

社会保険新組織の実現に向けた有識者会議(第7回)

平成17年11月21日(月)
10時00分 ~ 12時00分
厚生労働省 専用第15会議室

議 事 次 第

1. 開会

2. 議事

組織改革の方向性について
人員削減計画等について

3. 閉会

組織改革の方向性について（論点整理メモ）

年金運営新組織が国民の信頼を回復し、再出発するためには、業務改革、職員の意識改革及び組織改革を一体的に成し遂げていくことが不可欠であり、新組織実現会議においては、これまでに、

- ① 新組織発足までの間に、もう一段の業務改革を推進するための「業務改革プログラム」
- ② 職員の意識改革を徹底するための基盤となる「新人事評価制度」

について、とりまとめを行った。

今後、組織改革に関する意見の集約を行うこととなるが、年金運営新組織については、

- ① これまでの社会保険庁が事実上解体され設置されるものであり、前例にとらわれないものとする必要があること、
- ② 全国民の強制加入を前提として、国民に対して、超長期にわたり保険料納付と年金受給の約束を守らなければならないという、他に例のない公的年金制度の特性を踏まえる必要があることにかんがみ、

新しい特別な組織・構造等を備えた新組織を実現することとし、こうした基本的な考え方にに基づき、以下の点について検討する。

1 年金運営新組織の法律上の位置づけ・名称

- 年金運営新組織の法律上の位置づけについては、以下の年金運営新組織の構造・機能等についての検討を踏まえた上で、
 - ① 国家における公的年金制度の重要性や、極めて大きなまとまりのある実施事務という年金業務の性格を踏まえ、国家行政組織の基本的考え方に則り、外局とするか、
 - ② 社会保険事業に対する国民の信頼を回復するためには、名実ともに新たな国家行政組織として再出発するという姿勢を重視し、特別の機関とするか、について判断することが適当ではないか。

- また、名称については、年金の運営を行う組織であることを端的に示すものとするのが望ましいのではないか。

2 年金運営新組織の構造・機能

(1) 意思決定機能

- 組織の意思決定に関しては、責任の所在を明確にすることが重要であり、新組織の長が重要事項を決定するに際し、年金運営会議の「議を経なければならない」とする先行有識者会議の結論に即して、新組織としての最終的な意思決定権は長に属するものとしつつ、長は、年金運営会議の審議を最大限尊重しながら意思決定を行わなければならないものとするべきではないか。
- したがって、年金運営会議の審議結果は、事実上、長の意思決定を強く拘束するものであり、年金運営会議については、審議会ではない新しいタイプの意思決定補助機関として、法律上位置づけるべきではないか。
- 年金運営会議の構成員については、審議事項や新組織の業務内容に即した分野の専門家とすることが必要であり、また、長の最終的な意思決定を補助するという性格から少数とすることが望ましいことから、長のほか、年金制度、組織統治、サービス改善、料金徴収、システム等に精通した専門家4名程度による構成とすべきではないか。
なお、これらの構成員については常勤・非常勤を問わず、ふさわしい人材を確保することを重視しつつ、少なくとも1名は常勤とすべきではないか。
- 一方、運営評議会については、年金受給者や年金保険料負担者等の意向を、新組織の事業運営に十分反映させるために設けるものであり、自由活発な意見聴取を十分に行うことができるよう、構成員や在り方を随時、見直しながら、その時々状況に最も適した効果的・弾力的な運営を図ることができるものにすべきではないか。また、地域ごとに運営評議会的な意見聴取の場を設けることが必要ではないか。
こうした観点から、制度上の位置づけを検討するとともに、年金受給者や年金保険料負担者等の意向を、新組織の

事業運営に十分反映させるとの精神については、法律上明記すべきではないか。

(2) 監査機能

○ 特別監査官や特別監査官補佐については、十分な内部牽制体制を確立するためのものであり、新組織が国民の信頼を回復する上で重要な要素であることから、専門性の高い外部専門家を配置することについて、新組織の長の法律上の義務として位置づけるべきではないか。

