

# 年金業務・組織再生会議 (第24回)

平成20年4月22日(火)  
14:00～15:55  
総理大臣官邸3階南会議室

行政改革推進本部事務局

○本田座長 それでは、ただ今から第24回年金業務・組織再生会議を開催いたします。

本日の会議では、まず社会保険庁から前回に引き続き人員削減案につきまして、当会議の指摘を踏まえました検討状況のヒアリングを行い、その上で質疑を行いたいと思います。

続きまして、年金記録問題に関しまして、厚生労働大臣直属の特別チームの室長でいらっしゃいます野村委員からご説明いただき、その上で質疑を行いたいと思います。

先日の会議における、渡辺大臣からの総理指示を踏まえたご発言を受けまして、年金記録問題についての取組体制につきまして、先般、厚生労働省からヒアリングを行ったところでございますけれども、特別チームにおきましては、記録問題に関する調査や改善策の検討をされているところでございます。そのお立場から今日はご説明いただきたいと思っております。

(プレス退室)

○本田座長 それでは、社会保険庁からヒアリングを行いたいと思います。

まず、資料についてご説明いただき、その上で質疑を行いたいと思います。よろしくお願いたします。

○吉岡社会保険庁総務部長 本日、社会保険庁から3つ資料を用意させていただきました。外部委託の考え方など、補足的な説明の資料でございますので、担当の室長から説明をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 お手元の資料1でございますが、資料1につきましては、外部委託の関連につきまして、いろいろご指摘いただいたことを踏まえまして、説明資料を用意してございます。

表紙をおめくりいただきまして、届書の二次審査業務についてでございます。二次審査業務と一次審査業務の仕分けの考え方というご指摘を頂いておりまして、それにつきましての説明でございます。

考え方のところでございますが、年金記録の適正を確保いたしまして、日本年金機構としての責任を担保するために、二次審査業務につきましては日本年金機構でしっかり職員が行うという点は必要であろうと思っております。しかし、できる限り効率的な審査業務が行えるよう、定型的・画一的な部分を一次審査業務として外部委託するとともに、職員が行う二次審査の範囲は必要最小限に絞ると。こういう考え方で、4月9日開催の会議の数字を出させていただきました。

二次審査におけます審査内容といたしましては、その下にありますように、一次審査で適正とされた届書など。これにつきましては全体の95%程度と想定してございますけれども、適正とされた届書につきましては二次審査での網羅的なダブルチェックはせず、委託先の精度確認のための抜き取りチェックに限って行うという考えでございます。

また、(2)でございますけれども、一次審査で警告表示が出た項目につきまして、一次審査委託先でチェックをするわけでございますけれども、そのチェックした内容の補正処理の内容を確認すること。それから、一次審査で返戻・却下を行うとされたものにつき

ましての内容及び通知文書の確認。また、オンラインシステムの年金記録の取消・訂正を伴うようなものにつきましては、内部で処理票を作りまして決定するというようなプロセスをきちんと踏むという点。それから、添付書類の審査のうち判断が必要なものにつきましては、職員が二次審査側で行うと。また、誤りや不適切な届出が疑われ、事業所調査で別途調べるといった要否を判断するもの、それから複雑な説明・やりとりを連絡して行う必要があるもの、これらにつきましても日本年金機構が行うことを検討してございます。

なお、おめくりいただきましたページはそのイメージ図でございます。電子申請とは別に、紙で出てきたものにつきましてはOCR入力処理、これは委託先で行います。読込不能分の補正でございますとか誤読チェックなども委託でございます。その上で、一次審査のOCR入力処理で誤読がないか再度確認する部分、これも委託でございます。

コンピュータによる機械審査にかけまして、問題がないものにつきましては、二次審査は抜き取りチェックをするのみです。警告表示が出たものにつきましては、一次審査側で確認、チェック、補正をするわけでございますけれども、その補正内容につきましては二次審査で確認する。また、専門的な判断を要するものとして、先ほど申し上げたような記録の取消・訂正を伴う、あるいは添付書類の判断が必要、あるいは事業所調査の要否を判断するもの、事業主に連絡をして複雑な説明・やりとりが必要なものにつきましては二次審査側で行うと。このようなことで二次審査は限定的に行うという考え方でございます。

その具体的な内容につきまして、3ページから個別の審査のイメージを掲載しております。3ページは警告表示項目のチェックを行うこと。前のページの①の事例でございますけれども、入力された情報部分と既に保有している情報を突き合わせたような画面が出るような形にしたいと思っております。この中で例えば報酬月額が非常に低いというようなものにつきましては警告表示が出る。これを機械的にできるようなところまでシステムを組みたいと思っております。警告表示が出る場合に、これが書き間違いであったりしないかということを経営主の方に確認するところも一次審査の委託先にやってもらうということで、確認した内容につきまして確認の結果訂正があるというような部分を再確認するところが二次審査の職員が行う部分と、このような整理をしてございます。

同様に4ページの返戻処理を行う場合の確認、あるいは5ページでは年金記録の訂正処理を必要とする場合の事例、6ページは添付書類を審査する事例、7ページにつきましても同様な例、9ページにつきましては事業所調査の要否を判断する事例、10ページにつきましては事業主への確認を行うために専門知識を要するような事例。詳細でございますので説明は省略いたしますが、そのような内容に絞って判断するというところでございます。

次の12ページでございますが、年金給付の裁定審査業務でございます。裁定審査業務の考え方につきましては、年金給付の裁定は国民の権利の確定に関わるものでございますので、国から法律で委ねられた裁定事務を日本年金機構が責任を持ってしっかりやるという観点で、外部委託せず自ら行う必要があるという基本論を考えてございます。

その下、裁定審査業務の内容からみた職員が行う理由でございますけれども、裁定審査

につきましてはシステム上の処理だけでは完結しない処理が大変多くございます。老齢年金などでも、年数だけで自動的に処理できるものではございませんで、裁定審査のときにシステム上保有していない合算対象期間でございますとか、加給年金の対象になるかどうかでございますとか、振替加算に関する情報、こういう内容を確定させまして入力する必要があるという部分がございます。配偶者の扶養状況でございますとか障害の程度、あるいは遺族の生計維持関係、あるいは内縁関係など、ケースがそう多いわけではありませんけれども、機械的に判断できずに具体的なケースに応じたきめ細かな判断を要するものもでございます。また、システムチェックをかけまして、問題があるとして警告が出た項目につきましても、自動的に要件修正できるわけではございませんで、問題を特定して要件の修正をする、こういうようなところがございます。

(2) のところでございますように、今の年金制度は度重なる制度改正で、特例規定などがたくさんございます。そういう意味で非常に複雑になっておりまして、専門的知識を持って的確に行うという体制が必要だと思っております。また、年金記録の確認を裁定審査の段階では改めてしっかりやると、こういうところも必要かと思っております。

その下の将来的な方向でございますけれども、現在取り組んでおりますシステム刷新は主に記録管理システムでございますので、その次の課題として年金給付システムの刷新を行う場合には、この給付の裁定審査事務ができるだけ効率的にできるようなシステムの支援機能を強化いたしまして、この審査業務の効率化、迅速化を図ってまいりたいと考えております。

その次の13ページは裁定業務の流れの様子でございます。

14、15、16、17ページは以前にお出ししまし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。

18ページでございますが、厚生年金保険料の納付督促業務でございます。厚生年金保険料の納付督促業務につきましては、滞納処分と密接不可分な業務でございますので、滞納整理の入口に当たるものでございます。また、毎月の数日間集中的な処理を行うこと、またその後の滞納整理事務への速やかな反映を行う必要があるという意味で、年金事務所の滞納整理担当の職員が行う必要があると考えてございます。

具体的な事務のフローを下の図に掲げてございますが、毎月納付でございますので、毎月末の納付状況を翌月の5日ごろまでに確認できるようになります。ここで確認いたしまして、滞納が発生いたしますと滞納リストを出しまして、新規滞納事業所であれば電話などによりまして滞納事業主に接触するというところを行います。制度の趣旨の説明、滞納理由や納付可能日の聴取などを通じまして、自主納付、早期の納付を促すとともに、事業所の状況を把握いたしまして、倒産が見込まれるような場合であれば直ちに督促状を出しまして、右下でございますけれども、滞納処分にすぐ入る。また、納付計画を出して分割納付など支払えるような事情があるということが分かれば、その右側でございますけれども、毎月10日ごろまでに法律上の手続である督促状を送付いたしまして、納付計画を出しても

