

年金業務・組織再生会議 (第2回)

平成19年8月30日(木)
9:00～12:10
総理大臣官邸3階南会議室

行政改革推進本部事務局

(報道関係者入室)

本田座長 ただいまから、第2回年金業務・組織再生会議を開催いたしたいと思います。まず初めに、皆様ご案内のとおり、去る8月27日に内閣改造がございました。当会議の担当であります行革担当相には、引き続き渡辺大臣が当たられるということとなりました。閣議のため、ちょっと遅れておられますけれども、後ほどご出席いただいて、一言いただきたいと思います。

また、副大臣には、今回、山本副大臣が新たにご就任になりましたので、一言お願いいたします。

山本内閣府副大臣 皆様、おはようございます。昨日、内閣府副大臣に任命いただきました山本明彦でございます。

年金業務への国民の信頼を回復すべく、渡辺大臣をしっかりと補佐していきたいと思っておりますので、是非皆様方におかれましても、組織再生のため、これからもご尽力いただきますようによくお願い申し上げます。ごあいさつとさせていただきます。よろしく申し上げます。

(報道関係者退室)

本田座長 それでは、本日の会議の進め方につきまして、あらかじめ説明いたしたいと思います。

前回の会合でご確認いただきましたとおり、本日から「職員の採用についての基本的な事項」というものにつきまして、一定の考え方を中間的に整理すべく議論を始めたいと思っています。

まず初めに、議論に当たりまして、委員の間で基礎的な情報を共有しておきたいと考えますので、事務局から職員採用に関します基礎的な事項の説明をいただきたいと思います。

次に、社会保険庁・厚生労働省からヒアリングを行いまして、その上で、質疑応答を行いたいと思います。

また、「職員の採用についての基本的な事項」というものを議論するに当たりましては、どうしても法制度という観点からも論点を詰めていく必要があると考えておりますので、ご案内のように、小嶋委員は労働法の専門家ですらっしゃいますので、小嶋委員から論点をご説明いただきまして、質疑応答を行いたいと思います。

最後に、ヒアリング結果を踏まえまして、「職員の採用についての基本的な事項」につきまして、委員の間で自由討議を行いたいと考えております。

なお、前回の会議で本日の会合(案)というのをお示した中で、議事の一つに、「例えば、国鉄改革関係者などの有識者からのヒアリング」というのが入っていたと思いますけれども、今回、日程の都合がつかないということ、また、もう少し我々の方の検討が具体化した段階で、国鉄改革の経験に照らしてどうかというお話をいただいた方がより実のあるものになるのではないかとということで、今回は見送らせていただきました。そういうことで、次回以降、この会議の議論の進捗に応じまして、また必要に応じてお話を伺い

するという事にさせていただきたいと思ひます。

それではまず、事務局から、「職員採用に関する基礎的な事項」についてご説明をお願いいたします。

江澤行政改革推進事務局次長 それでは、ご説明させていただきます。

その前に、資料1で、前回、運営要領についてご議論いただきましたので、それについて、既に委員の皆様にはご相談しておりますが、確認のためにご説明いたします。

資料1でございますが、特に議論になりました2の会議内容の取扱いですが、会議の内容については、原則として公開する。

- (1) 会議自体については、会議の議事の効果的な進行を図るため又は会議の議題の内容により座長が非公開が適当であると判断するときを除き、公開とする。
- (2) 会議での配布資料は、公表する。ただし、座長が特に必要と認めるときに限り、資料の全部又は一部を公表しないことができる。
- (3) 会議開催後、座長又は座長の指名する者が記者会見を行う。
- (4) 議事要旨及び議事録を公表する。ただし、座長が特に必要と認めるときに限り、議事録の全部又は一部を一定期間公表しないことができる。

ということでございます。

それから、この会議の運営に関して、昨日、民主党の総務部門・厚生労働部門合同会議というのがございまして、そちらから座長あてに会議の公開などについてご要請が来ておりますので、それは今日の会議の最後に、座長からお許しいただければ、私から、ご報告させていただきたいと考えております。

それでは、資料2「日本年金機構の職員採用関係基礎資料」でございますけれども、10分から村瀬長官からのヒアリングということで、簡潔にご紹介させていただきます。ご質問などは自由討議のとき、あるいは会議外でもいただきまして、いただいたご質問については、どうお答えしたかというのを、委員の方全員に共有できるような形でご提供させていただくようにしたいと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

まず、資料2の1ページでございます。日本年金機構の職員採用プロセス、これは既にのところで、「職員採用の基本的な事項」について、この会議で議論いただくということ。そして、その意見を踏まえて、来年6月がめどでございますが、政府として基本計画を策定するという事。その基本計画に基づいて、設立委員が採用基準を策定する、これがでございます。で、設立委員は、社会保険庁長官を通じて、その職員に対し、日本年金機構の職員の採用基準を提示して、職員を募集するという事でございます。

ここで、注に書いてございますが、職員はすべて社会保険庁から採用するという事ではなく、もちろん民間からの採用も想定いたしております。今ご説明しているのは、社会保険庁の職員から採用する場合のケースでございます。

に入らせていただきますと、長官は、機構の職員となる意思を表示した者の中から、採用基準に従って、機構の職員となるべき者を選定し、その名簿を作成して設立委員に提

出し、 で、設立委員は、職員採用審査会、これは法律上、「人事管理に関する中立公正な学識経験者からなる会議」と書いてございますが、この審査会の意見を聴いて、個々の職員の採否を決定するというところでございます。そして、 に行きますと、名簿に記載された社会保険庁の職員のうち、設立委員から採用するとの通知を受けた人は、機構の職員として、予定では平成22年、2010年1月でございますが、採用されるということでございます。

以降、それに関する根拠条文などが、6ページまでございます。

次に、7ページからは、職員採用に関しまして、国鉄改革のときと今回の機構法との比較を簡単にお示ししてございます。

まず、基本計画ということでは、左側の国鉄改革法第19条の基本計画は、運輸大臣が閣議決定を経て基本計画を定めとなっております。機構法は、「政府は・・・基本計画を定める」でございますので、閣議決定するという点では同じでございます。

その基本計画に盛り込むべき事項ですが、これがそれぞれ2項のところでございます。左側の国鉄の3号、「日本国有鉄道の職員のうち承継法人」これはJR各社でございますが「承継法人の職員となるものの総数及び承継法人ごとの数」という、職員の数ということになってございます。それに対比いたしまして、右側の2号でございますけれども、「機構の設立に際して採用する職員の数その他の機構の職員の採用についての基本的な事項」という部分が日本年金機構法ではあるということでございます。それから、さらに下の3項でございますけれども、右を見ていただきますと、日本年金機構では、「基本計画を定めようとするときは、あらかじめ・・・学識経験者の意見を聴くものとする」ということでお集まりいただいているのが、この年金業務・組織再生会議でございます。

それから、8ページ、「承継法人の職員」、「職員の採用」などの説明は割愛させていただきます。9ページに参りまして、最終的に個々の職員がどういうふう採用されるかということで、先ほどの説明とちょっとダブリますが、9ページの右側、日本年金機構法の附則8条の第5項でございますけれども、「設立委員は、機構の職員の採否を決定するに当たっては、・・・厚生労働大臣の承認を受けて選任する者からなる会議の意見を聴く」と、個々の職員の採否を決定するときの規定がでございます。

それから、10ページに入らせていただきますと、このように国鉄改革と日本年金機構法は類似性がございますので、国鉄改革のときに設立委員の定めた採用基準を参考に添付させていただきます。共通基準としては、幾つか言及させていただきますと、1つは、まず「年齢満55歳未満であること」。それから 番で、「職務遂行に支障のない健康状態であること」。それから では、「日本国有鉄道在職中の勤務の状況からみて、当社の業務にふさわしい者であること」。勤務の状況については、職務に対する知識技能及び適性、日常の業務に関する実績などを、日本国有鉄道における既存の資料に基づき、総合的かつ公平に判断する」というようなことになってございます。

それから、11ページでございます。社会保険庁の職員が、同庁が廃止・解体することに

伴いどうなっていくのかというのを、時系列で整理したものでございます。来年10月に、全国健康保険協会が設立されます。それからそのときに、あわせて保険医療機関の指導監督などの事務のため、厚労省の地方厚生局に一定の職員が転任されます。そして、22年1月の予定でございますが、日本年金機構の設立で、社会保険庁を退職して、機構に採用される人がいる。それから一方、特別会計の管理などで厚労省に転任する職員がいる。

でございますが、社会保険庁の廃止と、社会保険庁長官による分限免職回避努力でございます。以上の のいずれにも該当しない職員については、任命権者であります社会保険庁長官が、分限免職を回避する努力をする必要があります。具体的には、厚生労働省を初めとする各省、あるいは厚生労働省所管の独立行政法人、あるいは来年10月に発足の予定でございます、官民人材交流センターによる支援などが想定されます。そのような努力を、社会保険庁長官がされることが必要でございます。そして、でございますが、回避する努力を行った上でも、なおいろいろなところに採用されなかった方については、社会保険庁が廃止されることとなりますので、分限免職となるということでございます。

以下、その関係資料をつけてございます。

それから、16ページは、国鉄の分割民営化のときに、いわゆる余剰人員がどういうところにそれぞれ採用されたかということでございます。

それから、22ページに飛ばさせていただきます。これは、第1回会議のときに、林前副大臣から、機構法における「職員」の範囲について整理しておくようにという指示がございましたもで、それを整理したものでございます。機構法における「職員」という表現の中には、非常勤職員を含めて、日本年金機構に雇用されるすべての職員が含まれます。

以上、簡単でございますが、次の日程の関係もでございますので、以上の説明とさせていただきます。

本田座長 今の説明に対しまして、何かご質問はございますか。

(発言する者なし)

本田座長 それでは、次に社会保険庁・厚生労働省からヒアリングを行いたいと思いません。準備をお願いします。

(社会保険庁：村瀬長官、吉岡総務部長、厚生労働省：貝谷首席統括管理官入室)

本田座長 本日は、社会保険庁から村瀬長官、吉岡総務部長、また厚生労働省から貝谷統括管理官に、ご出席いただきました。

それではまず、村瀬長官、吉岡総務部長の方からご説明をお願いいたしたいと思いません。

村瀬社会保険庁長官 それでは、冒頭、私の方から、日本年金機構、新しい組織に対する法案をお通しいただきまして、それに向けて今まで社会保険庁としてどういう取組をしてきたかということについて簡単にお話し申し上げて、その後、詳細につきましては、部長と貝谷の方からご説明申し上げたいと思いませんので、ひとつよろしく願い申し上げます。

資料はございませんので、冒頭、私の方から簡単にお話申し上げます。

まず、日本年金機構は、保険者でございます厚生労働省から事務の委任・委託を受けて、年金の事務を行う組織である。日本の年金制度を守るために、やはり国民から信頼される組織になることが基本である、このように考えております。そのためには、日本年金機構は働きがいのある職場にし、やる気があって確実に実績を上げられる人を評価する、そういう組織に生まれ変わる必要があるのだらうと考えております。

また一方、常にコスト意識を身につけて効率的な業務運営を心がけるとともに、職員しかできないことを明確にした上で、それにふさわしい職員を育成していく、これが喫緊の課題だらうと思います。一方、業務品質、サービス品質を保ちながら、正規職員以外にできることは、外部委託を含めてどんどん積極的に外出ししていく、こういう考え方だらうと考えております。

それに対しまして、では今の社会保険庁でどういう取組をしてきたのかということをお話申し上げますと、改革とは、組織の改革と仕事・業務の改革と、それからそこで働く職員の意識改革、この3つを合わせて初めて改革ができる。また、その中でも、業務を通じた意識改革ができて初めて本物になるのではなからうか、このように考えております。

したがって、意識改革ができない、変わらない人に対しては、やはり厳しい対応をしていかざるを得ない。既に、社会保険庁の中でも、改革に反対する人は去ってほしいと、これくらいのことを言いながら、業務を進めてきたつもりでございます。

また一方、先ほどの働きがいがある職場にするという観点からは、やはり全員参加型の改革をしていかない、例えば本庁だけで改革する、これでは無意味でございます。それをやらせていただきまして、そのために一番大事なことは何かということからいいますと、情報の共有と組織内のコミュニケーションをしっかりとる、ここに尽きるのだらうと考えております。

したがって、私自身も全国の312の事務所をすべて回らせていただきましたけれども、事務局、事務所の訪問によりまして職員との対話を進めていく。それから部下と上司との仕事を通じたミーティングの実施であるとか、それから現場の職員が特に変わるための仕組みづくり、例えば提案制度であるとか様々なものを導入しております。本来、民間企業であれば当たり前というようなものが、なかなか役所の文化の中に入っていなかった。その部分については仕掛けてきたつもりでございます。また、社内のLANがございまして、これも有効活用いたしまして、情報は、極力開示できるものはすべて開示するという形で進めさせていただいております。

一方、組織の一体化ということで、ご存じのように、地方事務官制度をとっていた関係でなかなか一体化しないという問題もございまして、その関係でいきますと、本庁と地方庁との人事交流の問題であるとか、ブロック間の人事異動の問題ということで広域人事を実施したりということで、人を思い切って動かさせていただいておりますし、それから地方事務官制度時代の名残がございまして、システム上は統一されておりますけれども、事

務処理が、残念ながら帳票類も含めて統一されていないまま行われていたケースがございまして、これも全国統一の事務処理マニュアルを作成すると同時に、帳票類も統一化したということで、これらも変えてございます。

一方、その中で一番重視したのは何かと申しますと、人事評価制度の導入でございまして、これも地方事務官制度の名残がございまして、各地方単位の評価をしたり、それから自主申告的なものやっていたわけですがけれども、これを統一のフォーマットに全部変えまして、平成18年度からリーダー職、平成19年度から全職員に対して、目標管理シートの導入を含めて人事評価制度を導入し、現在、実施してございます。

一方、なかなか役所の文化という中で、事業目標の設定はしますけれども、それに対する行動計画というものを明確に示せない傾向がございまして、これも国民年金から平成16年度、政府管掌健康保険・厚年は若干遅れましたけれども、本年度から本格実施するというので、目標の設定と同時に、行動計画をしっかりとやらせるという形で変えさせていただいております。

