

年金業務・組織再生会議 (第19回)

平成20年3月4日(火)
17:00～18:50
総理大臣官邸2階小ホール

行政改革推進本部事務局

○本田座長 ただ今から第19回年金業務・組織再生会議を開催いたします。

開催に入ります前に、まず大臣の方から一言。

○渡辺行政改革担当大臣 しばらく欠席しておりまして大変申し訳ありませんでした。また、メンバーの岸井委員が大変お元気に復活をされて何よりでございます。

実は、昨日、総理から私のところに電話がかかってまいりました。この会議についてでございます。日曜日の日経新聞だったでしょうか。4月に前倒しという記事が載りました。これは後継組織の設立準備を急ぐ必要があるということで、こういう記事になったかと思えますが、総理の方からは、しっかり議論をやってくれと。当初は5月ということだったと思いますが、5月でいいのではないかと、こういうお話でございました。

つまりその中身は、実は今日も総理の方から念を押されたのでございますが、恐らくしっかりとした議論をやること。中途半端な案を作るなど、こういうご趣旨と理解をいたしました。ということで、今日はそのことを申し上げなければならないと思ひまして、はせ参じた次第でございます。

どうぞよろしくお願ひいたします。

(プレス退室)

○本田座長 それでは、本日の会議におきましては、前回に引き続きまして社会保険庁から当会議の中間整理を受けた検討状況につきまして、ヒアリングを行いまして、その上で質疑を行います。

また、事務局の方から、電子申請推進の取組の提案などにつきまして説明がありますので、これについても意見交換を行いたいと思っております。

それでは、早速でございますが、社会保険庁から資料の説明を頂きまして、その上で質疑を行いたいと思ひますが、内容が多いと思ひますので、まずヒアリング資料の1から3番目の項目までについてご説明をお願いいたしたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○吉岡社会保険庁総務部長 社会保険庁の総務部長でございます。

資料の1、2、ヒアリング資料ということで提出をさせていただいております。前回に引き続き昨年末の「外部委託の推進についての基本的な考え方」についての中間整理におけますご議論を踏まえ、更に当庁として検討いたしました事項についてご説明をさせていただきます。

資料の1の表紙に4点ございますけれども、まず1、2、3について、続けて担当の方から資料の中身をご説明させていただきます。どうぞよろしくお願ひします。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 総務課企画室長の高橋でございます。よろしくお願ひいたします。

表紙をおめくりいただきまして、1ページでございますが、国と日本年金機構との役割分担についてでございます。

日本年金機構の基本的な仕組みにつきましては、これまでも何回か資料でご説明させて

いただいておりますけれども、今回は社会保険庁の業務から日本年金機構に行く業務と厚生労働省に残る業務があり、これを枝分かれ図のような形で分かりやすく整理させていただいております。

まず、上の方の厚生労働省が実施する業務でございますが、今般の法律では、公的年金制度の保険者は国であり、国が責任を持って年金を管理運営するということで、保険者として最低限必要なことは国に残すという枠組みでございます。

①日本年金機構に対する管理監督。現在、社会保険庁が多数の運用通達を出しておりますけれども、法令の運用に係る基本通達の部分は国が出す、業務の運用に関する部分は、下の方でございますけれども、業務マニュアルということで、日本年金機構の本部が出すものと、こういう仕分けをしていくというように考えてございます。また、日本年金機構の業務・法人運営の指導監督を行います。

また、②といたしまして、国の責任で行う事務の的確な実施ということで、日本年金機構の仕事、年金の業務につきましては、オンラインシステムで基本的に動かしますので、オンラインシステムの保有と統括管理は国の責任部門とし、また年金記録、年金原簿は国が備えるという形にしてございまして、保険者として年金原簿は国がオンラインシステム上で保有するという形でございます。

また、個別の保険料、年金給付の最終決定でございますけれども、国が保険者ということの意味合いといたしまして、保険料の最終的な決定及び年金給付の裁定の最終的な決定、これは権限としては国に留保している形でございます。実際には、一連の審査事務などを日本年金機構に委託して行うという法律構成でございます。

また、市町村との関係につきましては、国と地方自治体との関係で国が法定受託事務、あるいは協力連携事務の指導や交付金の交付を行うという形でございます。

また、不服審査でございますけれども、厚生労働大臣の名前で年金の裁定をいたしますので、不服審査も当然厚生労働大臣の方で処理するという形でございます。

また、年金特別会計の管理でございますが、予算決算、また保険料は国の歳入として入り、年金給付は国の歳出として出るということでございますので、国庫金としての出し入れ、またシステムは国が保有するという観点から開発予算の執行、また機構の交付金、これらが国の事務として残る分でございます。

次に、日本年金機構が実施する業務でございますけれども、厚生労働大臣から委任・委託を受けて行う公的年金に係る一連の運営業務ということで、①事業の統括管理があり、これには経営企画、組織管理、人材育成。あるいは調達、外部委託の品質管理。業務マニュアルの策定。システムの開発、管理、運用の実務。効率性、正確性、サービス向上を図る事務企画。法令遵守の徹底などがあります。

の一連の事業の実施といたしまして、以下書いておりますような部分を行うということでございます。

次に、1枚おめくりいただきまして、2ページでございます。

日本年金機構の中でブロック本部、その中には管理機能部分と集約業務の部門がございますけれども、その管理部門の機能及び組織についてでございます。中間整理におきましてご指摘を賜りました事項は、地域ブロック単位にブロック本部を設けるに当たっては、効率的かつ効果的な業務を行う。こういう組織目標の実現のためにどのような組織体制とし、どのような機能を持たせるのが望ましいのか、十分に整理する必要がある。このようなご指摘を賜りました。

これにつきまして、検討状況でございますが、日本年金機構のブロック本部につきましては、効率的かつ効果的な業務運営・組織運営を実現する。こういう観点から現状の都道府県単位の社会保険事務局を集約化しまして、ブロック単位とする。また、従来都道府県単位で処理しておりました事務のうち、全国単位で処理することが可能なものにつきましては、本部に集約して効率的に処理する。こういうことによりまして、中間組織のスリム化を図る。機能的でコンパクトな組織を目指すということでございます。

また、（注）のところでございますけれども、日本年金機構の地方組織のあり方につきましては、その後の運用の状況などを踏まえまして、日本年金機構自らがその後におきましても適時の検討を加えていく。こういう性質のものと考えてございます。

1枚おめぐりいただきまして、ブロック本部の組織機能のイメージでございます。

左側に社会保険庁の本庁、都道府県の社会保険事務局とございますけれども、社会保険庁の本庁から業務が日本年金機構の本部に引き継がれるわけでございますが、都道府県単位の社会保険事務局の業務につきましても、全国単位で集約できるものは全国単位で集約いたします。

上の方の2つ目の箱でございますけれども、社会保険事務局からの集約化による効率的実施というところでございますが、業務の効率化、サービスの向上、その他事業運営に関する企画、これまでは本庁と社会保険事務局とで分担して、本庁は大枠を示して社会保険事務局で更に細部を詰めて実施するというような傾向があったわけでございますが、これにつきましては、徹底して中央で全国統一の事務企画をするということで、集約化を図ることとしています。

また、内部監査につきましても、一部はブロック本部に駐在いたしますけれども、本部の機能とする。また、旅費の審査、諸手当の認定ですとか、あるいは全国共通の物品調達でございますとか、あるいは各種の契約の支払でございますとか、こういうものは全国一本に集約して行う。このようなことで効率的な実施を図ってまいりたいと考えてございます。

その下のブロック本部の機能でございますけれども、ブロックの目標達成あるいは組織管理ということがございまして、ブロックの目標を設定・管理し、年金事務所の目標の進捗管理をする。あるいはブロック内の人事でございますとか、地域的な経理実務でございますとか、ある程度地域の顔が見える範囲で行う必要があるものがあると考えてございます。

また、業務改革の推進につきまして、標準化・業務改善・サービス向上に関する年金事務所の指導を徹底していく機能。また、事業の着実・的確な実施といたしまして、各事業に関します年金事務所の指導、事業実施状況の具体的な管理や問題が発生した場合の対応。更には適用・徴収につきましては、専門職員による年金事務所の支援を行うことも必要と考えております。

1枚おめくりいただきまして、これは既存の人員削減7カ年計画では、削減と増員で差し引き純減という仕組みでございましたが、その中での増員を予定していた業務の内容につきましての説明をさせていただきたいと存じます。

四角の中で、平成17年に社会保険庁が策定いたしました7カ年の人員削減計画におきましては、正規職員につきましては約3,700人を削減いたしまして、そのうち強化する業務に約2,200人を増員いたしまして、差し引き約1,500人の純減を図るという計画でございました。

このうち、平成18年度から20年度におきまして、2,232人の削減に対しまして、国民年金保険料の強制徴収など、収納体制の強化などに1,406人を増員いたしまして、差し引き826人を純減してまいりました。残りの800人につきましては、21年度以降に増員を予定していた部分でございまして、この内容につきましては、この①、②、③でございしますが、前半では主に国民年金保険料の収納体制の強化に重点を置きまして、後半では健保、厚生関係の事業所調査、未適用事業所の職権適用、あるいは職権適用を行った場合の収納体制ということに増員を予定しております。

①の事業所調査の強化でございしますが、約380人を予定しておりますが、これは被保険者の適用漏れの防止、標準報酬月額などの届出の適正化を図るために新規適用でございすとか、あるいは職権適用を行った事業所に対する事業所調査を強化する。また、今般の業務見直しにおきましては、徹底した郵送化、あるいは電子申請化、あるいは審査事務の集約化を行うということでございます。これまでですと社会保険事務所の窓口で対面で指導をして受け付けていたので、対面でチェックする機会があったわけでございますが、これが無くなる分、事後チェック型にシフトする必要があると考えてございます。

また、②番につきましては、加入勧奨につきましては外部委託済みでございしますが、外部委託の加入勧奨を再三実施しても適用手続を行わない未適用事業所が非常に多いので、これにつきまして立入調査を行いまして、職権適用を行うものです。③につきましては、未適用事業所に対する職権適用を行いました場合、実際、保険料の滞納などが増えると予想してございまして、そのための滞納処分の強化を想定してございます。

1枚おめくりいただきまして、この内容を具体的にそれぞれ記載させていただいておりますが、5ページの(1)適用事業所に対する事業所調査の強化につきましては、現状を簡単に申し上げます。まず、健康保険、厚生年金の適用事業所でございしますが、168万事業所でございます。平成18年度にこれらにつきまして事業所調査を46万事業所に対して行いました。この事業所調査によりまして、新たに被保険者として処理し、保険料の決定額が

