導
- 届書提出時の事務説明会での指導
- パンフレット等を活用した周知



### 事業所調査の実施

- ① 事業所調査を特定業種（派遣業、卸売業・小売業、飲食業、サービス業等）に重点化【16年度～】
- ② 事業所調査の数値目標（毎年度全適用事業所の4分の1以上）の設定【17年度～】
- ③ 短時間労働者等について事業所調査の結果を対策に反映【18年度～】
- ④ 都道府県労働局との連携による重点的な調査の実施【19年度～】

## 社会保険の適用基準

- 強制適用事業所は、
  - ① 法人事業所で常時従業員を使用するもの
  - ② 所定の事業を行う個人の事業所で常時5人以上の従業員を使用するものその他の事業所は、任意適用事業所  
(注) 製造、建設等の事業を行う従業員5人以上の個人事業所は、強制適用事業所とされているの  
に対し、飲食、宿泊等の事業を行う従業員5人以上の個人事業所は、任意適用事業所とされて  
いるところ。
  
- 被保険者は、適用事業所と常用的使用関係にある者
  
- 常用的使用関係の有無は、労働日数、労働時間、就労形態、勤務内容等を総合的に勘案し、  
個別具体的事例に即して認定  
(注) 適用除外：下記のいずれかに該当する者は被保険者から除外している。
  - ① 臨時に1ヶ月以内の期間を定めて使用され、その期間を超えない人
  - ② 臨時に日々雇用される人で1ヶ月を超えない人
  - ③ 季節的業務に4ヶ月を超えない期間使用される予定の人
  - ④ 臨時的事業の事業所に6ヶ月を超えない期間使用される予定の人

## 平成19年度 適用の適正化対策の実施状況について

### 1 未適用事業所の適用促進

- **適用した事業所数**      **6,199 事業所**  
    (うち職権適用 73 事業所)
- **適用した被保険者数**    **13,470 人**  
    (うち職権適用      483 人)

**未適用事業所数**  
**(平成19年度末)**

**100,470 事業所**  
(前年度末未適用事業所  
数 97,427 事業所)

### 2 適用事業所の事業所調査

- **適用した被保険者数**    **29,555 人**  
    (前年度 62,122 人)

#### [資格関係事業所調査件数]

- **調査件数**    **206,652 事業所**  
    (※適用事業所数に占める割合 12.78%)

## 厚生年金保険・政府管掌健康保険の保険料徴収対策

### ① 保険料の徴収状況

○ 厚生年金・政管健保の収納率は、おおむね97～98%程度となっている。

(単位:億円)

		平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
厚生年金	徴収決定済額	196,471	198,022	203,577	212,612	222,672
	収納済額	192,425	194,537	200,584	209,834	219,690
	保険料収納率	97.9%	98.2%	98.5%	98.7%	98.7%
政管健保	徴収決定済額	65,529	66,220	67,090	67,752	69,251
	収納済額	63,741	64,619	65,676	66,403	67,759
	保険料収納率	97.3%	97.6%	97.9%	98.0%	97.8%

(注1) 政府管掌健康保険の徴収決定済額及び収納済額は、一般被保険者分

(注2) 保険料収納率は、徴収決定済額に対する収納済額の割合

(参考) 厚生年金保険・政府管掌健康保険の保険料について

○ 厚生年金保険料・政府管掌健康保険料は、被保険者が受ける報酬を基に決められる標準報酬月額、標準賞与額に下記の保険料率を乗じて計算

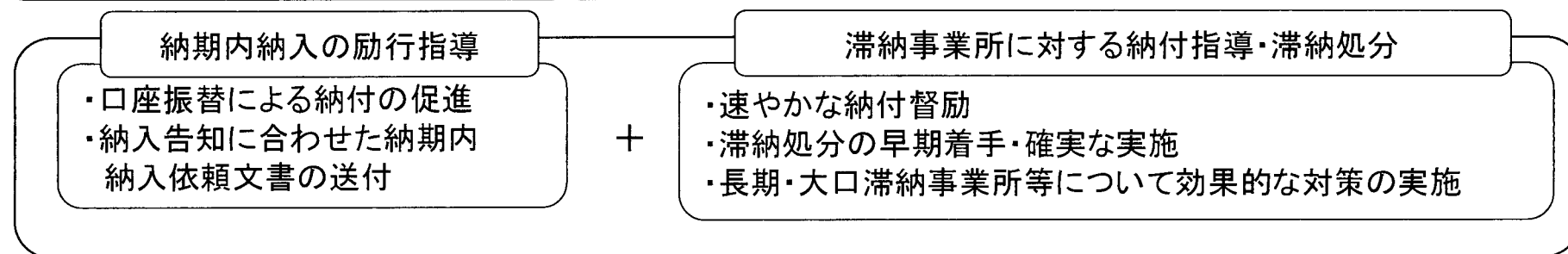
※ 保険料率(20.9現在)

政府管掌健康保険料率 8.2%、厚生年金保険料率 15.350%

○ 保険料は事業主と被保険者が折半して負担し、事業主がまとめて社会保険事務所へ納付

## ② 保険料の徴収対策

- 厚生年金・政管健保の保険料徴収対策として、納期内納入の励行指導、滞納事業所に対する速やかな納付督促、滞納処分の早期着手等に取り組んでいる。
- 平成19年度より、各社会保険事務所・事務局ごとの行動計画を策定し、目標達成のための取組を推進。



[参考データ]

### ① 口座振替実施率の推移

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
口座振替実施率	83.6%	84.3%	84.2%	84.0%	83.5%

### ② 滞納事業所数の推移

	平成16年5月末	平成17年5月末	平成18年5月末	平成19年5月末	平成20年5月末
滞納事業所数 (単位:所)	127,442	113,777	105,545	108,070	123,655