それから、そもそも私が3年前に社会保険庁に来ました最大のきっかけは、コスト意識の欠如という部分でございまして、そういう点で、予算をとってそれを消化するという考え方から、コスト意識を入れるために調達委員会というものを16年から立ち上げまして、徹底的にその調達委員会で、予算はあるけれども、そもそも実施するかしらないかということも含めて検討させていただきまして、大幅なコスト削減をやっている。これは、ある意味では意識改革、職員の教育だろうと思ってやってきたわけでございます。

そのような取組をやりながら、改革を進めてきたわけですがけれども、前回のときに、どういう形で社会保険庁の不祥事が起こっているかなども議論されていると聞いておりますけれども、必ずしも十分な形にはなっていない。新しい組織に向かって、何としてもそこを、さらに意識を変えていくということをやらなければいけない。是非その点で、委員の皆様方に対しては、新しい組織に向けて本当にどういう職員をそこで働かせるように持っていったらよいのか、また、先ほども申し上げましたけれども、そもそも職員以外にできることをどういう形で外出したらよいかご議論いただきまして、明確なサジェスチョンをいただければということをお願い申し上げ、詳細につきましては、部長、貝谷の方からご説明に入らせていただきたいと思います。

吉岡社会保険庁総務部長 では、引き続きまして、お手元の資料で社会保険庁の人員・組織などの現状につきましてご説明させていただきます。

私は、総務部長の吉岡でございます。どうぞよろしく願いいたします。

横長の資料3-1、「ヒアリング資料」というものがございまして、これに基づきまして、15分ほど時間をちょうだいいたしまして、ポイントを中心に説明させていただきます。

まず、1ページ目をおめくりいただきます。

現行の社会保険庁の組織及び人員の基本でございますけれども、18年度における社会保険庁の職員数は、全体で2万8,600人、このうち国家公務員、常勤職員が1万7,100人、非

常勤職員が1万1,500人となっております。

組織立てにつきましては、下の図が分かりやすいと思うんですけれども、一番左が霞が関の、いわゆる本庁でございます。事業運営に関します企画・立案、支分部局への指導など、約300人の常勤職員で仕事をしております。それから、東京の高井戸及び三鷹にございます社会保険業務センター、こちらにおきましては約600人の職員で、被保険者の記録管理、年金支払業務、システム運用、あるいは中央の年金相談と、電話相談を含め、対応しているところでございます。それから、職員の研修のための機関として、千葉県に社会保険大学校がございます。これが、中央の組織でございます。

47都道府県に、それぞれ地方社会保険事務局、大きさは東京だと職員は約2,000人、小さいところだと200人ぐらいの組織になりますけれども、各県に地方の社会保険事務局があり、その下に、全国で309カ所の社会保険事務所があります。ここは、お客様、国民の一番身近な窓口ということで、年金相談などを中心に、いろいろな申請書ないし給付などの窓口業務などを行っております。こちらで、常勤職員が1万2,600人、現在、仕事をしているところでございます。

下の方に、それぞれ年金に関する相談への対応ということで、全国23カ所に年金電話相談センター、あるいは各事務所に、いわば事務所のサテライトとして、交通の便利のよいところに年金相談センター、全国で55カ所を設けて相談業務にあたっております。

その次のページは、この具体的な組織立てでございます。時間の関係で割愛させていただきますが、この2ページの右側、東京、大阪あたりは、組織も大きゅうございますので、事務局長の下に部の体制をしいております。一般的な事務局におきましては、局長の下に次長、その下に担当それぞれの課長という形で仕事をしております。

3ページに移ります。

それぞれ社会保険庁の職員として従事している業務の内容に応じました状況でございますけれども、特に、下の表の事務所の欄をご覧いただきたいと思いますが、事務所の仕事は多岐にわたっておりますが、内部管理などを行う庶務課、あるいは厚生年金・健康保険の適用などを行う課、あるいは国民年金を行う課、それぞれの部署ごとの人数ということで、参考までにお示ししております。特に、現場におきましては、例えば国民年金の徴収に関しましては国民年金推進員という名称の非常勤職員も、現地での収納活動、勧奨活動などにあたっております。

それからその次に、4ページでございますが、これは常勤職員について昨年4月現在の年齢階層別の人数ということで、現在のところ、年齢的には32歳から34歳あたりの職員が一つの山をなしている、こんな現状でございます。

その次のページに移らせていただきます。

職員の職種別、男女別の状況、これは国家公務員である常勤職員の状況でございますが、まず職種別、試験区分によります分布を申し上げますと、いわゆる 種職員が0.2%、大卒が中心でございます 種職員が31.5%、 種職員が65.2%という、その下の円グラフで

申しますと、職種別にはこういう状況でございます。

ちなみに、男女別につきましては、男性職員が72.4%、女性職員が27.6%という内訳になっております。

その次のページでございますが、社会保険庁の定員の推移でございます。この5年間で計画的な削減などを行いまして、5年計で723人の定員の減を達成しております。各年におきましては、計画的な合理化と、それぞれ業務の需要に応じました増と、その参考の欄にあります差し引きで、上の欄の対前年度増減数となります。例えば、19年度で申しますと、合理化の考えに基づく定員削減がマイナス796、それに対しまして定員増ということで、その差し引きの係数が、それぞれの各年度におきます実際の定員減の効果ということでお読み取りいただきたいと考えております。

今後の話で申し上げますと、今後も24年までの間に、17年度をベースにいたしまして、全国健康保険協会への移行分などを含めて、常勤公務員につきましては20%以上の純減を目標としております。

次の7ページでございます。詳しい説明は省略させていただきますけれども、それぞれの各年度におきます本庁・地方別の採用あるいは離職の状況ということでございます。

社会保険庁の職員の採用、これは本庁及び全国7ブロック、都道府県をまとめましたブロック単位で、国家公務員試験の種及び種の合格者から採用しております。上の欄の18年度のところは、これは人員削減計画のために採用がないという状況になっております。それぞれ離職の状況でございますが、定年、勤奨、あるいは自己都合などということで、それぞれ各年度、離職者の数が書かれておりますが、やはりこの3年度あたり、一番下の欄でございますが、自己都合による離職が、その時々年齢構成によりましてけれども、漸次増加しているというのが実感されると思います。

その次に、職員の採用と人事の仕組みでございます。8ページでございます。

先ほどの説明と重なるところもございましてけれども、左の社会保険庁の種職員、種、それぞれ区分がございましてけれども、本省採用者、厚生労働省に採用されまして、人事異動のローテーションの中で社会保険庁に短期間出向し、また戻るといったパターンで本省採用者が全部で36名。それから、本庁採用者が874名、種職員でございますが、これは本省の内局でございます保険局・年金局とも一体的な人事を行ってございまして、この中から47の社会保険事務局長などへの人事異動がございまして。それから、主として都道府県単位で人事異動が行われる、「地方採用者」と表現してございましてけれども、約1万6,000名でございます。こういう3パターンの採用人事の仕組みが、現状として動いております。

9ページでございますが、これは村瀬長官がお見えになってから進んでいる部分でございますけれども、これまで特に地方採用者につきましては、県内の異動がほとんどであったわけでございますけれども、ここの交流を図るとということで、平成17年から各ブロックの数県単位で、そのブロックの中の人事異動を行うと。当然、転居などを伴うことも増え

てくるわけでございます。そういうブロック単位の広域的な異動や、あるいは本庁と霞が関と地方各47事務局間におきます人事異動、これは幹部も一般職員も含めて拡大していくと。それから、地方の社会保険事務局職員から、従来であれば各県の中でキャリアを上げていくということで終わることが多かったわけですが、有能な人材につきましては本庁の主要ポストへ配置するという取組も、この3年間、特に進んできております。それから、本省の種職員、いわゆるキャリアと言われる厚生労働省採用の職員につきましても、事務局長など、幹部ポストに配置するという事で拡大しております。

今説明しました具体的な中身は、それぞれ各欄に書いてございますので、お読み取りいただきたいと考えております。

その次のページへ参ります。

社会保険庁改革と並行いたしまして、既に社会保険庁へ民間から人材を求め、仕事をさせていただくという取組も強力に進めております。先ほど、長官が申し上げました組織改革あるいは業務改革への取組を、民間の発想や感覚を導入して進めようというねらいから、経済界などの協力を得て、有能な皆さんに、現在、社会保険庁の仕事をしていただいております。民間からの人事交流ということ、あるいは下の欄ですけれども、民間出身者を直接採用するという事で、役職などはそこに書いてありますとおりでございますけれども、システムの問題とか一般的な予算執行のあり方についてのアドバイスを得るとか、多方面で、現在、社会保険庁の中でご活躍をいただいております。とりわけ、10ページの一番下の欄でございますが、この4月から、民間から有能な人材を募りまして、4月以降、まさに現場の最先端でございますけれども、下の表の一番右下に書いています栃木、滋賀、京都、大阪それぞれ1カ所に、民間から来ていただきました方に、所長、現地の現場のトップをお務めいただいているということで、意識改革の面で協力をいただいております。

それから、11ページに参りますけれども、これは既に廃止されておりますが、戦後、昭和22年から、地方自治法の制定以来、長年にわたってございました地方事務官制度の当時の仕組み、それと廃止の経緯でございます。

各委員の方、よくご案内のことかと思いますが、ポイントだけ申し上げますと、11ページで、これまで平成12年3月まで、地方分権一括法の施行前の姿は、戦後長く、職員の身分としては、これは国家公務員であると。したがって、厚生労働大臣あるいは社会保険庁長官の人事権、予算権の下にあると。

しかしながら、実際の勤務場所は、都道府県知事の指揮監督を直接受ける各県の民生主管部の保険課あるいは国民年金課という名称のところに社会保険業務のヘッドクォーターがございまして、その下に各県の社会保険事務所があるということでございます。民生主管部の保険あるいは年金課の下の社会保険事務所の体制、ここで働く職員につきましては、当時の名称で地方事務官という官名が用いられてきたわけでございます。

それで、平成12年4月からは、これをすべて国家公務員、厚労省の場合は厚生労働事務官というふうに切りかえまして、指揮監督につきましても、大臣あるいは長官のもとで仕

事をするという本来あるべき形になっております。これに際しまして、従来の民生主管部、保険課、年金課が、直轄の各都道府県の社会保険事務局、その指揮監督の下におきます社会保険事務所という形で整理が図られております。

12ページ以下は、これまでの関係の法律の制定の経緯でございます。説明は省略させていただきます。

それから、14ページに移ります。

先ほど、村瀬長官からも話ございましたが、長く地方事務官時代を引っ張っていたということで、国家公務員でありながら都道府県の組織に勤務していたと。それで、知事の指揮命令を受けるという変則的な時代が長く続いたということから、本庁からのガバナンスがどうしても行き渡らなかったという点が反省点でございます。制度的には、平成12年4月以降、体制を一新しておりますが、では当時の地方事務官時代の考え方がクリアになっているかといえば、私ども、いろいろな改革の途上で諸問題によく直面しているという状況でございます。

ポイントだけ申し上げますが、14ページの下の方資料で、地方事務官制に根ざす組織の構造問題ということで整理しております。例えば、都道府県単位の閉鎖的・内向きな意識、中央、すなわち霞が関、あるいは厚生労働省からのガバナンスの不足。それから、後ほど触れますけれども、職員団体、業務改革に後ろ向きな団体の考え方に基づく管理者との覚書や確認事項、現在はもう既に破棄されておりますけれども、こういった経緯も引きずっております。それで、いわゆる三層構造ということで、各職種別にどうしても意識の共有化が図れない。特に、改革に向けてそのあたりが、いろいろな課題を現になお残しているという分野もございます。

15ページ以下は、時間の関係で細かくは説明いたしません。いわゆる職員団体の現況と、その体制などでございますけれども、社会保険庁の職員につきましては、いわゆる自治労国費評議会。これは、もう既にこの4月から、全国社会保険職員労働組合ということで、地方自治法改正の経過措置期間の到来に伴いまして、こういう形で名称も一新しております。当時の自治労国費評議会、これは地方事務官当時の職員の多くが、各県の自治労の県職員労組に参加していたという実態を反映しております。18年4月時点におきまして、旧自治労国費評議会、全国で組合員数が1万2,100人、組織率95%という状況と推計しております。それから、4月以降、新しい名称になっておりますが、現状におきましては1万500人の組合員数、組織率は若干低下しまして85%という状況でございます。

次のページに、今、地方事務官時代の官制を背景といたしました自治労のご説明を申し上げますが、一方で、これは旧厚生本省あるいは附属機関も含めた国家公務員としての職員団体というものも、自治労より規模は小さいですけれども、現在もございまして、これは一貫してずっと国家公務員の職員団体でございます。全厚生と言っておりますが、全厚生職員労働組合と言います。全国の組合数は2,300人、組織率は49%ということでございます。

それぞれの全国社会保険職員労働組合 旧自治労国費評と全厚生労働組合界における体系につきましては、その表に書いてあるとおりでございます。

17ページ以下は、新聞などで大変厳しいご批判もいただきましたけれども、これまでの職員団体の活動ということで、とりわけ年金業務の合理化のための社会保険業務のオンライン化計画という一大プロジェクトがあったわけですが、当時の自治労国費評議会はこれに対しまして反対運動を展開するというので、各種の覚書、確認事項などを当時の管理者と交わした。全国団体ベースで、本庁幹部と全国組織が交わり、また各都道府県単位におきましても、事務局幹部などと同様の中身の覚書が結ばれていたという経緯がございます。覚書、確認事項97件、こういう関係でございます。全厚生とも確認事項など4件ございました。これらにつきましては、すべてもう既に破棄されております。

その中身については、18ページ以下、省略させていただきます。後ほどお読み取りください。

それから、20ページでございますが、これは職員の法令違反、職務義務違反、非行などに対しまして国家公務員法に基づく懲戒処分の実施の状況でございます。20ページの上半分の欄は、法律に基づく懲戒処分、免職から停職、減給、戒告ということで、ご案内のとおり、年金国会と言われた3年前以降、各種の国民の指弾を受けました不祥事が発覚いたしまして、17年、18年、大量の処分者が出ております。17年につきましては、これはいわゆる年金記録の覗き見、業務外閲覧ということも含め、大量に処分を受けておりますし、また昨年、平成18年におきましては、国民年金の不適正な免除手続に伴いまして、このときは管理者も含め、大変申しわけない数の処分者を出しております。

