

日本年金機構における「働き方改革・女性活躍の促進」に向けた取組

日 本 年 金 機 構

1. 背景・目的

- 社会全体で働き方改革・女性活躍の要請や機運が高まる中、当機構においても、職員の定着を図り、安定的な事業運営を行うため、「**働き方改革・女性活躍の促進**」を重要な経営課題と位置づけ、時間外勤務の削減、年次有給休暇・育児休業等の取得促進、女性管理職比率の向上などの取組を推進している。
- 国民年金保険料**最終納付率80%の達成**に見られるように**基幹業務**は着実に**実績**を積み重ねつつ、**時間外勤務**は年々**減少**しており、また年次有給休暇・育児休業の取得率も向上、**女性管理職比率の目標**を前倒しで**達成**するなど一定の成果が出ている。
- 今般、**働き方改革・女性活躍の一層の促進**を図る上で、**現状の問題点や対応すべきテーマ**について**職員に意見を募った**※。
- 多くの意見が寄せられ、対応すべきテーマについて順次実施に移しているところであるが、そのうち当機構設立時に設立委員会等での議論を経て実施された**次のテーマ**についても見直しが必要と考えており、機構発足後の状況も踏まえ**今後の方向を整理**した。

- **全国異動**
- **子育て支援**
- **所定労働時間**

※ **現場にある施策の原点となる問題・課題**を掘り起こし**施策化**につなげることを目的とした2つの「**職員提案キャンペーン**」を実施。

「この仕事はやめられるのでは」キャンペーン

- 目的が不明確なまま続けている業務や既に役割を終えている業務を洗い出し不要な仕事を減らしていく、手作業やアナログで行っている業務をデジタル化し効率性・正確性の向上を図りつつ不要な作業を減らしていくことを目的として、**拠点からの提案**を募集。
- **2,353件の提案**が寄せられ、不要な報告の廃止、事務手順・様式の見直し、システム化の提案といった、本部だけの検討では気付きにくい、**現場目線による多様・具体的な提案**が多く見られた。
- これらの提案をもとに**抜本的に業務の見直し**を行い、**順次**、施策化により業務の削減・効率化を進めている。

「ガラスの天井を見つけよう」キャンペーン

- 組織内に女性が能力を発揮する上で障壁となっている制度・習慣がないか、女性だからと考えている前提がないか等を掘り起こし、改善を図ることを目的として、**職員の意見**を募集。
- **1,783件の意見**が寄せられ、**仕事と家庭の両立、安心して働き続けられる職場環境の構築を求める声**として、**全国異動**に伴う生活・経済面での**負担**に関する意見や、**労働条件の改善等**に関する意見が多く見られた。
- **現状の取扱い**について**確認**を行うとともに、組織の在り方を含め、**順次**、必要な**見直し**を進めている。