らいまして滞納処分の猶予をして、履行監視をしていくというようなステップでございます。そういう意味で、国民年金の場合と異なりまして、非常に滞納処分との一連の流れの中で納付督促を行っていくというものでございます。

1枚おめくりいただきました19ページは、これにつきまして納付督促業務を外部委託できないかどうかいろいろ検討してみました。検討してみましたけれども、今申し上げたような滞納処分との不可分な流れの中でのものであること、②として毎月の数日間スポット的に生じる業務でありまして、滞納整理の中で一括して電話した方が効果的だと、こういうような整理でございます。

もう1枚おめくりいただきまして、国民年金保険料の納付督促を市場化テストで外部委託に出しております。これとの関係、なぜ違うのかということでございます。20ページでございますように、まず保険料の滞納の性格といたしまして、厚生年金保険料につきましては、非常に事業所ごとの金額が大きいということ、また事業主が滞納した場合でも被保険者の年金給付、あるいは政府管掌の健康保険ですと健保の保険証もそのまま出ていると、こういうようなことでございます。また、労使折半の保険料でございますので、事業主が保険料の本人負担分を預かっているという状態にありますので、迅速に徴収をする必要がある。一方、その右側、国民年金保険料でございますと、厚生年金に比しまして金額が比較的小さいことと、未納であれば本人の年金給付に結び付かない、また被保険者個人の保険料であるということから、いきなり滞納処分というように進んでいくのではなくて、穏やかな納付督促を行っていくという関係でございます。

実際法律上も、その下にありますように、厚生年金保険法につきましては「督促しなければならない」となっておりまして、すべて行っております。一方、国民年金の場合には「督促することができる」と法律上なっておりますので、まずは丁寧な納付督促によりまして理解を得ていくというような活動をしてございます。

以下、その下の納付督促・指導でございますけれども、厚生年金ですと納付計画の策定などを行っており、単なる納付督促にとどまらないという性質の違いがあります。

1枚おめくりいただきまして、21ページでございますけれども、年金相談業務でございます。年金相談業務につきましては、分かりやすいお知らせの郵送、電話、インターネットなどによりまして、お客さまに年金事務所などにできるだけお越しいただかなくてもよくするということがサービスの向上の基本であろうと思っております。その上で、簡易・定型的なものは外部委託のコールセンターによる電話相談、また社会保険労務士や市町村などの身近な年金相談の推進。その上で、年金事務所の窓口相談あるいは出張相談につきましては、正規職員と社会保険労務士、また有期雇用の契約職員の三者を適切に組み合わせしていくというような考え方がございます。

年金事務所の分室的な位置付けであります年金相談センターは駅前など便利なところがございますけれども、それぞれ年金事務所のサテライト的な設置をしていますが、これにつきましては社会保険労務士会に運営委託すると、このような考え方で整理をしているわ

けてございます。

中ほどの年金事務所の来訪相談の窓口のところにありますように、お客様の権利義務に関連することですので、しっかりとした対応を取るわけでございますけれども、通常の年金事務所では正規職員は2、3人程度に限定いたしまして、社会保険労務士や有期雇用を活用する、このような態勢でございます。また、日本年金機構の職員にとりまして、国民の皆様と直接接する重要な機会でございますので、この程度の人員は用意しておく必要があるのではないかと考えてございます。

以上が資料その1でございます。

通して説明させていただきます。ヒアリング資料2でございます。

これにつきましては、前回日本年金機構におけるガバナンスの強化につきまして、どのような考えで進めていくのかというご指摘がございました。

表紙をおめくりいただきました1枚目でございますけれども、日本年金機構のガバナンスの強化につきましては、(1)から(7)まで項目が挙げてございますけれども、組織構造の改革や職員の意識改革、業務におけるガバナンスの強化、コンプライアンス(法令遵守)の徹底、監査機能の充実、広聴の強化・業務運営への反映、情報公開、契約の競争性・透明性の確保、こういう柱があろうと存じます。

1枚おめくりいただきまして、組織構造の改革及び職員の意識改革につきましては、一番重要な職員の意識改革という点につきましては、組織内の対話とコミュニケーションを高めまして、日本年金機構の組織目標の共有化を図っていくと、これが一番重要だろうと思っております。

左側でございますように、2段目でございますけれども、そのために三層構造を一掃いたしまして、採用区分別の硬直的な人事は一掃いたしまして一体感を共有できるようにする、職員は本部で一括採用する、また地方の幹部人事も本部直轄で行う、このような組織としていく必要があると考えてございます。また、人事評価の徹底につきましても、メリハリの利いた人事、あるいは給与体系を採っていくということでございます。

それから、右側にあります3項目でございますけれども、外部からの人材の積極的な採用、それから内部の人材につきまして、中央と地方の別、あるいは年齢の序列を取り払いまして、能力、適性による優秀な人材を積極登用する。

また、その下でございますけれども、長期的な視野に立った人材育成が重要でございます。日本年金機構の職員のキャリアパターンを構築いたしまして、優秀な企画立案部門の人材、あるいは幹部人材を育成するというような考え方でございまして、全国一括採用した職員の中から優秀な人材をしっかりと選抜、育成していくというようなことでございます。

1枚おめくりいただきまして、業務におけるガバナンスの強化でございますが、1つは全国統一の業務マニュアルの精緻化・改良を進めまして、業務マニュアルに基づく業務執行を徹底することが大事だろうと思っております。その上で、問題発見・改善のサイクルを

構築いたしまして、ガバナンスを機能するようにするということとございます。

下の図にありますように、真ん中の中ほどに「問題の探知」とございますけれども、これは苦情の受付でございますとか、通報の受付でございますとか、改善提案、監査の実施、いろいろなチャンネルで問題を探知すると。不適正な処理、不効率な処理、不親切な処理、このような問題につきまして探知いたしまして、次に対応策を検討する。問題となった個別事案の対応策のみならず、事務処理全体の改善の検討、再発防止策を検討する。

その矢印の下でございますけれども、改善策・再発防止策を実施する、業務マニュアルを修正し、またシステムの改善も行う、研修とか現場のチェック体制、報告体制などをしっかりさせる。その上で、その左側でございますけれども、業務実施をしっかりと行い、そのフォローアップをしていく。こういう問題発見・改善のサイクルをしっかりと回しながらよりよい事務処理の向上を図る。このような組織にしていく必要があると思っております。

それから、その次のページでございますけれども、コンプライアンス（法令遵守）の徹底ということが大事であります。図にありますように、職員からの内部通報、それから外部の方からの外部通報を取り入れる窓口でございますが、組織に設けます内部窓口の他に、外部弁護士事務所にお問い合わせ外部窓口、この2つを設けて法令遵守委員会で審議し対応していく。法令遵守委員会の中にも外部弁護士に外部委員としてお願いいたしまして、直接委員長である理事長に助言もするという形でございます。

コンプライアンス（法令遵守）につきましては、その次のページでございますけれども、先行的に社会保険庁において実施をしております。平成16年10月から法令遵守委員会、内部通報窓口という体制を取ってございましたけれども、今般これを拡充いたしまして、本年4月からこの図にあります外部弁護士への委託をスタートさせてございます。この外部窓口弁護士は職員からの通報、それから職員以外からの通報、両方窓口として受けまして、社会保険庁の法令遵守委員会の事務局にも通報を回すとともに、その進捗のチェック、あるいは指導・助言もしつつ、また同じ弁護士事務所の他の弁護士の方ですけれども、法令遵守委員会に外部委員として入っていただきまして、委員会に参加するのみならず直接助言もしていただく、このような体制を4月からスタートさせております。

1 ページおめぐりいただきまして、監査機能の充実でございます。監査につきましては、法律上、会計監査人を選任するわけでございますけれども、外部監査を設ける。また、監事につきましては、財務・業務の監査でございますけれども、これにつきましては外部人材を充てることによりまして、しっかりと監査できるようにする。また、内部監査部門でございますけれども、機構本部に監査部門を設けて、しっかりと監査するわけでございますけれども、内部監査の質の向上が重要だと考えておりまして、その右側でございますように、抜き打ち監査でございますとか、重点を絞って徹底的に調べるような監査、あるいはシステムを用いた監査、それから内部監査部門には民間人材を活用いたしまして、そういう視点で見る、あるいは民間の監査機関の手法でございますとかノウハウを導入して