○ 特別監査官については、新組織の長直属とすることを法令上位置づけるとともに、会計監査担当及び業務監査担当（個人情報管理監査担当を兼ねる）の2名とし、会計監査担当については公認会計士、業務監査担当については企業経営、企業の内部監査、経営コンサルティング等に精通した専門家とすべきではないか。

また、特別監査官を補佐する特別監査官補佐については、それぞれの担当ごとに2名配置することとしてはどうか。

なお、特別監査官については常勤・非常勤を問わず、ふさわしい人材を確保することを重視することとし、特別監査官補佐については常勤としてはどうか。

○ 現在、監査担当組織については、会計監査と業務監査により分離されているが、特別監査官等の指揮の下に、会計監査と業務監査が有機的に連携しつつ、円滑に監査実務を遂行することができるよう、監査担当組織の一元化を図ることとしてはどうか。

(3) 新組織と企画立案部局との関係

○ 業務運営上の観点から制度の改正が必要と認めた場合における「新組織の長の厚生労働大臣への提案」及び業務運営に影響を与える制度改正事項に係る「新組織の長の意見の聴取・尊重」については、具体的な実行上のルールを確立することにより、新組織と年金制度の企画立案部局との十分な連携を確保すべきではないか。

3 その他

- 以上の基本的な考え方について、新組織実現会議において議論を行った上で、さらに法律案に盛り込むべき事項について検討を進めることとする。

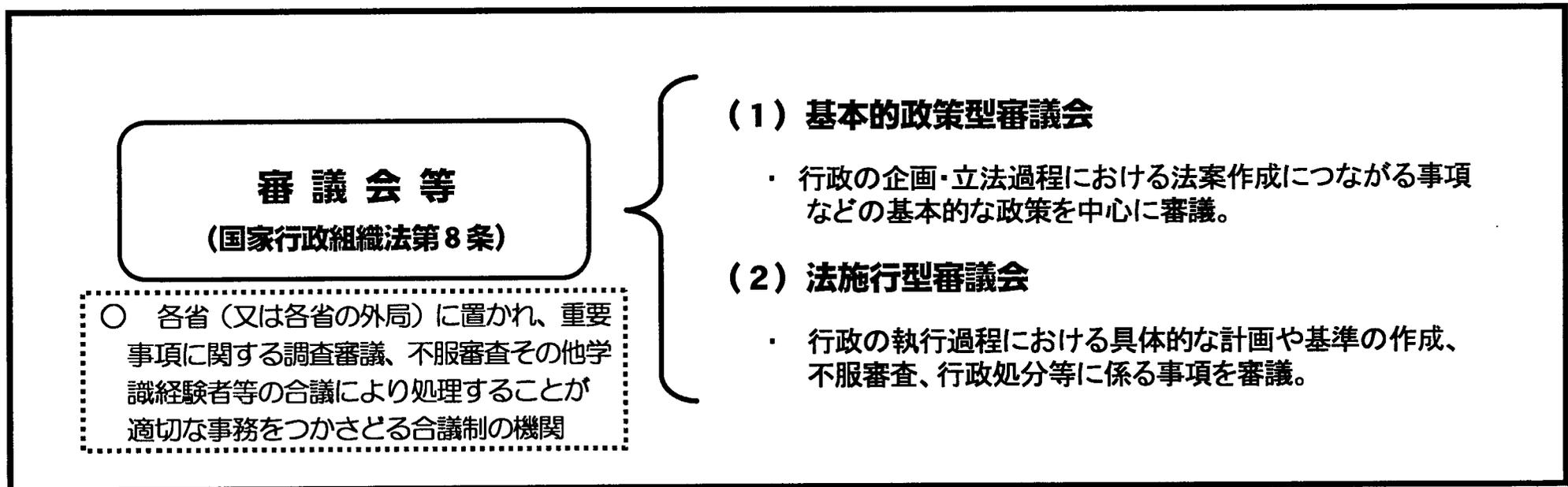
- その際、国民の信頼に足る新たな組織として再出発することを明確にする観点から、厚生労働省設置法の一部改正ではなく、公的年金の業務運営の基本等を定めた新たな単独立法とする方向で検討すべきではないか。