(注) 各年の5月末時点において、3月以前の月分の保険料の全部又は一部を、社会保険オンラインシステム上で未納となっている事業所数を集計したものである。

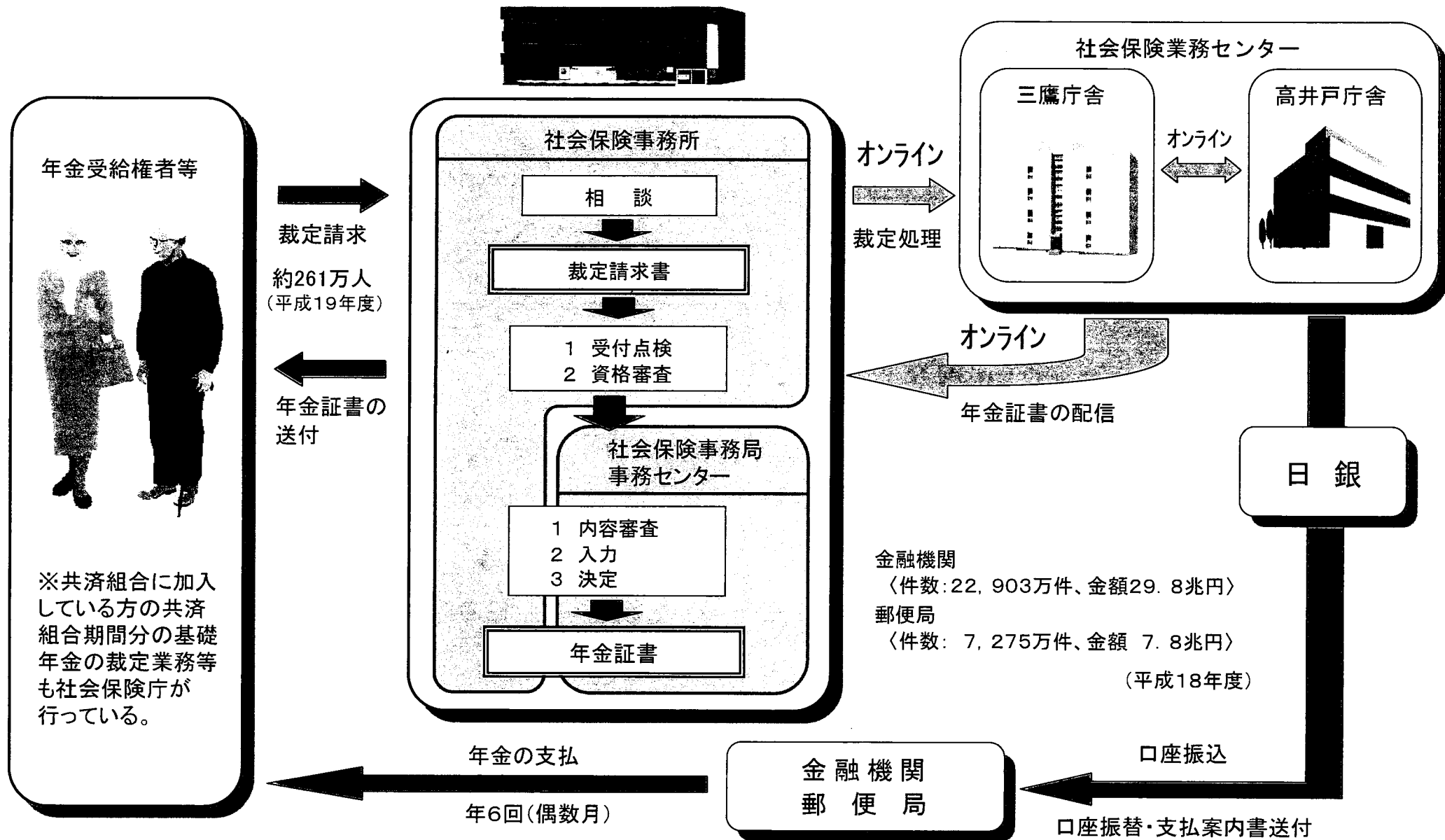
### ③ 差押え事業所数の推移

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
差押え事業所数 (単位:所)	(17,630) —	(17,223) —	13,631	15,613	12,879

(注) 差押えをした実事業所数を計上。なお、16年度以前の( )は、差押えをした延べ事業所数である。



# 年金の裁定及び支払業務の流れ



(注) 裁定に係る審査等については、順次、各都道府県の社会保険事務局事務センターへの集約処理化を進めているところであるが、社会保険事務局によっては、現時点では、審査業務等を社会保険事務所でやっている。

# 年金相談体制について

平成19年度 年金相談件数 21,024,911件

来訪相談 10,777,115件  
出張相談 422,406件  
電話相談 9,673,955件  
文書相談 151,435件

来訪、電話、文書による相談

- ・年金制度
- ・年金受給額
- ・年金の加入期間、見込額
- ・各種手続き

## 社会保険業務センター

インターネットによる照会

### 社会保険庁ホームページ

年金見込額簡易試算  
HPアクセス件数 1,994,190件

年金見込額試算申込 186,376件

個人認証による年金個人情報提供  
見込額試算 410件  
年金加入記録 298件

年金個人情報提供サービス  
(ユーザID・パスワード方式)  
IDパスワード発行件数 1,250,265件

年金に関する情報及び届書の入手

年金受給権者・被保険者等

年金受給権者、被保険者等



インターネット

## 社会保険事務所(312か所)

来訪相談 9,447,282件  
出張相談 422,406件 (12,597回)  
電話相談 3,950,240件  
文書相談 110,018件

## 年金相談センター(51か所)

来訪相談 1,315,062件  
電話相談 81,836件  
文書相談 850件

## ねんきん特別便専用ダイヤル

(0570-058-555)  
電話相談 6,741,388件  
(平成19年12月17日～平成20年9月30日)  
\* 名寄せ記録確認・特別便の回答の記載方法の案内等

## 社会保険オンラインシステム

年金給付  
DB

記録管理  
DB

オンライン

## 中央年金相談室

第1コールセンター(大森)

ねんきんダイヤル(0570-05-1165)・・・

高井戸庁舎

来訪相談 14,771件  
文書相談 40,567件

## 第2コールセンター(福岡)

(平成20年3月1日～)

## 第3コールセンター(仙台)

(平成20年8月1日～)

電話相談 3,616,198件

平成20年4月1日時点で8か所設置していた電話相談センターについては、コールセンターへの集約化に伴い9月末までに廃止した

## サービススタンダードについて

### 1. 趣 旨

お客様の視点に立ったサービスの品質向上を図る上で、お客様が各種のサービスを受けるまでに要する期間をその内容に応じて予め明確にし、サービスに対するお客様の安心感や信頼感を醸成することは重要と考えています。

このため、平成17年度より、各種サービスについて、お客様が申請（請求）されてから決定通知書等が届くまでの期間の必達目標として「サービススタンダード」を設定し、これをお客様に情報提供することにより、サービス水準の向上を図ることとしています。