具体的な中身は21ページに書いておりますが、後ほどご覧ください。

こういった問題への対応として、既に人事評価制度の導入ということで、先ほど長官からもポイントの説明がございましたけれども、民間の考え方にならい、能力主義・実績主義に立った評価制度を17年度から試行・本格実施と来ておりまして、19年度から一般職、第一線の職員も含めて、本格実施を既に着手しております。組織全体のパフォーマンスの向上、それから業務の効率的・効果的な遂行のために、人材育成、業務改善、それらの成果の任用・給与、処遇面への反映という連携の下に評価制度について取り組んでおります。

具体的な中身につきましてはでございますけれども、23ページは、人事評価制度は大きく分けて実績評価と能力評価がございます。実績評価は、特に管理職におきましては具体的な数値目標をきちっと本人が自覚し、また管理者も自覚し、それへの達成度を評価する。実績評価は年に2回行います。また、能力評価は年1回でございますが、能力評価の面におきましては、実際の職務の態度にあらわれた本人の能力をきちっと読み取るということで、任用・給与などへの処遇に反映していくという考え方でございます。この人事評価制度、これは民間でもいろいろなお悩みがあると思うんですけども、評価基準を公開し、複数の評価者が評価し、研修を行い、自己評価もきちっとやると。特に大事なものが、評価者とされる側との面談、これは単に事後評価だけではなくて、目標設定のときにおいて

も管理者と被評価者のコミュニケーションが大変大事であるということで、民間のお知恵に大変学ばせていただいて、現在、本格施行に移っております。

具体的には、その効果ということで申し上げますが、24ページで、評価区分に応じまして、最上級SからDということで、真ん中あたりは「役職階層に期待される実績をあげた」ということで、一つの目安としてのそれぞれのランクへの配分につきましては、ご覧のとおりSランクが5%、Aランクが25%、Bランク、中庸のところは60%あるいは50%、それからC、Dということで、「階層に期待される実績を下回った」という職員につきましては、10%あるいは20%ございますが、当然、次の人事考課にも反映させていくということで、実績主義の浸透を図っております。

25ページは、実際に使用しております、これは便宜上、事務所長が評価を受ける際の評価項目、それから右の方は入りたての第一線の職員の評価項目ということで、役職に応じましてあるべき期待される能力の評価項目をいろいろな形でアレンジして、いろいろ地方事務局長の意見も聞いて、改善を逐次図っているところでございます。

26ページは、能力評価ということで、これは年1回施行しております。

能力評価の項目の例は、27ページに載せております。

具体的に、ではどの程度の査定が可能かということで、モデル的に28ページにお示ししておりますが、例えば事務所長クラス、6級57号俸の場合、これは具体的には、夏季それから冬季の勤勉手当というものに反映するというところでございます。このパーセントは、各月の俸給額を100といたしまして、その比率でございます。中庸のランクで「良好」の標準的な方が71%、0.71カ月分だとしますと、Sの場合にはこういう形で、標準で33万円としますと、上の場合では45万円ほどの上積みが可能だということで、SランクとDランクを比較すれば13万円以上の差も出てくるということで、こういうものを一つの刺激の材料といたしまして、民間に比べれば、幅が狭いのではないかとご批判もあるかもしれませんが、国家公務員の中ではかなり先端的な取組ということで、評価に基づきます査定のつけ方についても、これからはこういう考え方でやっていきたいと考えております。

以下は、人事評価についての今後のスケジュールと、新しい機構に向けて、これまでの取組とスケジュールなどを書かせていただいております。

最後の資料でございます。30ページから何枚かございますけれども、これは日本年金機構の設立準備に向けましたプロセスをチャートにしております。

次の31ページで、時系列で整理させていただいておりますが、こちらの学識経験者の会議に基づきまして、来年6月に、新しい機構の業務の中身、あるいは職員の採用に関しまして、基本計画を閣議決定していただくというふうに考えております。設立準備という面では、来年4月に厚生労働大臣が設立委員を任命いたしまして、ここの下に、基本計画を受けて運営方針、採用基準、労働条件をご検討いただき固めて、来秋以降は、社会保険庁長官が日本年金機構に採用されるべきと考えられる者の名簿を提出すると。以下、22年4

月に向けた計画を、あくまで現在のイメージでございますけれども、整理させていただいております。

最後のページも、これに関しますやや詳細なスケジュールでございます。

ちょっと時間をオーバーいたしました。とりあえず私からの説明は以上とさせていただきます。

(渡辺行政改革担当大臣入室)

本田座長 ありがとうございます。

次に、厚生労働省の貝谷さんにお話しいただきますが、ちょっとその前に、大臣がお見えになりましたので、引き続き、担当していただくことになりましたので、一言よろしいですか。

渡辺行政改革担当大臣 どうぞ。はい。

本田座長 それでは、よろしく申し上げます。

貝谷首席統括管理官 私は、首席統括管理官の貝谷でございます。

保険局資料ということで、資料3 - 2でございます。

社会保険庁改革の一環といたしまして、社会保険庁が行っております政府管掌健康保険、これは新たな公法人に移していくという方針が、既に成立しております医療改革関連法案の中で決められております。社会保険庁改革法案よりも先に成立いたして、準備が進められてきております。

資料1ページをご覧くださいと思います。

新しい公法人、全国健康保険協会ということでスタートする予定にしております。法律の枠組みの中では、設立委員会があらかじめ団体の発足前に、予算、事業計画、定款等々について決めた上で、団体の骨格を作った上で移行していくということでございます。

開催状況が、以下ございますが、昨年11月から準備に取りかかっております。これまで、計6回順次、基本項目について審議を進めてきておりまして、第7回、9月27日でございますが、労働条件、採用基準、こういったことについてのご審議をお願いしたいというふうに予定しているところでございます。

2ページをご覧くださいますと、設立委員会のメンバーの方々が出てございまして、星野委員長以下でございます。星野委員長、二重丸の2人上に、小林剛委員ということでございますが、新しいこの団体の理事長となるべき者ということで、先週、厚生労働大臣より指名を受けておりまして、来年10月の団体スタート以降は、理事長職に就するということが既に決まっております。

続きまして、3ページをご覧くださいと思います。

これまで議論した中で、この全国健康保険協会の理念、運営方針については、順次、固められてきておりまして、上にございますが、被保険者などの利益の実現を図るということを最大の基本使命といたしまして、理念として幾つかございます。キーコンセプトだけ申し上げますが、従来、国が行っていたものから切り離して、自主自律で運営していこう

というのが最も基本的なキーコンセプト。さらに、公正で効率的な運営、これは当然のことでございます。それから、国民、被保険者の側に立った質の高いサービスを提供していこうと。それから、財政も健全な運営をしていこうということでございます。

4ページをご覧くださいますと、この新しい組織の基本的考え方、これまで整理されてきたものを、チャートで示しております。

今回の社会保険庁改革の一環で、政府管掌健康保険については、一番右が現行でございますが、少し小さい字でございますけれども、国が行っていたということと国が保険者だったということが、いわば混然一体となりまして、必ずしも保険者機能というものが発揮されないまま運営されてきたというきらいがあったということございまして、医療費の適正化対策等々において不十分さが見られたのではないかと、こういう反省の下に医療制度改革が行われ、右の方でございますが、来年10月からは全国健康保険協会にこれをお願いしていくということでございます。

キーコンセプトは、今まで申しましたような医療保険制度改革を踏まえまして、各地域での医療費適正化等々を行いながら、保険者機能を十分に発揮していきたいということでございます。特に、私ども、意を用いて行いたいと思っておりますのは、本部、それから各都道府県におきます支部とも、企画部門といいますか、やはりそれぞれの地域で医療費の適正化などを行っていくための、いわば頭脳の部分を強化していきたい。中央で一律に決めたものを地方で淡々とやるということではなくて、地域ごとの対応ということに、十分意を用いていきたいと考えているところでございます。

5ページをご覧くださいたいと思います。

給与制度の設計に関する基本的な事項ということで、これも粗々の議論を前回の設立委員会で行いました。給与につきましては、社会保険庁改革の観点から、人事評価制度と等級制度の適切な運用が必要だろうということで、能力本位の給与体系を用いていきたいと考えております。なおかつ、総人件費の適切な管理ということもできる体制、制度にして参ります。それから、協会における職責に応じた実績、こういったものを基本的に採用することは当然でございますが、給与にもそれを反映させていくということを考えているところでございます。

6ページは、今ほど申し上げました、これまでの設立委員会におきます検討課題、スケジュールということでございまして、逐次、議論を進めておりますが、今年度内を目標に、そこに書いていますような定款、職員の採用基準、労働条件、予算、それから実際にスタートいたしますので事業計画、こういったことを準備段階ですべて決めていく必要があるということでございます。

7ページをご覧くださいますと、今申し上げました今後の予定を時系列的にまとめております。現在、19年秋ということでございまして、これまでの議論の結果、新しい協会での理念、運営方針の骨格が固められつつございます。採用基準などについても、近く決定したい、固めたいと考えているところでございます。定款、予算につきましては、年度内、

来春までには固めていく。それから、職員の採用につきましては、来年10月、一番右がスタートでございますので、概ね1年ぐらい前から職員の採用についての準備を行い、来春、4月には、具体的な採用ということを行って参りたいと思っております。

なお、採用に当たりますには、社会保険庁からの採用のほか、民間の方、それなりのきちっとした能力をお持ちの方を、それぞれ民間からも採用していきたいと考えているところでございます。

下半分では、それぞれ事務的な準備なども進めながら、また大変重要になります新しい組織でのIT化といいますか、システム化ということも、既に相当進んできておりまして、いろいろなケースにつきましても想定しながら、システムを、現在、開発しているところでございます。

ただ、全体に、社会保険庁改革の中で最初のスタートの団体ということでございまして、かなり準備は進んできておりますが、正直申し上げまして、残された期間はあと1年強ということで、相当短いという認識の下で、遺漏のない対応を図っていきたいと考えてございます。

8ページ以下は、これまでもご議論いただいた資料でございますので説明は省略させていただきますが、最後に12ページをご覧くださいと思います。

これは、全国健康保険協会、新しくできます法人の人員規模ということについての検討状況でございます。人員規模そのものにつきましては、現在、設立委員会で検討が行われております。

一方、これは国の方でございますけれども、昨年6月の閣議決定におきまして、政府全体の国の行政機関の定員純減計画というものが行われております。この中で、社会保険庁関係では、この政府管掌健康保険の後継法人たる公法人に移行させることによりまして、全体として2,000名程度を純減するということが既に閣議決定で行われております。つまり、2,000人程度の新しい組織ということが、イメージされております。こういった閣議決定を踏まえながら、業務の合理化、あるいはむしろ逆に、先ほど言いました強化すべき企画部門、こういったことを考慮しながら、現在、設立委員会でご検討いただいているところでございます。先ほど言いましたような民間からの有為な人材もあわせて採用いたしまして、来年10月からのスタートに遺漏なきよう期して参りたいと思っております。

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、これまでのご説明に対しまして一括して、ご質問なりご意見などがありましたらお願いしたいと思います。

斎藤委員 吉岡部長にお伺いしたいんですが、先ほどのご説明の10ページ、民間からの人材の採用状況で、経済界などの協力を得てとおっしゃっていました。これは、企業からの出向者を迎えたということですか。

村瀬社会保険庁長官 私の方から。

平成16年に私が社会保険庁へ来ましたときに、民間的な発想を導入しなければいかぬということで、経団連などをお願いしまして来ていただいております。この方々は、一応、非常勤公務員という形で、出向扱いで来ていただいております。例えば2年だとか3年、期限つきで改革に参加していただいているという形でございます。

齋藤委員 ありがとうございます。

岩瀬委員 職員の人事異動についてお聞きしたいんですけども、8ページ、9ページの関係の資料ですが、これは今までは固定的に、地方で採用した職員は事務所から動かさなかった。それを動かすようになったということですけども、それを動かすに当たって、組合との間で何か協議事項というのを結んでいらっしゃるんですか。

吉岡社会保険庁総務部長 特にございません。

岩瀬委員 ということは、社会保険庁の判断で人を動かすと。

吉岡社会保険庁総務部長 もちろん、各事務局の人事は、事務局の中で、例えば事務局長が中心になってやりますけれども、これはあくまで人事権を持っている管理者が決める。ただ、もちろん、いろいろご本人の適性とか、あるいは県の中での希望などを聞きながらやりますけれども、通常の人事権の行使という形で実施しております。

岩瀬委員 これは、36名を動かして874名、9ページの資料で人事異動した人数が出ていますけれども、これはどういう目的で動かしたんですか。業務量と職員の適正配置というのを考えてやられたのか、それとも別の考えで、このときの人事異動というのはされたのですか。

村瀬社会保険庁長官 では、私の方からお答えします。

まず、9ページの5のところでございますけれども、「地方社会保険事務局間の広域人事」と書いてございます。この広域人事の中には、県別の業務量に基づきまして、職員の配置転換、定員を変更しております。それを3カ年計画に基づいて修正してございまして、その中の異動を含んでございます。

例えば、業務量が多い首都圏には、業務量の少ない地方から、定員枠を変えて移しているわけですね。それに合わせて、当然、人員も、本人の希望がある、もしくは本人の希望がなくても、こちらへ来ないかということで動かさせているという形でございます。

岩瀬委員 なるほど。それによって、事務所間の業務の平準化というのは図られたということですか。

村瀬社会保険庁長官 はい、そうです。

岩瀬委員 それは、この369人を動かしたことによってですか。

村瀬社会保険庁長官 いえ、もっと動かしています。それも入っているとお考えいただければと思います。もし必要であれば、資料を出させていただきますけれども、3年間で、業務量に基づきまして県別定員枠を我々で変えております。それに合わせて定員枠を、まず控除せよと。それに対して、当然、過員になるところがあるわけですね。過員になるところでやめさせるわけにはいきませんから、その過員になるところから何人出せますか

ということで、出させている。それを、玉突きでやったり直接異動させたり、いろいろな工夫をさせていただきますので、そこらあたり、必要であればデータは出させていただきます。