新組織の構造・機能に関する法制度等の概要について

1. 「審議会等」について

- 国家行政組織法上の「審議会等」については、一般に、その位置付け・審議内容によって、以下の2つの類型に分類される。

<『中央省庁等改革の推進に関する方針』(平成11年4月27日中央省庁等改革推進本部決定)>



(参考) 「懇談会等行政運営上の会合」について

- 審議会等とは異なり、行政運営上の意見聴取、懇談等の場として性格付けられるものであり、大臣等が行政機関職員以外の有識者等の参集を求め、同一名称の下に、同一者に、複数回、継続して参集を求めることを予定しているもの。

II. 審議機関の議決と行政機関の長の決定権の関係について

1. 「社会保険庁の在り方に関する有識者会議」最終とりまとめ

第2-1 公的年金の運営主体について（抜粋）

(2) 組織の機能の在り方

○ 新組織の長が、以下に掲げる重要事項を決定するに際しては、年金運営会議の議を経なければならないこととする。そのほか、年金運営会議として、逐次、その議に付すことが必要と判断した事項について審議する。

- ・ 運営の基本方針
- ・ 事業計画の策定
- ・ 予算の概算要求
- ・ 人事政策の基本方針
- ・ 事業報告の策定
- ・ 一定額以上の予算執行 等

2. 審議機関の議決と行政機関の長の決定権に関する法令用語について

○ 法令上、審議機関の議決と行政機関の長の決定権の関係を規定する代表的な用語については、それぞれ審議機関の議決が持つ拘束力に関し、一般的に、以下のように解されている。

法令上の用語	議決の拘束力	
「議決(決議)を経て」 「議により」	法的な拘束力あり	
「議に基づいて」 「議を経て」	法的な拘束力なし	比較的拘束力が強い
「議に付し」		比較的拘束力が弱い

①「議決を経て」

＜立法例＞ 独立行政法人宇宙航空研究開発機構法（平成14年法律第161号）

（宇宙開発に関する長期的な計画）

第十九条 主務大臣は、中期目標（略）を定め、又は変更するに当たっては、宇宙開発委員会の議決を経て主務大臣が定める宇宙開発に関する長期的な計画に基づかなければならない。

②「議により」

＜立法例＞ 中央省庁等改革基本法（平成10年法律第103号）

（教育科学技術省の編成方針）

第二十六条 教育科学技術省は、次に掲げる機能及び政策の在り方を踏まえて編成するものとする。

一・二（略）

三 総合科学技術会議の議により策定される科学技術に関する基本方針を踏まえ、研究開発に関する具体的な計画を策定し、その推進を図るとともに、これに基づく関係府省の間の調整を行うこと。

③「議に基づいて」

＜立法例＞ 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）

（任期）

第七条 学長及び部局長の任期については、評議会の議に基づき学長が定める。

④「議を経て」

＜立法例＞ 健康保険法（大正11年法律第70号）

（保険料率）

第一百六十条 政府が管掌する健康保険の被保険者に関する一般保険料率は、千分の八十二とする。

2～6（略）

7 厚生労働大臣は、第四項の申出を受けた場合において、必要があると認めるときは、社会保障審議会の議を経て、千分の六十六から千分の九十一までの範囲内において、第一項の一般保険料率（略）を変更することができる。

⑤「議に付し」

＜立法例＞ 外務公務員法（昭和27年法律第41号）

（政令及び外務省令）

第二十六条 外務大臣は、第十七条第三項及び第二十一条の規定に基く政令案の立案並びに第十条、第十一条、第十四条、第十五条、第十六条第四項及び第二十三条第四項の規定による外務省令の制定又は改廃を行うときは、あらかじめ審議会の議に付し、その意見に基いてこれをしなければならない。

