

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

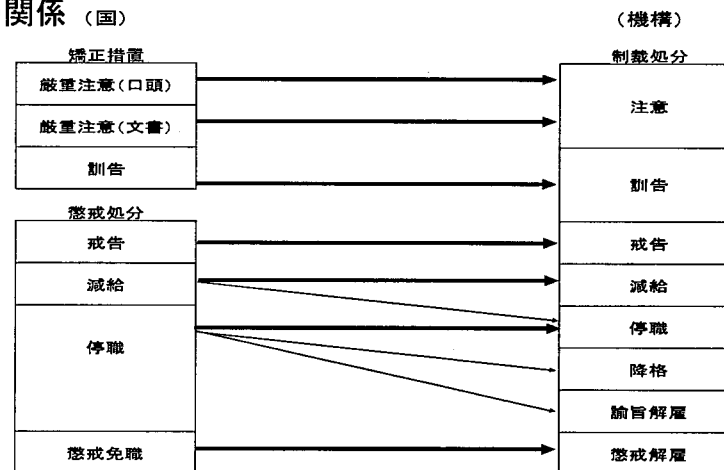
職員

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。