いく、監査マニュアルを作る、監査結果を公表する、このような内部監査の質の向上を図ってまいりたいと考えております。

それから、1ページおめくりいただきまして、広聴の強化でございます。図の右の方にありますように広聴の強化、3つチャンネルがございます。ホームページや郵便などのご意見、ご要望をしっかりと受け付ける。2つ目でございますが、現場窓口での苦情をお客様の声としてしっかりと集約する。また、現場の窓口などでお客様満足度調査を行う。こういうところで国民の声をしっかりと受け止めてまいりたいと考えております。

また、左側でございますけれども、運営評議会を設けるということございまして、被保険者、事業主、受給権者、その他の関係者の意見を反映させる。この運営評議会につきましては、理事長に対しまして報告を求めたり改善意見をすることができるような形といたしまして、機能強化を図りたいと考えてございます。

1ページおめくりいただきまして、情報公開でございます。情報公開につきましては、左側にありますように、日本年金機構法におきましても公表が義務付けられている条文が多数ございます。業務方法書などがございますとか、役員に関する情報、あるいは職員の給与に関するもの、あるいは中期計画、年度計画などがございまして、その他日本年金機構の業務運営及び組織に関する情報につきましての開示もしっかり行うということがございます。また、日本年金機構は独立行政法人などの保有する情報の公開に関する法律の適用がある法人でございますので、同法に基づく開示請求などにも対応していくということでございます。

1ページおめくりいただきまして、契約の競争性・透明性の確保ということでございます。①一般競争や企画競争の徹底と適正な契約の実施ということでございまして、一般競争又は企画競争を原則としつつ、公法人に移行するメリットを活かして、複数年契約でございますとか合理的な契約形態を活用していきます。

その下、②でございますが、契約におきましての情報公開の徹底ということでございまして、日本年金機構の業務運営に係る各種情報についての情報公開、また独立行政法人などの保有する情報の公開に関する法律に基づく情報開示に対応するわけでございますが、一定額以上の契約の契約内容についてはホームページでの公表、その一定の契約先の概要につきましても公表する。また、日本年金機構法に基づきまして、日本年金機構の業務の委託を受けた者における日本年金機構職員の出向状況について公表し、あるいは委託先における日本年金機構職員であった者の役員の在籍状況があるかないかということも含めまして、一定職以上の日本年金機構職員の再就職情報なども公表すると、このようなことをしっかりといたします。

次のページ、③委託業務の品質管理でございますが、外部委託の際には、委託業務の適正な実施に関しまして、作成又は取得した文書は委託業者から日本年金機構に速やかに提出させる。このようなことを契約に盛り込みまして、そういうような文書につきましては、情報公開請求の対象とするということを考えております。また、業務品質を確保する上で



必要な措置をしっかりと個別に講じていくわけでありまして、そのこのところにつきましては、委託業務の効果測定でございますとか評価でございますとか、またそのような業務を適切に実施できるような人材を日本年金機構の中でしっかりと確保し、外部委託のノウハウを蓄積・向上させていくことが重要と考えております。

次のページは現状の取組、今の社会保険庁における取組でございます。

それから、12ページでございますが、日本年金機構の管理部門の組織機能及び人員のイメージでございます。社会保険庁では、本庁による業務管理が不十分であった組織構造を背景といたしまして、多くの問題点が発生いたしましたので、その反省を踏まえまして、十分なガバナンスができる管理部門を形成していきたいということでございます。

その下の図にありますように、本部の機能別人員数、670人の内訳を申しますと、統括管理で130人、事業企画・指導で190人、システム管理で190人、研修センター、今は社会保険大学校でございますけれども30人、内部監査部門が130人というような内容でございます。

また、その右側、平均的なブロック本部のイメージでございますけれども、1ブロックで85人程度、ブロック内の人事管理などのブロック管理、業務改善・事務所指導が30人程度、それから個別の事案につきましても事務所の支援が入っております。このようなイメージでございます。

次の管理部門の人員シフトのイメージでございますけれども、全体のイメージとしまして、現状の社会保険事務局につきましては、一番下にありますようなブロック化による減でございますとか、バックオフィス業務の効率化などをして縮小するとともに、社会保険事務局から業務を本部集約いたしまして、本部の人員を厚くする。このようなことでございますが、全体としてはしっかりとスリム化になるようなことで検討してございます。

次の14ページ、15ページについては、詳細なイメージでございます。

続きまして、資料の3でございます。

資料の3につきましては、前回委員から日本年金機構への移行時、あるいはそれ以降の人員がどういう関係になるのかを整理するようにというご指示がございました。

資料3の表紙をめくっていただいた1ページでございます。この関係図は若干複雑でございますけれども、平成21年1月ごろには職員の採用内定をする。その時点における人員規模、先般の資料でお出ししている数字では1万3,730人程度ということでございますが、機構発足の1年前ほどに採用内定をいたしまして、その後採用されなかった職員の分限免職回避のために再就職の斡旋などの努力が必要でございますので、1年ほど期間を取るわけでございますが、一方で平成22年1月の機構設立時の姿を対比させていただきます。

平成22年1月の機構設立時の姿といたしましては、社会保険庁から4月9日、15日に提出させていただきました人員の試算では、まず平成21年4月には定員純減285人程度との見込み。また機構設立時の定員の純減を330人程度と見込み、また外部からの採用数を400人プラスアルファと見込んでおりますので、これを合計いたしますと約1,000人プラスア

ルファでございまして、この分の社会保険庁の職員からの採用枠は少なくとも1,000人以上縮小するという関係でございます。

これを左側でご覧いただきますと、まず採用希望を出さない者がどのぐらい見込まれるかということがございますけれども、参考のところに小さく書いておりますけれども、59歳の者、これは平成21年3月末定年到達でございますけれども154人。また、58歳のうち、21年12月末、機構設立前までに60歳到達は138人でございますまして、これにつきましては日本年金機構の募集が機構設立時で60歳未満と、こういう条件になろうと思っておりますので、採用希望を出さない、あるいは出せない者というようなことが合計で300人程度でございます。

その下、緑色の希望したが採用されない者、この人数につきましては採用審査会で厳しく審査をする関係上、何人になるか分からないわけでございますけれども、この対象につきまして再就職の斡旋、勸奨退職などの分限免職回避の努力を行うということでございます。

その下、緑のところから吹き出しで書いておりますように、希望したが採用されない者の人数につきましては、まずは①採用枠が不足するために採用されない者がおります。更に②でございますが、採用枠があっても採用審査会の厳正な審査の結果、採用されない者がいます。こういうことございまして、ここの部分が膨らめば、その右側、400人プラスアルファのアルファのところ膨らむ。このようなことで考えられるのではないかと考えております。

1枚おめぐりいただきまして、それでは機構移行後の人員削減に対しまして、対応できるのかという点でございます。これにつきましては、四角の枠の中にありますように、毎年度の正規職員の定員の純減は、平均280人程度と見込んでございます。これは(1)のところに図で整理してございますように、機構発足以後に4月9日の会議資料で割り振ってございました削減数、システムの刷新による分でございますとか、事務の集中化による外部委託でございますとか、受付の直送化でございますとか、一次審査の外部委託化でございますとか、こういうものにつきまして機構発足後の減を合計いたしますと1,380人でございます。これを機構発足の翌年度はなかなか減をかけることが難しいかということでございますけれども、平成23年度から平成27年度の間順次発生するというようなことございまして、これを単純に割りますと平均で280人程度でございます。一方、機構発足後の退職をどの程度見込めるかでございますけれども、その下にございますように50歳代の各年次の平均人員、全国健康保険協会の採用内定者を除きますと、大体各年次約260人程度でございます。そういう意味で、毎年の削減がおおむね280人と、定年が260人ございまして、この他一定数の自己都合退職も見込まれるところでございますので、毎年度一定数の新規採用をしながら削減計画を実施していく。こういう関係になろうと考えてございます。

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、ご質問などがありましたらお願いします。

○野村委員 ご説明ありがとうございました。私の方からは1点、まず資料1、その1に関連するご質問をさせていただきたいと思います。

かねてから懸案となっておりました二次審査のところについて、人員の削減に関する問題提起に対するご回答として、さまざまな、まだ最後に残る仕事があるというご説明を頂いたかと思えます。そこで二次審査のところ、ページにいたしますと資料その1の2ページのところに、なおやはり二次審査として残ると言われております「専門的な判断を要する審査」ということで、「記録の取消・訂正を伴う場合」というのがあるわけなのですが、これと今起こっております年金記録問題への対応との整理を教えてくださいたいと思っております。