岩瀬委員 そうしたら、大体、業務量と職員数というのが全国的にどうなっているのかというのを、後で教えていただけますでしょうか。

村瀬社会保険庁長官 はい。

岩瀬委員 もう一つ、本省採用、種、いわゆるキャリア官僚の方たちが、36名、社会保険庁に来られていると。この人たちは、社会保険庁が今度、解体されて日本年金機構になるに当たっては、全員一旦本省に引き揚げるということでよろしいのでしょうか。

村瀬社会保険庁長官 現段階の私の考え方ということで申し上げたいと思いますが、年金保険制度に広くかかわっている部分、この部分をすべて新しい組織の新しい人でやるというわけには多分いかないだろうということで、そのつなぎは、やはり本省の年金なり保険をよく分かっている人がいないと回らないということで、すべての方が本省へ戻るということは、私はあり得ないと思います。一定数は、やはり新しい日本年金機構にも残していかないと、事業運営ができない。

岩瀬委員 その一定数の残る方たちというのは、要するにここでの規定のように、短期出向という形で新しい組織に移行すると。

村瀬社会保険庁長官 多くはそういう形になるかと思います。

岩瀬委員 なるほど。分かりました。

大山委員 全国健康保険協会に関して4点お聞きします。まず、社会保険庁の様々な今まで開かれている会議などで指摘があるように、ITガバナンスの不足ということが、かなり今回の問題の大きなテーマの一つであると言われていました。この観点から新法人におけるガバナンスの確立について、どのようにお考えになっているのかというのが1点目です。

2点目は、確かシステム設計のときに、パッケージソフトの利用を前提とするという話をしたと思いますが、現時点において、パッケージソフトの改変を行わなければならなくなっているかどうかということです。この件について、どのように判断なさっているかを教えていただきたいと思います。

3つ目は、年金システムとのオンライン接続についてです。従来は、国が年金業務を継続するということでしたが、その後の変化を経て、現在、どういうふうにお考えになられているかというのを教えていただきたいと思います。

4つ目は、今この場では無理かもしれませんが、システムの開発の話が、説明の中にあつたので、どんな状況になっているかというのを、詳しく聞かせていただきたいと思います。

貝谷首席統括管理官 まず、今、大山先生の方から4点ございました。ITガバナンスの指摘、これは社会保険オンラインシステム以来、私ども社会保険庁、それから保険局で今検討しておりますシステムの中でも、十分その点は意識して取り組んで参りたいと思

ます。大山委員ご参加の、私ども社会保険業務のシステム最適化計画、これを大変やっていただいております、その中でもガバナンスということ、私どもも頭に置きながらやってくるところでございまして、具体的に今これということは、手元に資料がありませんが、先生がおまとめいただきましたこの最適化計画の中にも、まさにこの情報システムの審査確認等々、様々な点で具体的にご指摘いただいております。そういう線で、私どもも最大限努力していくことが重要だと思っております。

それから、パッケージソフトの利用、これは新しい組織でも、より効率的に、端的に言いますと経済的にも安いものを最大限利用していこうということで、これも最適化計画の中で触れられている点でございまして、非常に大事な点だと思っております。私どもの組織は、既に大きな健保組合等々でパッケージのソフトが大変利用されておりますので、そういったものを、基本的には十分活用していくということでございますが、具体的にどこをどう変換しながらという点は、これからの課題だと考えております。

それから、オンラインの接続の活用ということで、今、先生の方からございました。先ほどもちょっとお話し申し上げたんですが、私ども、もう社会保険庁改革の一番手で来年秋スタートということで、かなり大詰めの準備段階を迎えてきているところでございまして、システムについてもかなりの段階まで来ております。今、正直申し上げますと、来年10月スタートのとにかく社会保険庁全体のシステムなどの円滑な移行を考えますと、オンラインの最大限の活用ということは、方向としては、先生より既にいろいろな形でご指摘いただいておりますが、来年10月に向けた接続ということでは、今、社会保険庁がっておりますバッチシステムということを基本に、とにかくきちんと確実に立ち上げていく。いろいろなトラブルを最小化していくためにも、既に社会保険庁の中で全体でとられているバッチシステムということが、最も我々としては今の段階では安全ではないかと考えております。

ただ、ご指摘をかねてよりいただいておりますので、オンラインというものを、リアルタイムでデータを更新していく。現在でも、1日単位で更新はできるわけでございますけれども、1日よりさらにリアルタイムというのもメリットはございますが、そういったものをどの分野に適用していけば全体の業務が一番よいのか、あるいは一方で、費用対効果ということもございまして、かねてより先生からご指摘の点は、私ども、最終段階ではございますが、いろいろなところで頭に置きながら、システム開発をこれからも進めていきたいと思っております。

それから、ちょっと重複しますが、システム全体としては、既に専門の部隊を立ち上げておまして、今般のいろいろなことを考えますと、データの重要性、国が持っている重要性というものにつきましては、基本的にはもう状況としては終盤といえますか、基本設計、詳細設計、こういったものが終わった段階でございまして、かなり進んできております。最後の段階ということで、本当に漏れのない正確な情報を、国でございまして社会保険庁から新しい法人に、まさに100%きちんとつないでいく、これが最大の我々の当面の

使命だという思いで、今、準備しているところでございます。

以上でございます。

大山委員 1つだけ、今の件でもう一つだけ言わせてください。

ITガバナンスの確保というのは、人に大きく依存します。そのため、システムの開発段階から入っていることが必要です。途中から来ても分からないことが多くあります。このような点についてどういう配慮をいただいているか、端的に言うとこれが質問です。関係する方、あるいはそういう予定されるような、ちょっと言いづらい部分もあるかもしれませんが、もしあれば、基本的な考え方をお聞きしたかったという意味です。

村瀬社会保険庁長官 では、私の方から付け加えさせていただきます。

現在、全国健康保険協会のシステムにつきましては、先生がおっしゃるようにパッケージソフトの改定をやっておりまして、ただ、規模的な問題からいきまして、健康保険組合のパッケージというのは、いかに多いところでも10万、30万、40万台でございます。一方、全国健康保険協会は約3,000万人の被保険者のシステムになりますので、単純にはそのパッケージが使えないということで、相当大幅な改修作業をやらなければならぬと。その改修作業につきましては、どういう形でやっているかといいますと、民間から来た人間と、それから旧国税庁でシステムを見ていただいた方を顧問としてお迎えして、そしてアクセチュアというシステムの専門会社にチェックしていただきながら開発を進めているということで、開発環境については、これで何とかいけるのではなかろうかと。

一方、安定運用するためのシステム要員、これにつきましては、社会保険庁自身も十分な人員がいらないわけで、ITガバナンスの強化というのは、今後、日本年金機構も然りですけれども、この全国健康保険協会も同様に必要になってくるということで、先生がおっしゃったように、どのタイミングで将来のシステムの運用を担える人員を採用していくのかというのは、大きな課題だろうと思っております。

一方、実務のところの人間も強化しなければなりませんので、先ほどの200名の民間という中には、当然、そういう人の採用も視野には入っているとお考えいただけたらと思います。

八田委員 質問が2つあります。第一は、今採用している民間の方たちに対するお給料は全額社会保険庁が払っているんでしょうか。要するに、出向元から補てんがされているんでしょうかという質問です。

それから、第二は、これから中途採用で技能を持った方をお願いするとしたら、旧来の国家公務員の給与体系では全く間に合わないということがあるのではないかと思うんですが、それについて今までどういう障害があったか、どういうお考えなのでしょうか。

村瀬社会保険庁長官 私の方で、全部、話させていただきます。

まず1つは、現在、民間から出向という形で来ていただいている方々ですけれども、この方々は、社会保険庁としてお支払いできる給与で我々はお支払いしております。

ただし、本人が企業でおもらいになっていた金額がそれより高い場合には、企業側がそ

の部分をどうされているかというのは、定かではございません。あくまでも我々は、例えば1日その方が来ていただければ幾らですよと決まっていますと、その方々の何日間で幾らと。ざくっと言って、ずっと来ていただいて年間500万円程度だと思いましたが、それで来ていただいてお仕事をさせていただいている、こういう形でございます。

それから、中途採用という形で、全国の事務所長を4名、今回採りました。この方々の給与というのは、ざくっとした言い方で申しわけないんですが、年齢とか何かによって違うんですけども、約700から800万円程度だと思えます。これは、実は300人強の応募がございまして、全員、書類面接から1次、2次面接までやりまして、その結果、ふさわしいという人で6人まで絞り込んで、結果、4名採用させていただいたということで、地方によっては、まだ今の社会保険庁の給料で優秀な方が十分来ていただけるという形だろうと思えます。

それから、ITガバナンスの強化ということで、実はもっとたくさん人間を採りたかったわけですが、結果として、本人のスペックの問題と、それから給与の問題もあったかも分かりませんが、現在の公務員給与の中でこの2年間でとらせていただいたのが6名でございますので、そういう点では本当にスキルの高い人を現在の公務員給与の中で採用できるかどうかというのは、特に技術をお持ちになっている方は、なかなか難しい可能性はあろうかと思えます。

八田委員 そうすると、そういう技術を持っていらっしゃる方を、アウトソーシングするということは難しいですか。実質的には、中に入らせていただくだけでも、ほかの会社に属していて給料は全く違うという形をとることは可能でしょうか。

村瀬社会保険庁長官 先ほどちょっと全国健康保険協会のシステム開発のときにお話申し上げましたけれども、現在システムの専門家のアクセチュアというところで工程管理なども含めてやっていただいているわけです。それは、社会保険庁内で機能がない分を外出ししてやっていただいているところで、そういうやり方は使えるんだろうと。

同じことで、現在、社会保険庁のシステム刷新化をやっておりまして、この刷新化については、日本IBMにアクセチュアと同じ位置づけで工程管理をやっていただいているということで、そういう機能を活用していく必要があるのだろうと。

ただ、開発段階ではそれでいいんですが、開発後の安定運用という部分につきまして、そこまで全面的に外部委託してよいのかどうか、そこはやはりできるだけ我々としては、ITガバナンスの強化によって自前でそういう人間を最低限確保し、その管理下において使うという形に持っていくのが、やはり望ましい方向ではないのかなと、こんな形で考えてございます。

八田委員 もう1点だけ。

覚書が、数々、組合とあったわけで、それを破棄されたということですが、その破棄の経緯を教えてくださいたいと思います。よく、組合がすんなり「破棄します」と言いましたね。そこはどのような経緯だったのでしょうか。

村瀬社会保険庁長官 これは、大山先生はよくご存じだと思いますけれども、社会保険庁改革で、内閣官房長官の下で有識者会議が立ち上がりまして、その中で、様々な形で社会保険庁改革の議論をしていただきました。その中で、組合との覚書の問題が顕在化したしまして、その部分について、中身はどうか、これを破棄しなくて本当に改革ができるのかというお話がございまして、我々も組合との関係では、何としてでも改革の足かせになっては困るということで話をしておりまして、そこは交渉事の中で、特に覚書などは過去の古いものが非常に多くございまして、全面破棄ということで、先ほどもお話し申し上げましたけれども、16年12月と17年1月に、一応全部終わったという形でございます。

交渉事の中で、私自身の感覚では、そんなに大きな抵抗はなかったと。それは、1つは何かといいますと、有識者会議の皆さんだけではなくて、マスコミ、それから様々なところから、社会保険庁は変わらなくてよいのかという大きな声が上がっておりまして、それがやはり彼らにとっても大きなプレッシャーになっていたのではなかろうかと、こんな形で考えております。

八田委員 どうもありがとうございました。

小島委員 民間からの採用については、専門職と幹部層を対象に考えておられるようですが、一般の事務職は、入っていないのでしょうか。

村瀬社会保険庁長官 まず、公務員という形の前提で考えていましたので、公務員資格がないと、なかなか中途採用できないわけですね。したがって、やれる範囲でやってきたというのが今までの実情でございます。

一方、日本年金機構は非公務員型になりますので、これにつきましては、今から仮に採用するにしても、公務員資格を取った方でないと採用できないというわけにはいきませんので、これは人事院とお話もしまして、優先的に公務員資格をお持ちになっている方を採用しますけれども、採用者がいない場合は民間からも採れるという確約をいただいておりますので、積極的に今後は民間からも、中途採用も含めて、私はできるのではなかろうかと。既に、欠員が相当出ておりまして、事業運営をするためには、そこは必要なだろうと。

ただ、従来感覚で採用するわけにはいきませんので、やはりそこはしっかりした採用基準を決めた上で、採用していく必要はあるだろうと考えております。

小島委員 それと、全国健康保険協会の最後のページにある人員規模2,000人の中には、非常勤職員は入っていませんよね。とすると、採用基準とか労働条件についてお決めになるということですが、非常勤職員の方は、その対象としては考えていないということですか。

貝谷首席統括管理官 はい。2,000名につきましては、一応、常勤ということを原則にしております。

ただ、保健事業その他で、保健師その他の専門の方々、ここはやはり力を入れていきたいと思っております。そういったところも弾力的な採用といいますか、組織として非常勤の方々を組み合わせたいと考えております。

小嶋委員 非常勤職員の方の資料も出していただいたんですけども、社会保険庁の資料の1ページ目なんですけど、この年金業務関係と健康保険関係の非常勤職員の内訳というのは分かりますか。

それと、非常勤職員の方の中にも日々雇用の方と時間雇用の方がおられると思うんですけど、勤続年数別の内訳も分かれば教えていただきたい。

それから、冒頭に長官がおっしゃったことと関係するんですけども、現在、非常勤職員が行っている業務については、基本的に外に出すというイメージなんですか。それとも、非常勤職員の方にも、従来どおり今までの仕事をやっていただくというイメージで考えておられるのでしょうか。

村瀬社会保険庁長官 これは、是非先生方のところでもご議論していただきたいと思うんですけど、社会保険庁が現在業務をやっている中で、既に外注も相当しておりますし、それから非常勤職員の方に委託して業務をやっているのも相当多くございます。その前提の中で、今の人員規模で仕事をやっているわけございまして、それを、実は一番大きな部分は、外出しだけではなくて、先ほどシステムの刷新化の話が出ましたけれども、これは23年1月を目途にシステムの刷新化をして大幅な人員削減をしたいという計画に基づいて動いている部分ございまして、その中で、システムができることによって人が減る部分と、それから正規公務員ではなくて非常勤でできる部分、それから非常勤の中でも市場化テストなどを含めて民間委託できる部分、様々な形が私はあるのだらうと思います。