2. 見直しのポイント

テーマ	見直しのポイント	見直しの理由						
1.全国異動 資料1	○全国異動を行う方針は堅持しつつ「義務的な全国異動」から「人材育成上有効であり、組織運営上必要な全国異動」への転換 ➢幹部育成のための本部・拠点間異動 ➢全国拠点網維持のための全国異動 ○上記方針に見直すことを踏まえ、国家公務員に準じて次の手当の制度化を検討 ➢広域異動手当 ➢企画調整手当（国の本府省業務調整手当に相当するもの） （参考）国家公務員の手当概要 ※詳細は参考資料2を参照。 ➢<u>広域異動手当（平成19年4月施行）</u> ・異動等の前後の官署間等の距離が60km以上である場合等に、異動後3年間支給 ➢<u>本府省業務調整手当（平成21年4月施行）</u> ・国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、本府省の業務に従事する職員（俸給の特別調整額が支給される職員を除く。）に支給	○全国異動の目的とされた組織の一体化、ルールの統一は実現したことから、「義務的な全国異動」の必要性は低下 ○幹部育成のための本部・拠点間異動は人材育成・組織一体化に大きな効果があり、引き続き積極的に実施 ○全国一括採用を前提とすると全国拠点網維持のための全国異動は不可欠 ○全国異動が、機構の新卒採用における内定辞退の主な要因であることから、採用競争力確保の観点からも見直しは必要 （参考）就職意識調査等の結果 ➢大学生の就職意識調査において、「行きたくない会社」の特徴として転勤の多い会社が上位にあがっている※1。また、50%以上が引っ越しを伴う転勤をしたくないと回答している※2。 ※1 「マイナビ2024年卒大学生就職意識調査」 ※2 「マイナビ2024年卒大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査(11月)」 ○組織運営上必要な全国異動者に対して、生活・経済面への配慮、全国異動へのインセンティブが必要						
2.子育て支援 資料2	○子育てのための「短時間勤務」、全国異動への配慮等の要件を緩和 ➢育児短時間勤務の要件：子が小学校3年生まで→小学校卒業まで ➢子の看護休暇の要件：子が小学校就学前まで→小学校卒業まで ➢全国異動への配慮：子が中学校卒業まで→高校卒業まで	○仕事と家庭の両立及び職員の定着を図るため、子育てをしやすい職場環境の整備が必要であり、民間企業においても短時間勤務等の子育て支援策の要件緩和が進んでいる ○子育て支援のための制度の見直しは、一部公務員比で先行することになるが、機構の女性職員比率が40%に達し女性職員の定着・活躍が必須となっている						
3.所定労働時間 資料3	○所定労働時間を8時間から各行政機関と同じ7時間45分に見直し ※年金事務所の勤務時間：8時30分～17時15分（休憩1時間） ※年金事務所の開所時間は変更しない （参考）所定労働時間の比較 <table><tr><td>日本年金機構</td><td>国家公務員</td><td>地方自治体</td></tr><tr><td>8時間</td><td>7時間45分</td><td>7時間45分</td></tr></table>	日本年金機構	国家公務員	地方自治体	8時間	7時間45分	7時間45分	○所定労働時間については、機構発足時に記録問題対応による時間外勤務（コスト）増加対策のため、国家公務員より15分長く設定された経緯があるが、記録問題対応を含め、時間外勤務は減少している ○各行政機関の勤務時間は7時間45分となっている ○所定労働時間が長く、始業時刻が早いことが、仕事と家庭を両立する上で職員の負担となっている
日本年金機構	国家公務員	地方自治体						
8時間	7時間45分	7時間45分						

資料 1. 全国異動

(1) 現状（現在のルール）

（参考資料 1）

【閣議決定】（H20.7.29「日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画」）

- 本部 で一括採用を行うとともに、本部・地方間 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を養成。
※組織の一体性を欠き、組織を分断する原因とされた「三層構造」の一扫及び都道府県ごとの執行体制や独自ルールの排除を目的としたもの。
- 【日本年金機構のキャリアパターン】
 - 一般職群在職中に複数回全国異動をさせることを原則とする。
- 【再生プロジェクトルール】（H28.3.28「再生情2016-10」日本年金機構職員のキャリア形成の整理（その1））
 - 一般職は在職中に概ね配置換4回に1回、管理職は概ね配置換3回に1回の頻度 で全国異動することを原則とする。
※全国異動となる時期が分からず不安という職員からの意見を踏まえ、異動の頻度等を示したもの。

(2) 職員の意見

- 職員の生活や経済的な負担を伴ってまで全国異動を義務とする必要性に疑問がある。
- 多くの職員が全国異動を経験する中、統一業務マニュアルも整備され、ルールの統一等のために都道府県を跨ぐ異動の必要はなくなったのではないかな。
- 全国異動があると生活の基盤が定まらず、結婚、出産、子育て等の将来設計が立てにくい。
- 全国異動ありきの制度は、特に家庭を持つ女性職員が管理職に応募することを躊躇させている。
- 全国異動がネックとなり、優秀な学生の囲い込みに支障をきたしているのではないかな。

(3) 現在のルールの評価

- 全国異動経験あり者は、管理職は全体の9割超※1、一般職は全体の8割近く※2となっており、またブロック本部廃止等の組織改革、統一業務マニュアル等の整備・浸透により、都道府県ごとの執行体制や独自ルールは解消された。
- 人事評価の状況を見ると、管理職、一般職共に本部・拠点間異動者の評価が高く※3、本部・拠点間異動による人材育成効果は顕著となっている。一方で、拠点間異動者の評価は全国異動未経験者と大差ない。※4
- 本部配置管理職の構成は、地方・民間出身者が6割以上※5を占め、また本庁出身者も8割※6が現場経験者となるなど、人材本位の配置が進んでいる。
- 新卒内々定者の内定辞退の理由は、公務員試験合格や独立行政法人等の内定が5割弱※7を占め、機構での全国異動や、地元志向の強さ※8がその要因となっている。