といいますのは、先ほどご提示いただきましたこの③の具体例としましては、同じ資料の5ページで、定時決定記録が、これは8月31日に退職をして9月4日に資格喪失届を出しますと、資格喪失日である9月1日以降に記録が残ってしまうという具体例が挙がっております。これは別に年金記録問題とは関係なく、制度上起こってしまう例をお挙げいただいております。この場合は9月1日の定時決定記録を消し込まなければいけませんので、その作業については一種処分を伴うということで、職員の方がやるべしとなっております。

今そういう例を頂いているわけなのですが、この③のカテゴリーの中には、いわゆる年金記録問題と言われているもので、その記録が不備であるということが発見されたときの訂正も概念的には含まれるものと思うのです。そういったような業務が残ることを前提にして試算されているのか、それともここで出された人数は、先ほどの例のような、年金記録問題とは別に常に起こり得る、すなわち、今後とも引き続き起こり得る記録の訂正業務に必要な人数ということで試算されたものなのか、その点を確認させていただきたいと思えます。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 ご指摘の点につきましては、定時の通常生じる事務としてのものを想定した部分でございます。このところの流れは、資格取得届でございますとか算定基礎届などのものにつきまして、事務処理の過程の中で発生するものというように整理をしております。

○野村委員 そうしますと、他の専門的判断を要する事項というのは、私が必ずしも全部理解しているとは限りませんが、多くの場合、厚生年金について事業所の方から出てくるもの。例えば標準報酬月額でありますとか、そういった有資格者などについての被保険者の届出について、事業所への確認が必要であったりするような、いわば不正の申請があったようなケースの場合、あったのではないかと思われる場合にエラー表示が出て、それに対して確認をするといったような、業務の必要性がある程度ここに含まれている感があるわけなのですが。それがどのぐらいの規模を想定されているのか、更に今出てきました③

のようなものというのは、これはかなりレアなケースのような気もするのですが、8月31日の退職のときは確かにこういう状態になると思いますが、9月1日が定時決定の記録の書き込みの日ですので、これをまたいでなければこういうような問題は起こらないはずですから、そうするとかなり例としては限られているのかという感じもします。本当に作業量としてどのような規模があるとお考えになっておられるのでしょうか。少し人数のところ、積算の根拠が見えないのですが。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 年金記録の取消・訂正でございますけれども、これの実際の件数は、年間数万件ほどこのような事務プロセスの中でございます。これは一例を挙げさせていただきましたが、あるいは事業所から事後に訂正が来る場合などを含めると、数万件単位での記録訂正は発生してございます。

○野村委員 その数万件というのは、年金記録問題があることが前提となっている数万件ではないですね。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 平時の流れの中で発生するものでございます。

○野村委員 分かりました。

○大山委員 同じく資料1の2ページ目に関して質問したいと思います。ここに電子申請と届書のOCR処理の方式と2つ書いてあって、自動登録で一次審査の方に行くという形になっています。下の吹き出しのところを見ると、届書など情報のコンピュータによる機械審査、警告表示なしだとそのまま右に行くというフローが書かれていますが、警告表示ありとなるのは実際何%ぐらいで、どれぐらいの件数があるのかが、もし分かれば教えていただけませんか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 これにつきましては、実際どのようになるかというのは、これから設定要件をどのようにしていくかということに関わりますので、なかなか数字を見込むことは難しいわけでございますけれども、実際、社会保険事務局、社会保険事務所に聞き取った中では、基本的に問題なしと言えるようなものというのは95%程度はあるのではないかと思います。これは聞き取り調査によるものでございますので、明確にどういうものが何件といったしっかりしたものは、例として持ち合わせてございません。

○大山委員 もし5%あるとすればなおのことですが、OCR処理で読んで誤読がないかを確認し、更に警告表示がでる場合という流れになっていますが、これは電子申請で来るとすれば、すなわち後でコンピュータでチェックするのを前もってできるようにすれば、大幅にここでのやり取りは減るのではないのでしょうか。そうすれば、届書の下の方のフローにある補正、返戻などというのは、これは届出が間違っているのですから、届出をする本人が直すのが当たり前の話だと思いますので、それによってこの業務はかなり軽くなるのではないかと思います。

それから、12ページですが、この話はちょっと長くなるので後にします。

13ページに先に行かせてください。13ページの裁定業務の流れのところですが、これも今と同じと思います。受付の窓口でせつかく相談をしているのであれば、その場でコンピ

ュータに入力し、それを出力して本人に確認するような形を取れば、その後のOCR処理の話は一切無くなると思います。なぜここをこういう形ではなく、わざわざ裁定請求書を紙に打ち出して、それをOCR処理という手続をやろうとするのでしょうか。その辺のところの基本的な考え方がやはりまだ不十分ではないかと思いますので、是非ここについても再検討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 まず、2ページでございますけれども、若干資料の記載が不備でございまして、十分なご説明ができませんでした。大山委員ご指摘のとおりでございます。電子申請で来る場合には、入力項目に未記入項目があるかとか、あるいは論理的にあり得ない日付が入っているとか、このところは現状の磁気媒体プログラムなどでもチェックをかけてから来ますので、そういう意味では電子申請前にそこはチェックされて、そういうものはきれいなデータとして入ってくるようになっていきます。

あと、既保有情報との不一致でございまして、あるいは先ほどのような金額が非常に低いので内容を審査しなければいけないとか、そういう部分は残りますけれども、ご指摘のように電子申請になれば、一次審査の部分もかなり業務量が減るという前提でございまして。そのところは左下のところに、OCR読み取り及び一次審査の一部が減ると簡単にしか書いておりませんので、大変失礼いたしました。

それから、次の13ページでございますが、年金相談の窓口でいろいろ聞き取りながら確認をしていくということで、年金相談の窓口でその入力などをしてはということでございますけれども、実際のところこの年金相談の窓口でいろいろ相談をしながら、あわせて入力も分散をしてやるとなると、効率的でないのではないかということで、別途裁定請求書を集約処理するというような考え方でフローを考えてございます。

また、年金相談は、58歳通知を行う段階とか、実際の請求よりも割合早い段階で年金相談を行って、そこで確認が済んだものにつきまして、実際の裁定請求の時期にその内容を事前印刷して本人に送付するターンアラウンドの方式を行ってございます。そういう時間が離れていたりするものでございますので、このようなフローを考えてございます。

○大山委員 今では、十分な回答になっていないと思います。なぜならば、年金相談のところで1件当たりにかかる時間は何分でしょう。それに対して効率が落ちるといっては理解できません。なぜもう一回、もちろんすぐに入力できないものがあるのは仕方ないですが、なぜわざわざ紙を出して手間を増やしているのかということをお願いしているのです。やはり徹底して紙を減らすという基本的な考え方をするのが、今、日本年金機構に求められている話なので、それに対する答えとして考えていただきたいと思います。

植田社会保険業務センター副所長 副所長の植田でございます。

年金相談の実態から申し上げますと、その場で裁定請求書を我々が受け付けるというよりも、事前に老後の生活設計や年金額の試算をしたりする、そういう方が結構たくさんおられます。そこで元々ターンアラウンドで本人のところに裁定請求書をお送りしているものですから、正式に出していただくときには、こういう書類とこういう書類を付けて郵送

してくださいというケースが結構あるのです。そうすると2回来ていただく必要はありませんので、郵送したものをOCR処理で読ませよう。今の時点ではOCR処理では読めませんで、入力ということに現行ではなりますけれども、このフローはそういう現状を前提にしてといいたいでしょうか、踏まえて書いてあるのだとご理解いただければと思います。

○岩瀬委員 資料1の18ページ目と21ページ目についてお聞きしたいのですが、この厚生年金の納付督促業務の事務の流れというのは、今現在やっている流れですね。日本年金機構になっても同じようなことをやるということですか。まずそれを聞きたいのですが。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 厚生年金保険料の納付督促業務につきましては、基本的に同じ流れになると思います。

