

日本年金機構について

2009年12月

(注) 本資料の内容は、現時点における検討状況を踏まえ整理したものであり、細部については、今後、変更があり得ます。

I 基礎資料

1. 日本年金機構について

◆名称 日本年金機構(にっぽんねんきんきこう)



Japan Pension Service

日本年金機構のシンボルマーク
(平成21年6月25日決定)
日本国民の公的年金を運営する組織
であることを、「日の丸」の上に「年」の
一文字をシンボライズすることで表現。

◆組織 非公務員型の公法人(特殊法人)

本部・地方ブロック本部(9か所)・年金事務所(312か所)

◆設立年月日 平成22年1月1日 *同時に社会保険庁を廃止

◆理事長(予定者) 紀陸 孝(きりく たかし)

◆職員数 17830人(うち有期雇用職員6950人)

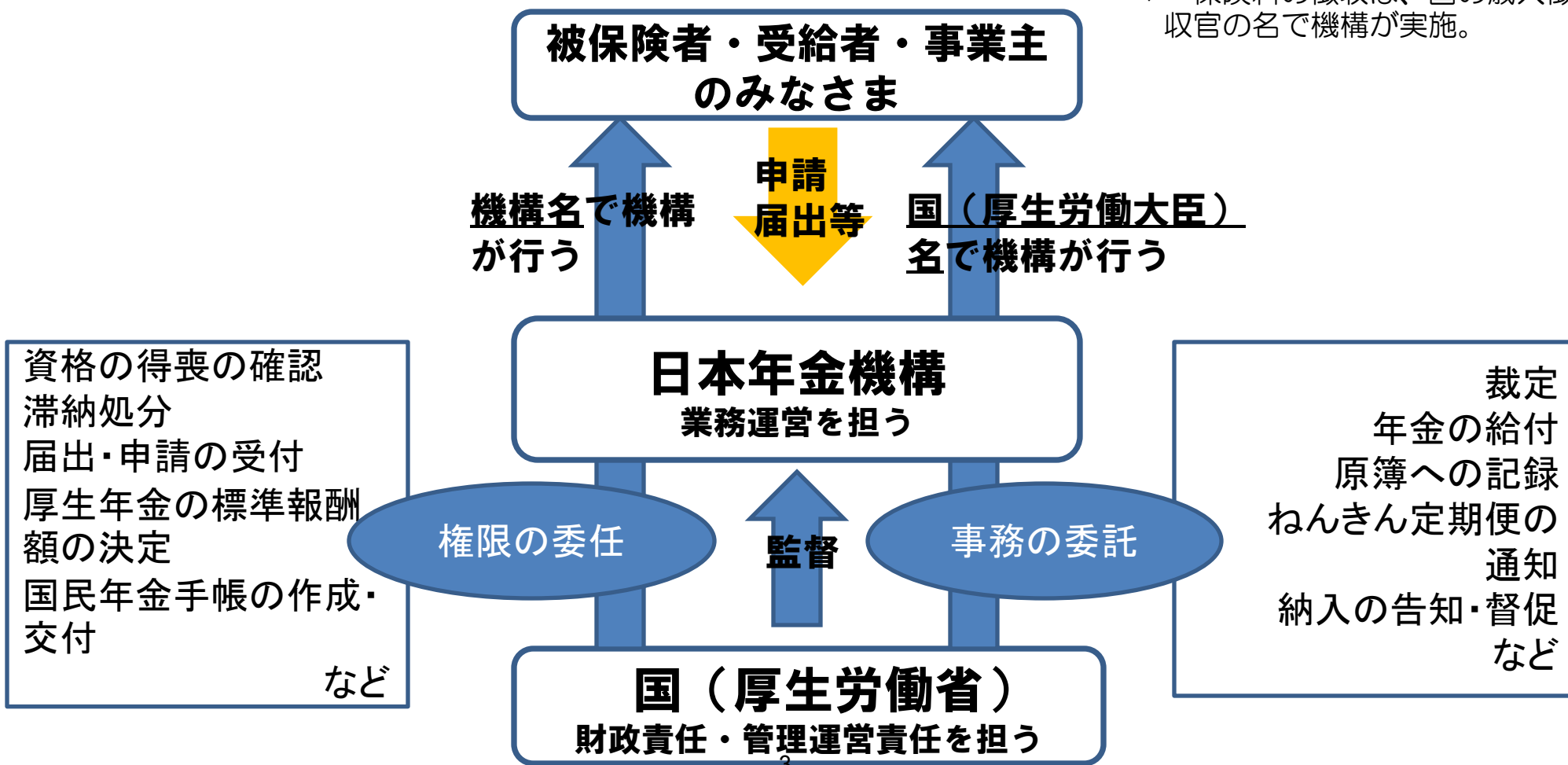
◆業務内容 国(厚生労働大臣)から委任・委託を受け、公的年金に係る一連の運営業務(適用・徴収・記録管理・相談・裁定・給付など)を担う。
*基本計画ベース、平成22年1月1日時点

* 日本年金機構法(平成19年法律第109号)に基づく

2. 日本年金機構の位置づけ

- 国（厚生労働省）が財政責任・管理運営責任を負いつつ、一連の業務運営は日本年金機構に委任・委託されます。
- 国（厚生労働大臣）の権限を委任された業務（資格の得喪の確認、届出・申請の受付など）については、日本年金機構の名で機構が実施し、国（厚生労働大臣）から事務の委託を受けた業務（裁定、給付など）については、国（厚生労働大臣）の名で機構が実施することとなります。