(4) 見直しの方向性

- 本部・拠点間の全国異動は人材育成や組織一体化を促進する効果があり、引き続き積極的に行う。
- 拠点間異動については、その効果や職員の負担を踏まえ、全国拠点網維持のために必要な範囲で行う。
- 全国異動の頻度等を示した再生プロジェクトルールについては、その効果や職員の負担を踏まえ、廃止する。
- 組織運営上必要な全国異動をする職員への負担、本部業務の特殊性を踏まえ、国家公務員に準じて広域異動手当、企画調整手当（国の本府省業務調整手当に相当するもの）の制度化を検討。
※その他、長期の全国異動者の経済的な負担軽減を目的とした手当を検討。

■全国異動経験の有無

	全国異動経験 あり	全国異動経験 なし
管理職	90.2%※1	9.8%
一般職	76.0%※2	24.0%

※「全国異動経験 なし」には、個別事情あり、採用数年以内の者を含む。

■全国異動経験の有無による人事評価の傾向

	全国異動経験 あり				全国異動経験 なし	
	(本部－拠点)		(拠点－拠点)		(拠点－拠点)	
	S・A	B・C・D	S・A	B・C・D	S・A	B・C・D
管理職	69.1%※3	30.9%	52.0%※4	48.0%	51.1%※4	48.9%
一般職	49.3%※3	50.7%	28.9%※4	71.1%	27.4%※4	72.6%

※令和元年～3年度の3ヶ年の年度評価を集計した数値。

■本部管理職の構成

採用区分	H22.4		R5.4	
	人数	構成比	人数	構成比
本庁出身者（学卒含む）	151人	52.6%	195人	33.8%
うち 現場経験者	75人	—	156人	—
地方・民間出身者	136人	47.4%	382人	66.2%※5
計	287人	100.0%	577人	100.0%

※6 本庁出身者のうち、現場を経験している者は、49.7%（75/151）から80.0%（156/195）に増加。

■再生プロジェクトルールの全国異動頻度のイメージ

クラス	一般職(Sクラス)										一般職(Cクラス)										管理職																																
年齢	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
異動回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回	11回	12回	13回	14回	15回	16回	17回	18回	19回	20回	21回	22回	23回	24回	25回	26回	27回	28回	29回	30回	31回	32回	33回	34回	35回	36回	37回	38回	39回	40回	41回	42回	43回	44回	45回	46回	47回	48回	49回	50回			

【一般職は概ね配置換4回に1回全国異動】【管理職は概ね配置換3回に1回全国異動】

■新卒内々定者の辞退理由(R5年度)

	割合	※8 ※辞退者から聴取した主な要因 ・全国転動 ・地元で貢献したい ・地元で働きたい ・自分の適性
公務員試験合格	35.8%※7	
独立行政法人等内定	10.5%	
民間企業内定	19.3%	
その他(不明含む)	34.4%	
合計	100.0%	

資料 2. 子育て支援

(1) 現状（現在の取扱い）

- **育児短時間勤務**
：子が**小学校第3学年修了**に達するまで、**1日2時間まで30分単位で勤務時間を短縮可能**（無給）
※平成23年6月に「小学校就学まで」を「小学校第3学年修了まで」に見直し。
- **子の看護休暇**
：子が**小学校就学前**まで、**1休暇年度に5日まで休暇を取得可能**（正規職員：有給、非正規雇用職員：無給）
※機構発足時は支給率5割だったが、一般事業主行動計画（第二期）により、平成26年4月に10割へ見直し。
- **全国異動における配慮**
：① **中学校在学中の子を有し子育てのため全国異動が困難な場合**
② **介護・介助・看護等が必要な同居家族を有し全国異動が困難な場合**

(2) 職員の意見

- **女性が仕事と家庭を両立するため、育児短時間勤務制度の対象となる子の年齢を小学校卒業までに引き上げてほしい。**
- **子の看護休暇制度の対象となる子の年齢を引き上げてほしい。**
- **子供が高校生までは、学校行事や家庭内でのフォローが必要な時期なので、転居を伴う異動について配慮する期間を高校卒業まで延長してほしい。**