Ⅲ. 国の行政組織の設置根拠の法形式について

1. 一般的な法形式（各省設置法に規定）

- 国の行政組織は、その設置根拠が各省設置法に規定されるのが原則である。
- 現行の社会保険庁については、厚生労働省設置法にその任務、所掌事務及び地方支分部局に関する規定が置かれており、その他、社会保険庁の組織に関する細則は、厚生労働省組織令、厚生労働省組織規則に規定されている。

2. 別法に規定する形式

- 各省の「外局」については、当該組織の職員の職務及び権限や、他の行政機関との調整等に関し、特別な規定を置く必要があるときには、単独の設置法に根拠規定を置く場合がある。
- 単独の設置法に具体的な設置根拠を持つ「外局」の例は、以下の通り。

組織名	設置の根拠法	特別な規定の内容
公安調査庁	公安調査庁設置法	○公安調査官の勤務地及び管轄区域外の職務を規定
海上保安庁	海上保安庁法	○海上保安官等の権限、武器の携帯・使用、関係行政機関との連携を規定
海難審判庁	海難審判法	○海難審判の趣旨、組織、手続、効果等を規定
消防庁	消防組織法	○自治体の役割及び機関(消防本部、消防署等)を含め、消防組織全体を規定
中小企業庁	中小企業庁設置法	○公正取引委員会等の関係行政庁との関係を規定

- また、単独の設置法や関連事業法に具体的な設置根拠を持つ「特別の機関」の例は、以下の通り。

組織名	設置の根拠法
地震調査研究推進本部	地震防災対策特別措置法
中央駐留軍関係離職者等対策協議会	駐留軍関係離職者等臨時措置法
公害対策会議	環境基本法
中央選挙管理会	公職選挙法
日本学士院	日本学士院法
日本ユネスコ国内委員会	ユネスコ活動に関する法律
太平洋広域漁業調整委員会	漁業法
日本海・九州西広域漁業調整委員会	
瀬戸内海広域漁業調整委員会	
検察庁	検察庁法
国税不服審判所	国税通則法
日本政府在外事務所	日本政府在外事務所設置法
小笠原総合事務所	小笠原諸島の復帰に伴う法令の適用の暫定措置等に関する法律

●厚生労働省設置法（抄）（平成11年法律第97号）

第四章 外局

第一節 設置

第二十五条 国家行政組織法第三条第二項の規定に基づいて、厚生労働省に、社会保険庁を置く。

2 (略)

第二節 社会保険庁

第一款 任務及び所掌事務

(長官)

第二十六条 社会保険庁の長は、社会保険庁長官とする。

(任務)

第二十七条 社会保険庁は、政府が管掌する健康保険事業、船員保険事業、厚生年金保険事業及び国民年金事業並びに児童手当事業のうち拠出金の徴収に関する部分を適正に運営することを任務とする。

(所掌事務)

第二十八条 社会保険庁は、前条の任務を達成するため、第四条第一項第七十四号（児童手当法（昭和四十六年法律第七十三号）の規定による拠出金の徴収に関する部分に限る。）に掲げる事務、同項第九十四号、第九十五号、第九十八号及び第九十九号に掲げる事業（政府が管掌するものに限る。）の実施に関する事務並びに同項第二百二号及び第百九号から第百十一号までに掲げる事務をつかさどる。

第二款 地方支分部局

(地方社会保険事務局)

第二十九条 社会保険庁に、地方支分部局として、政令で定める数の範囲内において、地方社会保険事務局を置く。

2 地方社会保険事務局は、社会保険庁の所掌事務を分掌する。

3 厚生労働大臣は、前項に定める事務のほか、地方社会保険事務局に、厚生労働省の所掌事務のうち医療保険の医療（老人保健法の規定による医療、入院時食事療養費に係る療養、特定療養費に係る療養及び老人訪問看護療養費に係る指定老人訪問看護を含む。）に関する指導及び監督に関する事務並びに社会保険診療報酬支払基金の指導及び監督に関する事務（老人保健関係業務、退職者医療関係業務及び介護保険関係業務に関するものを除く。）を分掌させることができる。