### 2. 実施内容

サービススタンダードは、全てのサービスのうち、医療保険の現金給付<sup>(注)</sup>や年金保険の給付といった、お客様から迅速に実施することが特に求められ、問い合わせなどが多いサービスについて所要日数を定めたものです。

(注) 平成20年10月からは全国健康保険協会で実施

#### (1) 年金給付関係

給付種別	所要日数
老齢基礎年金	2か月以内 (加入状況の再確認を要しない場合は1か月以内)
老齢厚生年金	
遺族基礎年金	
遺族厚生年金	
障害基礎年金	3か月以内
障害厚生年金	3か月半以内

(所要日数…裁定請求書を受理してから、年金証書が請求者に届くまでの日数)

#### (2) 健康保険給付関係

給付種別	所要日数
傷病手当金	3週間以内
出産手当金	
出産育児一時金	
家族出産育児一時金	
埋葬料(費)	
家族埋葬料	

(所要日数…請求書を受理してから、支給決定通知書が請求者に届くまでの日数)

### 3. 平成19年度の達成状況

#### (1) 年金給付関係

年金給付関係にかかる平成19年度のサービススタンダードの達成状況は、加入期間の再確認を要する場合は、障害厚生年金を除き80%以上の達成率となっていますが、加入期間の再確認を要しない場合は、40%から60%前半となっています。

これは、団塊世代の方々が年金を請求する年齢に達したことにより老齢厚生年金の裁定件数が平成18年度より約3割増加したことや年金記録問題への対応の影響が要因と考えられます。

給付種別	裁定件数	加入状況の再確認を要する場合		加入状況の再確認を要しない場合	
		達成率	平均所要日数	達成率	平均所要日数
老齢基礎年金	156,519 件	91.0 %	45.2 日	53.5 %	34.1 日
老齢厚生年金	1,819,795 件	85.6 %	46.5 日	51.0 %	36.1 日
遺族基礎年金	3,707 件	85.1 %	47.7 日	45.0 %	38.6 日
遺族厚生年金	277,478 件	81.5 %	47.5 日	63.6 %	32.7 日
障害基礎年金	60,243 件	84.6 %	68.6 日	—	
障害厚生年金	28,755 件	72.4 %	101.3 日		

※ 障害厚生年金の達成率が比較的低いことについては、障害の程度の認定が、障害基礎年金における障害の程度の認定に比べ複雑になっていることに加え、請求の際の添付書類などの不備により、決定までに時間を要していることが影響しているものと考えられます。

#### (2) 健康保険給付関係

健康保険給付関係にかかる平成19年度のサービススタンダード達成状況は、80%から90%後半の達成率となっています。

給付種別	決定件数	達成率	平均所要日数
傷病手当金	875,491 件	91.2 %	18.4 日
出産手当金	109,201 件	88.3 %	18.5 日
出産育児一時金	89,679 件	96.3 %	16.8 日
家族出産育児一時金	214,798 件	96.2 %	16.8 日
埋葬料(費)	36,732 件	84.8 %	19.0 日
家族埋葬料	79,980 件	90.1 %	17.9 日

※ 達成率が低い給付については、書類不備等による請求者への返戻に日数を要していることが影響しているものと考えられます。

### 4. サービススタンダードの達成率向上への取組み

これまで、申請書類の見直し、事務処理の標準化の推進、事務処理サイクルの見直しなどを通じ、サービス提供までの所要日数を短縮する取組みを進めてまいりました。

今後も、現場における効率的な取組事例について、そのノウハウや具体的な実施例を全国で共有するなど、引き続き達成率向上へ向けた施策を図っていくこととしています。

# 年金記録問題への取組 問題の所在と対応策

## 問題の所在

基礎年金番号に未統合の記録が18年6月時点で5000万件存在

※ 平成9年に1人1番の基礎年金番号が導入された当時のコンピュータ記録の総数は3億件

## 年金記録の正確性の問題

- 1) 過去の紙台帳(マイクロフィルムを含む)からコンピュータへの記録の転記が不正確
- 2) 厚生年金の標準報酬等を事実と反して遡及訂正した事案
- 3) 本人が保険料を納めたとしているのに対して、保険料の納付記録が社会保険庁にない事例

## 対応策

- ・「ねんきん特別便」を契機とする解明・統合
  - 1) 「名寄せ特別便」・・・基礎年金番号の記録との突合により結びつく可能性のある記録が出た方(平成19年12月～3月)
  - 2) 「全員特別便」・・・それ以外の全ての方(平成20年4～10月)
- ・記録の内容に応じた未統合記録の解明  
※住基ネットによる「生存者」「5年以内死亡者」の特定など

- ・年金記録をいつでも簡便に確認できるための仕組みの整備
  - 1) インターネットによる記録照会サービスを受給者にも拡大(20年度中)
  - 2) 全ての加入者に「ねんきん定期便」を送付(21年度～)
- ・コンピュータ記録と紙台帳との突合せ
- ・標準報酬等の遡及訂正事案への対応
- ・年金記録確認第三者委員会(総務省)  
月間平均処理件数 4,000件超  
処理済み件数 約28,000件(対受付数39%)(9月末)

## ① 「ねんきん特別便」

### これまでの取組

- 昨年12月から本年10月末までに全ての受給者・加入者約1億9百万人に送付し、国民の皆様に記録を確認いただいております、このうち約4,500万人(9月末現在)から回答をいただきました。
- 「ねんきん特別便」の周知・広報、相談体制の充実。

### 今後の方向

- 「ねんきん特別便」のフォローアップの徹底。
  - ・ 全ての受給者から回答をいただくことを目指し、20年度中に集中的に取り組む。
  - ・ 加入者についても、できる限り多くの方から回答をいただき、21年度からの「ねんきん定期便」の取組につなぐ。

## ② 未統合記録の解明

### これまでの取組

- 「ねんきん特別便」による記録確認の取組と並行して、未統合記録の内容に応じた様々な方法による解明作業に計画的に取り組む。
- 18年6月に約5,000万件あった未統合の記録のうち、既に統合済みの記録は約750万件に増加、今後解明を進める記録は約1,400万件まで減少。