(3) 見直しの必要性

- **仕事と家庭の両立及び職員の定着を図るため、子育てをしやすい職場環境の整備が必要。**
- **民間企業においても、育児短時間勤務や子の看護休暇の対象となる子の年齢の引き上げが進んでいる。**
- **職員から子育て中の全国異動に関して多くの意見が寄せられている。**
- **子育て支援のための制度の見直しは、一部公務員と比べて先行することになるが、機構の女性職員比率が40%に達しており、女性職員の定着・活躍が必須となっている。**

(4) 見直しの方向性

- **子育て支援として、子育てのための「短時間勤務」、全国異動への配慮等の要件を緩和。**
 - **育児短時間勤務の要件**：子が**小学校3年生まで** → **小学校卒業まで**
 - **子の看護休暇の要件**：子が**小学校就学前まで** → **小学校卒業まで**
 - **全国異動への配慮**：子が**中学校卒業まで** → **高校卒業まで**

■ 女性職員の比率

	平成22年4月	令和3年4月	令和4年4月	令和5年4月
正規職員	27.6%	37.5%	38.7%	39.4%

	平成23年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
新入構員	58.3%	49.7%	60.6%	53.4%

（新入構員の女性比率の機構発足後の累計：53.9%）

■ 育児休業の取得率と平均取得日数（正規職員）

	育児休業取得率※		育児休業平均取得日数	
	男性	女性	男性	女性
令和2年度	32.6%	102.3%	80.3日	451.5日
令和3年度	45.5%	96.1%	79.8日	537.9日
令和4年度	57.1%	107.3%	89.7日	508.6日

※育児休業取得率 = 育児休業取得者数 ÷ (配偶者が)出産した人数 × 100
(注) 分母が当該年度の出産者数、分子が当該年度の育児休業の取得者数として集計しているため、出産した年度と育児休業を取得した年度にずれが生じることがあり、育児休業取得率が100%を超える場合がある。

■ 育児短時間勤務・子の看護休暇の利用状況（正規職員）

	男性	女性	合計
育児短時間勤務	18人	349人	367人
子の看護休暇	199人	289人	488人

※育児短時間勤務はR5.6.30現在、子の看護休暇はR4年度実績

■ 民間企業における育児短時間勤務の導入状況 ※厚生労働省「雇用均等基本調査」

	小学校就学前の一定年齢まで	小学校就学前まで	小学校入学～小学校3年生まで	小学校4年生～小学校卒業まで	小学校卒業以降も利用可能	機構の条件を上回る割合
平成30年	16.1%	19.0%	20.0%	18.7%	26.2%	→ 44.9%
令和3年	13.0%	14.7%	16.6%	13.8%	41.9%	→ 55.7%

➢ 機構の育児短時間勤務は**小学校3年生まで**。
➢ 民間企業の**55.7%**が機構の条件を上回っている。

■ 民間企業における子の看護休暇の導入状況 ※厚生労働省「雇用均等基本調査」

	小学校就学前まで	小学校入学～小学校3年生まで	小学校4年生～小学校卒業まで	小学校卒業以降も利用可能	機構の条件を上回る割合
平成30年	65.8%	9.3%	16.3%	8.6%	→ 34.2%
令和3年	56.3%	18.3%	18.7%	6.7%	→ 43.7%

➢ 機構における子の看護休暇は**小学校就学前まで**。
➢ 民間企業の**43.7%**が機構の条件を上回っている。

資料 3. 所定労働時間

(1) 現状

- 1 日の所定労働時間：8 時間
 - ※年金事務所の勤務時間：8 時15分～17時15分（休憩1時間）
 - ※年金事務所の開所時間：8 時30分～17時15分
（月曜日：8 時30分～19時、第 2 土曜日：9 時30分～16時）

(2) 経緯

(参考資料 3)

- 設立委員会において、年金記録問題等への対応による長時間勤務（時間外勤務の増加）が見込まれ、コストの増加を招く懸念があることを理由に、社会保険庁時代の「7 時間45分」から15分長く「8 時間」と設定された。

(3) 職員の意見

- 他行政機関（7時間45分）と比べて機構の所定労働時間は長く、年金事務所の始業時刻は8時15分と早いため、勤務時間を8時30分～17時15分に見直してほしい。
- 業務の効率化を図り、時間外勤務の削減に取り組んでおり、勤務時間が短くなっても時間外勤務の増加には繋がらない。
- 出勤時間が早い中、家事や子供の世話等があり、朝の時間帯に余裕がない。
- 電車・バスの本数が少ない時間帯の通勤となるため通勤の効率が悪い。
- 所定労働時間が長く、始業時間が早いことが、有期雇用職員の採用に少なからず影響がある。