* 保険料の徴収は、国の歳入徴収官の名で機構が実施。



3. 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(平成20年7月29日閣議決定)

- 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、ノーカラーを基本。

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-シフトなどを実施。
- ◇ 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(IT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

4. 日本年金機構設立の目的と理念・運営方針

日本年金機構は、公的年金業務の適正な運営と国民の信頼の確保を図るため、社会保障庁を廃止し、公的年金業務の運営を行う民間法人として設立されます。

日本年金機構では、機構法の基本理念に基づき、

①お客様の立場に立った親切・迅速・正確で効率的なサービスを提供します。

[親切・迅速・正確で効率的なサービスの提供 運営方針（3）]

②お客様のご意見を業務運営に反映していくとともに、業務の成果などについて、分かりやすい情報公開の取組を進めます。[国民の意見の反映等 運営方針（4）]

③1,000人規模の民間会社経験者を採用するとともに、能力・実績本位の新たな人事方針を確立し、組織風土を変えます。[新たな人事方針の確立 運営方針（2）]

④コンプライアンスの徹底、リスク管理の仕組みの構築など組織ガバナンスを確立します。

[組織ガバナンスの確立 運営方針（1）]

基本理念

○日本年金機構は、日本年金機構法第2条第1項に示された基本理念に基づき、効率的かつ効果的な事業運営を行う。

- ① 国民の信頼
- ② 国民の意見の反映
- ③ サービスの質の向上
- ④ 業務運営の効率化
- ⑤ 公正性及び透明性の確保

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、分かりやすく親切的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構築

- ①地方組織も含め、正規職員の採用や幹部職員人事は本部で一括して行う。
- ②「総合職」、「一般職」、「地域限定職」といった区分は設けず、すべての正規職員について全国異動を行い、管理業務と現場業務の経験を通じて幹部育成を行うことを基本的なキャリアパターンとする。(子育て等に対しては、転居を伴う異動に関し配慮を行う。)
- ③IT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。

5. 内部統制システム構築の基本方針

基本的視点

- 日本年金機構は、機構法第2条第1項に示された基本理念に基づき、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、効率的かつ公正・透明な事業運営を行う。
- 理事長の強いリーダーシップの下、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、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”という意識を持った組織を実現する。
- 内部統制システムの構築に当たっては、業務の有効性・効率性と、法令等の遵守に重点を置くとともに、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、再発を防ぐことのできる体制とする。
- 国民や機構の第一線の職員の声に率直に耳を傾け、サービスの向上、国民の信頼確保に繋げていくという姿勢を重視する。
- 内部統制システム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。

【内部統制システム構築の基本方針】

1. コンプライアンス確保

2. 業務運営における適切なリスク管理

3. 業務の有効性・効率性の確保

4. 適切な外部委託管理

5. 情報の適切な管理・活用

6. 業務運営及び内部統制の実効的な監視及び改善

7. ITへの適切な対応

業務の適正を確保する本制を整備
・継続的に改善

6. 日本年金機構設立委員会について

- 日本年金機構法附則第5条の規定に基づき、機構の設立に関する事務を処理するため、平成20年10月に設置。
- これまでに計13回開催（21年10月末現在）。
- 設立委員会においては、これまで、
 - ①機構の職員の労働条件及び採用条件
 - ②機構の職員の採否（社会保険庁から移行する職員、民間から採用する職員）
 - ③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べき諸規程類などについて決定されています。