4 地方社会保険事務局は、前項に定める事務については、厚生労働省の内部部局として置かれる局で当該事務を所掌するものの局長の指揮監督を受けるものとする。

5 地方社会保険事務局の名称、位置、管轄区域及び内部組織は、厚生労働省令で定める。

(社会保険事務所)

第三十条 地方社会保険事務局の所掌事務の一部を分掌させるため、所要の地に、社会保険事務所を置く。

2 社会保険事務所の名称、位置、管轄区域、所掌事務及び内部組織は、厚生労働省令で定める。

●厚生労働省組織令（抄）（平成12年政令第252号）

第二章 外局

第一節 社会保険庁

第一款 特別な職

（次長）

第百五十七条 社会保険庁に、次長一人を置く。

第二款 内部部局

（部の設置）

第百五十八条 社会保険庁に、次の二部を置く。

総務部

運営部

（総務部の所掌事務）

第百五十九条 総務部は、次に掲げる事務をつかさどる。

一～十六（略）

（運営部の所掌事務）

第百六十条 運営部は、次に掲げる事務をつかさどる。

一～六（略）

（社会保険庁の課等の数）

第百六十一条（略）

第三款 施設等機関

（設置）

第百六十二条 社会保険庁に、次の施設等機関を置く。

社会保険大学校

社会保険業務センター

（社会保険大学校）

第百六十三条（略）

（社会保険業務センター）

第百六十四条（略）

第四款 地方支分部局

（地方社会保険事務局の数）

第百六十五条（略）

●厚生労働省組織規則（抄）（平成13年厚生労働省令第1号）

第二章 外局

第一節 社会保険庁

第一款 内部部局

第一目 課の設置等

（総務部に置く課）

第七百九十五条 総務部に、次の四課を置く。

総務課

職員課

経理課

サービス推進課

（総務部各課の所掌事務）

第七百九十六条～第七百九十九条（略）

（運営部に置く課）

第八百条 運営部に、次の三課を置く。

企画課

医療保険課

年金保険課

（運営部各課の所掌事務）

第八百一条～第八百三条（略）

第二目 課の内部組織

第八百四条～第八百八条（略）

第二款 施設等機関

第一目 社会保険大学校

第八百九条～第八百十三条（略）

第二目 社会保険業務センター

第八百十四条～第八百四十七条（略）

第三款 地方支分部局

第八百四十八条～第八百七十五条（略）

社会保険庁の組織・業務改革に伴う人員削減計画(素案)

【計画】

行政組織のスリム化と公務員数の純減を図るため、社会保険庁の組織及び業務の改革を進めるに際して、

- ①定型的業務の外部委託や市場化テストによる外部委託の拡大、システムの刷新等による業務そのものの削減、業務の広域的な集約化等による合理化を徹底するとともに、
- ②その一部を活用して、年金保険料の徴収体制の充実をはじめとした強化すべき業務への人員シフトを図りながら、

平成18年度から24年度までの7年間に、平成17年度の人員数に比較して、

- ①政府管掌健康保険の公法人(非公務員型)への移管を含めて、常勤公務員の定員を20%以上純減するとともに、
- ②常勤及び非常勤の公務員をあわせて、1万人程度の純減を行う。

※新組織への移行は平成20年秋の予定であるが、社会保険オンラインシステムの刷新に5年程度を要し、システムを前提として広域的な集約化を段階的に行う必要があることから、7年間を計画期間として設定。

(参考1) 現時点における試算

＜現行の社会保険庁＞	
(1) 正規職員	17,365人
(2) 非常勤職員	11,461人
① 謝金職員	5,211人
② 国民年金推進員	3,108人
③ 事務補助員	3,142人
<hr/>	
計	28,826人