(4) 見直しの必要性

- 所定労働時間は機構発足時に記録問題対応による時間外勤務(コスト)増加対策のため、国家公務員より15分長く設定された経緯があるが、記録問題対応を含め、時間外勤務は減少している。
- 各行政機関の所定労働時間は7 時間45分となっている。
- 所定労働時間が長く、始業時刻が早いことが、仕事と家庭を両立する上で職員の負担となっている。

(5) 見直しの方向性

- 仕事と家庭の両立や人材確保の観点から、1 日の所定労働時間を15分短縮し、7 時間45分に見直す。
 - ※年金事務所の勤務時間：8 時30分～17時15分（休憩1時間）
 - ※年金事務所の開所時間は変更しない。

■ 他行政機関の所定労働時間

所管	行政機関名	所定労働時間	就業時間
厚生労働省	労働基準監督署 等	7時間45分	8:30～17:15 (休憩 1 時間)
財務省	税務署	7時間45分	8:30～17:00 (休憩45分)
総務省	行政評価事務所	7時間45分	8:30～17:15 (休憩 1 時間)
法務省	法務局	7時間45分	8:30～17:15 (休憩 1 時間)
宮城県	仙台市役所	7時間45分	8:30～17:00 (休憩45分)
東京都	区役所（2 3 区）	7時間45分	8:30～17:15 (休憩 1 時間)
神奈川県	横浜市役所	7時間45分	8:30～17:15 (休憩 1 時間)
愛知県	名古屋市役所	7時間45分	8:45～17:15 (休憩45分)
大阪府	大阪市役所	7時間45分	9:00～17:30 (休憩45分)
福岡県	福岡市役所	7時間45分	8:45～17:30 (休憩 1 時間)

※ 民間企業の所定労働時間

- ・ 所定労働時間の平均 ⇒ 7時間43分
（中央労働委員会「令和4年賃金事情等総合調査」従業員1,000人以上）

■ 1 か月あたりの時間外勤務の状況（1 人あたり平均）（単位：時間）

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26
管理職	34.1	29.8	25.5	29.1	34.5	33.8
正規一般職	19.3	16.8	15.2	18.7	23.2	23.3
非正規	(集計データなし)					

H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
37.3	39.2	37.5	32.9	31.5	30.7	31.2	23.3
24.6	23.8	24.5	20.8	19.9	18.3	16.3	13.7
9.5	9.8	11.5	9.9	9.4	9.2	7.4	6.6

【参考資料 1】

平成20年7月29日「日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画（閣議決定）」より

- ・ 社会保険庁のいわゆる「三層構造問題」、すなわち社会保険庁の幹部として短期間在籍する厚生労働本省採用のキャリア職員、本庁採用のいわゆるノンキャリア職員、かつて「地方事務官」として都道府県単位で採用された職員が一体性を欠いたまま存在するという構造は、組織を分断させ、組織がバランスの欠如の原因とも指摘されている。機構においては、この「三層構造問題」を一掃する。
- ・ このため、本庁、地方庁別に採用を行い、採用区分によって人事異動が固定化される従来の仕組みは完全に廃止し、**本部で一括採用を行うとともに**、地方の幹部人事も本部で行う。また、本部・地方組織間 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を養成**することを基本的なキャリアパターンとして確立し、これを人事制度上のルールとする。

平成21年6月29日「第10回日本年金機構設立委員会」資料 6 日本年金機構のキャリアパターン（案）より

○配置ルール

- ・ 一般職群在級中に、①厚生年金適用調査、②厚生年金徴収、③国民年金、④年金給付又は相談をそれぞれ 1 回は経験させることを原則とする。
（参考）①厚生年金適用調査（年金事務所：厚生年金適用調査課、事務センター：厚生年金適用グループ）
②厚生年金徴収（年金事務所：厚生年金徴収課）
③国民年金（年金事務所：国民年金課、事務センター：国民年金グループ）
④年金給付又は相談（年金事務所：お客様相談室、事務センター：年金給付グループ）
- ・ 原則として実働 2 年程度で担当業務を変更（配置替え）する。
- ・ 同一事業所での勤務が長期化しないよう転勤させる。
- ・ **一般職群在職中に複数回全国異動させる**ことを原則とする。
- ・ 本部又はブロック本部での勤務期間・回数が長期化・増加しないよう配慮する。

