

日本年金機構法案の概要 ～社会保険庁の廃止・解体と年金新法人の設立～

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
- 法人は、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營業務

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、法人に委任
- 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、法人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(振り分けのための第三者機関)

- 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
 - ・新法人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
 - ・法人の職員の採用についての基本的事項

5. 職員の採用(採否審査のための第三者機関)

- 法人の設立委員が、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

日本年金機構法案の概要

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. 法人の組織等

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

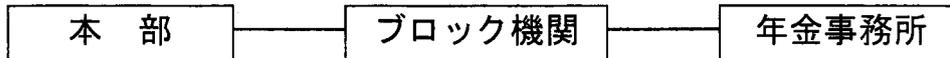
3. 理事会

- 法人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. 法人の事務所等



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. 国と公法人の役割分担

○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

○法人は、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

○法人は、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. 法人の業務

○厚生年金保険法及び国民年金法の規定により法人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法人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法人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

○法人は、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

- 法人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）
 - ・法人が年度計画（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年の期間に法人が達成すべき目標を設定
 - ・法人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、法人に対し、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

- 法人の会計は、企業会計原則
- 法人は、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。
- 法人は、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、法人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. 法人の設立準備

(公布日施行)

1. 基本計画

○政府は、法人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)

- ・法人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
- ・法人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。(内閣官房の下の会合)

2. 設立委員

○厚生労働大臣は、法人の設立委員を命じて、法人の設立事務を処理させる。

3. 職員の採用

○設立委員は、法人の職員の労働条件及び採用基準を提示して、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、法人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、法人の成立の時に於いて、法人の職員として採用される。

(法人に採用されなかった社会保険庁の職員の転任、退職又は免職は、国家公務員法の定めるところによる。)

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、法人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. 法人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、法人において実施することとし、法人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、法人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法人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月予定）
 - ・IVの法人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。

日本年金機構法案に関する参考資料

1	社会保険庁の廃止・解体6分割と年金新法人の設立	1
2	国と年金公法人の役割分担	2
3	年金保険料の滞納処分	3
4	悪質な滞納者に対する強制徴収の国税庁への委任	4
5	年金公法人に対する国の監督	5
6	協会管掌健康保険・新船員保険の適用徴収業務	6
7	年金公法人の設立準備のための第三者機関について	7
8	社会保険庁の廃止と分限免職	8