### 今後の方向

- 引き続き、お申し出いただいた旧姓を活用した調査などの解明作業を、20年度中に集中的・計画的に実施する。



## ④ 標準報酬・資格喪失の遡及訂正事案

### 事案の概要

- 総務省の年金記録確認第三者委員会によるあっせん事案の中に、標準報酬月額又は資格喪失を遡及して訂正したものが存在しており、社会保険事務所の当時の事務処理の合理性が疑われるものがある。(本年10月7日現在、66件)  
事業主による事実と異なる届出に基づくもののほか、社会保険事務所職員が事業主の虚偽の届出に一定の関与を行っているのではないかとの指摘がある。
- このため、第三者委員会によるあっせん事案など17事案の調査を行ったところ、社会保険庁の職員の関与が考えられる事案が1件確認された。(本年9月9日公表)  
※ ただし、現段階で組織的関与があったことは確認されていない。

### 今後の方向

- 徹底的に事実関係の調査を行った上で、被害者の救済を最優先としつつ、関与した職員の厳正な対処や、今後の再発防止を徹底することを基本方針として対応する。  
(事実関係の調査については、法曹関係者など第三者からなる大臣直属の調査委員会を10月6日に設置。)
- 全てのコンピュータ記録から不適正な処理の可能性がある記録(約6.9万件)を抽出し、このうち厚生年金の受給者(約2万人)について、10月16日に、社会保険事務所職員が対象者への訪問を開始し、記録の確認及び調査を実施する。
- また、21年中に、厚生年金の受給者全員に対し、標準報酬の情報を含むお知らせを開始する。  
(加入者については、21年4月から標準報酬の情報を含む「ねんきん定期便」を送付する。)



# 年金記録の管理の現状（イメージ）

現存者 1億人

受給権者 3千万人  
被保険者 7千万人

名寄せ

基礎年金番号で管理

年金手帳の記号番号で管理  
(基礎年金番号以外の番号で管理)

コンピュータで管理  
されている加入記録  
(総数約3億件)

国民年金:1億3900万件  
厚生年金:1億5600万件

**記録数：2億5千万件**

※一つの番号で記録を管理  
※死亡した者の記録を含む

**記録数：5千万件**

※基礎年金番号導入（H9.1）  
前と同様に各制度に記録を管理

1430万（旧厚年台帳）  
36万（船保旧台帳）

基礎年金番号を付番されていない  
共済過去記録(181万件)は各共  
済組合で管理

**記録数：8億5千万件**

## 国民年金

<社会保険事務所>

国民年金被保険者の特殊台帳  
国民年金被保険者の普通台帳（内容確認、補正の上ほとんど破棄）  
約3,300万件（紙、マイクロフィルム）  
国民年金被保険者名簿（市町村から社会保険事務所に移管し、保管）  
約180万件（紙、マイクロフィルム、磁気媒体）

<市町村>

被保険者名簿（一部保管なし）  
約13,500万件（紙、マイクロフィルム、磁気媒体）

## 厚生年金保険

<社会保険事務所>

厚生年金の被保険者名簿・原票  
約64,400万件（紙、マイクロフィルム）  
船員保険の被保険者名簿  
約1,400万件（紙、マイクロフィルム）

<社会保険庁>

厚生年金被保険者台帳（旧台帳）  
※マイクロフィルムで管理している台帳 約1,800万件  
※紙で管理している台帳 約1,200万件

## 年金記録に対する信頼の回復と新たな年金記録管理体制の確立について

### 1 年金記録の名寄せ

(1) 「5000万件」の記録とすべての方の記録との名寄せ

【19年12月～20年3月を目途】

(2) 「1430万件」・「36万件」のマイクロフィルムのデータを磁気化し、すべての加入者のコンピュータの記録と名寄せ(あわせて結果の通知)【20年5月までを目途】

### 2 すべての方への加入履歴のお知らせ(「ねんきん特別便」)

(1) 「5000万件」の名寄せの結果、記録が結び付くと思われる方へのお知らせ

【19年12月～20年3月を目途】

(2) その他のすべての方へのお知らせ

① 既に年金を受け取られている方【20年4～5月を目途】

② 今後年金を受け取る予定の方【20年6～10月を目途】

### 3 コンピュータの記録と台帳等との計画的な突き合わせ【進捗状況を半年毎に公表】

① 社会保険庁が保管する国民年金の特殊台帳の記録

② 市町村が保有する国民年金の被保険者名簿の記録

③ 社会保険庁が保管する厚生年金の被保険者名簿・原票の記録

※コンピュータへの転記が正確かどうかのサンプル調査を実施

### 4 「年金記録確認第三者委員会」(総務省)における記録確認

社会保険庁等に記録がなく、ご本人も領収書等がない事例について、個別に、ご本人の立場に立って、公正に判断。

### 5 相談体制の拡充

① すべての市町村において、社会保険労務士の協力も得て巡回相談を実施。【19年7月中を目途に開始】

② 企業ごとの「年金相談窓口」の設置など、日本経団連、日本商工会議所及び全国商工会連合会の協力により、企業等における年金に関する相談機能を充実。【19年7月以降随時】