増額したものは90億4,000万円。事業所調査により新たに適用した被保険者は6万2,000人。このような具体的な数字に結びつく仕事でございます。

しかしながら、真ん中の対応策のところでございますが、これにつきまして、まだ不十分な点がございまして、事業所調査の強化をしたいと考えてございます。

①から⑤までございますが、基本的には全適用事業所に定期的な調査をしたいと考えてございまして、全適用事業所の4分の1、基本的には4年に1回は調査が回ってくる。実際、この調査は訪問する調査ばかりではございまして、呼出しで調査をするということが半分以上でございますけれども、呼出し調査、あるいは訪問調査によりまして、4年に1度は何らかの事後チェックが利くような形にしたいと思っております。

また、新規適用時、あるいは全喪時の調査。これは、事業所が、全員被保険者が抜けたということで、適用から外れるわけでございますけれども、これにつきまして偽装がないようにという全喪時の調査は、しっかりやっていく必要があるということでございます。

また、派遣労働者とか短期就労者でございますとか、こういう者が多い事業所には重点的な調査が必要でありますし、また職権適用を今後増やしたいと考えてございますけれども、職権適用を行った後には、継続フォローが必要である。また、集約審査化をいたしました場合に、審査部門からの連絡によりまして、手続に誤りなどが多い事業所につきましては、指導に行く。こういうようなことで増員が必要と考えてございます。

これにより増員した部分につきましては、確実に被保険者の資格得喪の適正化、あるいは標準報酬月額などの適正化に結びつくと考えてございます。

1枚おめぐりいただきまして、未適用事業所対策でございますが、この部分は、正直申しまして、十分できていなかった部分でございます。

未適用事業所の現状につきましては、左側にありますように、約9万7,000事業所、平成18年度末に未適用として把握したもので、これだけございます。

総務省の行政監察の推計、これは単純推計ですので、これほど多くないと思っておりますけれども、63から70万事業所、こういうご指摘も頂いておりまして、まだ把握されていない事業所もありまして、今後の対策の強化が必要と考えてございます。

これまでの対応策のところでございますけれども、未適用事業所の把握・選定、法人の新設登記からのデータ把握によりまして、未適用事業所を把握いたしますが、実際、法人を新設いたしましても厚生年金の適用要件に合致していない場合もございまして、まずは文書・電話で勧奨する。また場合によっては訪問により加入勧奨をする。この部分につきましては、平成19年度から全面外部委託化をしております。その上で、③、④というステップを踏みますけれども、呼出し・戸別訪問、職権適用ということで、これはまだ平成16年度から開始したばかりでございまして、非常に件数が少ないわけでございますけれども、未適用事業所は非常にたくさんございますので、ここは強化すべきものと考えてございます。平成18年度実績のところは以下数字がございまして、お読み取り賜りたいと思っております。

したがいまして、一番下にありますように、平成17年度に55人定員措置をしたわけですが、ございますけれども、計画的に増員予定というように7カ年計画では予定してございました。

その右側、対応策のところにありますように、あと約300人増員いたしまして、基本的に民間委託によります加入勧奨を行ってもなお未適用の疑いの強い約3万3,000事業所につきまして、呼出し、戸別訪問をする人員。またそれによりましても応じていただけない事業所につきましては、立入検査をいたしまして、賃金台帳等関係帳簿等を確認いたしまして、「新規適用届」、「資格取得届」を作成して職権適用する。こういうところを集中的にやっていく人員を増強したいと考えてございます。

その効果につきましては、職権適用した分だけ適用が進むということでございます。

1枚おめくりいただきまして、この職権適用を実際に行いますと、現状なかなか職権適用が進まないということは、職権適用するだけでは終わりませんで、適用した後にその後の毎年の手続をしっかりといただかなければいけませんし、また未納が増えるということもあります。こういうようなことで、そここのところのフォローを十分手当てする必要があると考えてございます。

厚生年金の保険料収納額は20兆円ほどでございますけれども、滞納事業所は10万8,000件ございます。年度末滞納残高は、厚生年金で約2,500億円でございます。年間の差押え実施事業所が1万6,000件ありまして、滞納整理による収納額は4,050億円ほどございます。かなり成果を挙げているわけでございますけれども、これにつきまして、まだまだ今後増えるということを想定しておりまして、その分の増員措置を予定しているわけでございます。

以上、ここまでのところでよろしく願いいたします。

○本田座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問など、また何かご意見がございましたらお願いいたします。

○小畷委員 細かい点なのですが、5ページを拝見すると、1人当たりの調査担当事業所数は現状も今後も変わらないと読めるのです。460を掛けると平成18年度が46万事業所で、それが70万事業所ぐらいになるのは分かるのですけれども、6ページの内容が理解できません。

職権適用は平成18年度で87事業所であって、それがなぜ300人増えるだけで2万事業所と大きくなるのか、その理由が分からないのですが。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 これでございますけれども、平成18年度の実績につきましては、実際のところまだ着手したばかりでございますので、本来ですと55人分の業務量で1,500カ所ぐらい行うという想定で措置をしたのでございますけれども、実際のところの現場の実情では、9,000件の呼出し、7,000件の戸別訪問と加入指導は何回も行うわけですが、しかしながら職権適用をするまでに至らない。これまで何回指導して、どこまでいけば職権適用に踏み切るべしという統一的な指導をしてございませんでした。したがいまして、そここのところの基準をはっきりさせまして、いきなりやるわけにはいきま

せんけれども、ある程度の段階を踏んで職権適用に入る。こういうルールを平成19年度から明確にしたところでございます。

○本田座長 岩瀬委員。

○岩瀬委員 2点ばかりお聞きしたいのですけれども、この新しい組織になるに当たって、抽象的な理念でどう整理されるのかというのは分かるのですけれども、具体的にどうなるのか、組織の構成自体が全然見えないのです。具体的なイメージというのが。それを今はこうなのだけれども、こういうように変わると。変わることによって何ができるのか。なぜそれが可能になるのかというものを見せていただかないと、なかなか信頼回復にはつながらないのではないかと思いますのですけれども。新しく組織を変えていくに当たって。

だから、誰が見ても、こういうように変わると分かるような資料を作っていただけないですか。

それともう1つ、人員削減の説明がありましたけれども、これは、平成17年に作られた、社会保険庁の在り方に関する有識者会議での人員削減計画です。それを何度も説明いただいても余り意味がないのではないかと思います。

今度新しい日本年金機構になったときに、どうしようにするのかというものをそろそろ出していただかないと議論ができない。何人ぐらい減らすのか、具体的な数字も含めて、それは早急に出していただけないでしょうか。

その場合に、当然分限免職ということが出てくるわけでしょうから、分限免職の回避にどういう努力をするのか。何人減って、何人はどういう分限回避策で吸収できて、最終的に吸収できない人は何人いるのかというものをそろそろ出さないと、労働組合の方としてもやはり不安ばかりが増幅するのではないかと思いますので、それをできれば次回の会議ぐらいいまでに出していただけないでしょうか。それはお願いします。

○吉岡社会保険庁総務部長 2点ご質問いただきましたが、1点目の、岩瀬委員がおっしゃる、要するに全体の組織立てのようなもの、イメージでございますが、去年の11月から12月にかけて、まだそこまでは至らないものでございますけれども、一応イメージ的なものを出しました。けれども、もう少し今までの議論を踏まえて、整理できるものがあれば、少し工夫をして、現行との比較で、考えさせていただきたいというように考えております。

○本田座長 どうぞ。

○岩瀬委員 前回出しましたが、あれも何ていうのか、読んでもよく分らないわけです。組織を変えることによって、何が変わって、なぜそれが可能になるのか。信頼回復のためにこういうように変えるのですと。そういうものを提示しないといけないのかと。その部分も教えていただきたいのです。

○吉岡社会保険庁総務部長 次回以降に向けて少し努力させていただきます。

それから、2点目の分限処分を含めてのいろいろなお話でございますけれども、まず基本的な考え方、組織立ては今日ご説明しましたように、職員だけではなくて、外部委託は

どの程度できるか。それによって、これは言うまでもございませんけれども、最終的に新機構の常勤職員の定員がどの程度必要かということが決まるわけでございます。そのステップを昨年未来のいろいろなご意見を踏まえながら、1つ1つ整理をしていくという段階でございますので、今日もご議論いただいた上で、最終的には数字的なもの、あるいはこれまでの削減計画との関係とか、そういう目に見える数字的なものもこれから順次整理をさせていただきたいと、この辺りはまたご指導いただきたいと思います。

○岩瀬委員 もちろんここで議論して、最終的な削減計画が決まるのでしょうかけれども、社会保険庁が持っている案をたたき台として出してもらわないと、議論にならないと思います。

部分的なものが出てきて、全体像が見えない中で議論してもそれほど効果は出ないのではないかと思います。

一応社会保険庁の中でどういう形にするのか、外部委託がどこまでできるかは別としても、一応の基本的なラインというのは持っていらっしゃると思います。それをとにかく早く出していただいて、それでは足りない、もう少しここから出せるのではないかという議論になっていくと思うのですけれども、その原案のようなものを至急出していただけませんか。

うるさく言われるから、ここを出せばいい、あそこを出せばいいというような感じで、全然全体像が見えないのですよ。申し訳ないのですけれども、そこは是非。

○本田座長 今の点につきましては、社会保険庁の方のお答えも頂きたいと思っておりますけれども、1ページに、今の社会保険庁のやっている業務が厚生労働省の方にどれぐらい行くのかという、そちらの詰めもやらないといけない。それを後ほどお諮りしようと思ったのです。どうしてもやはり厚生労働省に出てきてもらって、責任問題も含めて説明していただく。社会保険庁、社会保険庁となっていますが、厚生労働省は今後日本年金機構を運営していくわけですから。

昨年7月に対策本部をお作りになっていますから、その進捗状況なり、またこの1ページにありますような、厚生労働省に何人社会保険庁から行くかという問題にもなるわけです。そういう問題もあります。

今日の後半のところ、岩瀬委員がおっしゃったように、何人というような形まではいきませんが、この部分は、新たに追加しますというところまでは、今日委託業務については出ていますから、そこを踏まえながら、最終的には今岩瀬委員がおっしゃったような形でまとめていく。先ほど大臣は一生懸命お話をされましたけれども、かといってずるずるといくわけにもいきませんから、しかるべきタイミングでそういう資料もお見せいただきながら、議論ができるようにしていきたいというように思います。

それ以上に、何か社会保険庁の方からありましたら。

○吉岡社会保険庁総務部長 今、座長のお示しの考え方に沿って、これから取り組んでまいりたいと考えております。

○本田座長 野村委員。

○野村委員 今、座長がおっしゃられたことを私も申し上げようと思っていたのですが、それに関連しまして、国と機構とに仕事分離しますと、見た目は日本年金機構の人数が従来の社会保険庁よりも減っているように見えるわけなのです。しかし、これは人員削減とは呼ばないでいただきたいというように思います。