社会保険庁の廃止・解体6分割と年金新法人の設立

廃止・解体6分割

- ▶ 組織の任務の明確化とガバナビリティの向上

非公務員化

- ▶ 民間的な人事・給与体系
- ▶ 民間との人事交流や中途採用の容易化
- ▶ “親方日の丸”意識の払拭

国の財政責任・管理運営責任と公法人への委任

- ▶ 公的年金制度の堅持
- ▶ 大臣の直接的な監督下の公法人に事務を委任

強制徴収の委任

- ▶ 年金新法人に滞納処分権限を委任し、最大限の徴収努力を尽くす
- ▶ 悪質な滞納者については国税庁に委任

第三者機関による委託業務の振り分け

- ▶ アウトソーシングの積極的推進

募集・採用方式で適切な職員を採用

- ▶ これまでの組織体質の一掃

信頼回復

サービス向上

効率化

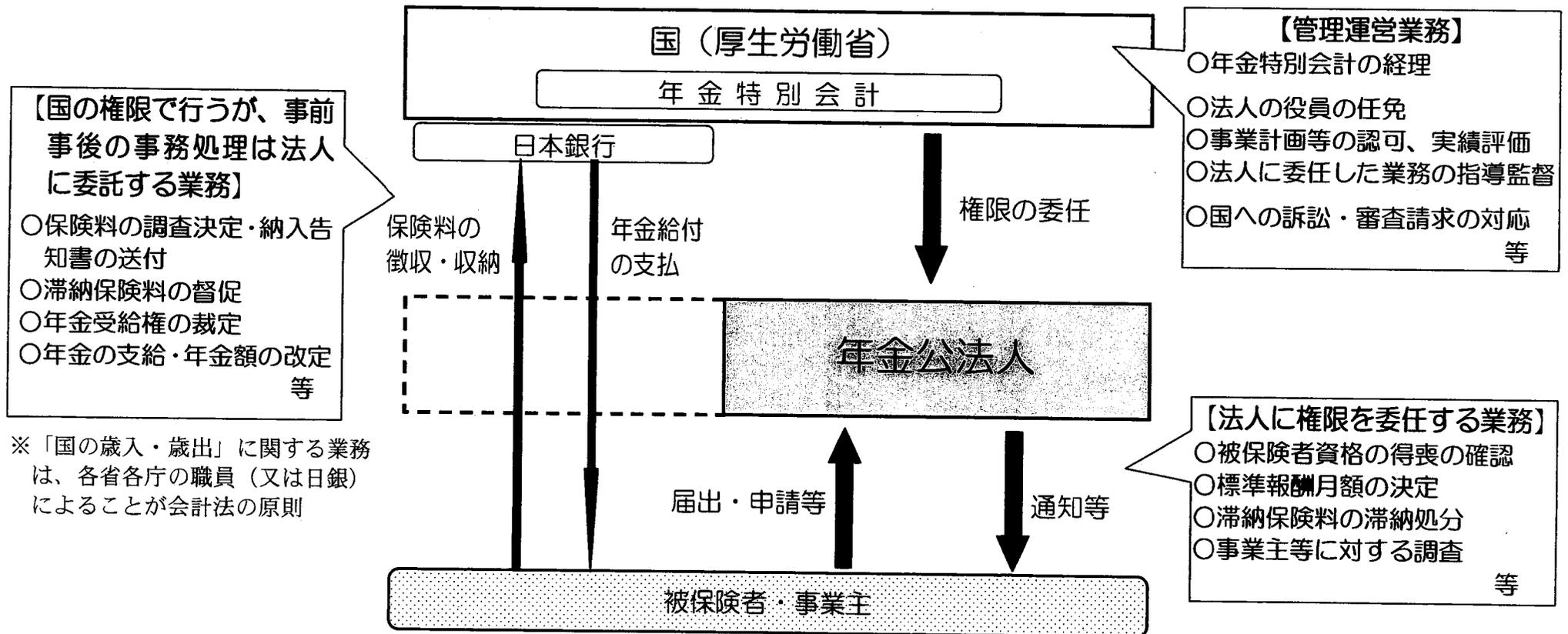
国と年金公法人の役割分担

【国（厚生労働大臣）】⇒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・年金の支払いは、国の歳入・歳出として行う
- ・年金手帳及び年金証書は、厚生労働大臣の名義で発行

【年金公法人】

⇒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。



年金保険料の滞納処分

○年金保険料の滞納処分については、厚生労働大臣から権限の委任を受け、年金公法人において実施。

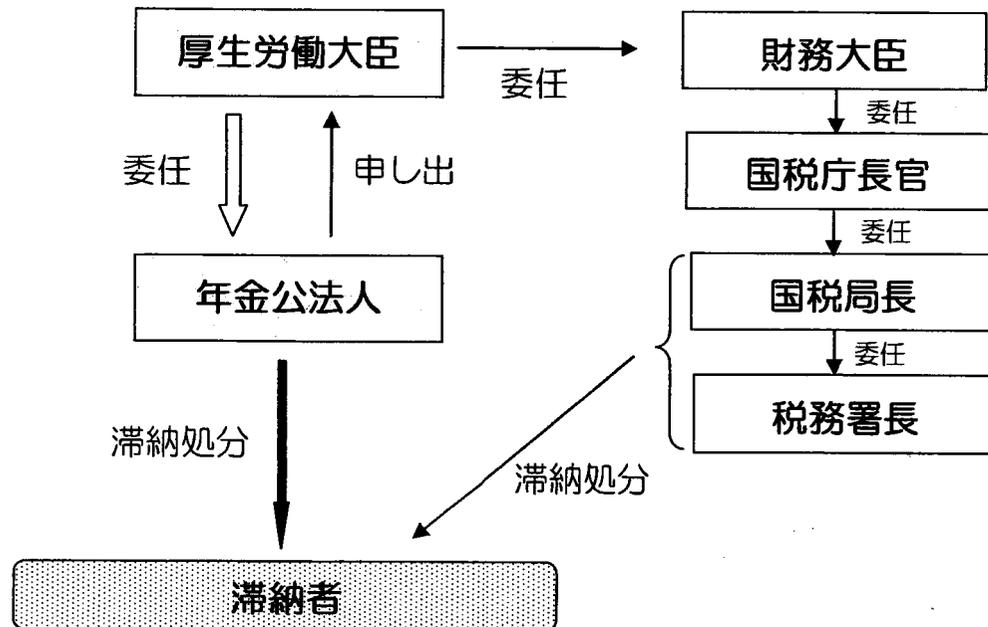
○滞納処分のような権力的な性格を有する業務を行政機関以外の者に行わせる場合には、その事務処理に当たっての公正性、客観性を担保するとともに、国の監督体制を十分に確保することが必要。

