

内閣参質一八八第一九号

平成二十七年一月九日

内閣総理大臣 安倍晋三

参議院議長 山崎正昭殿

参議院議員田村智子君提出日本年金機構の有期雇用職員の雇止めの中止に関する質問に対し、別紙答弁書を送付する。

参議院議員田村智子君提出日本年金機構の有期雇用職員の雇止めの中止に関する質問に対する答弁書

一について

日本年金機構（以下「機構」という。）の有期雇用職員の数は、平成二十六年十月一日時点で、男性三千二百六十六人及び女性八千八百二十人であると承知している。お尋ねの①については男性千百七十八人及び女性三千四百八十五人、②については男性二十七人及び女性十九人並びに③については男性九百九十九人及び女性三千三百九十八人であると承知している。

二について

機構のお客様相談室在籍の職員数は、平成二十六年十月三十一日時点で、全国では、男性千二百九十七人及び女性三千百十一人であり、そのうち、平成二十七年三月三十一日に雇用契約期間が満了する予定の者の数は、男性二百六十一人及び女性千百九十七人であると承知している。また、お客様相談室在籍職員のうち、同年四月一日に無期雇用契約に転換する予定の者の数は、平成二十六年十月三十一日時点で、全国では、男性四十人及び女性五百一人であると承知している。ブロックごとのお客様相談室在籍の職員数については、同日時点で、①ブロック名、②男性職員の数、③女性職員の数、④②のうち、平成二十七年

三月三十一日に雇用契約期間が満了する予定の者の数、⑤③のうち、同日に雇用契約期間が満了する予定の者の数、⑥②のうち、同年四月一日に無期雇用契約に転換する予定の者の数及び⑦③のうち、同日に無期雇用契約に転換する予定の者の数は、以下のとおりであると承知している。

- ①北海道ブロック ②六十一人 ③百四十三人 ④六人 ⑤六十四人 ⑥一人 ⑦二十八人
- ①東北ブロック ②八十五人 ③二百五十四人 ④九人 ⑤百八人 ⑥二人 ⑦五十五人
- ①北関東・信越ブロック ②百六十人 ③四百二十人 ④三十七人 ⑤百五十四人 ⑥二人 ⑦六十三

人

- ①南関東ブロック ②三百二人 ③五百八十人 ④五十一人 ⑤百七十九人 ⑥五人 ⑦四十九人
- ①中部ブロック ②百七十八人 ③四百十五人 ④三十八人 ⑤百七十五人 ⑥九人 ⑦六十五人
- ①近畿ブロック ②二百四十八人 ③五百十人 ④六十七人 ⑤二百一人 ⑥九人 ⑦九十人
- ①中国ブロック ②八十六人 ③二百二十七人 ④十三人 ⑤八十九人 ⑥一人 ⑦三十八人
- ①四国ブロック ②三十四人 ③百三十九人 ④四人 ⑤六十人 ⑥零人 ⑦二十五人
- ①九州ブロック ②百四十三人 ③四百二十三人 ④三十六人 ⑤百六十七人 ⑥十一人 ⑦八十八人

三の1、四及び五について

厚生労働省としては、機構において、業務の中核となる正規職員の知識経験の向上、有期雇用職員の正規職員への積極的な登用及び無期雇用への転換、事務処理の手順の確立等の対策を実施していると承知している。このため、「有期雇用職員の雇止めの方針を改めることは有期雇用職員の能力向上、ひいては日本年金機構の力量や国民サービスの向上、個々の日本年金機構職員の生活の安定につながることは明らかである」、「経験も積み、年金制度や日本年金機構の事務処理及びマニュアルに習熟した有期雇用職員の雇止めを行い、今後も繰り返すことは、雇用期間の満了という業務上必要性のない理由で、マニュアルなどに習熟した職員をそうでない職員に入れ替えることを繰り返すことであり、事務処理誤りの防止の取組に逆行し、事務処理誤りの増加につながりかねない」、「日本年金機構の雇止めの方針は結果として、年金記録問題の被害者や年金裁定申請等の相談のための年金事務所訪問者へのサービス低下と年金相談窓口の混乱をもたらすことになる」及び「適用・徴収部門などには新しい職員が配置されることになり、企業訪問数の低下など年金相談室以外の部門の業務効率の低下をもたらすのではないか。来年三月末の有期雇用職員の雇止めによる日本年金機構の業務効率の低下は、国民に対するサービス低下につながり悪循環を

もたらすのではないか」との御指摘はいずれも当たらないものと考えている。

三の2及び3について

厚生労働省としては、機構において、有期雇用職員について、就業規則により更新回数を設定の上、原則として一年ごとに契約が締結されていると承知している。今後、年金記録問題等の業務が減少していくこと、「日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画」（平成二十年七月二十九日閣議決定。以下「基本計画」という。）に基づき職員の人数の管理を行う必要があること等を踏まえて、機構において個別の雇用契約更新の有無が判断されるものと考えている。

六について

厚生労働省としては、機構において有期雇用職員全体に占める女性の比率は高いが、性別等による差を設けることなく職員の人事管理を行っており、また、有期雇用職員の正規職員への積極的な登用、無期雇用への転換を進めるなど、雇用の安定にも配慮した人事管理を行っているものと承知している。

個別の雇用契約の更新等については、年金記録問題等の業務量、基本計画等を踏まえて、機構において適切に判断されるものと考えている。