これは、トータルで全然人数が変わっていなければ、何も業務がスリム化したことにはなりませんので、何となく厚生労働省の方に人をはり付ければ、人員削減のテーマがクリアできたというようにお考えいただくことだけは、是非回避していただきたいというのがまず第1点目であります。

それから、仮に平成17年の計画だとはいえども、1,500人は純減するというお話だったわけなのですが、今回のお話を伺いますと、せっかくこれまで826人純減をしてきたところ、定員を800人増やすというようにおっしゃっておられるわけなので、考え方としては、仮に17年の計画を実現させるということであれば、最後数年間のところで、1,500人の勘定合わせが必要になってくるということなのですが、一体どうやってこの純減を図られるのか、そのことを少し教えていただければというように思います。

続けて、別の議論になってしまっていて恐縮なのですが、依然として、私はこのブロック本部という制度についてやや違和感を持っておりまして、これまでのお話を伺っている限りでは、どうも社会保険事務所というものが、まだきちんと業務ができる体制にはなっていない、全国的な組織として、レベルがまだ到達していないという、何となく前提にそういうものがあって、だからある程度、ブロック本部を作って、そこで管理をしていかなければいけないのだという、そういう議論がどこかで見え隠れしている感じがするのです。そうであれば社会保険事務所の改革をまずはやっていただく、足元を固めるところからやっていただくのが筋であって、そこを放置したまま、ブロック本部で何となくお化粧しますというのは、組織論としては非常におかしいのではないのでしょうか。

やはり足元が固まっていないのであれば、足元に本格的な人を配置して行って、そしてそこが固まったら、ブロック本部は要らなくなるのではないかというように私は思いますので、もう一度根本のところから再考していただきたいと思います。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 1点目の国への移管分につきましては、おっしゃるようにこれは純減ということではございません。そこは明確に区別をして取り扱いたいと考えております。

それから、人員増の部分でございますけれども、この800人はこれまで削減してきた分を元に戻すという意味ではございません。人員削減7カ年計画では、正規職員3,700人を減らして、2,200人を増員しまして、差引き1,500人の純減をする。7カ年で1,500人の純減をするうち、826人が純減されたということで、残り700人分は当然人員削減7カ年計画による純減として更に行うわけでございます。

しかしながら、削減の方は、全体で3,700人行ううち、今まで2,232人でございました。

増員につきましても、2,200人を予定していたところ、これまで1,400人行いました。その差の部分でございますので、純減した分がまた戻るという趣旨ではございませんので、ご理解を賜りたいと思います。

○野村委員 最終的には1,500人が純減になるのですね。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 そうでございます。そのうち既に半分達成しているということでございます。

○野村委員 いや、戻ったらまた1,500人必要になるのではないですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 そういうことではございませんで、1,500人の純減は行います。

○本田座長 もう少し分かりやすく説明すると、前回の会議でも、業務改革、システム刷新と事業の合理化計画の中で、この2,200人は何で増員するのですかという質問をしたわけです。今日のご説明は、2,200人の増員の要因を説明していると。こういう理解でいいのですね。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 そうです。2,200人の内数です。

○本田座長 3,700人を削減した上で、また2,200人を増員する。単純に言っているけれども、2,200人をなぜ増員するのですかと。必要なのですかということに対する今日は説明だということでもいいのですね。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 そうでございます。

○野村委員 私だけ頭が悪くて申し訳ないですけども、平成17年から7年間のうちに、3,700人を減らして、2,200人を増員するわけです。その増員の内訳であるという、今の座長のご説明を私は理解しているのですが、今のところ20年度までの間で、3,700人の減のうち、2,232人の減少は行ったということなのですね。そういう理解でよろしいですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 3,700人の減のうち2,232人は既に行いました。

○野村委員 という理解でよろしいですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 はい。2,200人の増員のうち1,406人を行った。

○野村委員 それでこのまま続けていけば、1,406人に更に800人を足して、増員としては2,200人ぐらいまでいくわけですね。そうするとあとやらなければいけないのは、削減の方が残っていることは間違いないので、その残りを削減し、最終的に差引きすると、1,500人が減にならなければ計算が合わないですね。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 そこは、3,700人の削減のうち、既に2,232人は行いましたけれども、残りの1,500人ほどの削減につきましても、当然、行う前提での資料でございます。

○野村委員 あとこの2,200人の内訳をご説明いただくのであれば、あと残っている1,500人はどうやって減らすのかということと一緒に教えていただかないと、そちらが実現不可能であれば、結局プラスマイナスにならないまま、増だけはうまくいったことになる。減の方はうまくいかなかったという話ですから。これはセットの話なので、減のあと1,500

人はどうやって削減するのかということをお示しいただきたいと、こういう趣旨です。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 失礼いたしました。その辺りにつきましては、既に11月20日の会議資料で説明しておりましたので、今回は割愛させていただきました。大変失礼いたしました。

○野村委員 教えていただけますか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 主として、システムの刷新をした時点でのシステム化による減、それから業務の集約化と外部委託化による減、国民年金保険料の納付督促業務の外部委託化、そして電話相談センターの外部委託化による減でございます。一番大きいのは、システム化と外部委託化でございます。

○野村委員 私もそれは理解しております、システム刷新で、大幅に人が減るという理解だったのですが、果たしてこのシステム刷新はこの人員削減7カ年計画の中で収まるのでしょうか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 現在、鋭意次のステップに入れるように努力をしております。

○野村委員 収まらないのであれば、私はそれができないのに、増員だけが出てくるというのは、やはりバランスを欠いていると思います。トータルで勘定はきっちり合わせていただかなければいけないので、そちらができないのであれば、不必要な増員ということは余りご提案いただいてもいかなものかというように思います。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 その点につきましては、当然削減がもしできない場合には、増員だけが先にあるということではございませんので、削減ができて、併せて行うものと考えてございます。

○本田座長 もう1点、野村委員からご質問がありました、ブロック制について。

○吉岡社会保険庁総務部長 これも昨年11月の会議でご議論いただきましたところでございますけれども、現在47都道府県に社会保険事務局がございまして、その下に平均5つ、6つ事務所があるということで、本庁が社会保険事務局を指導し、社会保険事務局は各社会保険事務所を指導する。こういうピラミッドの形になっております。

野村委員がおっしゃったように、私ども自身、本当に今の社会保険事務所の仕事の進め方、パフォーマンスにおいて、本当に国民に信頼していただいて、安心していただいている状況では、私はないと思っております。

いろいろな年金記録問題にしても、またいろいろな形で出てきます不適正事務の扱いについても、私もある意味では、まだ改革の途上である。改革が始まってもう4年目になりますけれども、業務改革なり意識改革あるいはガバナンスの問題、十分ではないというように思っております。

ただ、私どもとしては、最前線にある社会保険事務所の在り方を、何とか効率性の高い信頼されるものにしようと、いろいろな努力はしております。その努力を実現する上でもきちんとした本部、それからブロック本部、それから年金事務所という指導体制を敷かな

いといけない。現在、各県単位の社会保険事務局を通してでも、なかなか末端にまで本庁の指導が行きわたらない現状でございますので、これが年金事務所の数がそのままとして、本部対300という形では、なかなかガバナンスが届かないという不安も正直ございます。そういうことを考えながら、まず国民と直接接する年金事務所のパフォーマンスをいかに上げるかということ考えた場合に、やはり本部の統括管理の方針を体したブロック本部が必要ではないかと考えております。

ただ、足腰がしっかりして、それなりに最前線の現場に任せられる部分が大きくなれば、それは日本年金機構の設立後の姿になると思いますけれども、その段階で、中間的な組織はどうあるべきかということは、更に引き続き検討していくべきものだと考えておりますが、機構設立の段階におきましては、これまで説明しておりますような形の規模の、あるいは数のブロック本部がどうしても必要だと私どもは考えているところでございます。

斎藤委員 もし前にお伺いしていたならお許しいただきたいのですけれども、人員削減のところ、大きな組織ですから、自然減、つまり退職をなさる方の数も相当数あると思います。余分になっている贅肉を落とすのが人員削減だと思うのですけれども、この数からすると自然減で賄えるぐらいの数字のような気がするのです。自然減がどのぐらいの数字なのかを教えてくださいませんか。

これだけ外部委託、アウトソーシングをして、システムを活用してというようなことを考えると、もっと人員削減ができていいのに、自然減とほぼ同じぐらいの数字というのは、どうしてなのでしょう。

○吉岡社会保険庁総務部長 自然減という意味が、恐らく組織の新陳代謝という意味では、基本的には60歳ないしは少し前辺りで新陳代謝を図るということをやっている場合、今の1万7,000人の組織でいうと、毎年大体300人ぐらいの方がいわゆる定年による減ということでご理解いただけると思うのですけれども、ただこの2、3年で顕著なのは、いろいろな背景もございまして、定年ではなくて、いわゆる自己都合で、早ければ30代、40代で退職する方が特に多くございまして、国会でも質問を受けたことがございますけれども、平成19年度で申し上げますと、その数については大体600人から700人ぐらいに、年度を閉めたところではなるのではないかと考えております。先ほど申し上げました定年退職による300人という数字との差は、いろいろ機構改革に伴う将来の組織について、いろいろ個人の職員の考えがあって、結果的にそういうようになるという背景があるのではないかと考えております。

ただ、委員がおっしゃるように、スリム化というのは、基本的には自然減のものはそれとして落ちるものであって、そういうものを削減にカウントするのはおかしいというご主張かもしれませんけれども、現状から言えば、いわゆる自然減に、プラスアルファして若年の退職があるということで、これは確かに現場のワークフォースにもいろいろな問題を来しております。ある意味では、改革の1つの、言葉を選ばなければいけませんけれども、改革による1つの効果と、それによるインパクトという面もあるのではないかと考えてお

ります。

あながちそういうものもスリム化とは全く別だという意見については、いろいろな考え方があるのではないかと今感じがしております。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 1点なのですけれども、私ども外部委託の推進は、委託できるものは徹底して委託する。効率化できるものは効率化する。こういうことで検討してございまして、委託、あるいはシステム化で人員を削減できる分については、この検討に当たりましては、現状の人数がどうであるかとか、退職数がどうであるか、これとは全く切り離していったん検討するという姿勢で検討してございます。そういう姿勢で議論しておりますので、よろしく願いいたします。

斎藤委員 今の説明でまた分からなくなったのですけれども、そうしますと毎年定年退職なさる方がいらっしゃいますね、当然。その方たちに相当する人員は定時に若い血を入れるということで、それは通常どおりにやって、それ以外に削減をする。そういう考え方で計画を立てていらっしゃると、そういう意味ですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 人員削減につきましては、外部委託ですとか、実際に余剰人員があるというわけではございません。現場はかなり忙しく仕事をしてございます。そういう意味で、外部委託をすとか、システム化をすることにより、こういうところで人員減が図れる。これにつきましては、それなりの準備も要りますし、システム化にも準備が要るところでの年次計画を立てておるわけではございまして、その人員減を行ったときに、実際にそれが退職者数の範囲内で収まっているかどうかはまた別の話として、実際にこれまで数年は非常に退職が多かったので、それで済んでおりますけれども、結果としてそうなっていると、こういうことでございます。