したがって、何を前提条件という形ではなくて、現状はこういう形で仕事を役割分担してやっています。それを、新しい切り口になった場合に、まず先ほど申し上げましたように、正規職員でやらなければいかぬ仕事は何なのか。それ以外の仕事は、先ほどの非常勤職員でよいのか、それとも外出しがよいのかということで、一番サービスレベルが落ちなくて効率的なところを模索していただくという形だらうと思います。

先ほど、全国健康保険協会のところで2,000人規模と言いましたのは、あくまで職員の部分を言っているわけございまして、現状、例えばレセプト点検などの業務も非常勤職員などがやっているわけございまして、その部分も今後、全国健康保険協会へ行けばやらざるを得ないわけで、では、その部分は非常勤でいくのか、場合によったら外出しした方がより効率的なのかというのは、当然、検討の余地はゼロではないだらうと思います。

小嶋委員 最後に、もう1点だけ。

この人事評価制度というのは、常勤職員が対象ですよ。非常勤職員については、評価を行わずに給与を決めているわけですか。

村瀬社会保険庁長官 非常勤職員の中でも特殊業務、例えば国民年金推進員であるとか年金相談員は評価しております。その評価によって手当なども、当然、変えてございます。実質、事務をやっている方々というのは、なかなか評価がしづらいですから、そこはしておりませんけれども。

小嶋委員 分かりました。

本田座長 では、私の方からも2点お聞きしたいんですけども、村瀬長官がおっしゃったように、新しい機構というのは、まさにやる気がある、元気の出る、モラル高いものでなければいけないのだろうと私は思うんですけども、その過程の中で、長官になられてから提案制度、リスタートプランというものや、全国312カ所をお回りになったと。加えて、今出た人事評価制度、特に今度の作業とも関連してくるんですが、人事評価制度は、今まで管理職についてはいろいろとやられていたんでしょうけれども、実質、今年からということですよ。それが、現実に今、機能しているかどうかということが、非常に失礼な言い方ですけども、1点。

2点目は、小島委員からも話がありましたけれども、今、社会保険庁でやっていますいわゆる医療関係の、今回、全国健康保険協会になるんですけども、その現在の具体的な人員はこうで最終的にはどういう人事規模になるのか。おそらく、設立委員会の中で、お決めになるんでしょうが、その具体的なものがありましたら、最終ページに書いているものではちょっとあまりよく分からないので、追加でも結構ですから、資料をいただきたいということです。

村瀬社会保険庁長官 今、座長がおっしゃった後者の方については、後ほど資料を差し上げるとすることで、人事評価制度が機能しているかどうかということについてお話し申し上げたいと思います。

導入に当たりまして、まず非常に慎重にやったのは何かといいますと、若い人と一定職、管理職以上とを分けて実施しまして、管理職をまずどういう形でやるかということで試行した上で、18年度から実施してございます。それと同時に、若い人たちに対しても、18年度、試行した上で、19年度、本格実施という形にしております、そういう点では時間を置いてやっている。

それから、人事評価自体は、一気に完成版ができるわけではなくて、やはりお互いに一緒になってつくっていくものだろうと思ってしまして、これは相当リニューアルしながらやってございます。今日も、実は人事評価制度委員会を開いて、さらなるリニューアルについてどうするかという意見交換をやるんですけども、よいものをつくっていきたい。

その中で、やはり今回最大の人事評価制度のポイントは、今まで社会保険庁というのは、なかなか上司と部下が仕事を通じて目標を共有する仕組みというのがなかった。その部分を、目標管理制度と先ほど申し上げましたけれども、年初に、自分はどのような仕事をやらなければいかぬのか、こういうことをやった上で、それができたかできないかという定点観測をしながら評価につなげていくという形で、この訓練がうまくできるようになれば、私は、制度としては定着していくのではなからうかと。

この提案の実施に当たりましては、実は全管理職に説明会を2回ほどやっておりますし、私自身も各地区ごとにやりました人事評価制度の研修会に全部行きまして、ずっと出席すると同時に、私自身も話をしております、これがある意味では社会保険庁改革の決め手になる部分だと。これは、仕事を一生懸命やる人間がやはり報われる組織にしていけない

と変わっていかないだろうと訴えまして、中には相当抵抗した人間もいたんですけれども、「いや、もう実施する。どういうよいものをつくっていくかというのは、あなたたちが参加して決めればいいんだ」という意向で、若干、押し切ってやっている部分もありますけれども、必ずこれはよい制度になっていくのだろうと思っております。

本田座長　そういう意味で、もう1点ですけれども、できた後の機構で、先ほど三層というのがありましたね。非常に端的なご質問になるんですけれども、種、種で地方で採用されて、本庁で長官になるとか、そういうような仕組みというのはいないんですか。人事評価制度というのは、すべて私は人事制度との連動でなければモラルは上がっていかないという感じがするので、種の問題はあるかもしれませんが、種の方々にちゃんとそういうところにつけるような仕組みをどうつくっていくかを説かないと、作用しないのではないかという感じがあるものですから、ちょっと感じをお伺いしたい。

村瀬社会保険庁長官　1つは、現行制度の中で、おっしゃるように地方採用と本庁採用ということについて、明らかに差がございます。

したがって、そこをどう緩和していくかということで、先ほど申し上げました地方採用の優秀な人間を本庁へ持ってきてポストにつけている、これは少しずつやらせていただいております。また若い人たちについていえば、地方から本庁へ持ってきて、格のあるポストの仕事をさせている、訓練させているということで、人事評価の最大の目的は、優秀な人材を発掘して組織の長にしていくことですので、そういう仕組みはできていると。

ただ、国家公務員制度の中では、なかなか級を飛び越えられませんので、一気ににはできない。ところが、今回の場合には、あくまでも非公務員型の組織になりますから、言葉は悪いんですが、それが自由にできるわけでございます。したがって、地方で優秀な人間がいれば、組織の本部の方へ来て、そこの長に立つというのは、当然、あり得ることだろうと。したがって、もう種とか種というのは、日本年金機構に行った段階ではなくなる

と。問題は、今度、賃金をどうするかという問題で、全部本庁の賃金に合わせますと、やはり賃金が増えるわけですね。そうしますと、民間ではよくやっていますけれども、全国的な異動をする人と地方間を異動する人によって賃金格差をつけていたり、いろいろな工夫が必要だと思いますので、そこで全国異動してやれる人についていえば、例えば他方で採用されようがどこで採用されようが、組織の長にはいけると。ただし、地方間で動く人については一定の限度があると。こういうものをやはり作っていかないと、全体のコストが上昇するというので、そこら辺の知恵はこれから必要ですし、多分、全国健康保険協会でも、そういう知恵を入れた職員体系にしているのではなからうかと思えます。

したがって、今、ご指摘がありましたように、当然、地方で採用されたけれども優秀な人間が、本庁の例えば理事、役員クラスになってくる、これは当然起こり得る。それをしない限りは、公法人化したメリットがないとお考えいただいてよろしいのではなからうか

と思います

本田座長 ありがとうございます。

まだご質問がある方。では、もう1問。

斎藤委員 正規の職員と非正規の職員の採用の仕方、どういう人は正規にするというふうな基準というのは、どうやって定めていらしたのか教えていただきたいのと、それから非正規の方を採用するときには、誰が権限を持って採用できたのか、それを教えていただきたい。それと、非正規の方の評価というのはどなたがなさっていたのか、そのあたりのことを簡単に教えていただければと思います。

吉岡社会保険庁総務部長 まず、正規職員につきましては、これは国家公務員ということですから、大原則として試験合格者ということ。人事院が実施しました試験から、職種などの希望を聞いて採用していくという……

斎藤委員 非正規の方を教えてください。

吉岡社会保険庁総務部長 ええ、正規と非正規の違いはまずそれで、非正規の方は、基本的には各都道府県単位で事務局長任命ということで、先ほどお話ししたように、例えば国民年金推進員というのは定員の枠が決まっておりますが、そういう方を基本的には公募という形で、ハローワークなどを通じ、人事管理者が面接して、ふさわしい方であれば採用させていただくということでございます。

それから、非正規の職種によって、パフォーマンスがきちっと測れる職種、例えば国民年金推進員という場合には、当然、いろいろな勧奨活動をどの程度されたか、どの程度収納されたかということで、給与に反映する形の人事評価を、これは基本的に各社会保険事務局長、実際に非常勤の方がおられるところで評価するという形になっております。それ以外の一般事務の補助の方については、正規職員のような評価はございません。そういうパフォーマンスを評価しにくいところには適材適所ということで人事管理をさせていただいているという状況でございます。

渡辺行政改革担当大臣 村瀬長官、本当にご苦労さまでございました。3年間、いろいろな人たちがいろいろな提案をされたり、いろいろな要求をしたり、批判をしたり、あったと思います。私も、長官になりたてのころ、自民党のe-japan特命チームの皆さんと意見交換をしたことがございました。1人で役所に乗り込むということがいかに大変なことか、そういう感想も持ちました。大変な思い入れを持って、この3年間、仕事に当たられたと思います。先ほど、大山先生のお話にもあったシステムの方も、完全とは到底言えないと思いますが、かなり思い切った改革をやられるわけでございます。

ただ、高井戸と三鷹の連携がまだ不十分だったりとか、積み残しもたくさんあると思うんですね。ですから、そういったことは次の長官に引き継いでいかなければならぬと思います。

長官は、大変な思いを持って仕事に当たられた。しかし、残念ながら組織の方が、どうもそれについてこられなかったというところもあると思います。今日は結構でございます

けれども、是非そのあたりは、いずれ何らかの形でメッセージは出していただきたいと思います。大変ご苦労さまでございました。

本田座長 では、ありがとうございました。これからもいろいろと社会保険庁の皆さんには、また資料やらをお願いすることもありますので、よろしくをお願いします。

本当に今日はありがとうございました。

村瀬社会保険庁長官 では、失礼します。

(社会保険庁 村瀬長官、吉岡総務部長、厚生労働省 貝谷首席統括管理官退室)

本田座長 それでは続きまして、小嶋委員から、法制度から見た論点について、ご説明をいただきたいと思います。よろしくをお願いします。

小嶋委員 主に、資料4 - 1に基づいてご説明したいと思います。資料自体は大部なんですけれども、これを全部説明していると時間がありませんので、適当に端折って説明したいと思います。

以下、3つの問題に分けてご説明致します。1つ目は、我が国で採用の自由というものがどう考えられているのか、それが法律上、どのように制限されてきたのかという問題。2つ目は、具体的に日本年金機構が職員を採用するに当たって考えるべき留意点は何かという問題。それから、3つ目の問題として、本日はJRの方はお見えにならないようでありますけれども、国鉄改革とはかなり状況が異なっておりますので、そういった相違点について、お話ししたいと思います。

まず、1ページ目をご覧ください。

そこには「採用の自由とその制限」と書いてありますけれども、我が国の場合、出口に当たる解雇については基本的に自由が認められていない、なかなか難しい状況にあるわけなんですけれども、少なくとも入口の部分、採用の自由については、これを広く認める見解、考え方が判例上、確立しております。

有名な大法廷判決として、三菱樹脂事件があり、アンダーラインを引いた部分にあるように、企業者、一般の民間企業には、経済活動の一環として契約締結の自由、労働契約を締結する自由がある。したがって、労働者を雇用するに当たって、どのような者を雇用するのか、いかなる条件でこれを雇うかについては、法律その他による特別な制限がない限り、原則として自由であると、判決は言っております。

そして、労働基準法3条、これは国籍、信条又は社会的身分による差別的な取扱いを禁止した規定でありますけれども、基本的にその対象となるのは、労働基準法の適用を受ける労働者であって、雇入れ後における労働条件について制限したものであり、雇入れそのものを制約した規定ではないということから、「思想、信条を理由とする雇入れの拒否を直ちに不法行為とすることはできない」とか、「特定の思想、信条を有する者をそのゆえをもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできない」という考え方が示されております。

さらに、最近の判決として、国鉄の分割民営化とかかわる最高裁の判決がございます。

そこでは、雇入れの拒否と、労働組合法7条に言う不当労働行為との関係について判断が示されました。結論から申し上げますと、特段の事情がない限り、雇入れの拒否は同条1号に言う不利益取扱いの不当労働行為には当たらないという考え方が示されております。

その理由は、労働組合法は雇入れにおける不利益取扱いを明示的には禁止していない。したがって、先ほど述べた労働基準法3条と同じような解釈でありますけれども、雇入れ後の不利益取扱いのみが原則として禁止の対象となるというものです。他方、この三菱樹脂事件の大法廷判決以降、採用の自由に何らかの制限を加える法律が相当数、制定を見えております。

例えば、男女雇用機会均等法では、性別に関わりなく、募集及び採用について機会の平等を保障しなければならないとする規定が設けられております。

また、本年10月1日に施行される改正雇用対策法には、募集・採用時における年齢制限を原則として禁止する規定が置かれるに至っております。

その結果、例えば、資料2の10ページにJRの採用基準が示されていますが、冒頭にある「年齢満55歳未満」という基準などは、日本年金機構ではこれを採用基準として定めることができなくなるわけです。

それから、障害者雇用促進法との関係で、日本年金機構にも障害者の雇用義務が課せられることから、2.1%の障害者雇用率の達成が義務づけられることとなります。

また、平成11年には職業安定法の改正が行われ、その中で個人情報の取扱いということで、三菱樹脂事件では、思想、信条の調査をやってもよろしいという発想に基づいて、思想、信条を理由として雇入れを拒んでも構わないという考え方だったんですが、これが端的に認められなくなりました。思想、信条を含むセンシティブ情報については、これを収集してはならない。このような考え方に変わったわけです。

その結果、7ページ下の注にも書きましたように、34年前は、民間企業は「特定の思想、信条を有する者をそのゆえをもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできない」という考え方が採用されていたのですが、法改正により、事実上、この考え方が否定されることになりました。

次に、日本年金機構が行う職員の採用について、具体的にどのような点に留意すべきなのか、という2つ目の問題に入ります。

まず、職員の採用について定めた日本年金機構法の附則8条を初めとして、同法にいう「職員」に非常勤職員が含まれるのかどうかという問題ですが、資料2の22ページにも含まれると考えるべきだと書かれておりますし、私もそのように考えております。