※平成17年度予算定員
(但し、事務補助員は、短期雇用も常勤換算)



＜年金運営新組織＞	
・ 正規職員	13,000人程度
・ 非常勤職員	5,200人程度
<hr/>	
計	18,200人程度

＜本省(地方厚生局)への移管＞	
・ 正規職員	800人程度(保険医療の指導監督等)

＜政管健保の公法人＞ (非公務員型)	
・ 正規職員	2,000人程度
・ 非常勤職員	1,500人程度
<hr/>	
計	3,500人程度

＜削減＞ (合理化による減から強化する業務へのシフトを控除した後の純減)	
・ 正規職員	1,500人程度の減
・ 非常勤職員	4,800人程度の減
<hr/>	
計	6,300人程度の減

(参考2)

社会保険庁の組織・業務改革に伴う人員削減試算の内訳(現時点における試算)

<合理化による減>

		正規職員	非常勤職員	合計
事務の集中化による定型的業務等の外部委託化		1200～1300人	1400～1500人	2600～2700人
システムの刷新による業務そのものの減		800～900人	100～200人	900～1000人
バックオフィス業務の効率化		300～400人		300～400人
社会保険事務局のブロック単位化による減		200～300人		200～300人
健保給付等業務の効率化		150～250人		150～250人
小計		2800～2900人	1600～1700人	4400～4500人
市場化テストによる 外部委託 (モデル実施三事業を 全国実施した場合)	未適用事業所の適用促進		300人程度	300人程度
	国民年金保険料の収納	800～900人	2500～2600人	3400～3500人
	年金電話相談センター		800人程度	800人程度
	小計	800～900人	3600～3700人	4500～4600人
合計		3700～3800人	5300～5400人	9000～9100人

<強化する業務へのシフト>

	正規職員	非常勤職員	合計
国民年金の保険料の長期未納者に対する強制徴収等	1000人	600人程度	1600人程度
厚年・健保の未加入事業所の職権適用、保険料の滞納整理	500～600人		500～600人
内部統制機能の強化、オンラインシステム運営体制の強化、業務品質の向上、団塊世代対策、その他	600～700人		600～700人
合計	2100～2200人	600人程度	2700～2800人

<削減>

差し引き	1500人程度	4800人程度	6300人程度
------	---------	---------	---------

(参考3) 合理化方策の具体的な内容

社会保険オンラインシステム刷新可能性調査や、社会保険業務・システムの見直し計画の検討（外部専門事業者に委託して削減可能業務量を試算）を踏まえるとともに、市場化テストの試行の状況を踏まえて、以下の合理化を行う。

<p>1. 事務の集中化による定型的業務の外部委託化</p>	<p>・ 現在、社会保険事務所で受理している申請、届出等の処理を、ブロック単位に1箇所から複数設置する広域的な事務処理センターに集約し、行政の職員と外部委託先の職員が連動して効率的に分担処理する仕組みを構築</p>
<p>2. システムの刷新による業務そのものの減</p>	<p>・ 社会保険オンラインシステムを刷新し、①手作業で行っている処理を自動化する、②社会保険庁が既に保有している情報については、被保険者による届出等の書類への記入を省略、③住民基本ネットワーク、共済組合等の他の公的機関とのデータ連携を図ることにより、職員が行う業務そのものを削減</p>
<p>3. バックオフィス業務の効率化</p>	<p>・ 現在開発中の各省共通の人事給与システム、共済システムの導入や、全庁LANの活用により業務を効率化</p>
<p>4. 社会保険事務局のブロック単位化による減</p>	<p>・ 都道府県単位に設置している社会保険事務局を、ブロック単位に集約</p>
<p>5. 健保給付等業務の効率化</p>	<p>・ 政管健保の給付業務等を公法人に移行する際に、新たなシステムを構築して、業務を効率化</p>
<p>6. 市場化テスト（未適用事業所の適用促進）</p>	<p>・ 厚生年金・健康保険の未適用事業所の把握業務及び加入勧奨業務を包括的に委託</p>
<p>7. 市場化テスト（国民年金保険料の収納）</p>	<p>・ 必要な未納者情報を提供した上で、電話による納付督促、戸別訪問による納付督促及び保険料の納付委託を包括的に委託</p>
<p>8. 市場化テスト（年金電話相談センター）</p>	<p>・ 年金電話相談センターの業務（電話による年金相談、電話による各種通知等への問合せの対応）を委託</p>