斎藤委員 いわずもがなですけれども、人数が増えたり減ったりという数字だけではなくて、やはり筋肉質の体制になっていただきたいと思っておりますので、余り組織にフィットしない方にはお辞めいただいてというようなことをやっていくべきだと思うのです。ですから、その辺りの人材の質ということも考えた上で計画を是非遂行していただけたらと思います。

○岩瀬委員 ブロック化についてお聞きしたいのですけれども、今の社会保険庁の説明を聞いていますと、本庁はパーフェクトにいろいろな企画、立案もできて指示も出しているのだけれども、現場が弱くて、指示がきちんと伝達されていないという、印象を受けたのですが、実際は、現場はきちんとやっているけれども、社会保険庁の本庁で作る企画なり、指示が現実から離れたものであったり、少しズレているというか、そういうこともあるから混乱が起こっているのではないかと思います。ブロック化以前の問題として、本庁機能をどうするのか。今までの反省に立って、どこが悪かったのか。全く現実を把握しないで、事実もくみ取らないで、机上の議論だけ、論理だけで、何かこう下に命令していたという印象を受けるのですが、その点はどう考えていらっしゃるのか教えていただけませんか。

○吉岡社会保険庁総務部長 先ほどの私の説明がそういうように理解された部分があるか

もしもありませんけれども、これはもう有り体に言えば、本庁が、社会保険事務局なり社会保険事務所を指導する体制は、これは十分ではないと。社会保険庁というのは、厚生年金、あるいは国民年金、健康保険の実施部隊ですから、そういう意味では、ピラミッドかどうかは別にして、実施部隊としての機能を果たさなければいけません。1つ例を取り上げますと、業務処理マニュアルというものがあります。これは一応完成形にはなっておりますけれども、これまで各社会保険事務所で、お客様との対面で取り扱ういろいろな業務が統一されていなかったということもございまして、これはこれまでの業務改革の中で、統一化に向けて今着々とやっております。

そういう意味で、各社会保険事務局なり社会保険事務所をきちんと指導するような体制が、本庁の責任という面でも私は十分に果たされていないように考えております。

村瀬長官のときも、1つの理想としては、もっと本庁の機能を強化して、例えば、各社会保険事務所でいろいろ生起する問題というのは、そんなに県ごとにバラバラであるはずがないと。例えば、新しい仕事を現場に下ろすにしても、今の記録問題にしても、本庁がきちんとサポート機能も含めてきちんと社会保険事務局を通して社会保険事務所を指導するのは、そうではなくて実際に問題が起きてから、現場から逆流してきたものに対応するのは全然違うわけです。そういう意味では、これから日本年金機構の組織を作るに当たっても、やはり第一線のサポート機能としての本庁自身のガバナンスの在り方、また人員的に少なければ、本庁の体制の強化ということも1つの大きな課題というように考えております。先ほどの私の説明が、本庁はきちんと指導しているのに、末端がそうではないと、そういうようにもし誤解されたのであれば、それは訂正させていただきたいと考えております。

○野村委員 時間がないところで恐縮なのですが、1点お伺いしたいのですけれども、社会保険事務所の所長に今の本庁の職員の方を、普通の銀行の支店長のようにして、配置することは不可能ですか。

○吉岡社会保険庁総務部長 それは、どういう…。

○野村委員 銀行の支店というのは、組織の中にブロックがあるわけではなくて、支店長というのが本社の機能を担って、本社で決めたことを統一的に現場で実施するという仕事をしている人たちであります。支店長が統一的な業務を遂行するためにそれぞれの、銀行に限らずどこでもいいのですけれども、支店というものを管理している。そこできちんとした現場の管理ができたという実績があれば、それが本社における出世にもつながってくるということで、しっかりとした管理が行われている。そこに内部監査部門が出かけて行って、支店長の管理能力を審査している。こういうような図式で普通は組織は動いているわけです。

それを今までの社会保険事務所の所長と分断された本庁の組織をこのまま維持して、その地域のトップの方々を温存させたまま、日本年金機構はスタートを切る予定でいらっしゃるのですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 新しい機構におきましては、当然これまでのような三層構造を全く一掃した組織運営にするということでございます。当然現状ですと、地方出身の人の最終ポストのような形で、社会保険事務所の所長となっておりますけれども、そうではなくて、日本年金機構全体の中での優秀な中心職員を育成していくと…。

○野村委員 申し訳ないですけれども、観念的なアイデアを教えていただきたいのではなくて、日本年金機構のスタートのときに、事務所長の方々をいったん一掃していただいて、そこに例えばブロック本部に配置される予定だった方々を、主要なその事務所長として配置するという、ごく普通に会社がやっているような組織作りということはされないのですか。スタートラインでは。

○吉岡社会保険庁総務部長 日本年金機構というのは、今まで国の組織であったものが民間の組織になると。それに合わせていろいろな形で、外部委託をしたり、いろいろ変化の要因がございます。

いろいろな形で効率化に向けては、いろいろ民間の例も参考に勉強しないといけないと思っておりますが、ただ社会保険事務というのは、年金の例を取るまでもなく、継続性なり安定性なりが必要な業務がございます、新しくインプットされたものだけではなくて、従来の考え方の延長できちんと仕事をしていくという面もあると思います。

そういう意味では、日本年金機構が変わるといっても、良い部分はきちんと残していかなければいけませんし、あまり大きな断層ができるということは、これは個人的な意見かもしれませんが、制度の安定性、あるいは国民の信頼ということからいけば、いろいろな形で継続性を担保する必要があります。

ただ、その上で現在ご案内のとおり、今年から民間出身の所長も4人配置しましたし、来年度も同数、そういう方に入ってもらって、必ずしもこれまで社会保険事務の経験がなくとも、そういうマネジメントなりガバナンスの面で、いろいろな形で能力を発揮していただける。そういうこともしながら、今いろいろな意味で、人事も含めて、やはり効率性を目指したものを更にいろいろ工夫、検討していきたいと考えております。

○本田座長 今回のブロック組織の問題、ブロック組織と言ってしまうと非常に抽象論になるのですけれども、今、野村委員がおっしゃるように、いろいろな組織論というのはあると思います。

現在は、社会保険事務所、その上に県単位の社会保険事務局、本庁とあり、これをどうするかということで、1つはブロックという考え方です。組織というのは、あくまでもこれは手段であって、目的ではないのです。何が目的かと言えば、まさに年金業務をどう適切に運営していくかということ。それと同時にやはり経費もかなりかかっていますから、今の県単位の社会保険事務局をブロック化することによって、かなりの合理化効果があって、これは先ほどの人員削減計画にも入っているのだと思います。

それを更にどうするかということだと思いますけれども、事務所だけでいいかということ、これはやはり現実に置かれているものも考えなければいけないし、企業経営であれ何であ

れ、一番大事なものは現場の第一線であることは間違いないのです。それをどうやって強化していくかということだと思います。

今日のこの資料に（注）で入っていますけれども、まさにこれはスタートした後でも、環境変化を踏まえてどんどん変えていかなければならないものです。これありきではないのです。組織というのは。環境変化の中でどうするか。ただし、そのときに忘れてはならないのは、第一線というものをどう強化して、きちんと業務がなされるかということ。ゼロでなければいけないとかよりは、やはり現実的にどうやってそういうことができるかということ。組織論ですから、いろいろな議論があるというように考えます。

八田委員。

○八田委員 野村委員のおっしゃっていることはまだ論点として残ると思うのですが、私は別のことを幾つか質問したいと思います。

まず、6ページ、7ページのこの職権適用だとか未適用事業所に対すること、これは1つは罰則を強化する方向でやることで、随分人手を減らすことができるのではないかと思います。今、罰則が弱いから、繰り返し起きるのだと思います。そういうことも機構改革の中で、考えていくべきではないかと思います。

それから、もう1つは、分限処分をどれだけするかということなのですが、実際問題として今、年金記録問題の処理は大変なわけで、それに取り掛かるべき人材というのは、今の社会保険庁の人間だけでは足りなくらい、多くの人数が要ると思うのです。したがって、当座の間、年金記録問題の処理にどれだけ膨大な人間を投じるべきか、それはやはりきちんと計画に入れるべきではないかと思います。自然減があるにつれて、また将来的には年金記録問題のことも解決するでしょうから。そのバッファとして、外部委託をどうやっていくかというのは計画すべきだと思います。そのことを入れないと、本当に自然減だけを当てにして、最終的な数を減らすとすると、どうもいつまで減らしていくかということが、結構短くなってしまうと思います。やはりシステムを改革することにより、本当は数を随分減らせるわけですから、その途中のことを年金記録対策として、人員を埋めるという考え方でやっていただきたいと思います。

最後ですが、この一番最初のページの、社会保険庁を厚生労働省と機構にどういうように権限分割するかということなのですが、年金原簿の備付けを厚生労働省がしなければいけない。これは分ります。しかし、システムをどこに発注するかというのは、基本的には日本年金機構の効率的な運営のために必要な意思決定であって、これは全面的に日本年金機構がやるべきで、システムから出てきた原簿のファイルを厚生労働省が、これが原簿ですとして置いておけばいいと思います。

特に、今問題なのは、厚生労働省は、今までシステム開発会社に介入することによって、利権を得てきたわけですね。こういうことがある以上、もう二度とこういうことをやってはいけないわけで、厚生労働省からシステム選択に関する権限は完璧に奪うべきだと思います。

その一方で、年金制度をどうすべきかというのは、政策マターですから厚生労働省が決めればいい。一方、それを実際にどうやって運用して、効率的に安くするかというのが、今度の日本年金機構の問題ですから、機構に責任を一元化してやる必要があります。

それから、業務運営に関する効率化ということは、もうほとんどがシステムの選択で決まるような話ですから、これこそがこの日本年金機構の一番重要な仕事であろうかと思えます。

○本田座長 まだご質問があるかと思いますが、次もまさに同じようなテーマになっていますので、次の資料のご説明をお願いしたいと思います。今の問題も含めてまたご議論いただきたいと思います。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 それでは、資料の説明をさせていただきます。

資料の8ページからでございます。外部委託の対象業務の検討についての部分でございます。

これは、12月10日に同様の整理の資料を出させていただいておりますけれども、その後の検討も踏まえまして、幾つかの修正点を加えてございます。

また、以前にお出しした平成18年度の業務量をそれぞれの項目別に内訳として記載してございます。また、○は外部委託するもので、既存の人員削減7カ年計画分です。◎が追加分ということでございます。