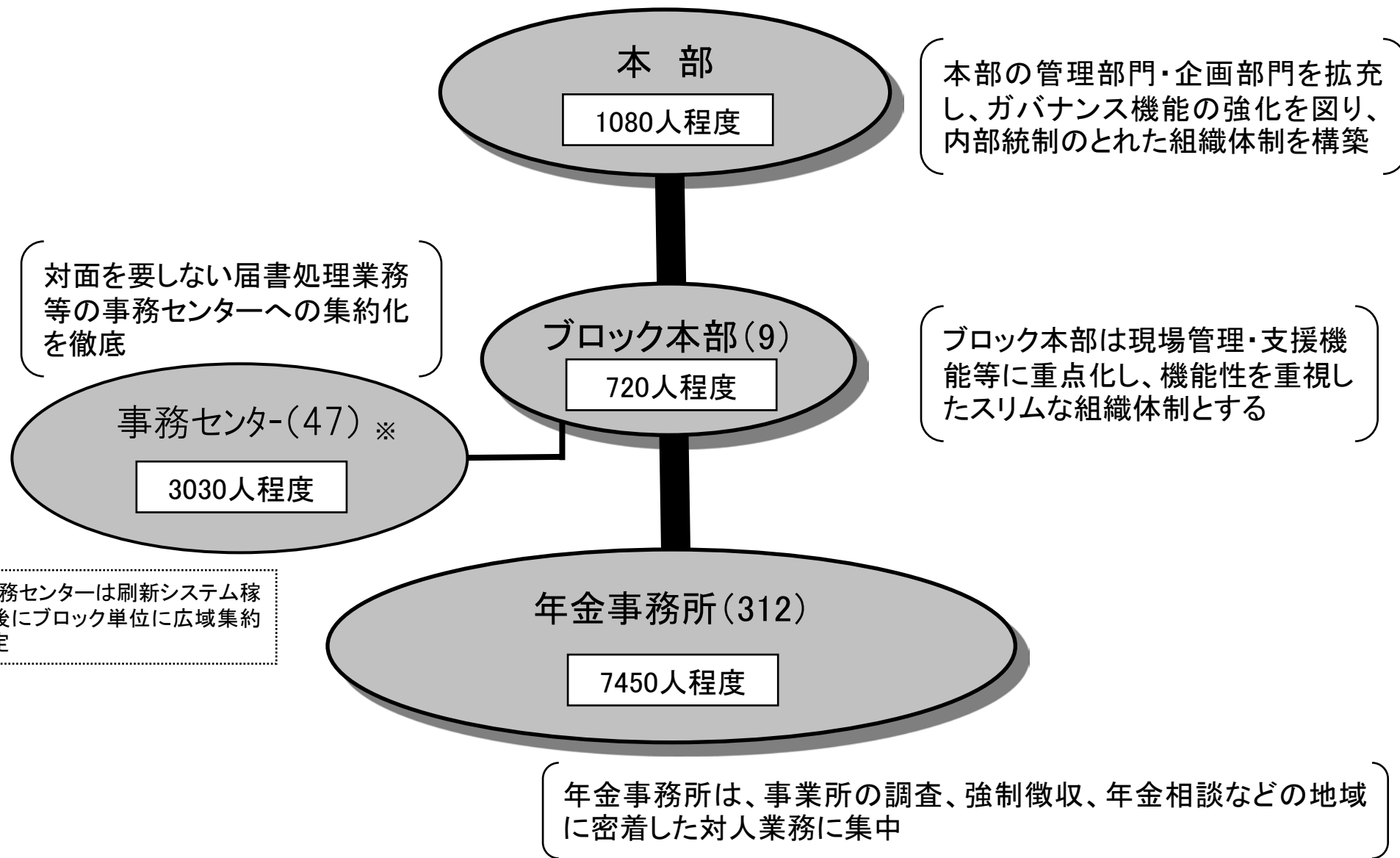
【委員名簿】

- | | |
|---------|-------------------------------|
| ○ 磯村 元史 | 函館大学客員教授 |
| 岩瀬 達哉 | ジャーナリスト |
| 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 |
| 紀陸 孝 | 東京経営者協会専務理事（日本年金機構の理事長となるべき者） |
| 古賀 伸明 | 日本労働組合総連合会会長 |
| 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 |
| 水田 邦雄 | 厚生労働事務次官 |
| 山崎 泰彦 | 神奈川県立保健福祉大学教授 |