ただ、国立大学法人の場合、日本年金機構と異なり、職員としての身分承継という考え方が法律で採用されたのですが、身分が法人に引き継がれる「職員」に非常勤職員が含まれるのかどうかという問題については、最後まで文部科学省がその解釈を明確にしませんでした。

また、公務員型の国立病院機構についても同様に身分承継に関する規定が法律に置かれ

たのですが、東京地裁は、昨年、これはあくまでも正職員を対象にした規定であると判示しております。それゆえ、年金機構法についても、同じように解釈する余地があるとは思いますが。

それから、職員の採用数、いわゆる要員数というのは、結局は、どの業務をアウトソーシングするかによって決まってくる。民間からも職員を採用するという点で、先ほどのお話では専門職とか上層幹部以外の人もその対象として考えておられるようですが、この民間からも職員を採用するという点に、国鉄改革との大きな違いがあり、当然、社会保険庁からの採用数は、その分減ることになるわけです。

日本年金機構が、このように一方で新規採用まで行くとすると、社会保険庁が行う分限免職、いわゆる整理免職については、その必要性そのものが、裁判所により否定される可能性もないとは言えないように思います。民間からの採用枠を前もって何名というように決めると、さらにその可能性が大きくなるのではないかと。通常の整理解雇の場合に、一方で人を雇い入れ、他方で首を切るというようなことは、裁判所は絶対認めないわけですね。これが認められるのは、プロスポーツの世界だけだと思います。

さらに、このことに関連して、採用基準を社会保険庁からの採用と民間からの採用との間で分けるべきかどうか、という非常に難しい問題があります。採用基準が両方で異なる場合、このことが分限免職の法的判断に悪影響を与えることは避け難いように思います。

しかし、社会保険庁からの採用については、過去の勤務成績を考慮することは当然であり、そうしないと、国民も納得しない。ペーパーテストと面接だけで決めるわけには当然いかならないと思います。

ただ、事務補佐員等の非常勤職員については、先ほどお聞きしたように実際には評価をしていないとすると、勤務成績もわからないということになる。そういう問題もあります。

それから、公務員の採用については、公務員法に欠格条項の定めがあるのですが、機構による職員の採用に当たって、これを基準として定めることは難しいと思います。

例えば、10ページに国立大学法人における事務職員の統一採用試験の受験資格を示しておりますが、その中に、例えば「懲戒解雇又はこれに相当する処分を受けたことのある者で、その処分の日から2年を経過していない者」という項目が入っております。しかし、これは国家公務員法の欠格条項をもとに、「懲戒免職」を「懲戒解雇」に書きかえただけのものであって、「懲戒解雇」という場合、その会社を問わないわけですから、そもそも受験資格とすることに無理があるのではないかと思います。社会保険庁からの採用と民間からの採用について、統一した採用基準を設ける場合には、このように処分歴を共通して問うことは難しいという問題があるわけです。

なお、社会保険庁から職員を採用する場合の採用基準については、不採用が分限免職につながる可能性があるということで、いずれにせよ、国家公務員法に定める分限免職に関する基準をある程度考慮せざるを得ないのではないかと思います。

では、この点について、国家公務員法はどう定めているかというと、実際には、非常に

アバウトな規定しかありません。1つは、当たり前のことですけれども、平等に取り扱えと。それから、公正にやりなさいと。また、職員団体における正当な行為をしたことなどを理由とする不利益取扱いも、法律で禁止されております。

それから、整理免職については、人事院規則レベルではありますけれども、その基準は勤務成績、勤務年数、その他の事実に基づき、公正に判断して任命権者が定める、というように規定されております。

最後に、3つ目の問題として、国鉄改革との相違点についてお話したいと思います。

国鉄改革は、国家の一大事業として行われましたので、様々な激変緩和措置といえますか、緩衝装置が用意されておりました。国鉄内部における広域異動というのも相当広範に行われましたし、相対的に人員が不足する本州への異動という手段もあって、国労などの組合を除き、多くの組合はこれに協力することになりました。

例えば、国鉄改革当時であって、今回は見られない緩衝装置としては、次のようなものがあります。

まず、今回は国鉄清算事業団のような受け皿が存在しない。そんな余裕が全くないわけです。また、当時は他省庁で職員を受け入れる場合、特例として国鉄から1人採用したときは、0.5人分、新規採用を認める措置が講じられました。今は逆に、行政改革推進法のもとで、各省庁とも1%ずつ毎年定員を削減していかなければいけない、こういう困難な状況にあります。それから、国鉄改革当時は、民間企業に対しても積極的な職員採用の働きかけが行われました。さらに、希望退職者については、わざわざ特別法まで制定して、10カ月分、退職手当を上積みしました。そして、派遣・休職制度の活用ということで、例えば退職前提休職の場合には、1年間給与を保障したまま就職活動ができるようにする、ということまで行いました。

今回、どのような措置が考えられるかということ、それは1点だけなんです。今回は、整理免職として扱おうと。つまり、廃職に伴う分限免職として扱おうということで、国家公務員退職手当法上、25年以上在職した場合の定年退職者と同じ基準で、退職手当が支給される。その分の退職手当の割増が可能になる。これに尽きるわけです。

15ページに飛びます。これは私がざっと計算したものですけれども、例えば勤続20年で退職したとすると、通常の場合には、退職時の俸給の23.5カ月分、概ね2年分となる退職手当が、整理免職（退職）の場合には、31.5カ月分、8カ月分割増になります。これは、自動的に国家公務員退職手当法上、そのような取扱いになるということです。

他方、国鉄には労働組合法などの適用があり、複雑な労使関係を抱えていたことから、それが不当労働行為として社会問題化する危険が絶えずありました。実際にもそうなったわけですが、最高裁で決着を見るまでに、非常に時間がかかりました。しかし、最終的には、JR各社には責任はないと、不当労働行為責任については、最高裁はこれを否定する立場を採用し、決着を見たわけです。

今回も、国鉄改革法と全く同じスキームでやっておりますから、日本年金機構による不

採用が不当労働行為となる可能性はないと思います。それから、国家公務員にはそもそも労働組合法の適用はありませんので、分限免職それ自体が不当労働行為とされることもない。また、職員の任免に関する事項は、国家公務員法上、管理運営事項に属するため、そもそも交渉事項にはなりません。

ただし、機構になってからは、こうはいきません。労働関係法令が全面的に適用され、世界が一変するということを銘記する必要があります。

さらに、社会保険庁には、現在、数多くの非常勤職員が在職している。この点も、国鉄との違いといえるように思います。前回申しましたように、非常勤職員は、職員全体の約4割を占めております。

こうした非常勤職員については、人事院規則上、民間企業とは全く異なる取扱いが認められています。「任期が更新されなければ、当然に退職する」、これは何年勤めていてもそうなんです。任期が満了したというだけで、いつでも雇止めは可能。非常勤職員の雇止めに、それ以上の理由は必要としません。その意味では、身分保障がない。

他方、常勤職員については、整理退職ということになれば、曲がりなりにも割増の退職手当が出る。一方で、雇止めされた非常勤職員には何も出ない。法律問題は別として、このことが社会常識からみてどうなのかという問題は確かにあるように思います。

なお、日本年金機構においては、就業規則で職員の労働条件を定めることが必要になるわけですが、身分承継型の法人においても、就業規則の不利益変更法理を適用する余地がないことは、そこに引用している国立病院機構事件判決の中で、東京地裁が明確にしています。ただ、機構になってからの労働条件の変更については、そうはいきません。具体的に何が問題になるのかは、その他の資料と併せて配付した拙稿「国立大学の法人化と人事労務」で詳しく論じておりますので、後でご参照下さい。

以上です。

本田座長 ありがとうございました。

大変難しい問題なんですけれども、何かご質問があれば。

斎藤委員 機会均等ということで、いろいろな条件が出てきたということは承りましたけれども、公務員でなくて民間の企業の場合、国籍で縛るということは認められているのでしょうか。

それから、勤務年数を勘案してということが10ページにございましたけれども、そういうシニオリティーを考えて何かをするというのも認められるのでしょうか。それを教えてください。

小島委員 まず、後者の方ですけれども、これは分限免職の基準ですから、要するに分限免職、整理免職をするに当たって、勤務年数などの長い人と短い人の間で差をつけることは認めましょうというか、それは当然、判断の基準にしてくださいという基準だと思います。

それから、国籍云々というのは、労働基準法の3条ともかかわってくるんですけれども、

三菱樹脂事件の大法廷判決も述べていますように、労働基準法3条はあくまでも雇入れ後における労働条件について制限したものであって、雇入れそのものについての制限規定ではない。だから、日本国籍を有する者に採用者を限定したとしても、法律上特に問題はないと思います。外国人の場合、在留資格という点で在留期間に制限がありますから、当然、日本人に採用を限定するということもあり得ると思います。

齋藤委員 ありがとうございます。

本田座長 1回読ませていただきながら、また別途ご質問したいと思いますので、小畠先生、よろしくをお願いします。

それでは、5分間ほど休憩をとりたいと思いますので、よろしくをお願いします。

(休憩)

(開議)

本田座長 それでは、今までのヒアリング結果などを踏まえまして、委員会における自由討議ということで、職員採用に関する基本的考え方につきまして自由討議を行いたいと思います。

細かくテーマを絞ってということがあるかと思いますが、今日は自由討議の第1回ということでございますので、新しい日本年金機構を担うにふさわしい職員に求められるものはどのようなものなのか、そしてまたどのような方法できちんと判断すべきかどうか、今の労働関係の話もありましたけれども、民間からの採用についてどのように考えるべきかといった点などにつきまして、幅広く議論をしていきたいと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

順次ご意見のある方は、よろしくお願ひいたしたいと思います。

齋藤委員 どこから始めていいのか分からないので、とりあえず質問からで良いですか。

本田座長 事務局もいますし、ある程度ヒアリングしたことについての感想やら質問も大いに結構だろうと思います。

齋藤委員 一つには、SからA、B、C、Dというランキングをしているというのは参考値として必ず使うものだろうと思うんですが、その評価の妥当性、客観性というものをどうやって判断するのか、それが今日のご説明でも当然出てこないし難しい点だなと思いました。そのあたりはどういうふうに考えるのでしょうか。

本田座長 ある意味では、民間企業の場合には、そういう評価制度というのは当たり前というか、私どもの会社でもやっているわけですね。一番のポイントというのは、やはり目標を定めるときに管理職とちゃんと議論をして、設定するというプロセス。だからあの評価制度自体が社会保険庁の職員の方々の間で、ちゃんと理解され浸透しているかどうか。スタートしたばかりなんですね、そこをどうというふうに見ていくか。まさに長官がおっしゃっていた意識改革というものの一つの大きな取組になっているんだろうと思うんですけども、どの程度現実に定着しているか。それをやはりよく考えていかないと、定着していない場合にやや心配になるかなと。

評価表を見た時に、どれだけ職員の人に定着しているかというのが一つあるのかなという感じがしましたけれども。

斎藤委員 その評価表というのも多分あると思うんですけども、それが何項目でどういう項目でとか、そういうものは頂戴できるんでしょうか。

本田座長 ちょっと入っていましたよね。

岩瀬委員 ちょっとこれだと足りない感じがして、是非とも詳しいものを出していただきたいなと思います。

江澤行政改革推進事務局次長 その評価のチェックシートと今おっしゃったものは、膨大なものがあります。ただ、今日の会議にそこまで全部お出ししても、かえって拡散してしまうのではないかということで出しませんでしたけれども、ありますので、お送りします。

それから、あとご参考になるかどうか分からないんですが、努力目標ということらしいですけども、社会保険庁がしているのは、日々の評価なんですね。例えば毎日この職員は、こういういいことがあったねと、これは今度非常にいい能力を発揮したと。あるいは、この人はこういう悪い点があったとか、そういうことを日々やっていくというようなことを、努力目標ということなんですが、やっているそうです。

岸井委員 先ほどちょっと出ましたが、非正規職員については評価がどうなんですか。そういう資料ないのかな。

江澤行政改革推進事務局次長 すみません、先ほど私が説明した国民年金推進員については、正職員の評価とは違うんですけども、実績が上がっている人はということで6段階ぐらいにやって、そしてそれを長官は「お手当に」とおっしゃったんですが、その実績を出来高制みたいな評価はしているようでございます。

岩瀬委員 長官がさっきおっしゃっていましたけれども、国民年金推進員と、年金相談の職員ですか、年金相談の職員の評価というのはどういうふうにしているんですか。

江澤行政改革推進事務局次長 すみません、それはちょっと今分かりません。

八田委員 評価は大変難しいだろうと思います。結局は今までのいろいろ保守的に動いていた人たちも入ってきてしまうかもしれません。彼らをもう除外するのは不可能だという前提を立てて、そのかわり後での昇進制度で、優秀な人は種の人も種に上がっていくなど、やる気が出るような体制を整えるということが一つの解決方法かなと思うんですね。

しかし、その前提として、小嶋先生がいろいろお話になった制約が非常に重要だと思うので小嶋先生に伺いたいと思います。先生がおっしゃったことで、はっきり分かったのは、もう年齢制限はできないということ。もう一つ、かなりの数を分限免職にする一方で民間から採用するということが現実的には難しいんだということをおっしゃいました。それをいろいろな職種について、従来働いた人も含めて公募するという形でやるとしたら、どの

程度までできて、どの程度できないんだろうかということについて、ご質問したいのが1点です。

それからもう一つは、非常勤の扱いということが大変難しいんだということをおっしゃったんですが、事前にそれに対してどういう手を打てばよろしいのか、あるいはひょっとしたら短期間に法律をそのことに関して変える必要があるとしたら、どういうことが必要なのでしょうか。以上その2点について伺いたいと思います。

小島委員 同じ企業が、一方で人を採用し、もう一方で減員するというのは難しいと思います。ただし、今回、採用するのは日本年金機構で、分限免職処分するのは社会保険庁ですね。組織が違うので、割り切って考えれば別々なんだという議論も成り立ち得ると思います。それから、民間からの採用と社会保険庁からの採用を公募方式という形で、全く同一条件で行うのはかなり問題があるように思います。また、実際にもそういうイメージではなさそうですね。民間からの採用は可能である、このことを法律は妨げていない。しかし、基本的に年金機構法に定めがあるのは社会保険庁からの職員採用についてであって、それについてはこうこうこういう方法でやりなさいということが法律には書かれている。そういう点からも、両者の採用は別立てで考えざるを得ないのではないかと、思います。