○岩瀬委員 同じ流れですね。要するに、これは外に出せないという理由を縷々先ほどお話しされていましたが、今現在この流れの中で実際きちんと納付督促ができていくかという点、できていないわけですか。きちんと相手の滞納事業所の財産状況も調べて、家賃収入があるから差押えができるということまで調べても、実際に差押えをしてこなかった例というのはたくさんあったと思うのです。僕自身の持っている資料の中にも、実際に全部調べて、証拠書類のようなものを持って、差押えをしていないわけですか。なぜやらないかという点、面倒だからやらなかったというのが、今までの社会保険庁の体質なわけですか。これが新しい組織に移行したときに、同じようなやり方でやって納付督促業務がきちんとできるとはとても思えないわけですか。むしろ外に出して、そういう督促業務をやらしてもらった方が、効率が上がるのではないかと思うのですが、その点のお考えをお聞かせいただけますか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 その点につきましては、これまで滞納処分を年間2万件ほど厚生年金で行っておりますけれども、岩瀬委員ご指摘のどこまで現場でできているのかという点がございます。現在、滞納処分につきましては既存のマニュアルはありますが、もう少しどういう場合にどういう段階で差押えに入るかとか、どのような納付計画を立てさせて、どのような履行監視でやっていくのかとか、そのところをしっかりとマニュアルの細部を作るという作業をしてございまして、そのところはしっかりと業務展開を図るようにしてまいりたいと思っています。

○岩瀬委員 ただ、マニュアルを作っても、仕組みをきれいにしても、それは果たして実効性があるものにして動くかどうかというのは非常に疑問なわけですか。特に社会保険庁はいわゆる覚書とか確認書を破棄したといっても、その覚書や確認書の下で何十年とわたって不健全な労使関係が続いてきているわけですか。それが覚書などが無くなったからといって、いきなり変わるとはとても思えないですし、そういったより詳細なマニュアルは、不健全な労使関係の下にずっといた人たちが作るわけですから、とても説得力がないと思うのです。ここはやはり外に出して、外の民間の徹底した効率的な業務に任せるべきではないかと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

○吉岡社会保険庁総務部長 事務の合理化の流れとは別に、本来社会保険事務所あるいは社会保険庁の仕事として、最終的な滞納処分というのは財源の確保ですから、極めて大事な業務であると考えています。特に厚生年金の場合には、一番制度的には古く、昭和17年からの制度ですから、いまだにそういうご指摘を頂くのは、我々としては大変反省をしなければいけないと思っていますし、組織の効率化に伴ってマニュアルの改善などをこれからやらないといけないと考えております。

ただ、将来とも同じような水準に、我々は不十分だのご指摘があればそれに対応しないといけないわけですが、国民年金も昭和36年に制度ができて、これは同じく個人への保険料の徴収、これは国税徴収の例によるということは法律にも立派な条文がございますが、これも残念ながら申し訳ございませんけれども、つい4、5年前までほとんど滞納処分ができていなかった、強制徴収ができていなかったということで、やはり国民年金の財政にも大きな影響を与えるということになっております。

これは村瀬前長官がお見えになってからの大きな改革ですけれども、強制徴収をきちんとルーチンの業務に組み込んで、担当者も決めてやらせるということ、これは全国的なキャンペーンとしてやり始めて、残念ながら今は国民年金保険料の不適正免除問題とか、あるいはそれに続きます年金記録問題でやや足踏みをしておりますが、ただ従前に比べても全国でも1桁、2桁ぐらいのアップということになっております。これは先ほど岩瀬委員がおっしゃいました我々の労使関係の改善も当然必要ですし、きちんとした効率的な制度運営というのは基本中の基本でございますので、そこはきちんとこれから更に取り組みさせていただきたいと考えております。国民年金の例を見ていただければ、我々も気持ちを改めて、改善すべき点はこれからも改善の余地があると考えております。

○岩瀬委員 では、2点目の年金相談業務についてお尋ねしたいのですけれども。ここにお客様に年金事務所などにできるだけお越しいただかなくても良くすることがサービスの向上の基本とお書きになっておりますけれども、そうであるならば、やはり前々から何度も言うように、ウィンドマシンを市町村に約2,000カ所、この記録問題で緊急に対応する方向で今ご検討されているようすけれども、それを記録問題だけで終わらせるのではなくて、恒常的に市町村と契約するということはお考えになっているのかということをお聞きしたい。それとコールセンターの対応ですけれども、これは日本年金機構に移っても、ある一定の席数を確保して、きちんとした対応を続けるのか。続ける場合に、海外の例を見ますと、やはり24時間対応をすとかということも、僕が以前ドイツに行ったときはやっていたようすけれども、応答する時間を5時で切るとか6時で切るのではなくて、働いている方たちのために夜遅くまで開くとか、そういうことはお考えになっているのかどうかということをお聞きしたいと思います。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 まず1点目の年金相談、市町村への取組でございます。これにつきましては今の年金記録問題にとどまらず、日本年金機構への移行後の恒常的な姿としても、市町村に委託契約を結ぶなどで協力していただき、できるだけたくさんの方

ころにやっていただけるような働きかけを続けていきたいと思っております。

それから、コールセンターでございますけれども、これも年金相談につきましてのコールセンター、大きなものを3つに集約化いたしますけれども、これは日本年金機構への移行後の体制として存続していくものでございます。ご指摘いただいたような時間の延長でございますとか、あるいは土日も開くというような体制は、いろいろコスト面はありますけれども、そここのところの兼ね合いを見ながら、どういう時間帯に開けるのが最もよいかということを考えていく。できるだけ柔軟な対応をしていくということだろうと考えてございます。

○岩瀬委員 もう1点よろしいでしょうか。市町村との協力関係ですけれども、協力していただける市町村というのはどういう市町村なのですか。むしろ、協力を求めて、いただけるかいただけないかというよりも、全市町村に協力を求めるという姿勢が必要なのではないかと思うのですが、その点はいかがですか。

○吉岡社会保険庁総務部長 前回もご質疑のあった点でございますが、長官からもお答えいたしましたけれども、まずこの特に年金記録問題、現下社会保険事務所が非常に混雑しているという中で、いろいろ外部のお助けを頂くという意味で、市町村の協力というのは、これはかつて国民年金の事務をやっていたところですから、非常に頼りになる可能性がございます。

それで、協力いただけるかどうかということについては、すべての市町村に対しまして調査を行っておりますが、その中で端末の配置も含めて協力をするというお申出は約200弱ほどの市町村があると、担当から聞いております。

ただ、必ずしもそういう形で是非協力したい、端末を設置してでもという市町村と、現下首都圏を中心に、例えば関東エリアでいいますと千葉とか埼玉とか神奈川でございますけれども、そういう非常に社会保険事務所が年金相談で混雑している、その周辺あるいは管轄下の市町村については、まだもう1つ、端末の設置による協力のお申出がない。1つ申し上げますと、そういう協力をしたいというお申出のある市町村と、我々が今優先順位をつけて、特に協力いただきたい社会保険事務所の周辺の市町村の対応と、ちょっとミスマッチがあると聞いております。

ただ、それにつきましては、まずご希望のある市町村には計画的に端末を配置していくということで、現在まで約80台弱の設置を決定しております。当然ご希望のある市町村は優先的にやっていきますし、また一方あわせて、どうしてもお客様の利便ということを考えて、大都市近郊の周辺あるいはそこを管轄する市町村には、是非ご協力いただくという形で更にお声掛けをして、ウィンドマシンの無尽蔵にあるわけではございませんので、有効な配置に努めていきたいと、このように考えております。

○岩瀬委員 最後に1つだけお聞きしたいのですけれども、希望がない市町村というのは僕はちょっと理解できないのですけれども。どの市町村も今、これは少し年金業務から離れますけれども、記録問題で市町村にはいろいろな人が殺到しているわけです。市町村の



人たちの声を聞くと、そこで怒鳴られたりとか非常に困っている。これは首都圏だけではなく、地方でも今混んでいて、非常に対応に苦慮しているわけです。希望しないということ自体が、どういう協力の求め方をしているのか、どういう条件をお付けになって手を挙げさせているのか、その辺を教えてくださいませんか。

○吉岡社会保険庁総務部長 細かく分析した数字は今日手元に持っていませんけれども、1つには各市町村で端末を設置するほどでなくても、市町村にいらっしゃっている地元の方のご相談に応じるために、前もどこかで説明したかと思うのですけれども、社会保険事務所には端末がございますから、最寄りの市町村から電話をしていただく。ダイレクトに通じるホットラインという形で非常勤職員が今対応しており、全国で今200人ほど配置をしています。全社会保険事務所というわけではございませんが、それで電話を通してある程度対応できるという、今そういうインフラが1つございます。