### 6 新たな年金記録管理システムの構築

① 住民基本台帳ネットワークと連携し、住所異動、氏名変更、死亡といった変動が年金管理記録に反映される仕組みに転換。【23年度中を目途】

② 1人1枚の「社会保障カード」(仮称)を導入し、自宅においてもできる、常時、安全かつ迅速な年金記録の確認を実現。【23年度中を目途】

### 7 「年金記録問題検証委員会」(総務省)による検証【19年7月に中間発表】

年金記録問題発生の経緯、原因、責任の所在等について、徹底的に調査・検証。

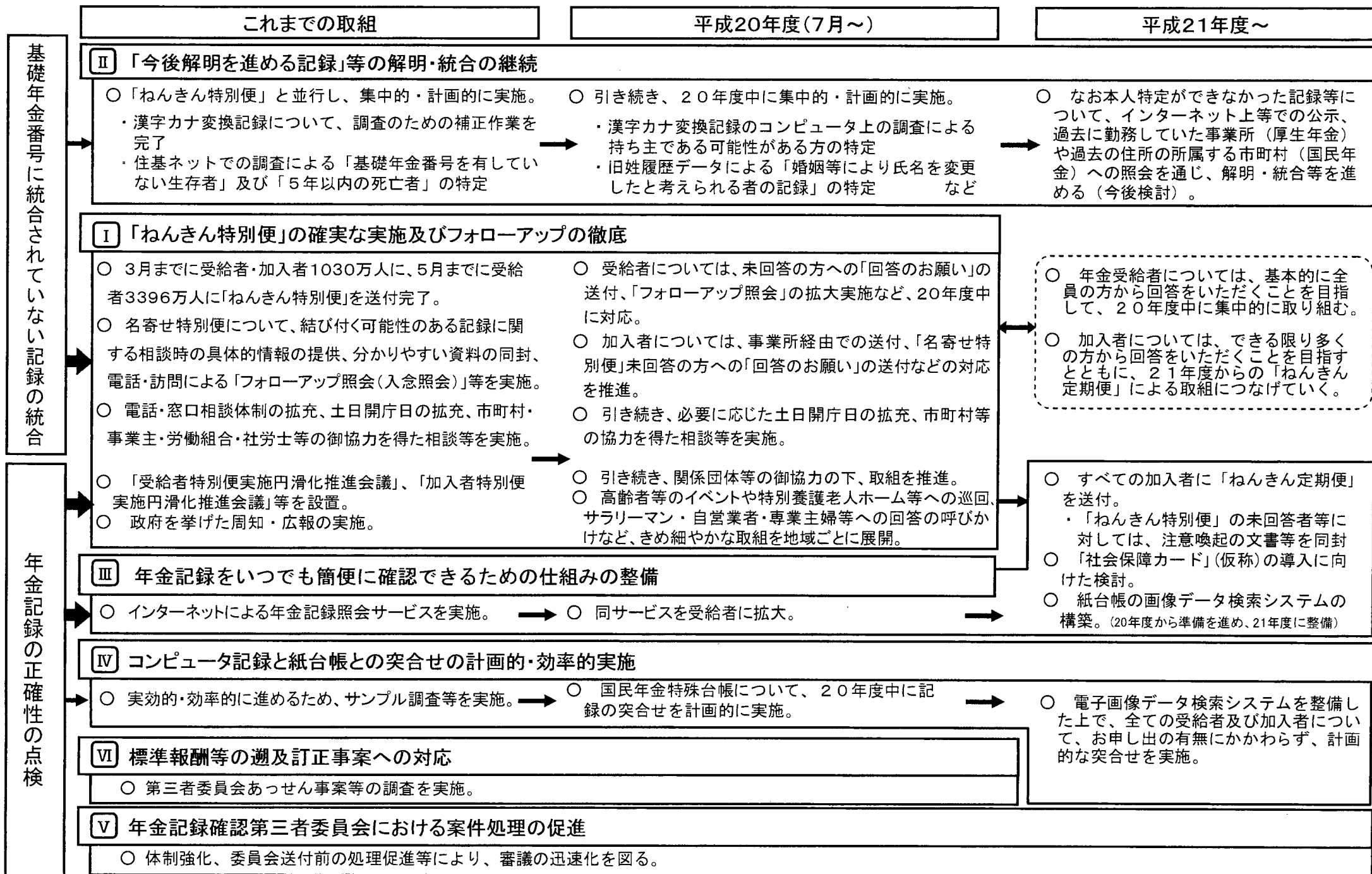
### 8 「年金業務・社会保険庁監理委員会」(仮称)の設置(総務省)

年金記録問題への対応策の着実な実施及び社会保険庁の業務の適正かつ確実な執行を監理するため、社会保険庁からの報告の聴取及び評価、監視、調整等を常時実施。

【19年7月中を目途に設置】



# 「年金記録問題への対応の今後の道筋」の主なポイント



## 未統合記録の全体像〔平成20年9月9日公表〕

- 18年6月からの統合済み件数「4」は、751万件【19年12月公表版より9か月で441万件増加】（うち「名寄せ特別便」の送付対象「5」は、260万件）
- その他一定の解明がなされた記録「1」～「3」は、1588万件【19年12月公表版より348万件増加】
- 今後解明を進める記録等「7」は、1415万件【19年12月公表版より1030万件減少】
- 住基ネットの活用等により、429万件の解明作業が進展「6」

記録の内容	平成19年12月11日公表		平成20年6月27日公表		平成20年9月9日公表		増減 (12月→9月)	増減の主な要因、備考
	(万件)	割合	(万件)	割合	(万件)	割合	(万件)	
<b>1 死亡が判明した者等の記録</b>	360	7.1%	448	8.8%	567	11.1%	207	・解明作業の進展による増
① 死亡の届出がされている記録	190	3.7%	194	3.8%	194	3.8%	4	
② 死亡一時金を受給している記録	60	1.2%	60	1.2%	60	1.2%	0	
③ ①②と同一人の可能性が高い記録、国内最高年齢の記録	110	2.2%	147	2.9%	147	2.9%	37	
④ 住基ネット調査で「5年以内死亡者」と判明した記録			47	0.9%	52	1.0%	52	
⑤ 既に死亡している受給者の記録との突合せで該当した記録					114	2.2%	114	・住基ネット調査（7割→10割実施）に伴う増
<b>2 脱退手当金の受給等により新たな受給に結びつかないと考えられる記録</b>	460	9.0%	585	11.5%	582	11.4%	122	・解明作業の進展による増
① 脱退手当金等を受給した記録	210	4.1%	231	4.5%	229	4.5%	19	
② 既に給付等に反映していると考えられる記録	160	3.1%	168	3.3%	168	3.3%	8	
③ 納付期間のない記録	90	1.8%	186	3.7%	185	3.6%	95	
<b>3 5千万件中、複数の手帳記号番号を保有していると考えられる者の記録（重複分のみ計上）</b>	420	8.2%	482	9.5%	439	8.6%	19	・解明作業の進展による増 （6月→9月は記録の統合等の進展による減） ・ねんきん特別便の送付や日々の相談・裁定等を契機として、記録の統合が進んだことによる増
<b>4 平成18年6月1日以降基礎年金番号に統合済みの記録</b>	310	6.1%	619	12.1%	751	14.7%	441	
<b>5 名寄せにより基礎年金番号の記録と結びつく可能性があり、3月までにねんきん特別便を送付した記録（「4」に計上されたものを除く）</b>	1,100	21.6%	1,027	20.2%	912	17.9%	-260	・記録の統合が進んだことによる減 （※名寄せは1,172万件が最終結果のため、「増減」欄は1,172万件からの減少数）
① 年金受給者との名寄せ	300	5.9%	279	5.5%	247	4.8%	-87	
② 被保険者との名寄せ	800	15.7%	756	14.8%	673	13.2%	-173	
<b>6 解明作業が進展中の記録</b>			316	6.2%	429	8.4%	429	・解明作業の進展に伴う増
① 氏名等の補正処理が完了した「漢字カナ変換の使用により名寄せされなかった記録」			118	2.3%	115	2.3%	115	
② 住基ネット調査で「生存者」と判明した記録			198	3.9%	314	6.2%	314	
<b>7 今後解明を進める記録等</b>	2,445	48.0%	1,618	31.8%	1,415	27.8%	-1030	・解明作業及び記録の統合が進んだことによる減
・死亡していると考えられる者の記録	1975	38.8%	1614	31.7%	1412	27.7%	-563	
・婚姻等により氏名を変更していると考えられる者の記録								
・過去の記録をオンラインに入力するまでの間の転記・入力ミス ・海外居住者 ・届出誤り（誤った氏名・生年月日）により収録された記録 等 ・氏名等の調査を継続している記録	470	9.2%	4	0.1%	3	0.1%	-467	
<b>計</b>	5,095	100.0%	5,095	100.0%	5,095	100.0%		