①-1の受付の業務でございますけれども、これにつきましては、基本的には年金事務所ではできるだけ受付業務を無くすということで、郵便での受付、集約事務センターへの直送をするということで、直送をした上で、その分は外部委託をする。更には電子申請を推進すると。こういうことで、直送化、電子申請化ということによりまして、窓口業務の削減を図ってまいりたいということでございます。

年金事務所に残ります受付業務につきましては、集約事務センターへの直送を基本としますので、基本的には事業所指導と一体的に行うものに限定するような方向でということを考えてございます。

また、入力などにつきましては、既に外部委託が済んでございます。

1枚おめぐりいただきまして、③審査でございますが、これは先般来ご説明しております一次審査、二次審査に区別をいたしまして、一次審査につきましては、外部委託化をする。また二次審査につきましても基本的にできるだけ絞って行うということで、できるだけ絞ったものにつきまして、日本年金機構が業務、あるいは年金記録に責任を持つという観点から行う部分をしっかりやっていくという考え方でございます。

また、⑤のような通知書の交付、編綴、保管などの業務につきましては、集約事務センターへの集約化によりましてまとまった業務になりますので、外部委託化をするということが既存計画分でございます。

また、⑥番の事業所調査につきましては、権力的・強制的な性格の強いものでございまして、今般の法律では、公正性・客観性を担保するための国の強い監督規定を入れてござ

いまして、厚生労働大臣から日本年金機構に権限を委任して行うという仕組みとしてございますので、今回の法律では外部委託は難しいという仕組みになってございます。

また、実際、賃金台帳ですとか出勤簿、会計帳簿などを見ることになりますので、業者委託で行うというのは、現実問題として難しい点があるかというように考えてございます。

それから、1枚おめくりいただきまして、未適用対策でございます。

①番、適用促進対象事業所の調査。②番、加入勧奨・未適用事業所の把握。この①、②につきましては、平成19年度にすべて外部委託化を完了してございます。

その上で、③の加入指導、④の職権適用。これにつきましては、立入検査、あるいは職権適用という権力的性格の強いものとして、国の特別な監督規定などを設けまして、今回の法律では仕組みられてございまして、今般の枠組みの中では、外部委託は難しいというように考えてございます。

それから、1枚おめくりいただきまして、厚生年金の徴収につきましては、納付督促、督促状の発送、財産調査、滞納処分と、一連の業務としてございます。厚生年金の場合には毎月滞納が生じるごとに、直ちに納付督促をいたしまして、直ちに督促状を送りまして、納付約束、納付計画などを作ってもらった上で、実際に回収が難しくなるような場面では財産調査の上で滞納処分ということを機動的に行うということがございまして、一連のものとして機構職員が行う仕組みということから、今般の枠組みの中で、法律上の規定でございまして。

もう2枚おめくりいただきまして、13ページ、国民年金保険料でございます。

国民年金保険料につきましては、納付書の発送、催告状の発送などは外部委託をしております。また、国民年金につきましては、市町村から所得情報を頂きまして、所得の高い層には納付督促を行った上での強制徴収。所得の低い層につきましては、免除手続を勧奨いたしまして、年金権を守っていただく。また、中間層につきましては、市場化テストによりまして民間業者に納付督促をしていただく。こういう3段階の構成でございます。

強制徴収につきましては、督促状を出し、財産調査を行い、差押、換価処分と、一連の業務を国の強い監督の下に日本年金機構が行う。こういう仕組みになってございます。

1枚おめくりいただきますと、④-2でございしますが、納付督促、これにつきましては、これまで市場化テストによりまして、外部委託化を順次進めておりまして、これにつきましては全面的な外部委託化という計画でございます。

それから、④-3の免除勧奨でございますけれども、勧奨業務につきましては、外部委託化を新たに行う。免除勧奨業務につきまして追加分として外部委託化を予定してございます。

また、免除申請書につきましては、入力ですとか、審査ですとか、そのところは効率的に外部委託を組み合わせるという考え方でございます。

1枚おめくりいただきまして、年金相談でございますが、①の来訪相談につきましては、

前回、ご報告させていただきましたように、年金事務所の相談窓口につきましては、社会保険労務士の活用をしていくとともに、年金相談センターにつきましては、社会保険労務士会への外部委託を追加して検討させていただいております。

また、電話相談につきましては、コールセンター化ということで、既存計画に含まれてございます。

また、出張相談は、一部社会保険労務士などで外部委託化を進めるということでございます。

文書相談につきましては、非常に複雑な事例も多いわけでございますし、日本年金機構の立場としての、組織としての回答を求めていると、こういう点もあると考えておりますので、機構職員が行うという整理にしております。

1枚おめくりいただきまして、年金の給付でございます。

年金の給付に係る受付と申しますと、年金相談の際に受け付ける。こういうことが中心だと想定しておりますので、受付のみを切り離して計上するのは難しいかと考えておりますが、先ほどありましたように、来訪相談業務そのものを外部委託化する部分につきましては、外部委託になると、こういう考え方でございます。

1枚おめくりいただきまして③の審査でございますが、年金給付の裁定審査につきましては、複雑な経過措置などを的確に把握した上で、正確に行う、日本年金機構として責任をもって行うという観点から、機構職員が行う必要があるというように整理をしております。

また、⑤番のような、通知書の交付、保管などの事務につきましては、集約化した上で外部委託と整理してございます。

また、1枚おめくりいただきまして、18ページ、その他の分でございますけれども、システムについての開発計画の策定、あるいは実際の開発の実務の面につきましては、機構職員が行う分と外部委託によりまして行う分という整理になろうかと思っております。

また、全国一括処理、これは主に今の社会保険業務センターの部分が中心でございますけれども、年金給付の再裁定処理でございますとか、障害認定でございますとか、かなり細かい業務がございます。この辺りは専門性の高い業務で機構職員が行う必要があろうと考えております。

③のバックオフィスにつきましては、システム化により極力効率化というように考えてございます。以上でございます。

○本田座長 ご質問ございましたら。

ちょっと資料の読み方で、こう読んでいいかという形で聞きますけれども、例えば9ページの一次審査、これは◎になって新しく追加分が出ますね。現在1,640人の正規職員がいます。新しくこれを外部委託化して、加えて二次審査に絞って行います。ということは、この1,640人はかなり削減するというように読んでいいわけですか。

もう1つは、先ほど説明があったのですけれども、加入指導、職権適用は、現在60人と

なっておりますが、2つ聞きたいのですけれども、1つは、この60人はどこに配置されているのか。先ほど、6ページでご説明になったところです。社会保険事務所にられるのか、社会保険事務局におられるのか、本庁におられるのか、60人というのはとても組織の数と合わないものだから、どういようにやっておられるのかということと、先ほどの6ページは、これに何百人か増員しますと、こういうように見ればいいのですね、この資料は。

だから、追加分というのは更に減らしていきますと。増員分というのは、これは書いてないけれども、それは先ほどの人員削減7カ年計画の中でというように読むということによろしいですね。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 恐縮でございます。この資料は平成18年度時点の業務量ということで整理してございますので、その後減る分、その後増える分はまた別途してございます。

例えば、9ページですと1,640人。一次審査と二次審査から決裁、決定の分まで含めて、1,640人となっております。この中の一次審査分、かなりの人数の削減を想定しておりますけれども、この分は当然この中から減っていくと、削減対象になると、こういう理解でございます。

先ほどの10ページの60人、この資料は10人単位で整理させていただきまして、中身は55人のごさいます、社会保険事務所に張り付いている人員でございます。

○本田座長 ということは、312事務所あるのだけれども、55人はどこにいるのですか、それともどこかに、まとまったところに何人かおられるのですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 これは、端数でございますので、実際には0.何人でございますので、職員1人が幾つかの業務を行うことによって、全事務所でまずは55人分ということでございまして、その55人がどこかにいて、その業務だけやっていると、こういうわけではございません。全事務所でという計算をしております。

○本田座長 一応、312の事務所に、このことをやる、仕事をする人がいるということですね。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 そうでございます。

○本田座長 それの0.何人分と。

戸井田内閣府政務官 1つの例ですけれども、社会保険労務士への委託が相談業務だけになっているわけですね。今、社会保険労務士の規模からいって、できる範囲が当然あるのだらうと思います。だけど将来、例えば税理士が相談業務だけではなしに、ある部分まで代わりにやっていますよね、当然資格があるわけだし、守秘義務も当然あるだらうし。

そうすると、例えば社会保険労務士をもっともっと数を育てていくということになれば、もっと外部委託に出せるのではないかという気がするのです。

最終的に、日本年金機構が処理するものは、国が責任を持って行う部分を代行してやる審査である。しかし、その審査の準備を進めていくのは、全部社会保険労務士に任せると

か、その細かい部分のかなりの部分を社会保険労務士に預けることができるのではないかという気がするのです。そうすると、日本年金機構そのものの規模というのはもっと小さくなっていくような気がしますし、今すぐはできなくても、将来の姿としてそういう方向にいくというようなものは描けるのではないかという気がするのです。そういうものではなかったら、ずっとこの計画を固定してしまっただとしたり、この改革の意味がないのではないかという気がするのです。どこまで、外部委託できるのか。本当にどうしても出せない部分だけを押さえていって、後は将来、今は違っても、時間が経つごとにどんどん外部委託が進んでいくような仕組み、その肩代わりを社会保険労務士という資格をもった組織がやっていくというような形というのはできないのですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 まさにご指摘のような観点が重要だと考えておりました、前回ご説明させていただいた「街角の社会保険支援センター」、こういう名称で全国社会保険労務士会連合会も検討しておりますけれども、まさに社会保険労務士には、中小企業から受け付けたり、点検したり、入力したり、従来ですと、社会保険事務所がかなり人海戦術でやっていた部分、こういう部分を社会保険労務士の段階でやった上で、電子申請できれいに出していただく。添付書類なども十分チェックしていただければ、添付書類の省略なども可能になる。こういうような部分で、かなりの業務の省力化の大きな一翼を担っていただけるのではないかと考えております。その部分を推進してまいりたいと思っております。

○八田委員 今、戸井田政務官がおっしゃったことは、今回どういう計画を立てられるにしても、ある一定の時点で見直すということを入れるべきだというご指摘にも解釈できるのです。

これから、いろいろなことが変わりますから、これで未来永劫固定することはないということだと思います。

○本田座長 そういう意味で、ある時点で見直すということは日本年金機構の理事長の最大の仕事なのです。日々直すのですよ。どうしてもこういう政府的なものというのは、何年計画で行います。しかし、まさにこういう環境変化の中で、日々見直していくという、その責任を理事長は持つということではないかと思えます。もちろん、いろいろな大きな問題が起こったときは、そういうことがあるかもしれませんが、日々やっていかないと。特に我々の仕事で一番難しいのは、平成22年1月に固定できないということなのです。