もう1つは、これは全部の市町村に言えるかどうか分かりませんが、やはり端末を市町村に設置しますと、これは市町村のツールとして入ってくるわけですから、どうしても市町村の責任できちんとした、それに対応するオペレーターといえますか、人を確保するのがなかなか難しいという市町村もあるように聞いております。

先般、埼玉県の所沢社会保険事務所に行ってきました、管下の市町村の協力状況なり、端末の希望はいかがですかという話を聞いたのですが、去年6、7月に非常にねんきん特別便専用ダイヤルがパンクをしかけた状況のときに、やはり市町村もいろいろな形で協力をしたという申出が、ある埼玉県の大きな市からありました。その後打診してみたところ、やはり端末を設置してもらってもなかなか人の確保といえますか、端末を設置した以上はそれを有効に活用したいという面で、何とか使いたいものだけでも、ちょっと二の足を踏んでいるというところもある。その反面で、同じ埼玉県の志木市においては、これは市長がたまたま社会保険労務士の資格をお持ちと聞いておりますが、非常に前向きに取り組んでいただいている。

そこはその市町村としての優先順位、人についての優先順位も含めて、そういう端末があれば是非住民サービスをやりたいというところで、少し差が出ているのではないかと思います。ただその辺りは、いろいろ事情もお聞きした上で、何か端末以外でご協力できることがあるかどうかも含めて、今担当の方でいろいろ腐心をしているところでございます。

○岩瀬委員 いろいろありますけれども、一人で聞くのもどうかと思いますから、また後で聞きます。

○本田座長 斎藤委員。

○斎藤委員 人手を減らす一番いい方法は、機械ができることは機械にやらせて人間がやらないことだと思います。納付督促業務というのがよく分からないのですが、滞納している方に対して督促をするというのは分かりますけれども、新たに適用対象に入る方には銀行の自動引落しを義務化するかそういうような形で、銀行にこの業務を代わってやってもらうというような形に変更できないものなのではないでしょうか。その強制力を持たせられない

としたら、持たせるためには何ができるのでしょうか。それを教えていただければと思います。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 口座振込につきましては、基本的には口座振込率は今非常に高くなっております。特に厚生年金の方ですと、ほとんどのところが口座振込になっております。ただ、実際会社の経営が悪くなってくると、その口座から毎月の決まった日に金額が落ちないと、引き落とせないと、こういうようなことがあったりいたしまして、そういうときにいつ入金できますかとお聞きするというようなことをやっております。

そういう意味では、口座振込につきましては、強力をお願いをしています。なかなか法律上の義務というところまではできるかどうかという点がございませうけれども、これにつきましてはかなり高い口座振込率になっております。

○野村委員 今回の納付の督促状の送付などに関する業務に関してなのですが、この部分でいわゆる標準報酬月額調整でありますとか、遡及全喪と言われている現象が生じてきたわけですね。要するに滞納が続いている事業所に対して、滞納処分の手続をするのが大変なので、例えば事業所の方の標準報酬月額を落として、それで既に納付されていたもので相殺するというようなやり方をしたり、あるいは事業所自体の資格、従業員が本当はたくさん保険料を払っているにもかかわらず、数年前にもう既に資格を喪失したということで、一斉に資格喪失をやることによって未納分を消してしまうというような業務を、この部分で行ってきたのではないかということが疑われたり、あるいは指摘されたりしているわけなのですが。そういう意味では社会保険庁の職員がやるということに、一種コンフリクトが生じているわけで、ある意味では職員がやることに不信感が生じているのです。そこはむしろ外出しをした方が、サービシング業のような形で、外できちんと徴収する人はただ徴収の仕事をするだけですので、別に消し込みなどをする必要は全く無くなりますから、そちらの方が健全なのではないかというご指摘がもしあったとすると、それに対してはどうお答えになられるでしょうか。

○吉岡社会保険庁総務部長 先ほど申し上げましたように、こういう任意で納めていただけない方に対して年金制度維持の観点からきちんとお金を徴収するということは、本来我々がきちんと全面的に責任を持ってやらないといけない仕事でございます。今、野村委員のご指摘のように、昨年末には大変申し訳ない延滞金についての不正な取扱いがございまして、今調査中でございますけれども、そういう今の事象としては胸を張ることはできない状況もございませうけれども、やはりこれはある意味では公権力の裏打ち、日本年金機構であっても非常に公権力の行使に近い部分ということで、やはり日本年金機構の職員がきちんと責任を持ってやらないといけない業務でございます。コア中のコアという業務でございますので、いろいろ是正すべきは是正をした上で、きちんと肝といたしますか、要のところは職員で対応してまいりたいと考えております。

○野村委員 もう申し上げますが、例えば私は弁護士でありますけれども、こういうのを、普段いろいろなところから頼まれて督促をして、それで場合によっては法律上の措置

を取るということを頻繁に行っておりますが、私どもでなくてもサービサーという業務をやっておられる会社もあるわけです。そこは法令上私たちの弁護士業務の一部の免除、要するに非弁活動に当たらないという、そういった法律上の根拠を持って、法務省の監督下でサービシング業務をやっている方々というのはおられるわけですから、そういう方々に外に出してきちんとやっていただくということに、何の支障もないような形だと私は思いますけれども、意見としてだけ申し上げさせていただきます。

○本田座長 今の件で大変問題になっているのは、市場化テストなどの場合です。国税の徴収、差押え、まさに公権力の行使ということです。今説明のあった弁護士法72条の適用除外というのは、国民年金の場合は「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」で適用除外をして、保険料の納付の請求について、弁護士でないとできないというところは外していますけれども、強制徴収なり差押えというところは、今のところは官民競争入札等監理委員会の方で、可能なのではないかとすることをしょっちゅう言うのですけれども、公権力の行使でそれはできませんというのが政府の方のご答弁だと思っただけですが、そのような感じではないですか。

○大山委員 少し違う話で恐縮なのですが、その3のところですか。人員数の比較の關係のところ、精査中と書いてあるので今後変わるのかもしれませんが、社会保険庁の職員数と日本年金機構設立時の人員数の關係のところは、いろいろな難しい問題があるのはよく分かります。しかし、よくこの表を見てみると、この大きさに結構惑わされると思っただけです。例えば、右側の1万2,490人のうち、外部からの採用数はすごく多く見えますが、400人プラスアルファなので実は3%強しかなくて、普通のスケールで書くとこれは見えないぐらいになります。

何を申し上げたいかということ、社会保険庁が日本年金機構に変わって組織も変わる。中の人が変わるとは言いませんが、少なくともやることは変わるという状況から見ると、3%の外部採用を混ぜても、きっと色は変わらないのではないかと懸念をします。

ですから、難しいのは分かりますが、やはり3%ありきというこの話は、そのままだと社会保険庁が日本年金機構に変わっていったときに、国民の信頼を回復できるのかなと心配するというのが私の意見です。

○本田座長 何かご意見に対して。

○吉岡社会保険庁総務部長 それについてはこういう一部を取り上げたのは、できるだけ分かりやすく説明するため、右肩にその旨のお断りはしたつもりでございます。ただ、今大山委員がおっしゃったように、全体の職員に占めるパーセンテージ、これは我々が持たないノウハウを持った方を外部から入れれば入れるほど、やはりそういう効果もあると思います。ただ、必ずしも人数がすべてというわけではなくて、節目節目にきちんと配置をして、それは私ども社会保険庁の職員の中でもきちんとした職員で支えていくということも大事でございますし、現に前にも申し上げましたけれども、民間から所長を8人お受けただけでも大分雰囲気が変わってきている地域もございますので、そういう意味で民

間から人材をお受けするときには、そういうお墨付きの人をきちんと受けて、有効に活用していきたいと考えております。

○八田委員 先ほどの岩瀬委員のご質問なのですけれども、市町村に端末を設置していただく。そのときに今社会保険庁としては、何らかの財政的な負担というのはしているのでしょうか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 市町村への端末の配置につきましては、社会保険庁側で調達したものを、社会保険庁が保有する機器をそのまま貸与するという形です。

○八田委員 でも、市町村でそれを操作するための人員が要りますね。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 人員につきましては、元々協力連携事務でございますので、そういうところにつきましては交付金措置もしておりますけれども、なかなか財政的な枠もありまして、現実問題すべてプラスアルファのところの人員措置を見られるかどうかという点はございます。