- 平成19年12月11日公表は、平成19年9月14日時点のデータ（ただし、統合済み記録数は11月9日時点、名寄せ件数は12月11日時点）をベースに作成
- 平成20年6月27日公表は、平成20年5月19日時点のデータ（ただし、統合済み記録数及び住基ネットによる調査結果は6月13日時点）をベースに作成
- 平成20年9月9日公表は、平成20年8月8日時点のデータ（ただし、統合済み記録数は8月29日時点、住基ネットによる調査結果は7月11日時点）をベースに作成

## 3月までに送付した「ねんきん特別便」の状況（平成20年9月30日現在）

発 送			回 答																																					
発送日	年金受給者	現役加入者																																						
19年			<b>【未到達】</b>																																					
12月17日	約30万人		年金受給者		現役加入者	合計																																		
25,26日	約18万人		12月28日時点(受給者)	約0.1万人(0.3%)	約3.1万人(2.5%)	—																																		
			3月3日時点(加入者)																																					
			9月30日現在	約0.7万人(0.2%)	約53.6万人(7.3%)	約54.3万人(5.3%)																																		
20年			<b>【未回答】</b>																																					
1月9日	約12万人		年金受給者		現役加入者	合計																																		
16日	約13万人		12月28日時点(受給者)	約38万人(78.9%)	約116万人(93.4%)	—																																		
23,24日	約30万人		3月3日時点(加入者)																																					
30日	約5万人		9月30日現在	約52万人(17.3%)	約270万人(37.0%)	約322万人(31.2%)																																		
2月6日	約20万人		<b>【回 答】</b>  <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="3"></th> <th style="text-align: center;">年金受給者</th> <th style="text-align: center;">現役加入者</th> <th style="text-align: center;">合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3"></td> <td>12/28時点(受)</td> <td>約10万人</td> <td>約5万人</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td>3/3時点(加)</td> <td>(20.8%)</td> <td>(4.1%)</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td>9/30現在</td> <td>約248万人</td> <td>約407万人</td> <td>約655万人</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td></td> <td>(82.5%)</td> <td>(55.7%)</td> <td>(63.5%)</td> </tr> </tbody> </table>							年金受給者	現役加入者	合計				12/28時点(受)	約10万人	約5万人	—				3/3時点(加)	(20.8%)	(4.1%)					9/30現在	約248万人	約407万人	約655万人					(82.5%)	(55.7%)	(63.5%)
							年金受給者	現役加入者	合計																															
							12/28時点(受)	約10万人	約5万人	—																														
							3/3時点(加)	(20.8%)	(4.1%)																															
							9/30現在	約248万人	約407万人	約655万人																														
								(82.5%)	(55.7%)	(63.5%)																														
13日	約40万人	約35万人					<b>【訂正あり】</b>																																	
20日	約40万人	約89万人					年金受給者 現役加入者 合計																																	
27日	約24万人	約168万人					12/28時点(受)	約1.6万人	約3.4万人	—																														
3月5日		約213万人					3/3時点(加)	<15.7%>	<67.6%>																															
12日		約224万人	9/30現在	約102万人	約293万人	約395万人																																		
19日	約56万人			<41.1%>	<72.0%>	<60.3%>																																		
21日	約12万人		<b>【訂正なし】</b>																																					
			年金受給者 現役加入者 合計																																					
			12/28時点(受)	約8.4万人	約1.6万人	—																																		
			3/3時点(加)	<84.3%>	<32.4%>																																			
			9/30現在	約146万人	約114万人	約260万人																																		
				<58.9%>	<28.0%>	<39.7%>																																		
	計 約300万人	計 約730万人																																						

※ 回答状況の上段は、年金受給者は12月28日時点、現役加入者は3月3日時点の状況。

※ ( )内の%は年金受給者・現役加入者・合計それぞれの発送件数に対する割合。< >内の%は年金受給者・現役加入者・合計それぞれの回答件数に対する割合。

(注) 1月末までの発送分約108万人については、3月28日に再送付。3月19日発送分のうち、出力誤りのあった約2万人分については3月28日に再送付。

## 4月から10月までに送付する「ねんきん特別便」の状況（平成20年9月30日現在）

発 送			回 答							
発送月	年金受給者	現役加入者	【未到達】	年金受給者	現役加入者	合 計				
20年										
4月～5月	約3,395万人			約16万人(0.5%)	約101万人(2.3%)	約117万人(1.5%)				
6月～9月 (9/30まで)		約4,386万人								
発送済計 (9/30まで)	約3,395万人	約4,386万人								
今後発送 予 定 (10月末まで)		約2,062万人								
合 計	約3,395万人	約6,448万人								
			【未回答】	年金受給者	現役加入者	合 計				
				約868万人(25.6%)	約2,909万人(66.3%)	約3,778万人(48.6%)				
			【回 答】	年金受給者	現役加入者	合 計				
				約2,511万人 (74.0%)	約1,375万人 (31.4%)	約3,887万人 (50.0%)				
					【訂正あり】	年金受給者	現役加入者	合 計		
						約229万人 <9.1%>	約108万人 <7.8%>	約337万人 <8.7%>		
							【訂正なし】	年金受給者	現役加入者	合 計
								約2,282万人 <90.9%>	約1,268万人 <92.2%>	約3,550万人 <91.3%>