◎：委員長 ○：委員長代理 （五十音順、敬称略）

II 組織関係

1. 日本年金機構の組織の全体像



(注1)各人員数は設立委員会の議論を踏まえ、整理。人員数には正規職員に加えて准職員(1400人)を含む

2. 本部・ブロック本部・年金事務所の役割分担

年金事務所

※事業所の調査・職権適用、強制徴収、年金相談などの地域に密着した対人業務に集中

➢コンプライアンス・リスク管理

➢お客様の声の把握
➢サービス改善の取組
➢本部への業務改善提案

➢事務所としての目標設定
➢目標達成への取組
➢マニュアルに基づく業務執行

事務所への機能（権限）委譲

- ◆所内の一般職群の人員配置
- ◆現地性または緊急性を伴う少額調達案件の執行
- ◆リスク情報やお客様の声は本部へ直接伝達

事務センターへの機能集約

- ◆対面を要しない審査業務等の集約化を徹底

ブロック本部

➢コンプライアンス・リスク管理
➢人事管理（一般職群）
➢現地的な調達・契約

➢現場業務の指導・支援
➢外部委託の現地的管理
➢地域の関係機関との連携強化・サービス推進

➢事務センター（集約業務）

○本部の管理部門・企画部門を拡充しガバナンスを強化

○本部は現場の声を吸収した上で、現場対的的確な指示

○ブロック本部は、本部の指示を年金事務所に徹底させるとともに、事務所業務を後方支援

本部への機能集約（ブロック本部のスリム化）

- ◆業務企画
- ◆調達・支払業務
- ◆給与・旅費業務
- ◆内部監査

本部

➢コンプライアンス・リスク管理
➢人事管理（本部・地方管理職）
➢予算執行管理、調達・契約

➢目標設定、実績評価
➢サービス推進、業務改善
➢業務の標準化
➢外部委託の横断的管理・評価

➢システム開発・管理・運用
➢全国一括業務
➢コールセンター

➢業務監査
➢会計監査
➢システム監査

組織管理機能

業務管理機能

事業実施機能

監査機能

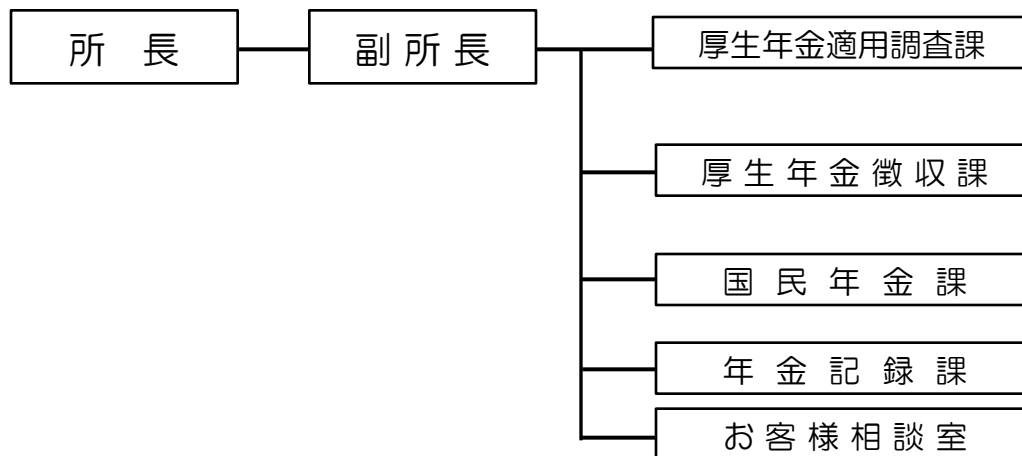
4. 日本年金機構の組織の骨格及び人員構成案

(1) 年金事務所の内部組織

○機構設立に合わせ、年金事務所の課室名は基本的に全国統一を図ります。

- ◆厚生年金関係の人員数により、厚生年金適用調査課、厚生年金徴収課
 - ・厚生年金適用課、厚生年金調査課、厚生年金徴収第1課、厚生年金徴収第2課へ分課：5事務所
 - ・厚生年金適用徴収課へ統合（課長は、副所長が兼任）：38事務所
- ◆国民年金関係の人員数により、国民年金課を、国民年金第1課、国民年金第2課へ分課：12事務所

【標準的な年金事務所の組織】



- ◆所内の庶務（小額調達案件の調達契約事務含む）
- ◆本部・ブロック本部との連絡調整
- ◆事業所指導、事業所調査
- ◆未適用事業所の職権適用
- ◆厚生年金保険料の納付督促
- ◆滞納保険料に対する滞納処分
- ◆所得に応じた収納対策
- ◆未納保険料の強制徴収
- ◆市町村との連携
- ◆年金記録問題対応の事実調査確認等
- ◆来訪相談 ◆出張相談 ◆電話相談

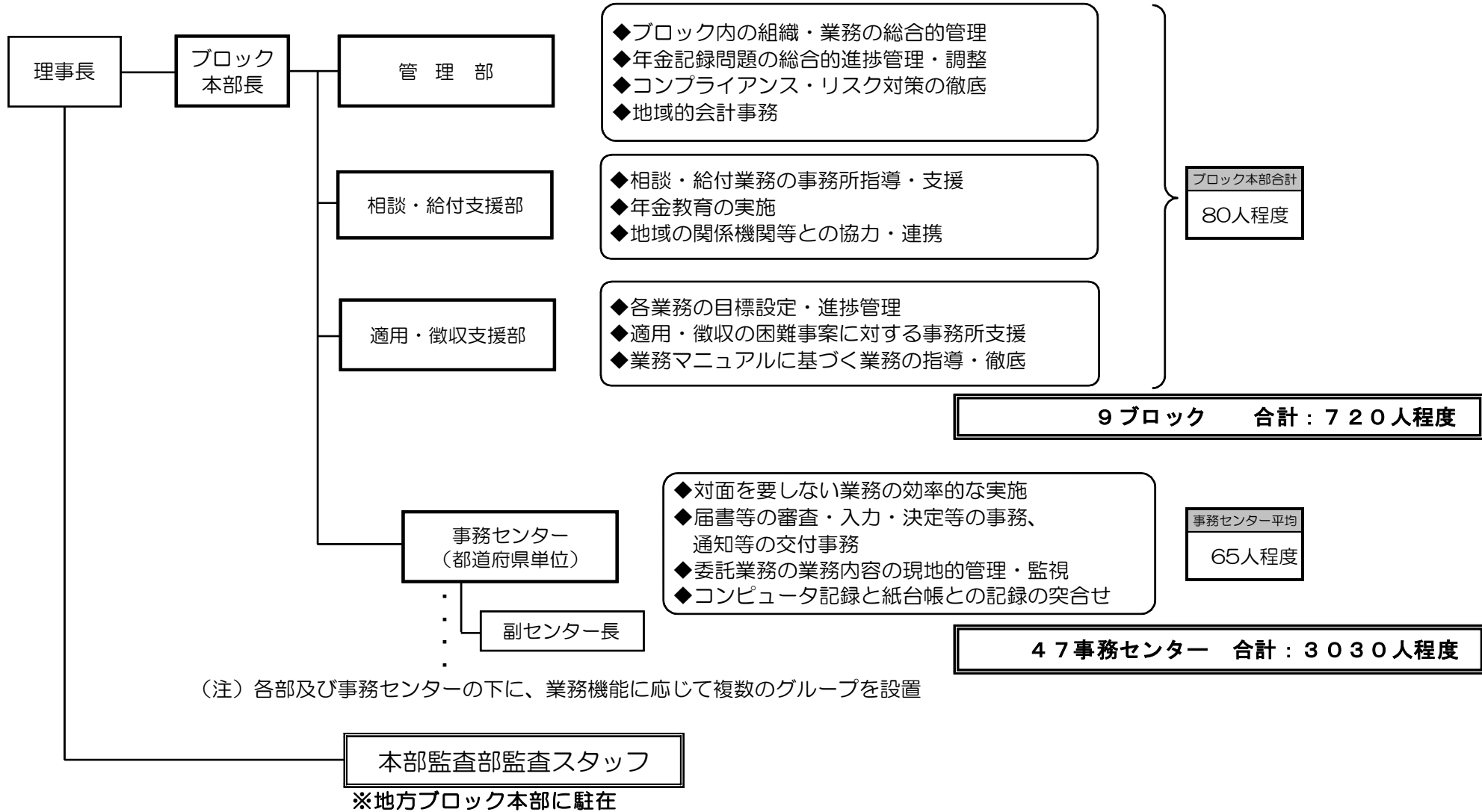
(参考:年金事務所規模別分布数)