○八田委員 ただでやってくださいと言えば、やるわけがないです。当然財政的な措置を、工夫して、やらなければいけないのではないですか。そうしたら、すぐそこで委託がいろいろとできるのではないのでしょうか。もちろん大山委員がおっしゃった制約があると思いますが、それだってある意味ではお金で解決し得ることではないですか。だから、大山委員のご指摘になった制約の下に、限られた端末を最も有効に活用するには、どこどこに設置したらいいのか、そして1台当たり幾らお礼を出すのか。そういうようなことを整理されたら解決するのではないのでしょうか。それが第一です。

それから、ここの説明で、裁定審査業務については基本的には専門知識が要るから外出しはできないという話ですね。そうすると、例えば社会保険庁に過去に勤めていらした方が、育児に手がかからなくなったから戻って仕事をしよう。このような昔この業務をやっていたというような方だと、専門的な知識はあると思います。それから、社会保険庁に勤めておられて退職された、そういう人を雇った民間の組織があるとする、それも知識がありますよね。更に言えば、そういうことに類似した試験制度をきちんとやってパスする、あるいはそういう業務を、元社会保険庁にいた人たちがばかりが働いているようなところでインターンを経験した人、あるいは社会保険庁で一定期間アルバイトした人、そういう人たちに適正な試験をする。そうやれば幾らでもこういう専門知識は外出しできるのではないかと思います。だから、専門知識という説明は理由にならないと思うのです。

それから、この納付督促業務については、公権力の行使ということなのですが、公権力の公使ですけれども、法律的に言えばいろいろ問題があるのでしょうかけれども、基本的に今年度日本年金機構は公務員では無くなるわけです。そこでルビコン川を渡ってしまったので、もう公務員ではないわけです。公務員でなくてもできるならば、そのための法律的な措置がなされているのですから、民間に外出しするときも同じ法律的な措置を取ればできるはずですよ。要するに法律を変えれば済む話で、本質的な問題は何かないと思います。

例えば、専門的知識は専門的知識を付けさせればいいし、もし問題が生じたときに責任

を取ってもらう、重い罰を付けられるということが公務員なのであれば、それに類似の罰を付ければいいし、実際公務員は悪いことばかりしているわけですから、公務員だから悪いことをしないということはありません。

だから要するに、公務員にしておくことが何でどうしても必要なのかというのが、法律ではなくて、もっと機能的に説明していただければ、なるほどということになると思うのですが、それすらも日本年金機構の職員が公務員で無くなっている今、あまり理由としてはあり得ないと思うのですが。

○吉岡社会保険庁総務部長 それぞれ短いお答えになってしまうかもしれませんが、1点目ですけれども、端末を配置したときに、特段1つは、今、企画室長から申し上げましたのは、地方分権法の体系の中で市町村にお願いしている業務について、そういう協力事務ということで、額は少ないですけれども一定の交付金が出されています。しかし、それは我々が思うところに、人に、きちんとそういうお金が使われない可能性もございます。

それで、先ほど我々が今緊急に是非設置してほしい市町村と、ご希望のある市町村とは若干ミスマッチがあると申し上げまして、ご希望に沿って何とかウィンドマシンを配置するとともに、我々としてもここに置きたいという市町村には、やはり端末をもらっても、なかなか人が配置できないという悩みを率直に受け止める必要があると思っています。そうは言っても、社会保険庁の各事務所でも、まさに人があふれんばかりの状態というわけですから、どの程度まで人を割けるかというところは考えないといけません。例えば端末の配置とあわせて社会保険庁の職員も、常時とはいかないまでも、派遣をして協力してもらおう。そういう形で、相談業務の物理的な分散を図っていくことも含めて、今検討しているところでございます。そういう意味で、単に貸すのは機械だけという硬直的な取組ではなくて、やはり現下市町村が抱えている悩みもお聞きしながら、何とか年金相談の混雑の解消ということに結び付けていきたいと思っております。

それから、2点目に、必ずしもこれは職員でなくても、かつて職員だった人とか、いろいろな形の人を活用するということですが、現にそういう形で一度離職された方を活用している県もございます。ちょうど昨年からはまった年金記録確認第三者委員会。総務省の方のご協力を頂戴していますけれども、ここの審査チームを増強するに当たりまして、社会保険庁の職員はかなり払底をしてしまい、その上で全国で今大体65歳までぐらいの方で常勤の仕事を持たない社会保険庁OBが数百人いらっしゃいまして、こういう方が非常勤として、週3日であっても審査委員会のチームに入ってください。今はもう恐らく7、80人ぐらい補充といえますか、ご協力いただいているということで、年齢的には少し高めですけれども、そういうノウハウを持った方にいろいろな活躍をしていただくということも、年金記録確認第三者委員会での対応を突破口に、これから考えていきたいと思っています。

3点目の公権力に関する議論は、この会議でも議論させていただきました。公務員の信頼が揺らいでおりますけれども、公務員の信頼性というのは、やはり身分的にいろいろな誘惑から排除される身分保障があって、だからこそいろいろな公正性をきちんと担保でき

るとというのが本則で、そこで公権力を伴う仕事というのは、現在も大部分は公務員がやっております。ただ、それをあえて効率化するために民間に出すというときには、やはりその基本を踏まえた対応ということで、やはりそういうものは特別法といいますか、今回の場合は日本年金機構法ですが、厚生労働大臣のきちんとした監督の下で、初めて民間のいろいろな人にもそういう公権力の行使をさせることができる。そういう意味で、やはり法律の趣旨からすれば、公権力の行使については公務員自身が行うか、あるいは特別の法律に基づいて、きちんと所管官庁の監督を受けた者の下で行われるというのが、長期的に見れば国民からの信頼を担保する道ではないかと考えております。

○小畠委員 まずお聞きしたいのですけれども、資料2ですが、9ページの下から4行目に「機構の業務の委託を受けた者における機構の職員の出向状況」とあります。この出向というのは、上の方に書いてある委託業務の品質管理のための出向と考えてよろしいのですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 これは具体的な限定はなく、出向があった場合にはきちんと公表するという事です。あとは、出向の必要性につきましては、具体的な個別ケースとしては、ご指摘のような品質管理のためとか、そのようなことはあろうかと思いません。

○小畠委員 その10ページとも関連するのですけれども、この業務委託の場合に「委託業者へ要請を行うなど、業務品質を確保する上で必要な措置を講ずる」と書いてあるのですけれども、業務委託については、少しでも指揮命令に該当するものであれば駄目だという見解もあります。品質管理のためということであれば、当然常識的な範囲で一定の指図などは行うことができるということについて、社会保険庁は厚生労働省の外局として位置付けられているわけですから、本省の確認をまず取られた方がいいのではないかと思います。

それとの関連で、品質管理ということから、例えば在籍出向という方法を考えておられるのかもしれませんが、出向先が子会社とか関連会社の場合ですと、在籍出向者を通じた指揮命令も認められるけれども、そのような関係のない出向先の場合には、在籍出向それ自体が職業安定法に違反するという考え方もあります。そうした疑念を払拭するためにも、常識的な範囲では、委託業務の品質管理のためにいろいろなことが可能であるということ、あらかじめ本省の確認を取る形で明確にされておいた方が後々トラブルにならなくていいのではないかと、思います。

○本田座長 趣旨は分かりましたか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 十分いろいろ検討してまいりたいと思います。

○岩瀬委員 年金相談業務について、先ほどのご説明だとウィンドマシ人と人を出せばいいだろうと。そういう方向でなかなか協力してもらえない市町村にはお願いしていくという趣旨ですけれども、それだと合理化というところからいくと、かなりおかしくなってしまっているのではないですか、合理化に反する行為だと思います。

元々地方分権一括法が通る前は、厚生年金も国民年金も地方でやってもらっていたので

す。今は国民年金だけお願いしている。厚生年金もお願いするに当たって、元の体制に戻せばそれほど人を出す必要もなく、市町村の方でも人の準備ができるのではないかと思うのです。つまり交付金をきちんと出すか出さないかということだと思ふのです。交付金を出す方向でやっていただくと、年金相談業務もかなり窓口が広がるし、社会保険庁の職員の人員削減にもつながる。非常によろしいかと思ひますけれども、その点は是非もう一度お考へいただきたいというのが、まずお願いで一つあります。

もう1つは、資料2を拝見してしまひて、いろいろなガバナンス強化、あるいは企画力の高い人材を登用するのだとか、内部でのチェック体制を確立するのだというようなことをいろいろお書きになってしまひますけれども、果たしてこういう文言が実現できるのかどうか。具体策というものを次回以降で結構なので、どういふことをすればこれが実現できるのかというのをを出していただかせんでしうか。