先ほどご説明があったように、システム刷新計画は平成23年、その後に社会保障カードが、その前にもいろいろなものがあって、そういういろいろなことを考えながら、日本年金機構の発足時の人員となりますと、先々のことまでは全部は言えない。しかし、スタート後に、環境変化の中で、そのときもやはり基本はまさに日本年金機構の目的は何かということに照らして、常に見直していく。我々はそのときにどこまで盛り込めるかということではできないのです。とても先のことまでは読めませんので。

○八田委員 繰り返しになって無理なのかもしれないのですが、日本年金機構がコスト削減をして、人員削減をした場合に、その分、ボーナスが入るなどの形で働いている人たちが報われるという仕組みが何かの形で採れないかと思っています。要するに目標を達成したならば、何らかの報酬、予定した削減が減るなり、そういうインセンティブがあれば、一丸となってやると思うのですが、節約分は、全部財務省が取っていくという仕組みだと、これはもう必ずどこかで行き詰まるということが目に見えているような気がします。

○本田座長 そこら辺について何かお考えはありますか。

○吉岡社会保険庁総務部長 日本年金機構は、これはあくまでも政府からの交付金で賄う、特に人件費の方はそういうことでございますので、前に宿題を頂いて、財務省に説明した経緯もご報告したわけですが、結局、例えば、ある一定数の職員が、その中でどういう自己実現をしていくかと。必ずしもトータルの賃金のアップとか、福利厚生アップとかいう話ではなくても、1つの組織の中で、自分が努力した分だけ、その中で賃金が上がっていくとか、あるいはパイは限られていても、取り分が多くなるとか、そういう意味のインセンティブというのは、遅まきながら、今、社会保険庁でも人事評価システムとかを入れまして、これは半期ごとに、毎年の期末・勤勉手当に反映させるということをしています。

全体としてパイを増やすような仕組みは、財務省との関係、あるいは法律の中で難しいですけれども、さりとて組織の中で、もう全然インセンティブはないかと言えば、私はそういうこともないのではないかと考えておりまして、国民を相手にした仕事ですから、自分の達成感としては、日本年金機構の職員としてもあり得ると思いますから、そこは工夫のしどころではないかと思っておりますが、ただ八田委員がご心配のように、本当に今記録問題が大変な中で、新しい組織に手を挙げて、意欲を持っているという職員をいかに確保するかというのは、我々自身も悩みの種にしているところでございます。

八田委員 吉岡総務部長がおっしゃった個人間の競争というのは、確かに有効だと思いますが、それにしても平均が上がらないということで、誰かを蹴落としていかなければならない。それはやはり全体が良くなる場合は、モラルの点で全く違うと思います。

ということは、何年か先には、今のやり方ではまずくて、完全な民営化をしていく指向をしなければいけないということが、どこかに触れられてもいいのではないかと思います。

○本田座長 民営化というのですかね。何というのでしょうか。

八田委員がおっしゃったように、予算制度だとか、何だとかというエクスキューズを言っただけではいけないし、また一番そこに責任を持たなければならないのは、私は厚生労働省、政府だと思います。日本年金機構の理事長はきちんと職員の処遇を決める権限を持っているわけですから、せつかくこういう公務員ということから離れた組織にするのであれば、その責任者はやはりまさに先ほど申し上げたように、その人が責任を持っていたきたい。目標を達成する主役は職員ですから。

また、交付金だからといったエクスキューズをまさに厚生労働省が言っただけではいけないの

だと思えます。どうやって、それをバックアップしていくか。その代わりに日本年金機構の判定というか、業績についてはきちんと厳しく見ていきますという、そこをやっていないと、形だけでいったら夢みたいな形になると思えます。

何かご質問ありませんか。

それではまた次回もおいでいただくことになると思えますけれども、今日はこれで社会保険庁の方はご退席いただいて結構でございます。

どうもありがとうございました。

(社会保険庁退席)

○本田座長 それでは、事務局の方から電子申請の推進につきまして、課題と対応を整理したということでございますので、ご説明をよろしくお願いいたします。

○三木参事官補佐 では、事務局の方から説明させていただきます。

電子申請の推進に関しましては2つのポイントがあると考えております。

1つは、業務の効率化、もう1点は記録の正確性の確保ということで、この点に関しましては12月の中間整理で、推進の検討を求めるということで、社会保険庁の方に検討をお願いしております。

ただし、年金関係の電子申請というものがほとんど利用されていないという現状がございます。そのため会議におきまして、具体的な取組策を提案いたしまして、社会保険庁に検討してもらうということで、今回の提案を行うということになった次第でございます。

提案を行うに当たりましては、具体的にどういった事項が問題になっているかということをお事業所、社会保険労務士会、それからシステム開発業者に対してヒアリングを行いました。

それが1枚目のものになります。

事業所からの意見といたしましては、まずPRが不足しているということ。それから、社会保険事務所の職員がよく電子申請のことを知らないということ。それから、電子申請を現に行っている会社からですが、社会保険庁のホームページなどを見ても、電子申請の手続がよく分からないということ、そういったことがございました。また添付書類の別送などの手続が煩雑といったこともございました。

次に、社会保険労務士会からの意見でございます。社会保険労務士経由で提出する場合の電子署名などのセキュリティの手続が複雑であるということ。手続に関しまして、事業所と同様に手続が煩雑であるといった意見がございました。

それから、事業所や社会保険労務士が使用する給与システムなどのシステム開発業者からの意見ですが、システムの仕様や制度改正などの情報提供がなく、自社製品に電子申請ソフトを組み込むということに不安があるといったことがございました。

こういった意見を受けまして、それぞれについて改善が必要という要望・提案がございました。

次に、資料2ページ目、こちらが以上を踏まえましてところの、事務局からの提案でござ

ざいます。

1つ目が、社会保険庁自身の推進体制の整備ということです。まず本庁に対策チームを設けて、更に社会保険事務所に電子申請に関する窓口担当者を置くといったこととございます。それから普及に向けた具体的な行動計画を作成し、その取組結果を評価するため、利用状況を公表するといったこととございます。

2点目は、分かりやすく、使いやすいシステムづくりということです。先ほどの市販ソフトの開発業者と意見交換や情報提供を行い、連携を取るということ。それから、使い方を分かりやすく説明するようなホームページといったコンテンツの充実を図るということとございます。

3点目は、手続の簡素化ということです。手続そのものの簡素合理化、それから添付書類の見直し及び社会保険労務士経由で届出を行った場合の添付書類の削減といったものとございます。

それから、電子証明書の添付に関しましては、社会保険労務士を経由した場合の省略を大幅に拡大するといったこととございます。

4点目では、社会保険労務士の提出代行による電子申請の促進ということです。社会保険庁の方から社会保険労務士会などに対しまして、利用促進の働きかけを行うといったこととございます。

以上の4点が事務局からの提案事項になっております。

次に、参考1ということで、電子申請に関して国税との比較がされているところでございますが、国税と年金との関係で、具体的にどういったところが違うかということも挙げさせていただきました。

1点目は、税は確定申告のように個人が相手になっているところがあるわけですが、年金は事業所が中心ということがございます。

2点目は、税金の提出書類は申告書のみというのが普通ですが、年金は複数の書類を一度に提出するというケースがございます。

3点目、税は法人事業所で税理士の関与割合が9割という高い状況であります。それに対して社会保険労務士は約4割ということでございます。したがって、残りの6割は事業所が自ら提出するということになりますので、そのために事業所が使う給与システムなどへの電子申請ソフトの組込みといったことが非常に大きなポイントになるかと思っております。

4ページですが、先ほど手続が複雑になるということで例示したものであります。簡単に説明いたしますと、新規に事業所が職員を採用いたしましたときに、資格取得届というものを出すのですが、電子申請を行う場合には、磁気媒体届書作成プログラムというものにより行っております。

資格取得届に添付する書類といたしまして、被扶養者届というものがあるのですが、これは被保険者が提出することになっております。

次に、手続を複雑にしている点ですが、右側の四角囲いのところに書いてございますように、被扶養者届は磁気媒体届書作成プログラムというものの対象外ですので、電子申請は可能ですが、別のやり方での電子申請ということになってしまいます。また被扶養者届に関しましては、被保険者が提出者ですので、電子署名は被保険者の電子署名が必要となります。

それから、添付書類として、所得証明書、あるいは住民票を添付しなければいけないといったことがございます。従来、こちらは紙の提出ですと、一度に全部できたものが、逆にこういったことで電子申請をしたためにいろいろ複雑な手続になってしまうということがございます。こういったことも電子申請を行うに当たりましては、社会保険庁の方で検討しなければいけない問題になっております。

最後、5ページ目は、12月の中間整理で、電子申請に関しまして書かれたものでございます。

以上でございます。

○本田座長 引き続き、政府における電子申請の取組状況などについても説明をお願いいたします。

○大川原参事官補佐 それでは、資料2-2でございます。

政府における電子申請の取組状況等について説明させていただきます。

1ページをお開きください。

まず、電子申請の状況の前に、政府に対する申請等の概要について説明いたします。

平成18年度の申請等の手続は1万4,000手続、1万4,000種類です。それに対する全年間申請等件数は約8億件です。そのうち、年間申請等件数が100万件以上の手続は、46手続ありまして、この手続の年間申請等件数の合計だけで、上記②の約8億件の83%になるということでございます。

なお、46手続のうち、年金関係が11手続、約9,500万件でございます。

ページをめくっていただきまして、2ページの上の表ですが、年金関係の手続11を載せております。年間申請等件数は、約9,500万件で、オンライン申請等件数が約840万件、オンライン利用率は8.8%です。特に、多いのが番号1の標準報酬月額算定基礎届と番号9の年金受給権者現況届でございます。

下の表は、年金以外の35手続です。

2ページ、3ページにまたがっておりますので、3ページをご覧ください。

年間申請等件数は、約5億8,000万件で、オンライン申請等件数は、約1億900万件です。オンライン利用率は、18.7%です。

また、3ページの下の方ですが、46手続全体の合計ですが、年間申請等件数は、約6億7,500万件で、オンライン申請等件数は、約1億1,700万件。オンライン利用率は、17.3%です。

次に、4ページですが、電子申請によるインセンティブ措置の例について、4つのパタ

ーンを載せております。

1つ目は、添付書類・電子署名の省略に関するもので、所得税の電子申請における医療費領収書の添付省略などです。2つ目は、税額控除です。電子申請により所得税の確定申告書を提出する際、所得税額から5,000円控除するものです。

3つ目は、手数料の引下げです。165手続は、注)にございますとおり、特にオンライン利用促進の対象となる手続です。

表をご覧ください。最初の無線局免許申請でいえば、免許の種類に応じ、紙で申請の場合は、3,550円から16万7,800円ですが、オンライン申請の場合は、2,550円から11万9,600円に軽減されるものです。