(参考4) 強化する業務の具体的な内容

国民年金の保険料の長期未納者に対する強制徴収等の収納対策など、優先度の高いものから体制強化を行う。

<p>1. 国民年金の保険料の長期未納者に対する強制徴収等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・国民年金の保険料の長期未納者について、年間60万人に対して最終催告状を送付して、強制徴収の手続きを行う。 ・国民年金の保険料の長期未納者のうち、市町村からの所得情報により免除対象者に該当することが判明した者については、免除の手続きを勧奨する。
<p>2. 厚年・健保の未加入事業所の職権適用、保険料の滞納整理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・厚生年金、健康保険の未加入事業所について、重点的な加入指導を行っても手続きを行わない場合は、職権で適用手続を行う。 ・厚生年金、健康保険の保険料の滞納処分を進める。
<p>3. 内部統制機能の強化、オンラインシステム運営体制の強化、業務品質の向上、団塊世代対策等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・業務改善、人材育成、監査等の内部ガバナンス機能を強化する。 ・社会保険オンラインシステムの運営管理体制を強化し、開発業者へ依存しやすい体質を改め、開発コストの適正化を図るとともに、プログラム誤りの防止を図る。 ・年金相談等の業務品質の向上を図る。 ・いわゆる団塊世代が年金受給権を取得する世代となることによる給付、相談等の業務増に対応する。

(参考5) 政府全体の動き

・「総人件費改革基本指針」(平成17年11月14日、経済財政諮問会議)(抜粋)

1. 公務員の定員の純減目標

(1) 国家公務員の純減目標

国の行政機関の定員(33.2万人)を今後5年間で5%以上純減させる。

職員の新組織への移行について（論点）

1. 年金新組織への職員の移行について

- ・年金運營業務に従事する職員には、その重要な任務を担う責任感と能力が求められることから、それにふさわしい厳正な「サービスの宣誓」を行った者に限り、新組織の職員とするなど、所要の措置を講じるべきではないか。
- ・サービスの宣誓の内容としては、例えば、公的年金事業の重要性の自覚、国民が納付した保険料を扱うことの自覚、強い責任感、誠実、公正など、年金新組織の職員に必要な内容を盛り込むべきではないか。

○これまでの省庁再編の例では、該当する組織の職員は、他省庁、他部局への配置転換など、別に辞令を発せられない限り、新たな組織の職員となるものとする旨の職員の引継ぎ規定を法律上設けている。

（例）金融監督庁 → 金融庁の場合（金融庁設置法（平成十年十月十六日法律第百三十号）附則）
（職員の引継ぎ）

第4条 この法律の施行の際現に従前の金融監督庁の職員である者は、別に辞令を発せられない限り、同一の勤務条件をもって、金融庁の職員となるものとする。

○サービスの宣誓については、国家公務員法、地方公務員法、警察法、自衛隊法により、それぞれ、職員にサービスの宣誓を義務づける規定があり、宣誓書の内容は、法令で以下のように定められている。

【国家公務員】 私は、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべき責務を深く自覚し、日本国憲法を遵守し、並びに法令及び上司の職務上の命令に従い、不偏不党かつ公正に職務の遂行に当たることをかたく誓います。

【地方公務員】 私は、地方自治の本旨を体するとともに、公務を民主的かつ能率的に運営すべき責務を深く自覚し、全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を執行することを固く誓います。