《公正性、客観性を担保するための措置及び行政機関の監督体制を十分に確保するための措置》

事前の措置	<ul style="list-style-type: none">① 滞納処分についての厚生労働大臣の事前の個別認可（一括して認可）② 滞納処分の実施細則の策定及び厚生労働大臣の認可③ 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
事後の措置	<ul style="list-style-type: none">① 法人が実施した処分についての厚生労働大臣への事後報告② 必要と認める場合の法人への報告徴収・立入検査③ 法令違反等についての是正命令

悪質な滞納者に対する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、法人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の一部を、財務大臣を通じて国税庁長官に委任できることとする。
- 具体的には、財産隠匿が疑われるような悪質な事案に関し、法人が最大限の徴収努力を尽くしたことを前提に、国税庁の徴収ノウハウを活かすことによって強制徴収の効果が期待できるものについて、国税庁に委任する。



「悪質な滞納者」

- ① 年金公法人が相当程度の働きかけを行ったにもかかわらず、2年以上の長期滞納
- ② 国年は高額所得者等、厚年・健保は滞納額が高額
- ③ 財産隠匿が疑われるが差押財産が特定できない場合や、滞納者が権利関係を複雑にしたこと等により差押財産の換価処分が著しく困難である場合

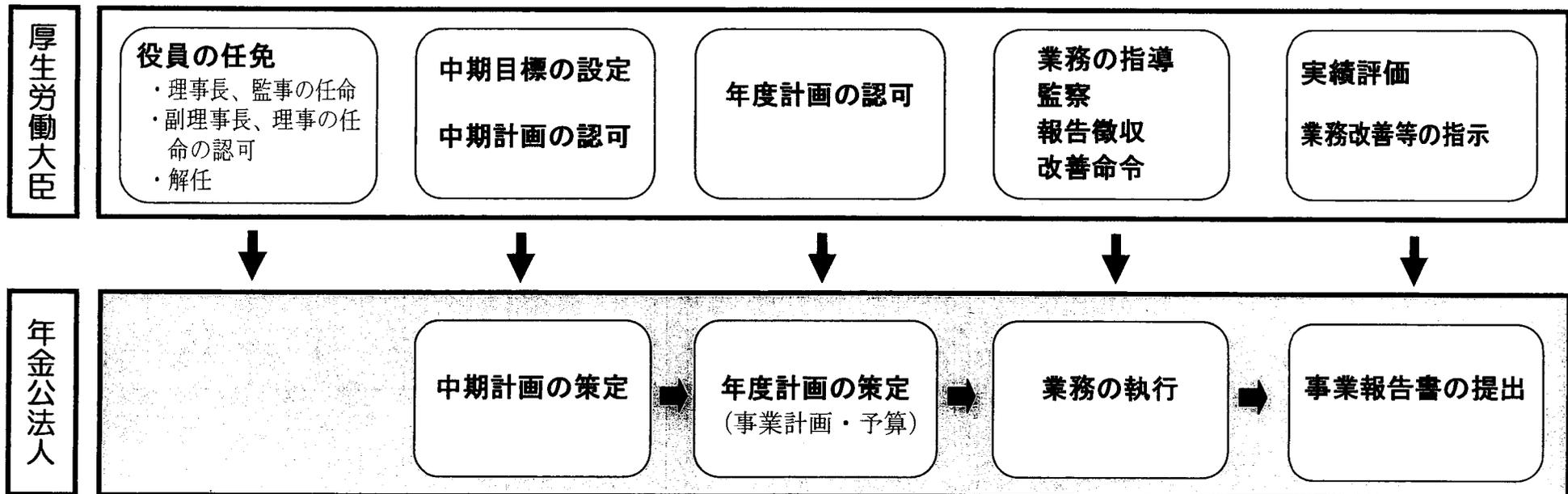
年金公法人に対する国の監督

国が公的年金の管理運営責任を担い、また、行政処分や公権力の行使に係る業務も法人に委任して行わせることから、国が年金公法人を直接的に監督する。

- ① 毎年度の業務運営の管理監督を基本として、法人の年度計画（事業計画・予算）を厚生労働大臣が認可（併せて、業務運営上の中期的課題への計画的な対応を図るため、中期（3～5年）の管理監督も行う。）
- ② 厚生労働大臣が、必要に応じ、業務改善命令、違法行為等の是正命令を行う。

※これに対して、独立行政法人は、法人の自主性・自律性が重視されるので、

- ・中期の業務管理を中心とし、年度計画は届出