規模	小規模		中規模		大規模	
職員数	10人未満	10人～19人	20人～29人	30人～39人	40人～49人	50人以上
年金事務所数	2	102	128	64	10	6

○県庁所在地の一の事務所に副所長を2名配置し、ブロック本部併任として、ブロック本部の指揮の下、以下の業務を担当

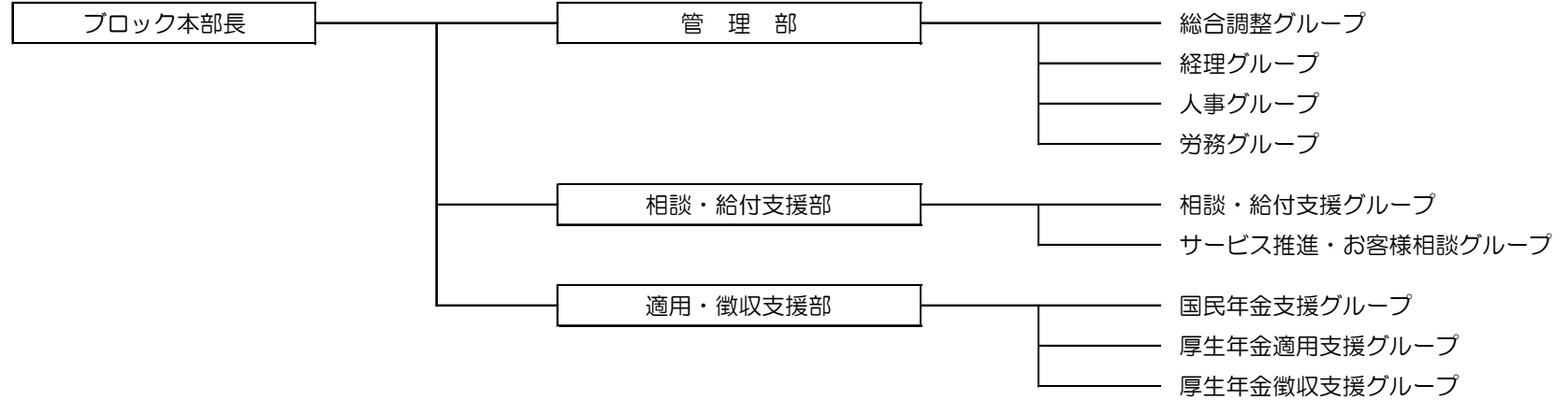
- ・年金委員の活動支援、研修・会議への参加案内、その他連絡調整等（県域での連携、連絡調整等が必要なもの）
- ・労働保険との共同事務に関する県労働局との調整事務
- ・社会保険労務士会、その他県単位に組織されている関係・協力機関との連絡調整
- ・県単位で行う必要のある業務に関する伝達等に係る所長会議、担当課長会議等の事務局
- ・その他、年金教育、年金広報等に係る県庁、教育委員会等関係機関との具体的な調整事務