以下同様ですので、説明は省略させていただきます。

次に、4つ目の5ページでございますが、事務処理期間の短縮です。国税還付申告の処理期間の例があります。

説明は、以上でございます。

○本田座長 ありがとうございます。

それでは、大山委員からもレポートを頂いておりますので、ご説明をお願いいたします。

○大山委員 それでは、資料3につきまして説明申し上げます。

前回のこの会議でも申し上げたことですが、年金記録データに関するシステム的な問題点は、資料にある1から3までの可能性が指摘できます。1番目は届出書の内容の誤りで、これについては、届出者に主たる責任があります。すなわち、正しい内容で届出をなささいという話になります。もちろん社会保険庁側は、内容の誤りが判明した時点で訂正を求めるのですが、訂正を求めるにしても時間が開き過ぎると結果として分からなくなることが多くあるということだろうと思います。

この誤りを見つけるには、事業者が届けたものの写しを被保険者本人に返すというのが一番良いので、早期に確認するという意味では、ねんきん定期便、あるいは電子私書箱のようなものを使って本人に通知するのが有効と思います。

ねんきん定期便は紙ですが、電子私書箱では電子データのまま返すという形になります。

3番については、ここに書いてあるとおりで年金記録問題検証委員会からの指摘は未だ聞いていません。訂正権限を踏まえた変更というのはできるようになっていたようですが、実際に不正行為があったかどうかは不明です。

一方、2については、これが電子申請の本来のあるべき姿だろうと思うのですが、入力処理に誤りがある場合です。今までの説明では、入力処理をOCRにするとされています。その場合、ご案内のようにOCR処理は、必ず誤読が発生します。機械的に最初からエラーと分かるものはエラーとしてはじかれるのですが、機械的にはエラーにならないで読み込んでしまうことから、誤読となるわけです。このミスを避けるために、原案では職員による目視チェックが想定されています。しかしながら、どちらにも必ずエラーがあることを考えると、掛け算をしても、例えば母数が100万件とか1,000万件になると、10件、20件、

100件の単位で入力ミスが出るかもしれません。

今一番重要なことは、下の方に書いてあるように、刷新システムを運用する日本年金機構においては、もちろんこれは今の社会保険庁も本来は同じであるというの言うまでもないことですが、刷新システムを運用する日本年金機構においては、年金記録の問題はない、これからも起きないという明確な方策を具体的に示すべきであると思います。

そうするためには、届出を電子的にしてもらうことで、②の問題を無くすることが重要です。の問題は解決可能なので、届出を行う事業者などに再発防止の協力を、社会保険庁自らお願いをすることではないかと思うわけです。

年金記録の問題は、確かに社会保険庁の責任ですが、やはり再発防止をするためには、皆でここに対応する必要があるのではないかと思います。

システム刷新化に向けて、今後は、紙による届出ではなく、原則、電子申請にすることが必要です。どうしてもできない方がいると思いますので、原則、電子申請にするというのが重要だろうと思います。

もちろん経過措置として、紙で提出された届書をOCR処理する場合には、e-Taxを参考にすると、誤読の発生が分かるよう届出の入力内容をチェックできるロジックを組み込むことも検討すべきです。e-Taxの場合には、誤読があっても、計算で必ずズレが出るので大体分かって聞いています。

言うまでもなく、入力時には目視チェックをしない理由になるので、このようなロジックが組み込めるかどうか、というのも検討すべきだろうと思います。

さらに電子申請の本質的な価値を考えるならば、オンライン申請そのものを促進すべきです。そのためにはe-Taxと同じように何らかのインセンティブ付与も有効であると考えます。例えば削減されるOCR処理を含む入力コストを明らかにすべきです。

国ですから、なかなか難しい点があるのは分かりますが、入力コストを更に減らすことができ、さらにシステムの信頼性が上がるのなら、その方が良いに決まっています。普通はそう考えるのではないかと思いますので、このようなことに留意してはどうでしょうかということをお願いしました。

ここでは、電子申請のことだけで意見を書いたのですが、既にご案内のとおり、例えば社会保障カードの話も出ています。電子申請の取組状況などを見ても、電子証明書の扱いが煩雑であるとかいろいろな課題が指摘されています。この点については、社会保障カードを交付するときに、電子証明書を載せてしまうということも考えるべきではないかと思っています。

特に、年金の場合には、年金記録という非常に機微な個人情報に本人が閲覧できるようにするので、今のIDやパスワードとは違う、更に突っ込んだ情報を提供するということが想定されるからこそ、IDやパスワードを超えるセキュリティレベルが必要になると思います。

それには、通常PKI（公開鍵基盤）と呼ばれる暗号を使うことになると思うのですが、

そのことを想定するのであれば、これは電子署名と変わらないので、ここは一気にそこまで進めてしまう時期にきているのではないだろうかと思います。

今日は、資料3に電子申請のことだけを書きましたが、その背景にはまだ関連することがいろいろあるということを申し添えておきたいと思います。以上です。

○本田座長 ありがとうございます。

それでは、電子申請関係につきまして、ご質問なり、ご意見を。

齋藤委員。

齋藤委員 私の会社の社員が、前に面倒で使えませんと言ったのをそのまま真に受けていたのですけれども、今日、こちらに来る前に自分で見ましたら、入力するのは大変簡単で、しかも解説がすごく分かりやすかったのです。大変申し訳ございませんでした。社会保険庁のホームページ、これに関してはすごく親切に書かれておりました。でも、煩雑な手続きがまだたくさんございます。例えば、社会保険事務所に行って、フロッピーディスクをもらってくるとこれが使えますとか、人間が事務所に行って貰ってこななければならない。電子的に処理をやろうとしている割にはかなり人的な移動が求められています。ですから、そこら辺がまだ一貫していないと思いました。

OCR処理に依存するのは非常にリスクが高いというのは、大山先生がおっしゃられたとおりだと思いますけれども、オンライン申請そのものということになると、電子認証その他でかなり大変なことだろうと思います。

その前のステップとして、電子媒体で申請するというだけでもよろしいのではないのでしょうか。的確性という意味では誤記が無くなるわけですから、フロッピーであろうと何であろうと、電子媒体で必ず届けること、というようなことをまず第一歩で始めたらいかがでしょうか。まずは、人による入力、紙からの入力ということを止めさせる方向に、持っていくべきではないかと思います。

そのためには、ホームページにある入力の仕方は、非常に分かりやすいと思いました。

電子認証のところまでは、今日は私は進めませんでした。それをやり出すと、実際にいろいろ入力しなければいけなかったのも、やらなかったのですけれども、電子認証については社会保険庁のシステムだけに頼らないで、何か既存のものを使うことはできないのだろうかと考えました。

例えば、住基カードですとか、JTのところでも今度、成人でないとなばこが買えないというタスポカードがございますね。ああいうのを使えるようにするとか、何かそういう応用を利かせることによって、幅広く個人認証ができるようにできないか。その辺りの工夫というのをもっとしていただければという気がしました。

社会保険庁からのご説明ですと、常にOCR処理で読み込ませてというのが前面に出てきていますけれども、その考え方はまず根本的に変えていただきたいと思っております。

○大山委員 今のご指摘にはごもっともな点があります。実際、公的個人認証サービスなどを担当してきた者として、少し誤解があるといけないので申し上げますが、私が申し上

げた電子認証は、社会保険庁に自らやってもらおうと思っているわけではなくて、まさしく今存在しているものです。

電子署名と電子認証という言葉を使うときに、多分今お話になられたのはオンラインでの電子認証だと思います。

オンラインでの電子認証というのは、ネットワーク上で相手側がどこの誰かというのを確認するもので、電子署名は、判子と同じように、その人の意思を記録として残すもので、この2つは違うものなのです。

民間の中でやっている電子署名、この判子に当たるサービスは、認定認証業者という電子署名法に基づいて作られているものがありますが、こちらですと大体1年間で1万円前後の経費がかかります。それに対して、公的個人認証サービスは全国の自治体が行っているもので、こちらは民業の圧迫を避けるために民間どうしの取引には使えないという制限はありますが、3年間で500円という形です。その媒体は住基カードになっています。

今日、申し上げたかったのは、社会保障カードが平成23年度を目標に発行されることになっていて、健康保険証を兼ねるとされているので、外国人で社会保障を受けている方を加えた全員が対象になると考えられることから新しいカードを発行するのであれば、最初から電子署名を付けて出せば、今のような問題が解決するのではないかということです。当然そのときには、電子署名の話は、公的個人認証サービスのようなもの考えるのが一番素直ではないかという意味で申し上げました。

○野村委員 私は、今日の大山先生のご提言はもっともで、全面的に賛成でありますし、また事務局の方から推奨策としてお示しいただいていることについても、是非進めていただきたいと思います。

少し余計なことを申し上げて恐縮なのですが、大山先生のこのペーパーの本筋とは違うところで、③に関してですけれども、私は年金記録問題検証委員会の委員でしたので、一言だけ言及しておきたいと思います。検証委員会は、このことがなかったとは認定できなかったということで、あったのかなかったのかは分からないというのが一応の結論なのです。

具体的に言いますと、昭和40年代の生年月日が皆1とか10とか20に丸まっている事例などは、社会保険庁の職員がわざわざやるインセンティブが全くありません。元々入っていたデータがシステム内で変わってしまったのではないかと、むしろ強く印象を持っていましたが、確証が得られなかったので書かなかったというのが正式なところです。その点では、が絶対になかったというのは、ここでは少しまだペンディングにしていればありがたいと思います。

それから、3億件のデータのうち、基礎年金番号につながらなかったのが5,000万件で、つながったのが2億5,000万件ですけれども、つながっているということとデータが正しいということは違うことなので、このことは全く検証されていません。ここは年金記録問題検証委員会の検証の範囲外ですから、データが合っているかどうかは全く分からないの

です。

ただ、入力ミスというのが人為的、ヒューマンエラーというものが大半を占めていて、それがかなりあるということと、それから例えば国民年金の方ですけれども、納付を拒絶している者について、拒絶データを入れることにより督促が行かないというテクニックを使うことによって、データを後から改ざんしているという事実があります。そのため、2億5,000万件の方のデータが違っている可能性はかなりあり得るだろうということが想定されると思います。

ただ、やはりそのうちの多くは入力ミス、ヒューマンエラーが大半だろうと思いますので、そういう意味では、その限りにおいて、まさに大山委員のおっしゃられたご提言を全面的に推進していただきたいと思っております。

○大山委員 野村委員の今のお話ありがとうございます。

については、確かにそのとおりで、私も検証委員会の報告でも指摘はないと書いたのは、その意味です。したがって、③の取扱いについては、今の野村委員のご指摘のとおりで、私もそのとおりと思います。もし必要であれば、書き直すようなこともさせていただく方が良いのかと思います。