【警察職員】 私は、日本国憲法及び法律を忠実に擁護し、命令を遵守し、警察職務に優先してその規律に従うべきことを要求する団体又は組織に加入せず、何ものにもとらわれず、何ものをも恐れず、何ものをも憎まず、良心のみに従い、不偏不党且つ公平中正に警察職務の遂行に当たることを固く誓います。

【自衛隊員】 私は、我が国の平和と独立を守る自衛隊の使命を自覚し、日本国憲法及び法令を遵守し、一致団結、厳正な規律を保持し、常に徳操を養い、人格を尊重し、心身を鍛え、技能を磨き、政治的活動に関与せず、強い責任感をもって専心職務の遂行に当たり、事に臨んでは危険を顧みず、身をもって責務の完遂に務め、もつて国民の負託にこたえることを誓います。

2. 政管健保の公法人への職員の移行について

- ・ 政管健保の公法人(非公務員型)に移行する職員については、従前の法人化の例と同様に、法律上で職員の引継ぎの規定を設けて、非公務員に身分を移せるように措置すべきではないか。
- ・ 但し、その場合においても、公法人の独自の人事方針が反映できるようにすべきではないか。(公法人の職員採用基準に合致する者に限って国の職員が引き継がれることとするなど)
- ・ 従前の法人化の例と同様に、職員の引継ぎ時には退職金を支給せず、後で通算して法人から支払うこととすべきではないか。

◎国の組織から非公務員型の公法人に業務と人員の移管を行う際に、職員の非公務員化を行った例

- ・ 国立大学法人
- ・ 独立行政法人国立青年の家、独立行政法人国立少年自然の家、独立行政法人教員研修センター、独立行政法人経済産業研究所、独立行政法人日本貿易保険、独立行政法人産業技術総合研究所、独立行政法人原子力安全基盤機構

◎この場合、法律上、職員の引継ぎの規定、退職金通算の規定が設けられている。

(例) 文部科学省の内部部局の課 → 独立行政法人教員研修センター(非公務員型)

- ・ 独立行政法人教員研修センター法(平成十二年五月二十六日法律第八十八号)附則
(職員の引継ぎ等)

第2条 センターの成立の際現に文部科学省の部局で政令で定めるものの職員である者のうち、文部科学大臣の指定する官職を占めるものは、別に辞令を發せられない限り、センターの成立の日において、センターの職員となるものとする。

第4条 附則第二条の規定により文部科学省の職員がセンターの職員となる場合には、その者に対しては、国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)に基づく退職手当は、支給しない。

(参考)

「社会保険庁の解体的出直しと新組織設立について」 (平成17年5月31日、自由民主党 社会保障制度調査会社会保険庁等の改革ワーキンググループ等)

1 政府管掌健康保険について

(4) なお、上記の公法人においては、その独自の人事方針の下に採用等を行うものであり、社会保険庁の職員であった者は退職の上、新たに非公務員として採用されることとなる。

2 公的年金制度について

(4) さらに、新組織の発足に際しては、従来の組織への真摯な反省に立ち、新組織が真に国民の信頼を回復できるものとして再出発できるよう、現在の社会保険庁職員が漫然と新組織の職員に移行しないための以下の措置を講じることとする。

- ① 年金運營業務に従事する職員には、その重要な任務を担う責任感と能力が求められることから、それにふさわしい厳正な「サービスの宣誓」を行った者に限り、新組織の職員とすることとし、今後さらに、法的措置を含め検討する。
- ② 現在の社会保険庁の職員が、すべて自動的に年金新組織の職員となることのないよう、各任免権者の協力を得て、厚生労働省の他部局や、他省庁への配置転換を行う。
- ③ 上記の新たな人事評価制度を実施し、職務を的確に遂行する能力を欠く職員については、新組織の職員となるまでの間に、本人に自覚させた上で、降任、降格を行う。また、評価が連続して最低ランクとなった職員には、独自の教育・訓練を行った上で、改善が難しい場合には、自主的な退職を促す。