- ・違法行為等があった場合でも、主務大臣は是正の要求を行えるにとどまる



年金公法人の設立準備のための第三者機関について

(1) 民間へのアウトソーシングを行う業務の振り分け等に係る第三者機関

【位置づけ】 政府が学識経験者の意見を聴く民間有識者の会合

※法案の附則で、政府が学識経験者の意見を聴くことを定める

【任務】 次の事項について審議し、意見を述べる。

- ・ 法人が自ら行う業務と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事項
- ・ 法人の設立に際して採用する職員の数その他の法人の職員の採用についての基本的事項

※上記の意見を聴いて、政府が基本計画を策定（閣議決定）

(2) 年金公法人の職員の採用審査に係る第三者機関

【位置づけ】 設立委員が委嘱する採用審査員の会合（職員採用審査会）

※法案の附則で、設立委員が学識経験者の意見を聴くことを定める

【任務】 社会保険庁の職員から年金公法人の職員を採用する場合の個別の採否を審査し、設立委員に対し、意見を述べる

※職員の採否の決定は、設立委員が行う。（採用通知を受けた者は、法人の設立日に、社会保険庁を退職し、法人の職員として採用）

※採用されなかった社会保険庁の職員の転任、退職、免職は、国家公務員法の定めるところによる。

社会保険庁の廃止と分限免職

<基本的考え方>

- (1) 従来 of 裁判例等に従えば、社会保険庁が廃止される場合には、任命権者である社会保険庁長官は、他の任命権者に協力を要請して、職員を国の他の組織に配置転換（転任）させて、分限免職を回避するように努める必要があり、配置転換等が比較的容易であるにもかかわらず、その努力を尽くさずに国家公務員法第78条第4号による分限免職処分をした場合には、裁量権濫用により違法となる。
- (2) しかしながら、配置転換等の分限免職を回避する努力を行った上で、
 - ①公務員を退職して新法人へ採用される者
 - ②自らの意思による退職者
 - ③厚生労働省の他部局、他省庁へ転任する者のいずれでも無い場合には、組織廃止時に、分限免職となる。
- (3) なお、職員のうちいずれを分限免職の対象者とするか（いずれを転任の対象者とするか）については、人事院規則に基づき、任命権者が、「勤務成績、勤務年数その他の事実に基き、公正に判断して定める」こととなる。