(2) 地方ブロック本部（標準的なブロック本部）の内部組織

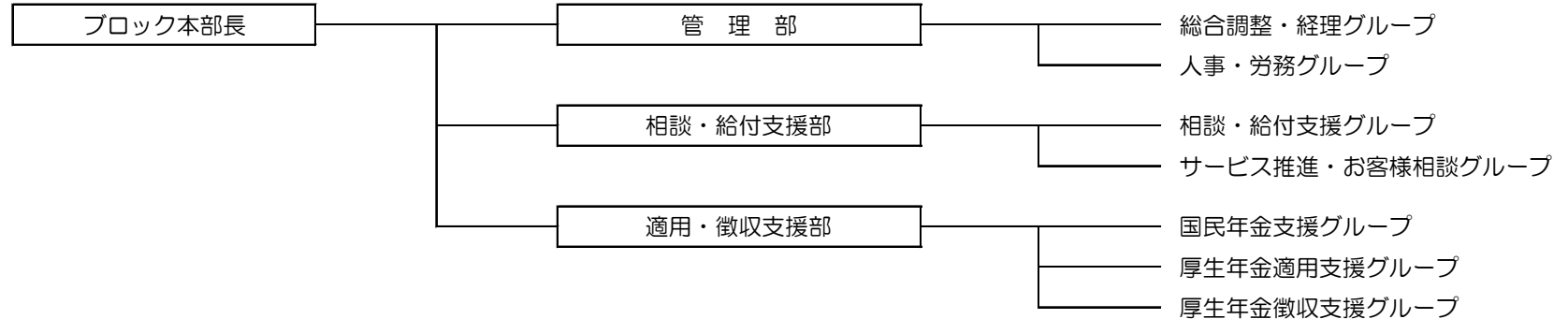


ブロック本部別組織構成

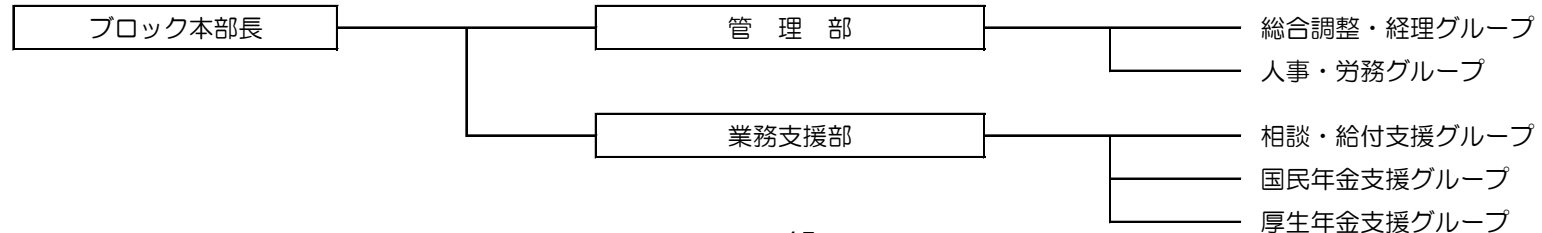
(南関東ブロック本部、中部ブロック本部、近畿ブロック本部)



(東北ブロック本部、北関東・信越ブロック本部、中国ブロック本部、九州ブロック本部)



(北海道ブロック本部、四国ブロック本部)



(3) 事務センターの内部組織

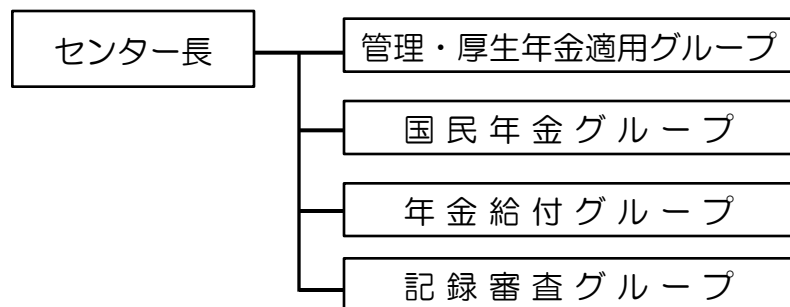
組織上の位置づけ

○地方ブロック本部の一部署として47都道府県に設置(スペースの関係上、都道府県内に複数個所設置する場合あり。)

設置の目的

○対面を要しない届書等の審査・入力・決裁業務等を集約することにより、年金事務所の機能を適用事業所等の調査や強制徴収、年金相談などの対人業務に集中させ、効率的・効果的な業務運営が可能となる。

標準的な事務センターの組織:65名程度



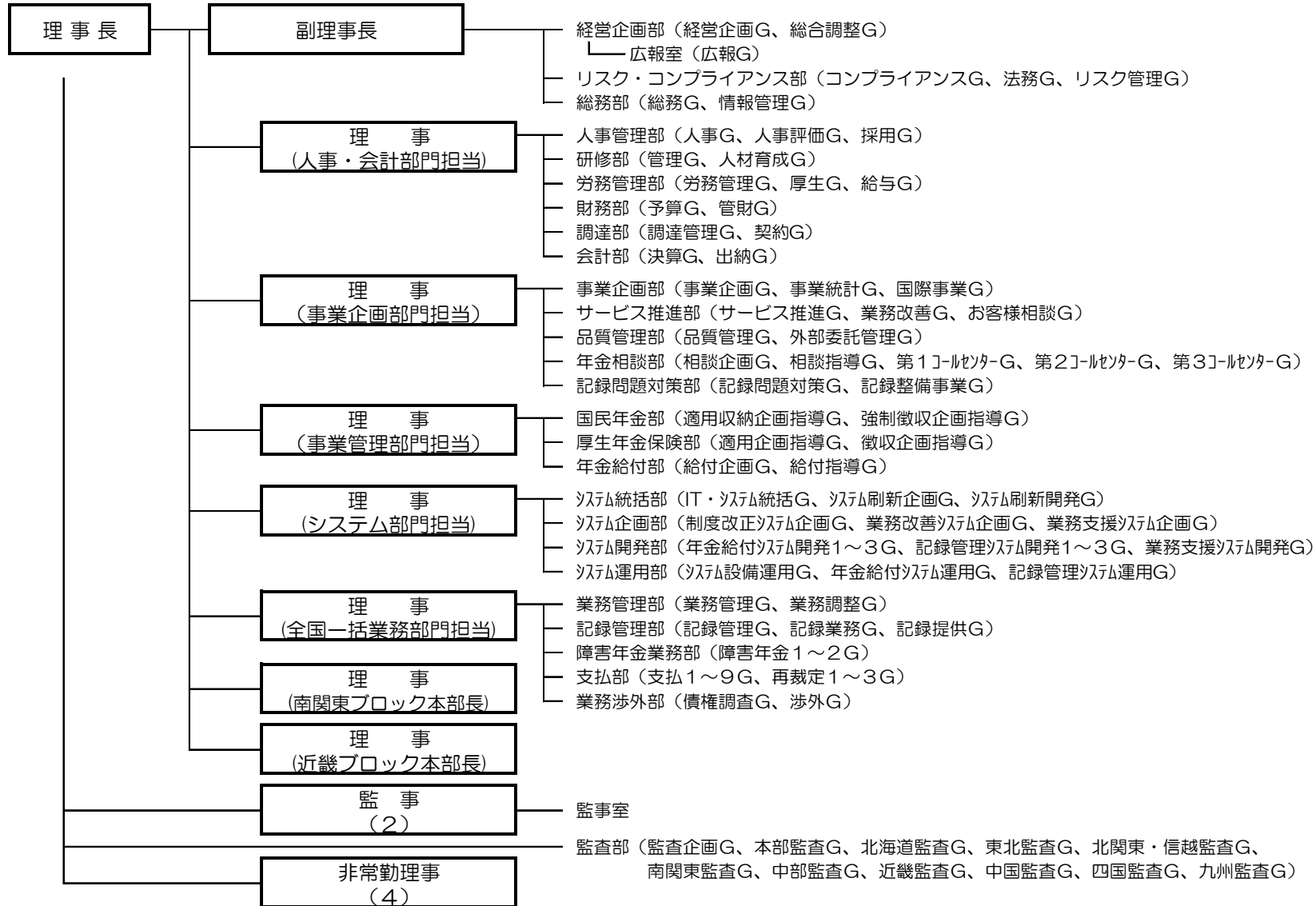
- ◆各種届書・申請書、請求書等に係る受付・審査・入力・決定
(年金事務所での即時処理が必要なものを除く)
- ◆各種通知書・告知書等の作成・送付(交付)
- ◆各種届書・申請書、請求書等の編綴・保管
- ◆特別障害給付金、老齢福祉年金に関する処理
- ◆死亡・特別・脱退一時金に関する処理
- ◆年金記録確認地方第三者委員会への進達(進達前審査含む)
- ◆委託業務の業務内容の現地的管理・監視
- ◆コンピュータ記録と紙台帳との記録の突合せ