ただ、繰り返しになりますけれども、民間からの採用枠が大きくなればなるほど、その分採用されない職員も当然多くなります。また、今回は国鉄の場合と違って、そんなに策もないと。せいぜい分限免職となる職員について、勤続20年で8カ月分の退職手当の割増ができる程度で、分限免職の回避策として他部局あるいは他省庁への転任を考える余地もあまりないと。そうした悪条件を前提として考えざるを得ない。私に分かっているのはそれだけであって、特に名案があるわけではありません。

それと非常勤職員の雇止めについては、公務員の頭の切り替えがまず必要だと思います。「当然退職」という考え方が頭にしみついていて、そこから離れられない。このことからトラブルに発展して、訴訟になった例もあります。

確かに、社会保険庁が行う非常勤職員の雇止めについては、法律上、それで割り切れるかもしれませんが、日本年金機構になると、世界が全く変わる。その点はやはり民間に変わるんだという意識、公務員法とは全く別の世界に入るんだという意識を持って臨むことが必要なのではないかと思います。

ともあれ、非常勤職員は全体の4割いるんですから、その4割いるということを十分に念頭において対応しないといけないと思います。仮にあなたは当然退職ですよと、当然退職にならなかった場合も、労働条件が全然違うんですよという姿勢を取り続けると、後でトラブルに発展する可能性が大きいと思っています。

例えば、私ども国立大学法人がそうしたように、非常勤職員が引き続き日本年金機構で勤務することになった場合には、年休の付与については継続勤務扱いとするような配慮が必要になるのではないのでしょうか。また、常勤職員と大きな違いのある特別休暇などにつ

いても、改善の余地はあると思います。

八田委員 全く新しい組織になるときは、非常勤の方は原則としてやめていただくんだよということを前もってきちんと言えば、法律的に問題ないというわけですね。

小嶋委員 法律上は「当然退職」となります、公務員ですから。

八田委員 非常勤の人についても。

小嶋委員 はい。ただし、常勤職員については、「当然退職」とは言いませんよね。だから、当然の身分承継ではないけれども、とにかく社会保険庁の職員の中から採用するという前提で日本年金機構法を作っていますから、皆さん全員、まずはやめてもらうんですよという制度になっていないので、法律を離れると、なぜ常勤職員と非常勤職員の間でこのように対応が違うのかという点について説明しづらいところはあると思います。

非常勤職員についてはともかく、あなたは任期が満了するんだから終わりですよというのは、法律上は言えますけれども、その数が非常に多くなる一方で常勤職員については、これは分かりませんが、かなりの人が結局は採用されたというような違いが出てきた場合に、本当に法律を離れてきちんと言明できるのかという問題はあると思います。

八田委員 本当は常勤も全く公募でやりたかったけれども、いろいろ制約があったから雇ったんだという説明ではどうですか。

本田座長 いや、今のはどうなんですか。常勤の場合にも22年1月、身分は完全に変わるわけですね、公務員でなくなるわけですよ。これは一つの完全な、法律でも宣言しているわけですから、同じことではないんですかね、常勤であろうと。実際に仕事をしている人をどう引き継ぐかという問題はありますけれども、身分も公務員でないですよ、新たな組織ですよということを法律で宣言しているわけですから。

小嶋委員 いや、だから法律上は、その時点でトラブルになる可能性はないと思います。常勤職員にしても非常勤職員についても。だから、その点では分限免職についても何にしても、訴訟になっても絶対に負ける可能性はないと思いますけれども。

しかし、先ほど申し上げたように、常勤職員と非常勤職員との間でやり方が違うという場合に、問題になる可能性はあると思います。特に今、格差是正ということが、やかましく言われていますよね。今年の人事院勧告の中でも、非常勤職員の問題に初めて言及がありましたから。

本田座長 だから、基本的には常勤職員の方も非常勤の方も同じ考えでいくということではないんですかね。非常勤だからやめさせるとかそういうことではなくて、まず社会保険庁の、今度の日本年金機構の業務がどういうもので、それに何人必要だと。そのときに、それを成し遂げるために常勤の人は何人、非常勤の人は幾ら、または外部に出すとかと、そういう仮定ですから、その仮定の中で差別的なことではなくて、基本的な考え方が答えられればいいような感じがするんですけどもね。立法の趣旨はちょっと分からないんですけども、非常勤はどういう取扱いになっているんですか。

江澤行政改革推進事務局次長 先ほどの資料の2をもう一度、資料の2の22ページでご

ざいます。日本年金機構法の「職員」の範囲でございます。先ほど私、ちょっと時間の関係で、年金機構法における「職員」という表現には、非常勤職員を含めて機構に雇用されるすべての職員が含まれるということだけ申し上げました。

次に、したがって、機構に雇用される非常勤職員についても、そこに次に書いてありますような刑法のみなし公務員規定ですとか勤務成績を考慮した給与ですとか、もろもろの職員についての機構法に書かれている規定というのは、非常勤にも適用になるのです。

3つ目の丸で、一方で設立委員が社会保険庁長官を通じて募集を行う対象となる社会保険庁の職員というのは、これは社会保険庁の常勤職員への適用を念頭に置いて作成されたということなんですが、この上の2つの丸で言ってきていますように、この職員というのは、非常勤職員を受けますので、法律の解釈上は、この非常勤職員が新たに採用されるところでも排除されるものではないのですね。

本田座長 国鉄の民営化のときの担当を私の方もやっていましたけれども、国鉄改革と今回の決定的違いは、国の方針として「一人の失業者も出さない」という宣言をしたわけですね。そのために各官庁や、民間会社も採っていた、私どもも。だから、今回は分限免職だとかいうようなことが非常におどっているけれども、本質的最大の違いはそこにあるんですよ。

だから、最終的にだめだったのは清算事業団に移しましたけれども、大原則が、内閣の考え方自体が、あの国鉄改革によって、一人の失業者も出さないという宣言をして、それでいろいろな会議を開いて、役所は役所で、民間会社は民間会社でつくって、半分ぐらいはみんなそっちに行って、残った人をどうするか。それで各社に割り振って、それでも行かなかったのは清算事業団に全部行ったと、こういうことですから、今回とはちょっと違うんだと思うんですよ。

ただし、雇用という問題から考えれば、現実は今そこで働いている方がおられるわけですから、その人たちをどう活用しながら、なおかつ今度の改革にも沿うようにするかということだと思えますね。そういう意味からいくと、この今の資料からいっても、常勤職員、非常勤と言っていますけれども、仕事から見れば非常勤の人も大事な仕事をしているわけでしょう。その仕事をなくすということを決めない限りは、私は、取扱いは同じでないといけません。その仕事があるから、そこに職員がいるわけですよ。その業務がなくなる限り、それを担う方はいると。それを常勤の職員でやるか、または非常勤でやるか、いわゆる人材派遣会社でやるか、パートさんにお願いするか、これはいろいろなやり方があると思うんですけども、基本的に非常勤の方が今やっておられる仕事というのはあるんだと考えていかないと、そのときに常勤はこうだ、非常勤はこうだということ、非常におかしな感じになるのではないかなと見ますけれどもね。

岩瀬委員 今、常勤の職員の人が行っている仕事と、非常勤の行っている仕事というのがどういうものがあるのかというのを整理して、もし出せるんだったら資料で出していただけませんか。

僕も全く勝手な推測なんですけれども、この日本年金機構に移るに当たって、おそらくはまず非常勤職員は切っていくんだと思うんですね。常勤職員は残すという方向を、何となくそういう方向で行くのではないかなと。非常勤の人たちは、どういう形でカバーするかというと、業務をいろいろアウトソーシングするというふうになっていると思うんですけれども、そこでアウトソーシングする、それぞれの会社の方で吸収していくというふうなことを何となく考えているのではないかなと。これは推測ですけども、そういうふうになっています。やはり、日本年金機構に移れる人たちというのは、常勤職員が優先的に行くというか、そんな感じがしますね。

江澤行政改革推進事務局次長 今の岩瀬先生の資料でございますけれども、比較的早く整理できると思うのは、非常勤の方がどんな仕事をしていて、あるいは非常勤にどんな種類が 非常勤にも種類が、先ほど言ったように年金推進員とか、大きく言って3つぐらいあるわけでございますね。一般の本当の事務補助それから年金の徴収などを推進していく人、それから相談事を聞く、かなり専門的な人、大体3種類あるんですが、それらについてはちょっと今整理の途中ですが、いずれにしても次の会議までにはお出しできます。

それで、常勤の人がやっている仕事というのは、結局、社会保険庁がどういう仕事をしているかということです。どういう資料がいいのか至急考えたいと思いますが、できるだけ審議に役立つ資料をお出しさせていただきたいと思います。

山本内閣府副大臣 日本年金機構と、そしてそれともう一つの政府管掌健康保険の全国健康保険協会、これが2つに分かれて、時期が別だということですね、発足がということですね。2,000人ぐらいの協会の採用が1年後ぐらいに始まるわけですけども、これは時期が別だということのどんな影響があるかというのを是非検討していただきたいと思うんですが、やはり働いている側からいって、いつ切られるか分からないと思ったら、まず最初の募集で殺到するのではないかな。何とか入りたいという形で、非常に多くの今の職員が全国健康保険協会の方に採用が殺到するのではないかなと、私はそんな感じがいたします。

これは分かりませんが、そういったことで非常に混乱をする可能性がありますので、時期が別だということを、どうして別になったのか私は分かりませんが、この点の解決をしっかりと検討しておいていただきたいなと、そのように思いますけれども。

江澤行政改革推進事務局次長 あくまで推測ですが、一つには、日本年金機構は、広域移動を前提にしているのに対し、全国健康保険協会は、基本的に都道府県単位の組織運営のため転勤の可能性が低いのではということ。二つ目には、難度の高い仕事である健康保険の事業所の適用・徴収は、日本年金機構が行うことになっていて、全国健康保険協会は基本的には給付の仕事をやることになっています。三つ目は時期がずれているため、まず先に行き先を確保したいと考え協会に応募殺到するのではないかな、との予想も成り立つと思います。そうすると、優秀な順から取ったら、残った人はそこに漏れた人ということになるんですね。そういう問題もあるので、ここの会議でのミッションは、法律によれば日

本年金機構についてのアウトソーシングと採用のみなのでございますけれども、全国健康保険協会の方も視野に入れていただいて、今どういふことをおっしゃっていただくべきなのか、おっしゃっていただけるのかということをご検討いただきたいということを前回合合でお諮りをさせていただいて、コンセンサスをいただいたということでございます。

本田座長 今日いただいた資料で、私の思っていたことと全く違った資料が一つあったのは、年齢構成なんですね。今、団塊の世代問題があって、50代後半ががばっと多いかと思ったら、32歳から4、5歳がもう一番ピーク。あの年齢構成は非常に珍しい。その中でやはり一番働き盛りですよ、でなきゃいけない世代だと思うんですけども、そういうことと、今のいわゆる社員の採用の問題は非常に重要なポイントではないかなと。

今、団塊世代の職員が多ければ、もう年齢が来ていますから激変緩和になるんですけども、そうではない年齢構成ですから、これをどうやっていくかというのは、相当これは胸を痛めながらせざるを得ないのではないかなという感じがしているんですけども。そういうところの問題で、やはり退職者がどんどん出ているという資料があったんですね。これは今社会保険庁を取り巻く環境のせいかもしれませんが、かなり自己都合退職が増えてきている。だから、そういう中でどうやって新しい機構をちゃんとした、働いていこうと、頑張ろうというような雰囲気を持っていくかというのは、非常に大事なことだろうと思うんですけども。

斎藤委員 私どもの、この会議でのミッションではないのかもしれませんが、組織がキャリアパスを示してあげて、どういう人材に来てもらって、その人たちにどういふ可能性を与えることができるかという、その組織の大元のところというのがないと、なかなかどういふ方たちがアプラインしてくるかというのが見えてきませんよね。そのあたりのところまで何かできたらいいなという気がするんですが、それはやはりこのミッションから外れるのでディスカッションはできないということなんでしょうか。

本田座長 今おっしゃったようなことは、私もつくづく思っています、採用基準だとか何とかって、そこだけやったら社会保険庁の本当の改革にならないと思います。これはご相談事ですけども、採用の基本的事項を作るときにその後の、いわゆる任用制度なり人事制度、運用、そういうものをちゃんとやって初めて成り立つんだということを、私は意見の中に当然入れるべきだと思うんですね。採る人間の数だとかそれだけではなくて、そこがないと、これはまたご相談したいと思うんですけども、採用のあり方ですと、それでは意味ないんだと思うんですね。それが組織再生会議ということなんでしょうから、そこまでやはりある程度、議論を皆さんとしながら出していく必要があるんだと思うんですね。

だから、逆に基準が非常に難しいのは、例えば処分を受けた人がだめだとか、そういう細かいことは、私はまだここで言うべきではないのではないかなと。それはもっと具体的な設立委員会というのがあるわけですから、この再生会議でやるのか、そういうのを入れるのがいいのかどうかも含めて、大変私は違和感のある話だなと。特に、我々の方は基本

的なあり方ということですから、今日の全国健康保険協会ももう既に設立委員会ができて、それはまさに作業が進んでいるわけですよね。そのときに新しい日本年金機構とあまりに乖離してもおかしいし、基本的なところで何を訴えて、それに沿って細かい基準の方をつくっていく。これはもう設立の委員の方にやってもらうということではないかと思うんですけれども。

岸井委員 イロハの質問ですけれども、いいですか。新機構の規模ですね、これはある程度、自動的に算出されてくるんですか。

江澤行政改革推進事務局次長 それはまさに、こちらの会議で……

岸井委員 議論して。

江澤行政改革推進事務局次長 ええ。外部委託の議論とかをしていただいて、それからさらに言えば、座長や先ほどの斎藤先生のお考えですけれども、結局採用の基本ということについて基本計画に定めるんですが、その基本計画を定めるに際し、あらかじめ有識者の、学識経験者の意見を伺うので、そうしたら学識経験者の方は、そういう先ほどのおっしゃったようなことについてよく考えるべきだというご意見だったということになれば、そういうことも当然整理されるべきことでございます。