※ ( )内の%は年金受給者・現役加入者・合計それぞれの発送件数に対する割合。< >内の%は年金受給者・現役加入者・合計それぞれの回答件数に対する割合。

## ねんきん定期便の概要について

被保険者一人ひとりに対して、保険料納付実績や年金額の見込みなど、年金に関する個人情報をご被保険者に分かりやすく通知し、ご確認をいただく。

- 送付対象の方 国民年金、厚生年金の被保険者
- 実施時期 平成21年4月～
- 送付周期 毎年誕生月に送付

### 通知する内容

#### (1) 21年度

- ①年金加入期間（加入月数、納付済月数等）
- ②50歳未満の方には加入実績に応じた年金見込額。50歳以上の方には、「ねんきん定期便」作成時点の加入制度に引き続き加入した場合の将来の年金見込額。なお、既に年金受給中（全額停止中も含む）の方には年金見込額は通知しません。
- ③保険料の納付額（被保険者負担分累計）
- ④年金加入履歴（加入制度、事業所名称、被保険者資格取得・喪失年月日等）
- ⑤厚生年金のすべての期間の月毎の標準報酬月額・賞与額、保険料納付額
- ⑥国民年金のすべての期間の月毎の保険料納付状況（納付、未納、免除等の別）

#### (2) 22年度以降

- ・ 上記①～③について、更新し通知する。また、上記⑤及び⑥について、直近一年分を通知する。
- ・ 節目年齢時（35歳、45歳、58歳）の方々に対しては、21年度と同内容を更新して通知する。



# 紙台帳（マイクロフィルムを含む）とコンピュータ記録との突合せ（イメージ）

## I これまでの取組

- |                          |         |                       |
|--------------------------|---------|-----------------------|
| ① 国民年金の特殊台帳              | 3,300万件 | → 20年度中に突合せ実施         |
| ② 国民年金の被保険者名簿<br>(市町村保管) | 1.4億件   | → 20年度は国への移管の準備       |
| ③ 厚生年金の被保険者名簿・原票         | 6.8億件   | → サンプル調査の結果等を踏まえて取り組む |
| 合計                       | 8.5億件   |                       |

## II サンプル調査の結果と取組の方向

- ① 紙台帳等とオンライン記録の不一致は約1.4%

- ② 紙台帳等とオンライン記録との不一致点は、各種の関係資料の照合や最終的には本人確認により対処する必要がある
- ③ 一人の方の記録が全国の複数の社会保険事務所・市町村に散らばって保管されている  
→ 現在のままでは、突合せが非効率

⑤ 作業量が膨大

④ 古い紙記録の劣化対策も必要

効率的な記録検索を可能とするシステムの整備

## III 作業スケジュール

平成21年度

### 紙台帳の「電子画像データ検索システム」の整備

- ・ 複数の社会保険事務所に分散して保管されている記録の個人単位での集約化
- ・ 劣化が進む紙記録の電子化

- ① 効率的な突合せ作業のための基盤整備
- ② 国民が年金記録をいつでも簡便に確認できる仕組みの構築
- ③ 年金記録の将来にわたる適切な保管

平成22・23年度

受給者・加入者からの申出分について実施  
(集中受付期間)

申出のない受給者分

平成24年

申出のない加入者分

- ・ 名簿等の記録に基づいて単純に補正することのないよう、慎重に作業(他の書類の確認等)を行う
- ・ 最終的には御本人に確認
- ・ 申出のない記録については、不一致率の高い記録から着手するなど順次実施

# 電子画像データ検索システムのイメージ

山田 太郎

## 検索システム

基礎年金番号 5150-123456

厚生年金(A社保)

東あいう-123  
山田 太郎 S5.12.1生  
3203-234567  
資格記録 種別 標報 原因  
S25.4.1 ① 010 取得  
S29.5.1 ① 018 月変  
S33.4.1 喪失

厚生年金(B社保)

西はひふ-1  
山田 太郎 S5.12.1生  
2103-456789  
資格記録 種別 標報 原因  
S35.8.1 ① 036 取得  
S40.5.1 喪失

国民年金(C社保)

3150-345678  
山田 太郎 S5.12.1生  
〇〇市××町1-1-1  
資格記録 種別 原因  
S40.5.1 強制 取得  
S53.5.1 喪失

国民年金(D市町村)

5150-123456  
山田 太郎 S5.12.1生  
〇〇市××町1-1-1  
資格記録 種別 原因  
S53.5.1 強制 取得  
H11.5.1 喪失

基礎年金番号をキーに検索・集約

基礎年金番号  
5150-123456  
(統合済手番)  
3203-234567  
2103-456789  
3150-345678  
5150-123456

## 電子画像データベース

厚生年金被保険者名簿

東あいう-300  
東あいう-124  
東あいう-123  
山田 太郎 S5.12.1生  
3203-234567  
資格記録 種別 標報 原因  
S25.4.1 ① 010 取得  
S29.5.1 ① 018 月変  
S33.4.1 喪失

厚生年金被保険者名簿

西はひふ-10  
西はひふ-3  
西はひふ-1  
山田 太郎 S5.12.1生  
2103-456789  
資格記録 種別 標報 原因  
S35.8.1 ① 036 取得  
S40.5.1 喪失

国民年金特殊台帳

3150-756310  
3150-756151  
3150-345678  
山田 太郎 S5.12.1生  
〇〇市××町1-1-1  
資格記録 種別 原因  
S40.5.1 強制 取得  
S53.5.1 喪失

市町村国民年金名簿

5150-852325  
5150-756124  
5150-123456  
山田 太郎 S5.12.1生  
〇〇市××町1-1-1  
資格記録 種別 原因  
S53.5.1 強制 取得  
H11.5.1 喪失

## 紙台帳・マイクロフィルム等

A社会保険事務所  
厚生年金被保険者名簿

東あいう-300  
東あいう-124  
東あいう-123  
山田 太郎 S5.12.1生  
3203-234567  
資格記録 種別 標報 原因  
S25.4.1 ① 010 取得  
S29.5.1 ① 018 月変  
S33.4.1 喪失