※事務センター規模により、副センター長を配置する事務センターがある。

※事業規模により、各グループを複数に分割する事務センターがある。

(4) 機構本部の内部組織

※ () 内「G」はグループ



理事長、副理事長、常勤理事 (7)、監事 (2)

29部・室 91グループ

合計：1080人程度

5. 本部、ブロック本部、年金事務所の所在地について

- 本部は、**現社会保険業務センター高井戸庁舎**に設置（一部をテナントビルに設置）
- ブロック本部については、
 - ①移転して設置：北海道、愛知、広島、福岡
 - ②現社会保険事務局庁舎に設置：宮城、埼玉、東京、大阪、香川
- 年金事務所については、**現社会保険事務所庁舎**をそのまま使用

【本部】

東京都杉並区高井戸西3-5-24(現社会保険業務センター高井戸庁舎)

【ブロック本部:9か所】

ブロック本部の名称	所在地	担当地域
北海道ブロック本部	北海道札幌市白石区	北海道
東北ブロック本部	宮城県仙台市青葉区	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
北関東・信越ブロック本部	埼玉県さいたま市浦和区	茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、新潟県、長野県
南関東ブロック本部	東京都新宿区	千葉県、東京都、神奈川県、山梨県
中部ブロック本部	愛知県名古屋市中区	富山県、石川県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
近畿ブロック本部	大阪府大阪市中央区	福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国ブロック本部	広島県広島市中区	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
四国ブロック本部	香川県高松市	徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州ブロック本部	福岡県福岡市博多区	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

【年金事務所:312か所】

現在の社会保険事務所庁舎をそのまま使用(所在地に変更なし)

Ⅲ 人事労務関係

1. 日本年金機構の職員の採用状況（平成21年10月末現在）

職員採用までの流れ

- 設立委員会が日本年金機構の職員の労働条件及び採用基準を決定し職員を募集
- 職員採用審査会（委員長：岩村正彦東京大学大学院教授）が採用審査
- 設立委員会が職員採用審査会の意見を聴いて職員採用の採否を決定

※職員採用審査会の委員は、設立委員会が学識経験者から選任。

（1）これまでの内定状況等

	正 規 職 員	准 職 員
社会保険庁	9,673名	580名
民 間	1,127名 管理職355名、IT企画30名、監査関係13名 企業会計・調達関係8名、一般事務関係721名	970名

※上記に記載した数は、これまでに内定通知を発出した者の合計である。

（2）今後の予定

特定業務契約職員及びアシスタント契約職員の採用を予定。

2. 日本年金機構職員のための主な労働条件

1. 給与の設計にあたっての基本的な考え方

- ① 年功序列を排し、仕事（役割）が適正に反映される給与体系を導入する
 - ② 人事評価の結果を昇給・昇格への確に反映するとともに、管理職登用のための資格試験あるいは資格審査を導入する
 - ③ 賞与における査定幅の拡大、退職手当におけるポイント制を採用する
- など、能力・実績本位の制度設計とします。