※社会保険庁長官が行う「配置転換等の努力」の内容（検討中）

- ①公法人及びその委託先への採用の斡旋
- ②厚生労働大臣に対し、転任の受け入れの要請
- ③他省庁に対し、転任の受け入れの要請
- ④勸奨退職の募集

(参考) 組織定員の改廃等により廃職又は過員を生じた場合の分限免職について

1. 国家公務員法の規定

- ・分限免職は、国家公務員法第78条に定められている本人の意に反する免職である。
- ・職員の新違行為に対する有責性を問う懲戒免職（同法第82条）とは異なり、公務の能率の確保の観点から規定されている。（退職金も支給。）
- ・法第78条第4号では、「組織・定員の改廃等により廃職又は過員を生じた場合」の免職が定められている。

◎国家公務員法

（身分保障）

第75条 職員は、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはない。

（本人の意に反する降任及び免職の場合）

第78条 職員が、左の各号の一に該当する場合には、人事院規則の定めるところにより、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

- 一 勤務実績がよくない場合
- 二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- 三 その他その官職に必要な適格性を欠く場合
- 四 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

◎人事院規則11-4（職員の身分保障）

（本人の意に反する降任又は免職の場合）

第7条 法第78条第1号の規定により職員を降任させ、又は免職することができる場合は、法第72条の規定による勤務評定の結果その他職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実に基き、勤務実績の不良なことが明らかな場合とする。

2 法第78条第2号の規定により職員を降任させ、又は免職することができる場合は、任命権者が指定する医師2名によつて、長期の療養若しくは休養を要する疾患又は療養若しくは休養によつても治ゆし難い心身の故障があると診断され、その疾患又は故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないことが明らかな場合とする。

3 法第78条第3号の規定により職員を降任させ、又は免職することができる場合は、職員の適格性を判断するに足ると認められる事実に基き、その官職に必要な適格性を欠くことが明らかな場合とする。

4 法第78条第4号の規定により職員のうちいずれを降任し、又は免職するかは、任命権者が、勤務成績、勤務年数その他の事実に基き、公正に判断して定めるものとする。

2. 解釈及び運用

(1) 一般的な解釈

「任命権者には配置転換義務までではないが、配置転換等が比較的容易であるにもかかわらず、その努力を尽くさずに分限免職処分をした場合には、権利の濫用となる。」

(2) これまでの適用例

第78条第4号による分限免職は、昭和20年代には多数行われたが、昭和39年4月の姫路城国宝保存工事事務所(文部省)の廃止、昭和39年12月の憲法調査会事務局(内閣)の廃止で、それぞれ3名が免職となった事例の以降は、行われていない。

例えば、食糧庁の廃止や林野庁の計画的な人員削減においても、本省への出向、省庁間の配置転換、勸奨退職、定年退職等により対応しており、分限免職は行われていない。

(3) 裁判例(地方公務員法と同じ条文の裁判例)

◎北九州市病院局職員分限免職事件 <福岡高裁昭和62年1月29日判決>

『任免権者において、分限免職処分を回避するための措置として、余剰人員の配置転換を命ずる義務があるとするこ
とは、任免権者の人事権、経営権を制限することになり妥当でなく、ただ過員整理の必要性、目的に照らし、任免
権者において被処分者の配置転換が比較的容易であるにもかかわらず、配置転換の努力を尽くさずに分限免職処分
をした場合に、権利の濫用となるにすぎない』

『任命権者を異にする他部局への処分対象者の配置転換につき、その普通地方公共団体の長の所轄の下に他の執行機
関との間の相互の連絡調整を図り、普通地方公共団体の長及び他の執行機関がこれに協力したならば、任命権者を
異にする他の部局への処分対象者の配置転換が比較的容易であったという事情が認められなければならない。』

<事案>赤字の市立病院の再建のため、昭和43年3月末で、病院給食、清掃、警備業務等の業務を外部委託して職員
266名を削減し、他部門に配置転換した8名及び依願退職した86名を除く172名を分限免職した。

<判決>高裁判決では、「配置転換努力義務懈怠の有無の判断」について、市当局は機会あるごとに他部局の任命権者
に配置転換の協力を求め、また、本件の対象者は単純労務に従事する職員であり、他部局への配置転換は困難
な実情にあったこと等から、「配置転換が容易であったということはできない」と判示し、労働側敗訴。