平成28年3月28日【再生情2016-10】「日本年金機構のキャリア形成の整理（その 1）」（情報提供）より

3. 全国異動の考え方

（1）基本的な考え方

- ① 新入構員については、原則、採用時に全国異動を行う。
- ② 新入構員については、比較的早いうちに少なくとも 1 回は本部を経験させることを原則とする。
- ③ 正規登用職員については、原則、登用時に全国異動を行う。
- ④ **一般職在職中は**、本部への異動及び拠点の統廃合による異動を除き、**概ね配置換 4 回に 1 回の頻度で全国異動**することを原則とする。
- ⑤ 管理職登用にあたっては、登用時に全国異動を義務付けない。
- ⑥ 所長登用については、原則、登用時に全国異動を行う。
- ⑦ **管理職在職中は**、本部への異動及び拠点の統廃合による異動を除き、**概ね配置換 3 回に 1 回の頻度で全国異動**することを原則とする。

【参考資料 2】

	国家公務員の手当概要						
広域 異動 手当	○平成19年4月1日より導入						
	【制度概要】・異動等の前後の官署間等の距離が60km以上である場合等に、異動後3年間支給						
本府省 業務調 整手当	【支給割合】・300km以上：10%　・60km以上300km未満：5%						
	【支給額】 (俸給月額＋俸給の特別調整額＋専門スタッフ職調整手当額＋扶養手当額)×支給割合 ※地域手当が支給される職員は、当該地域手当率を減じた割合						
	○平成21年4月1日より導入						
	【制度概要】・国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、本府省の業務に従事する職員（俸給の特別調整額が支給される職員を除く。）に支給						
	【支給額】						
	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級以上
	7,200円	8,800円	17,500円	22,100円	37,400円	39,200円	41,800円
	※機構では国家公務員の6割程度の支給を想定						

【参考資料 3】

平成20年12月4日「第2回日本年金機構設立委員会」資料4「日本年金機構の職員の労働条件について（案）」より

1. 職員の労働条件
(4) 労働時間、休日、休暇、休職等

項目		根拠法	日本年金機構（案）	国家公務員	全国健康保険協会
労働時間	勤務時間	労働基準法 第32条	・1日8時間	同左 ※平成21年4月1日からは 1日7時間45分	同左
	始終業時刻	—	・始終業時刻については、業務内容により個別に定める ・業務の都合により、職員の全部または一部について、あらかじめ通 知して始終業時刻を繰り上げ、繰り下げを可能とする。	同左	同左

【旧社会保険庁時代の所定労働時間】

組織	施行年月	就業時間※	所定労働時間※	変更事由	(参考) 開所時間
旧 社 会 保 険 庁	～H18.6	8:30～17:00	8時間（うち休憩30分） （休憩30分）	—	8:30～17:00 月曜日 8:30～19:00 第2土曜日 9:30～16:00
	H18.7	8:30～17:15	8時間 (45分休憩)	人事院規則の改正により、休憩時間が廃止されるとともに、休憩時間が45分 に変更。これに伴い、終業時刻を15分繰下げ。終業時刻の変更に合わせて閉 所時刻を15分繰下げ。	8:30～17:15 月曜日 8:30～19:00 第2土曜日 9:30～16:00
	H21.4	8:30～17:15	7時間45分 (60分休憩)	法改正により国家公務員の所定労働時間時間が1日7時間45分に短縮。 (終業時刻は変更せず、休憩時間を60分に延長。)	8:30～17:15 月曜日 8:30～19:00 第2土曜日 9:30～16:00
機 構	H22.1	8:15～17:15	8時間 (60分休憩)	機構設立委員会において、年金記録問題による時間外勤務増を考慮して、 所定労働時間は1日8時間とされた。 始業時刻は、業務上の伝達を行う朝礼を定例的に実施するための時間とする ため、開所時刻の15分前の8時15分とした。	8:30～17:15 月曜日 8:30～19:00 第2土曜日 9:30～16:00

※ 社会保険事務所、年金事務所職員の基本的な就業時間・所定労働時間。国家公務員の所定労働時間は法令上「勤務時間」と規定。