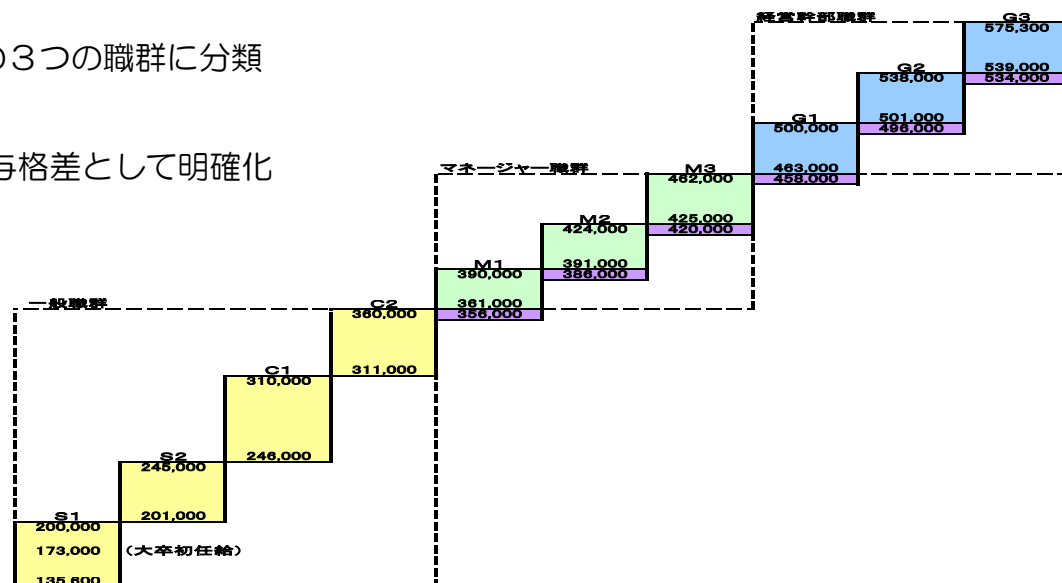
2. 基本給

- ① 基本給（基本給表）は、原則として、役割等級制度に基づく範囲給
- ② 下位等級の基本給金額が上位等級の基本給金額を上回らない設計（仕事の難易度、責任の重さの明確化）
- ③ 各等級の上限と下限の金額幅を圧縮、同一等級内での基本給の昇給を抑制（年功的な給与上昇の是正）
- ④ 上位等級へ昇格する場合は、昇格前の号俸にかかわらず、原則として1号俸を初任号俸とし格付

○ 役割等級制度に基づく範囲給 …… 役割別に、次の3つの職群に分類

『経営幹部職群』
『マネージャー職群』
『一般職群』 } 各職群の役割の違いを適正な給与格差として明確化

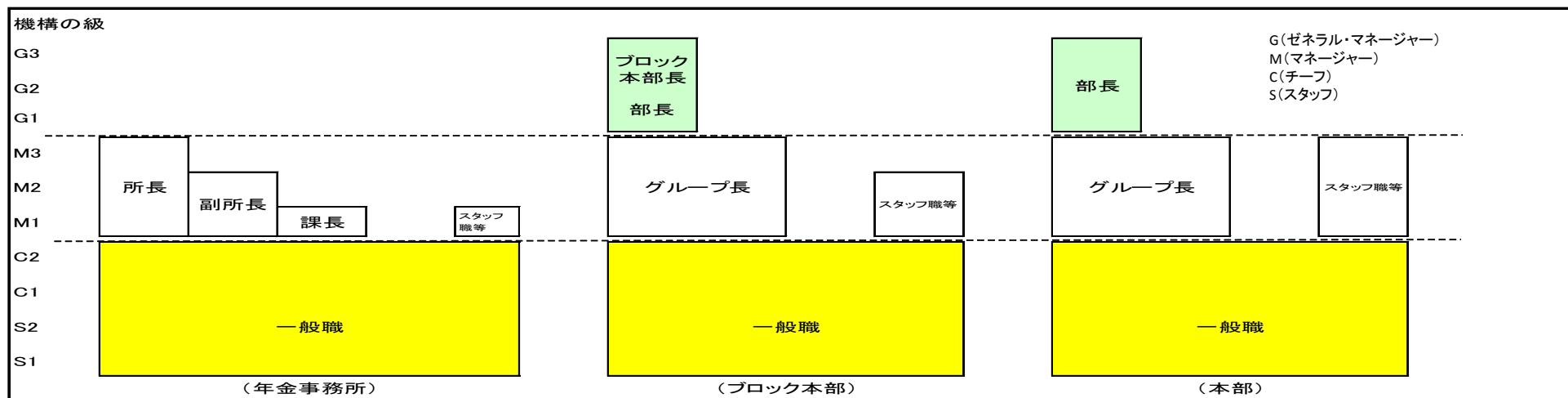
経営幹部職群 …… 本部・ブロック本部の部長など
マネージャー職群 …… 本部・ブロック本部の
グループ長
年金事務所の所長・課長など
一般職群 …… 一般職員



機構と国の等級の対応

機構の級	G3	G2	G1	M3	M2	M1	C2	C1	S2	S1
	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑
国の級	10級	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級

○ 日本年金機構における役職と格付



3. 昇格・昇給

- ① 能力・実績本位の人材登用の観点から人事評価の結果を昇給・昇格に的確に反映
- ② 評価が悪い場合は、昇給しない又は降給する仕組みとする
- ③ 一般職については、モチベーションアップと人材育成の観点から、各等級に応じた客観的な昇格要件を定める
- ④ 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又は資格審査を実施

4. 賞与

- ① 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ため、賞与に占める期末手当（固定分）の支給割合を縮小し、人事評価が反映される勤勉手当（査定分）の支給割合を拡大
- ② 個人ごとの勤勉手当の査定幅を拡大

5. 退職手当

個人の実績や能力を適切に反映させるという観点から、毎年度の在級する等級のポイントを積み上げる方式（ポイント制）を導入

6. 社会保険の適用

健康保険（日本年金機構健康保険組合）、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険に加入