B社会保険事務所  
厚生年金被保険者名簿

西はひふ-10  
西はひふ-3  
西はひふ-1  
山田 太郎 S5.12.1生  
2103-456789  
資格記録 種別 標報 原因  
S35.8.1 ① 036 取得  
S40.5.1 喪失

C社会保険事務所  
国民年金特殊台帳

3150-756310  
3150-756151  
3150-345678  
山田 太郎 S5.12.1生  
〇〇市××町1-1-1  
資格記録 種別 原因  
S40.5.1 強制 取得  
S53.5.1 喪失

D市町村  
市町村国民年金名簿

5150-852325  
5150-756124  
5150-123456  
山田 太郎 S5.12.1生  
〇〇市××町1-1-1  
資格記録 種別 原因  
S53.5.1 強制 取得  
H11.5.1 喪失



画像ファイル化  
検索キーとして年金手帳記号番号を入力

※基礎年金番号をキーに個人単位に集約

※サーバーに収録  
38

※社会保険事務所、市町村ごとに保管

## 標準報酬・資格喪失の遡及訂正事案(17事案)に係る調査結果について

### 1. 調査結果

- 遡及して資格喪失させたことは事実在即していた可能性が考えられるが、その後の指導に誤りがあった事案 ..... 1件
- 社会保険事務所の職員が事実と反する処理であることを知っていたと考えられる事案 ..... 1件
- 事実と反する処理であることを職員が知っていたかどうか明らかにならなかった事案 ..... 15件

#### ※1 調査した17事案の経緯

- ① 第三者委員会に申立てがあり、あっせんに至った事案： 16件
- ② 事業主が、社会保険事務所の示唆により、事実と反して遡及訂正をしたと証言をしている事案： 1件

※2 第三者委員会に申立てがあり、あっせんに至った16件については、あっせんのとおり申立人の記録を訂正済みである。

※3 標準報酬・資格喪失の遡及訂正については、例えば、届出していた報酬額が経営難で支払われなくなっていた場合に、実態に合わせて、届出されている報酬額を遡及して引き下げることは適正な処理。一方、報酬額は変わっていないのに、実態と反し、遡って報酬額を引き下げることを、事務所職員が示唆したか、知っていた場合には、社会保険事務所の職員の対応として問題となる。

### 2. 今回の調査対象事案への対応

- (1) 社会保険事務所の職員が事実と反する処理であることを知っていたと考えられる1件の事案に関し、当該職員が他に関与した事案がなかったかどうか等の調査を行った上で、関係職員に対して厳正に対処する。
- (2) 今回の調査対象事案に係る事業所に勤務していた他の従業員のうち、同様の遡及訂正処理が行われている可能性がある者について、早急に事実の確認を行い、必要な記録の訂正を行う。

(平成20年9月9日発表)

## 調査結果を踏まえた対応

### 1. 上記以外の第三者委員会あっせん事案等の調査の実施

- (1) 今回の調査対象事案以外に第三者委員会であっせんが行われた事案(平成20年10月20日現在52件)について調査を行う。
- (2) 外形から同様の事案と見られる第三者委員会申立事案(平成20年1月末時点で160件程度)に係る内容の分析及び個々の事案の遡及訂正理由等の調査を行う。
- (3) 元社会保険庁職員から、組織的に不適正な遡及訂正処理が行われていたとの証言があった件について、事実関係の調査を行う。

### 2. 記録を抽出した上での調査

#### ○ 調査方針

上記の調査等を踏まえ、オンライン上の全ての記録から不適正な遡及訂正処理の可能性のある記録を抽出した上で、ご本人による当該記録の確認に基づき、調査を行うことについて早急に検討し、実施する。

#### ○ 具体的取り組み

第三者委員会のあっせん事案等の分析に基づき、不適正な標準報酬の遡及訂正処理の可能性のある記録として、下記の3つの条件の全てに該当する記録(約6万9千件)を抽出し、うち厚生年金受給者(およそ2万件)については、本年10月16日から、社会保険事務所職員による戸別訪問を開始し、ご本人による記録確認及びそれに基づく調査を行うこととしたところ。

また、3条件のそれぞれに該当する件数の単純合計の延べ約144万件(上記戸別訪問の対象者を除く)については、下記3-(3)及び4-(2)の記録送付の際に、年金受給者や現役加入者への注意喚起を行う文書を同封する。

#### ※ 3つの条件

- ① 標準報酬月額を引き下げ処理と同日もしくは翌日に資格喪失処理が行われている。
- ② 5等級以上遡及して標準報酬月額が引き下げられている。
- ③ 6か月以上遡及し標準報酬月額が引き下げられている。

### 3. 年金受給者による記録確認

- (1) 年金受給者に対し、社会保険事務所等における相談を呼びかけるとともに、平成20年度中に、インターネットによる年金記録照会(標準報酬月額も閲覧可)を開始する。
  - (2) 平成19年12月から年金受給者に送付している「ねんきん特別便」により、ご本人に資格喪失日等の記録を確認していただく。
  - (3) さらに、平成21年中に、厚生年金受給者全員に対する標準報酬月額の情報を含むお知らせの送付を開始し、ご本人に記録を確認していただく。
- ※ 上記(1)～(3)については、受給者から、記録が事実と相違していると申し出があったものについて、社会保険事務所の事務処理や事業主等について調査を行うものとする。

### 4. 現役加入者による記録確認

- (1) 平成20年2月から現役加入者に対して送付している「ねんきん特別便」により、ご本人に資格喪失日等の記録を確認していただく。
  - (2) 平成21年4月から、現役加入者に「ねんきん定期便」(標準報酬月額の情報を含む)を送付し、ご本人に記録を確認していただく。
- ※ 上記(1)及び(2)については、現役加入者から、記録が事実と相違していると申し出があったものについて、社会保険事務所の事務処理や事業主等について調査を行うものとする。

### 5. 再発防止の徹底

- (1) 遡及訂正処理を行う場合に、事実関係が確認できる関係書類(賃金台帳、法人登記簿等)の添付を徹底。
- (2) 滞納事業所の全喪処理や延滞金の取扱い等について、社会保険事務所長自らが把握する体制を構築。
- (3) 一定の遡及訂正処理に係る届書について、社会保険事務局が事前チェックを行う体制を整備。
- (4) 事業所調査において、遡及訂正処理が行われた届出についての調査を重点項目に追加。
- (5) 適用・徴収関係書類の管理の在り方について、業務の性格等に応じた見直しを検討。