ですから職員数は、ここでの外部委託の議論というものを経ていただいた後でなければできないというふうに考えております。

渡辺行政改革担当大臣 ちょっと事務方に説明をしてほしいんですが、先ほども議論に出ていました資料3-1の28ページ、人事評価制度の給与などへの反映及び結果。右側の結果を見ますと、これは相対評価ということですが、Dランクが0.5%になっていますね。これは、おそらく非常に少ないなという印象をお持ちになられるのではないかと思います。一つは、評価の仕方が、ここは相対評価になっているんですが、人事院は「絶対評価」と言っているのではないんですか。

それから、今のトライアル評価の実態、絶対評価と言いながら、大体オール4ぐらいにして、8割方、残りの1割を5にする。残った1割を3にするなどという実態を聞いたことがあるんですが、そのあたりはどうなっているのでしょうか。

江澤行政改革推進事務局次長 大臣おっしゃっているのは、人事院はというのは、今の勤評のことですか。それとも新しく、総務省人事局などがやろうとしている評価、試行している、あるいはこれから本格実施しようとしている評価のこと、どちらのことでしょうか。

渡辺行政改革担当大臣 トライアル 総務省か、人事院ではなくて。

江澤行政改革推進事務局次長 ちょっとお答えします。

行政改革推進本部事務局 現在やっております人事評価のトライアルにつきまして、これはあくまで任用に結びつけない前提でやっておりますので、絶対評価を基本にしてやっております。

渡辺行政改革担当大臣 絶対評価、トライアルで。

行政改革推進本部事務局 はい、トライアルは。ですから、今実際には何も、任用とか給与とか賞与に反映しておりませんので、絶対評価でやっています。ですから、実際に、これは勤評として社会保険庁は既にやっておるものでございまして、その関係で相対評価になっておるということでございます。

渡辺行政改革担当大臣 新制度の方も、総務省は絶対評価でいくという方針なんですか。

行政改革推進本部事務局 それは、まだ実際には決めておりません。これからどういう形にするかということで、今、勤評にかわるものということであれば、一定の分布と比率というものは決めないと、例えば賞与に入る。原資がありませんので、一定の配分がないと差をつけられないということになるので、そこは一定、相対評価にならざるを得ないとは思いますが、それもこれからということでございます。

渡辺行政改革担当大臣 なるほど。ですから、その点からいうと進んではいるんですよ。

本田座長 ええ、かなり進んでいますね。この結果はえてして、どうしても標準にばあっといってしまうんですね。これを見たらBが真ん中なんでしょうから半分で、あとうまく、よくこういうふう人間分けられるなといって感心しているんですけどもね。

渡辺行政改革担当大臣 ただ、印象としてはDが非常に少ないというのが一般的な印象ではないでしょうか。

本田座長 評価で難しいのは、これは5段階にしていますけれども、どうしても評価者の方が真ん中にしがちなんですね。上にもつけにくい、下にも。これではまずいので、これを解決するときに段階を多くしたり私どもの会社でもいろいろとやっていますけれども、ただ、逆に言うと、一般的にDが少なく0.5というのは、本当は健全な会社かもしれませんね。ここが多いような会社だったら困ってしまうわけですね。

渡辺行政改革担当大臣 健全な会社だったら、これほどさっくりはいかないと思います。(笑)

齋藤委員 この資料は課長というか「5級以上」と書いてありますけれども、それ以下の方たちも当然あるわけですよ。それはただ公表されていないという理解でよろしいのでしょうか。非正規の方はやっていないということは伺いましたけれども。

長田行政改革推進事務局企画官

段階実施という形で社会保険庁の人事評価は進めてございまして、まずは18年度は管理的な職員、一定職以上の職員を対象に本格実施という形でやっております、いわゆる一般職員については試行実施という形で、具体的には賞与などには反映しないけれども、一応評価シートをつけるということを18年度はやってございました。

ただ、19年度からは、全職員を対象に本格的に実施をして、具体的に賞与などに反映をしていくということでございまして、具体的な実績として上がってきますのは、19年度からということでございます。

齋藤委員 そのトライアルのときのデータはありますか。

長田行政改革推進事務局企画官 トライアルの結果のデータという意味で言えば、そこ

は整理できているものがあるかと思いますが、それは社会保険庁に確認をした上で、お出しできるようであればお出しをしたいと思います。

小島委員 成績率については、法人化以前の国立大学の場合、処分を受けたことがマイナス評価につながっていました。だから、例えばCがつく人は訓告、嚴重注意、要するに懲戒処分に至らない処分を受けた者。戒告以上の懲戒処分を受けた者はDと。それがほとんどだったのではないのでしょうか。それとここにいう「良好」とは公務員用語で、民間では「標準」という意味なんですね。(笑)だから、Cは標準に達していないと。Dは全く標準の域に達していないと、そういう世界なんです。

本田座長 だけれども、これは人事評価制度ですからね。この場合には所長さんが、財務指標、数字をつけて、なおかつ行動があって、それを評価して何とかなっただけの場合は幾らと。しかも、目標を決めるときにはお互い議論して、本人も出させて、そういう形でできているわけですから、そういう処分がどうのではなくて1年間ということで行うと。この成績を上げたらAだよ、Sだよ、何だよと、こういうふうになっていますから、そこはちょっと違うんです。

小島委員 そうでしょうか。ただ、勤勉手当の成績率というのは、一般には、先ほど言ったような形で決めていたと思うんですね。

本田座長 おそらく勤勉手当の財源があるので、それをこの評価制度で配分しますよと、いい人はたくさんあげますよ、目標を下回ったら下げますよと、その達成度はというものでできているはずだと思うんですけどもね。

岩瀬委員 ちょっと事務局にお伺いしたいんですけども、これは今、小島先生がおっしゃったような処分は入っていないんですか。

江澤行政改革推進事務局次長 先ほど処分の方の法律に基づく処分と、それから嚴重注意とか表もございました。それとこちらのS A B C Dの関係を、座長おっしゃるように、その処分とこのS A B Cでは別かもしれませんが、これが一体どのぐらいの関係になっているのかというのを社会保険庁に整理させてみたいと思います。

それから、もう少し言えば、整理する前にそのことはどういうふうな考慮をしているのか、考慮されるのかどうか、そこのところははっきり、まず事実を確認して、あとは仮にそれとは別ですよということであっても、S A B C Dと処分との関係がどんなふうになっているのかというようなことについて、資料を整理させたいと思います。

本田座長 それは27ページに書いてありますけれども、評価項目というのが。事務所長にはこういう評価をしますと。右側の方は若手社員にはこういう項目で、お互いにちゃんと評価していきますと、こういうことを点数化していくんだと思うんです。

斎藤委員 確認ですが、今、人事では多分360度評価というのがかなり普及してきていると思うのですが、社会保険庁ではそれはまだ採用していないんですか。

江澤行政改革推進事務局次長 すみません、部下が上司を評価することですか。

斎藤委員 部下、同僚、みんながよってたかって。

江澤行政改革推進事務局次長 横からも上からも。それはやっていないと聞いています。

岸井委員 私も今ちょうど研修中で、そういう議論をやっている最中ですからね。なかなか難しいですよ。

本田座長 360度評価というのは難しい。やはり最終的に主体的に判断できるかどうかでないと、運用を間違うとおかしくなってしまう。

斎藤委員 10年ぐらい前から、もうそれはやっておりましたね。

岸井委員 大学はだんだん学生さんとか何か入るよね。

小嶋委員 あれは性格が違うと思います。

本田座長 それでは、そろそろ時間も参りましたので、本日の議論はここまでにしたいと思います。

課題自体が大変難しいこともあって、まだやや議論は未消化ということもございます。次回は、本日いただきました意見などを事務局の方で整理して、またご議論いただいたものを若干整理して行いたいと思います。

また、冒頭申し上げましたけれども、国鉄の関係者からのヒアリング、また検証委員会の野村委員からのヒアリングなども、事務局から打診していきたいというふうに考えています。次回以降お話を伺いたいと思いますが、先方のご都合もありますし、決まっております。

それから、事務局の方から何か。

江澤行政改革推進事務局次長 今日お配りした資料のご紹介で、座長から前回ございました決算の状況はどうなっているかということで、資料番号をつけていなくて申しわけございませんが、「平成17年度決算の概要」ということで各勘定別に整理したものを、とりあえずお配りしてございます。

それから、資料の5という横長のA3判の資料がございます。これで前回の第1回目の会議での合意を、この一番上の方に反映させていただいているのと同時に、この一番下の方にちょっと赤く、この辺でございませけれども、冒頭私が申し上げたこととちょっとダブりますけれども、社会保険庁長官が、仮にどうしてもやめざるを得ない職員、採用できない職員が出たときに、いろいろな方法があると申しました。その一つとして、官民人材交流センターというのが、来年10月予定でございませけれども、これがスタートいたしますということを、これは特に付け加えさせていただいております。

それで、今お手元に8月29日、昨日付の民主党の政調会長と、それからネクスト総務担当、ネクスト厚生労働担当の方から当会議の本田座長あてに申入れということで、年金業務・組織再生会議の運営に関して、以下の6点について対応することを申入れますと。

第2回の会議が8月30日に開催される予定であると伺っておりますので、8月30日中に文書で回答いただきますようお願いいたしますと。以下その6点でございます。会議の公開。会議に提出されたすべての資料の公表。会議の議事要旨及び詳細な議事録の速やかな公開。国会議員の会議傍聴。会議の議事次第、議事と配布資料の名称が記載されているも

の公開。6番が、新聞記者・テレビカメラに対する会議の公開、インターネットによる会議映像の配信。

このうち、5番の会議の議事次第は、これはもう既に公開しているので、ちょっと誤解かなと思いますが、昨日の会議では、昨日のこの民主党の会議に私が出るように言われまして、第1回の会議の状況をご報告いたしました。そして、そこであのときの資料2でございますけれども、運営要領につきまして、例えば会議自体を公開しますか、それともしませんかというような選択肢の形でお示しして、それについて結果はどうなったのかというようなことのお尋ねに対して、会議は原則公開します、会議の資料は公表します、会議終了後、座長がブリーフィングします、議事録、議事要旨は公開します等々の合意を口頭でお答えしました。

それで、こういう申入れに対してでございますけれども、基本的には今日一番最初にご確認いただきました運営要領がございますので、例えば会議の公開については、会議自体について会議の議事の効果的な進行を図るため、または云々ということで、座長が非公開が適当であると判断する場合を除き公開とすることとしています。また、会議が公開、非公開、いずれの場合でも記者会見を行います。あるいは民主党の言っている2番目の「会議に提出されたすべての資料の公表」ということについては、これも今日お決めいただいたことをきちんとお答えをすると。それから、議事要旨、議事録の速やかな公開については、これも速やかにやるようにももちろんしたいと思っておりますけれども、座長が特に必要と認めるときに限り、議事録の全部または一部を一定期間公表しないことができるとしていますということ。それから国会議員の会議傍聴、それから新聞記者・テレビカメラに対する会議の公開、ネットによる会議映像の配信については、会議の公開の具体的な方法など、会議の運営に関して必要な事項は運営要領に定めるもののほか、そのときに座長が会議に図って決定することとしていますということ。

それから、議事次第の公開については、議事次第はさっき申し上げたようにホームページで公開していますというようなことを、書面で今日中に回答をしてほしいということでございますので、そういうようなことを座長とも事前にもきちんと打ち合わせをする時間がございましたので、いかがでございますでしょうか。今、要するに決めていただいた運営要領のことをきちんと説明していくということで、あとは座長とご相談させていただいて、返答書面は座長とご相談させていただくというようなことでいかがでしょうか。

本田座長 政府のこういう委員会に、必ず民主党からはこういうものが出されているんですか。

江澤行政改革推進事務局次長 すべてではございませんが、年金関係の検証委員会、記録確認委員会、監視委員会、特に検証委員会と記録確認委員会、いずれについても資料公開の要望は出ておりますけれども、これについては民主党からはそういう要望が出されております。

岸井委員 確認ですけれども、いいですか。昨日、一応説明して、一応皆さん納得した

上で改めて文書を出せと言っているのか、説明に納得できなくて文書で出せと言っているのか。その辺はどうですか。

江澤行政改革推進事務局次長 私の印象では、納得されていないと思います。

岸井委員 納得されていない。

江澤行政改革推進事務局次長 はい。

八田委員 ちょっと気がついたんですけれども、1番に「会議の公開」といって、4番に「国会議員の会議傍聴」と書いてあるんですが、公開してしまえば国会議員も何も関係ないように思うんですけれども、公開という意味が必ずしも傍聴という意味ではないということなんでしょうか。

江澤行政改革推進事務局次長 おそらく1は総論で、2以下が各論ということだと思っています。

本田座長 それでは、いろいろな手続があるみたいですから、お任せいただいてよろしいですか。

それでは、次回の日程でございますけれども、一応事務局の方から皆さんのご都合を聞きましたところ、9月5日の2時半からであれば比較的多くの方がご出席いただけそうだとということで、それで予定をしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、これもちまして、本日の会議は終了させていただきます。

江澤行政改革推進事務局次長 先ほど座長おっしゃられました検証委員会の野村修也委員、もし皆様のご都合がついてという前提でございますけれども、9月19日の5時から7時という時間で、皆さんご都合どうでしょうかという打診をさせていただいている最中でございますけれども、仮にそういうことでこの会議が開かれることになりましたときには、野村先生どうでしょうかということをお伺いしております。冒頭30分ないし最大40分であれば大丈夫ですという一応ご内諾はいただいております。ただ、次回、5日はどうしても無理だということございました。

以上でございます。すみません。

本田座長 なお、今日、事務局から話が入っているかと思っておりますけれども、高井戸と三鷹の社会保険業務センターをご視察いただくことになりました。お時間の許す限り、また是非ご参加いただきたいと思います。段取りなどにつきましては、後ほど事務局の方から説明をいただきたいと思います。

また、本日の会議につきましては、この後、私の方から簡単なブリーフィングをしたいと考えています。

本日はどうも長時間ありがとうございました。

以上