関連してもう1つだけ、ここに書かなかったことを申し上げたいと思います。そもそも論になりますが、電子申請をすとなぜ紙より煩雑になるのかが分かりません。

元々何かがおかしくて、電子申請をしたがために、紙と電子申請が混在してしまうからというのは分かりますが、これはどこかに何らかの原因があるはずで、そこをきちんと是正することを考えないと、この話は電子申請をやらない理由になって、前進しないのではないかと危惧します。

もし、事務局がそこを分かっているなら、あるいはこの先分かるようでしたら、教えていただけるとありがたいと思います。

○八田委員 2つありまして、1つは甚だ細かいことなのですけれども、日本は国民皆保険ではないのではないですか。生活保護の受給者は健康保険には全く入っていないですから。それが1つです。

○大山委員 本当はそうです。

○八田委員 それから、もう1つは、大山委員に質問なのです。これからいろいろなカードが整備されて、個人に関して番号がきちんと付くのでしょうか、事業所についての番号整理というのはどの程度されようとしているのでしょうか。税の場合には、預金するとき、個人は番号が要るけれども、事業所は要らないと言っていたら、皆事業所のふりをしますから事業所番号は絶対必要です。年金についてはどうなのでしょう。

○大山委員 私が知っている限りでは、当然必要です。確か、各省庁で付けている番号が違っていると聞いたことがあって、それを統一すべきだという意見が出ていました。

ただ、何を根拠にするのかというのがあるようで、例えば法務省の登記なのかというようなことです。その辺が、まだ整理されていないのではないかと思います。確か電子政府

評価委員会の方で、そのような議論をしていた記憶があります。ですから、まだ現状では、統一はされていないという認識が正しいのではないかと思います。

斎藤委員 事業所番号というのは何ですか。

○大山委員 厚生年金で適用の届出をしている事業者の番号です。

○野村委員 事務局から提出していただいた資料2-1の4ページに、先ほど大山委員がおっしゃられた、なぜ電子申請になると複雑になるのかということの一例として示していただいたのは、非常に説得力がある話だと思いました。今までの紙であれば、一つにまとめてボンと持っていけばよかったものが、実は正確に言うと、事業所の提出部分と被保険者の提出部分というのが、別々に観念的に存在していて、それについて1つ1つ電子署名なり何なりを付して、別途に送らなければいけないという、要するに本質が表に出てきてしまうという話なのだと思います。

ただ、これは乗り越える方法はいくらでもあるのだろうと私は思います。ここにもまさにそれを示唆するためにお書きになられたのだと思いますが、これらの添付書類は社会保険労務士による提出代行の場合でも省略できないようになっていますが、ここは社会保険労務士という第三者が介在して、本人確認ができていれば、その社会保険労務士による提出の場合には、省略できるという制度改革をすれば済んでしまう話だろうと思います。そうすると社会保険労務士を介在させる率が、今の4割どころではなく、8割、9割というように上がっていくのだろうというように思いますので、こういうところをうまく工夫していけばいいのではないかと思います。

○本田座長 それでは、委員の方から頂きました意見も踏まえて、事務局の方から社会保険庁に対して、この提案について提案するようお願いしたいと、そういうことでよろしいですね。

○大山委員 もう1点だけ追加させてください。今の野村委員の指摘の中で大事なことがあると思いますので、申し上げたいと思います。

まさしく今の参考2の4ページ目のところ、資料2-1です。この中で、所得証明書、住民票は紙で提出するとなっています。更に、被扶養者届は本人の電子署名が要ることになっています。これは分かるのですが、これをなぜ全部が電子化できていないかというところが問題で、もし全部電子化できていれば、これはやはり手間は要らなくなるはずです。

言い方を変えると、国民の中で自分の所得証明書を欲しいと思う人はほとんどいなくて、どこかに提出を求められるから必要なわけです。

住民票なども本人が欲しくて取りに行く人はいないと思うのです。

ですから、本人の手元に残るものでないものを他に出さなければいけないときに、本人が貰ってきた証明書をどこに出すかを決められるようになっていることが大事な、ある種のコントロールの仕方ですので、大事な点であると思うのです。これは処方箋にも同じような考え方が入っています。

この方法を実現するのに、電子的な証明書を本人に渡せるようにし、それをどこに送る

かは本人が決められるようにする、この考え方をまさしく電子私書箱と言っています。もう1つのやり方は、この所得証明書、住民票などの内容を行政機関間で確認できるようにする方法で、諸外国ではこの方法を取っている例が多くあります。

これをやろうとすると、本人確認のレベルを、確実に間違えずにその人の情報を見なければいけないので、一般的には国民番号が導入されているのが前提になっています。すなわち住民票を探すにも、例えば基礎年金番号で分かるようにするとか、こういうことになるわけです。

どちらを選択するのかは、日本の国全体で決めるべきことであると思いますが、統一番号の有無と、電子申請、届出の実施の可否とは全く違うことであると思います。

ですから、この所得証明書のように、官から民へという上下の関係で書くと、申請、申告というのは上り線になります。それに対して、官から下りてくる証明書類ですが、下り線の電子化をまともにやってないところに問題があるのではないのでしょうか。

ですから、ここところは先ほどそもそも論だと言ったとおりに対応すべき話で、社会保険庁は本当にトラック一周遅れが、突然トップを走ることになるかもしれないので、頑張ってくださいと思います。

○本田座長 今の大山先生の応援も添えて、社会保険庁に。

検討結果について、何らかの場で報告してもらいたいことも付け加えていただきたいと思います。

事務局からもう1点報告があるということです。

○加瀬行政改革推進事務局参事官 資料4と5の関係でございます。

年明け1回目の1月23日の会議におきまして、全国社会保険職員労働組合からヒアリングをしました際に、昔結ばれた覚書や確認事項などについて利用者、国民の立場に立って考えたときにどうであったかといったことを整理して出してほしいというご意見がございました。

また、労使という意味では、社会保険庁も同様ではないかという意見が出たところがございます。ちなみにこの覚書や確認事項につきましては、平成17年1月28日までに破棄されております。

資料4-1でございます。資料4につきましては、4-1から4-3までございますが、こちらが全国社会保険職員労働組合から提出されました覚書や確認事項の分析・検証と総括といったものでございます。

詳細は省かせていただきますが、例えば3ページをご覧くださいますと、上から2行目、後半以降、結果として国民、利用者の立場に立った業務運営という視点が不足していたと指摘されても否定できませんという記載がございます。

その下の、またというところから始まる段落でございますけれども、こちらにつきましても、下から2行目以下でございますけれども、まさに内向きな労使関係の典型であり、厳しい総括をしなければならぬと認識しています、といった記載がされておるところで

ございます。

全体といたしまして、このような形で総括をしているところでございます。

次の資料4-2と4-3は、その後労組から社会保険庁にどのような提案をしたかという資料でございます。ご紹介は省かせていただきます。

次に、資料5でございます。こちらが社会保険庁から提出されました覚書や確認事項についての総括でございます。

4ページをご覧ください。

こちらが総括の中身でございます。この中で、3つ目の○をご覧くださいますと、社会保険庁の管理側が職員団体ときちんと対せず、このような覚書を締結したことは国民の立場に立った行政サービスの実施という観点から極めて問題であったといった形で記載がされております。

また、6ページをご覧ください。

(2) 今後の取組と書いてある中の方の○でございますが、こちらで今後の取組といったことで労使の関係につきまして良い意味での緊張関係の下、適切な労使関係の形成に努めるといったこととなっております。

事務局からのご報告は以上でございます。

○本田座長 ありがとうございます。

ただ今の説明につきまして、何かご意見なりご質問はありますか。

○江澤行政改革推進事務局次長 お時間がないところ、1点だけ。先ほどの社会保険庁に電子申請を前向きに検討してくれという話で確認、ご指導いただきたいのですが、電子申請という言葉とそれから大山先生のオンライン申請を進めるべきという、電子申請とオンライン申請の2つの言葉がございます。

進めるべきはオンライン申請であるという理解をしているのですが、例えばその過渡期のものとして、フロッピーディスクによるものなどもあり得る。ただフロッピーディスクでは、私どもの調査ではそれを用いることで個人情報や落として紛失するという不安の声もありましたので、ここは社会保険庁といろいろ議論を進めながらいたしたいと思うのですが、進めるべきはオンライン申請であるという理解でよろしいかということです。

後は、これはシステム刷新をするしないにかかわらず、オンライン申請を進めていくべきなのだという理解でよろしいのか。

その2点について、ご指導いただければと思います。

○大山委員 私の考えは、両方ともイエスです。

ですから、電子申請とオンライン申請を分けたのは、今お話しのとおり電子的な申請にフロッピーも含むということです。今フロッピーは少ないかもしれませんが、最近パスワードをかけるメディアも出ていますので、オフラインメディアを決して拒否するものではありません。そういう意味で電子申請ということです。

しかし本来はオンライン申請をやるべきであり、方向性としてはそちらですというよう

に、電子署名なども必要になってきますので、そういうように思ったということです。

それから、今のシステムでオンライン申請をやるべきかどうかの議論ですが、本来はやるべきだと思います。しかしそれを言うと、きちんと経緯を見なければいけません。数年しか使わないものにシステム開発費をかけるのは意味がないと実は思っていて、それで余り強く言っていない。どちらにしても経過措置なので、OCR処理を始めとするやり方は、今でも始められると思いますが、刷新システムは先を狙っていますから、そこにターゲットを合わせた形で設計の仕方を含めて考えればいいのではないかという思いがあって、あえて今のシステムですぐやるべきとは言っていません。

○江澤行政改革推進事務局次長 ありがとうございます。

○本田座長 それでは、これをもちまして本日の会議は終了させていただきます。

なお、前回の会議以降に寄せられました国民の皆様からのご意見・情報につきましては資料として配付してございますので、後ほどご参照いただきたいと思います。

昨年末から実施してきましたこの意見募集、情報募集、先月末をもちまして締め切らせていただきましたが、合計131件のご意見が寄せられたということでございます。この場を借りまして、ご意見を頂いた国民の皆様には感謝をいたしたいと思っております。

また、事務局におきましては、寄せられたご意見のある程度、整理した上で、後日この会議にご報告いただければ幸いです。よろしく願いいたします。

次回の日程でございますが、3月14日金曜日、また申し訳ございませんが、17時から19時とさせていただきます。

次回は、引き続き社会保険庁からヒアリングを行いたいと思っております。

また、本日、国と機構の役割分担についてのご説明がありましたが、社会保険庁の業務の一部は厚生労働省に移管されること、また一連の社会保険庁問題に対する厚生労働省の責任というものにかんがみますれば、公的年金業務の再生に向けて、厚生労働省が担うべき役割は極めて大きいと考えております。

こういうこともございまして、厚生労働省においては、機構の設立に向けてどのような取組を現在行い、また行っていくのかなどにつきまして、厚生労働省の幹部からヒアリングを行いたいと思っております。

本日の会議につきましては、この後、私の方からブリーフィングさせていただきたいと思っております。

どうも長時間ありがとうございました。