というの、いまだに社会保険庁の中にはヤミ専従があるのではないかとされているわけです。離席をしてヤミ専従をする人はもうほとんどいなくなっていると思ひます。それはいないと思ひます。けれど、机で仕事をしているふりをして、組合活動をしている人たちもいる可能性があるわけです。それを上司がチェックできないがゆえに、ヤミ専従の人たちに超過勤務手当なども払ってきているわけです。そういうことがいまだにある可能性もある。そういうものを防止する意味でも、具体的にどうすればガバナンスが利くのかということ、言葉ではなくて具体策として出していただかないと、なかなか国民の納得が得られないのではないかと思ひますので、それを是非お願いしたいと思ひます。

○本田座長 今のことで私も少しお聞きしたかったのは、5ページのコンプライアンスの件で、この4月からスタートしたとのことですが、どうですか、内部なり外部なりからもう通報が入っておりますか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 内部通報の窓口は、昨年来かなりの件数が出ております。

○本田座長 いや、外部の方は4月1日から。職員も外部の人もそこへ行けるといふことですね。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 外部の窓口をオープンしたのは、実は昨日でございます。

○本田座長 4月1日からかと思つたのですが。

あと、12ページの資料ですが、これは管理部門の組織機能及び人員といふことでイメージと書いておられるのですけれども、積算根拠といひますか、ぱっと見た感じ内部監査の130人は何でこれほど要るのか。内部監査が大事なことは分かるのですけれども、これほどの人数が本部にいてどうするのか。その他にも統括管理とかに数字が挙がっているのですけれども、そこらをもう少し社会保険庁の方でも検討していただきたい。本部機能として別にブロック本部でも同じことをされるわけですね。ブロック本部の年金事務所に対する支援とかは、ある程度傘下の年金事務所が40カ所ぐらいあるわけですから分かるのだ

けれども、内部管理が大事だとかということで、ぼんと人数だけ出されると、常識的な感じからいってこれほど要るのかという感じもいたします。もしよろしければもう少し社会保険庁の方で検討してみていただきたいと思います。

その具体的なものが14ページ以降に書いてありますけれども、いちいち私から細かいことを言う気はありませんけれども、社会保険庁の方も今一度見ていただきたいと思います。

あと、大山委員、先ほど12ページは後ほどおっしゃったので。

○大山委員 資料1の12ページの(2)で「制度が複雑であること」と書いてあります。これを見ていて現実はそのだというのは分かっています。例え話で不謹慎かもしれませんが、分かりやすくするために、例えばトランプのゲームは難しいと皆興味を失ってやらなくなります。分かりやすくないと、要は理解できないし、おもしろいとも思いません。制度が複雑ということは分かりにくいという話になっています。今一番必要なのは、年金制度そのものに対する国民の理解を深めていただく、そしてその信頼を回復するということであると思います。そうすると、制度が複雑であることで終わっていることが本当に正しいのかと思うということです。元々特例がいろいろ出てくるのは、歴史的な背景と過去のいろいろな経緯であって、仕方がない事情はあるとは思いますが、これは社会保険庁に申し上げるべきなのか、厚生労働省の年金局に申し上げるべきか、あるいは行政改革の渡辺大臣に申し上げるべきことか分かりませんが、何しろそういう複雑な制度をできるだけ単純化できるような形に変えていくのが必要なのではないだろうかと思うということです。

八田委員 厚生労働省の年金局とそれから日本年金機構との関係なのですけれども、私が思うには日本年金機構の本来業務というのは、なるべく責任者を一元化して、例えばヤミ専従が今後見つかったら誰が責任を取って辞めるのかということ、最初に明確にしておくことが必要だと思うのです。それはやはり日本年金機構だと思うのです、もう厚生労働省は関係ない。そういう責任の一元化をすることが必要だと思うのです。

一方、今大山委員がお話しになったような、制度が複雑である。だから制度自身を変えてほしいという現場からの要望があると思うのです。その要望を吸収するために、何も厚生労働省の年金局の人が日本年金機構にいる必要は全然なくて、日本年金機構の人が年金局の委員会か何かに行き行って話せばそれで済むことだと私は思うのですが、今のご予定では、そのような現場の意見を年金制度そのものに反映させる仕組みとしては、どのように考えていらっしゃいますか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 日本年金機構と年金局の間では、日常的に法律を改正してほしい事項ですとか、当然そういうコミュニケーション、意見交換を緊密にしていくということだろうと思っております。また、厚生労働省の人間が現場の事情もよく分かるようにということで、若いうちに現場に出向するなど、こういう相互の人事交流などもしながらやっていくというようなことで考えております。

○八田委員 やはりそこがあいまいで、ぼんやりして、一緒にやりますというのではまずいと思うのです。提案は日本年金機構からやっていく、そしてどこの組織で検討していっ



て、それを取り上げるか取り上げないか、その責任は誰が取るか。その辺を明確化しないとまずいのではないかと思います。

今でも、これだけ年金の問題が発生して、結局最終的に誰が責任を取るのかとか、組織的によく分からないのですということでしょう。社会保険庁の長官が全部頭を丸めればそれで済むのかというと、どうもそれだけでもない。やはり厚生労働省の責任がものすごく大きい。では、厚生労働省だけの問題かということです。こういうことについて、1つ1つ全部責任を明確化する必要があると思うのです。これをごちゃごちゃにしたら、また責任逃れになってしまうと思うのです。

○本田座長 それでは、一応今日の社会保険庁の方はこれで終わりにしたいと思います。どうもご苦労さまでございました。

(社会保険庁退室)

○本田座長 それでは、続きまして野村委員からご説明を頂きたいと思います。

○野村委員 それでは、残り30分ほどお時間を頂きまして、私が今お預かりさせていただいております特別チームの方の作業などにつきまして少しご説明をさせていただきます。これが日本年金機構の制度設計に、多少なりともお役に立てればと考えている次第でございます。

お手元には資料としましてこの特別チームの設置要綱のみをお配りさせていただいておりますが、設置の経緯などにつきましてはやや不明確な部分もあり、また既に存在している様々な委員会との役割分担などについてもやや不明なところがあるために、この特別チームは何をやっているのだろうかというご懸念もあろうかと思います。

そこでまず設置につきましてご説明させていただきます。私どものこの特別チームというのは現在厚生労働大臣の下に、直属のチームとして置かれておりますが、同時に社会保険庁の職員の併任をかけていただいております。具体的に申しますと、社会保険庁の業務について、直にその内容を見ることができるというポジションを与えていただいているところでございます。そういう意味では、外部からチェックをしているところではございませんで、業務そのもののところに直に行って、作業をしている方々に直接いろいろな状況をヒアリングしたり、あるいは直に自分の手で記録などを拝見することができるという、そういう権限を与えていただいているものでございます。

そういったような役割のチームというのは、これまで実は存在していなかったわけでありまして、いろいろな方がいろいろな問題提起をされますが、すべてこれまで社会保険庁が持ち帰られて、自分で意見を組み立てて、それに対して、今日もそうですけれども、自分たちの意見を戻してくるというやり方で、すべて問題の解決が図られてきました。そのようなやり方ですと、本当にうまくいくのかどうかということに、やや疑念があるということが前提となっているところでございます。

もちろん、一生懸命やっておられるということは大前提でございますが、どうしても自分たちの仕事について、外側から見た方が分かりやすいということはあるわけございま

す。当事者であるがゆえに見えないという問題もあり、また政策が空回りしてしまうということもあろうかと思えます。あるいは、身びいきであったり、身内の方でいろいろなことがあるがゆえに、内々の論理で作業が進まないということもあると思えます。また、マンパワーが不足しているということもありますので、企画立案に時間が割けないといったような問題点もあるということが前提だと思えます。

イメージとしましては、私が例えばやっております仕事でいきますと、M&Aなどが行われるときには、実際にはデューデリジェンスという形で、その実態がどうなっているのかということ踏まえた上で、その契約が結ばれる、あるいはその先の仕事が営まれていくということになるわけですが、そういうときにはやはり客観的に外部の人が実態を把握して、その政策が正しいのかどうかということの評価しなければ、会社など買えないわけですので、そういう意味では外部の人たちに客観的な目線で実態を把握してもらうという作業は不可欠ではないかと考えられるところでございます。

こういった問題意識を、今現在社会保障国民会議が動いておりますけれども、その仕事を今の厚生労働大臣であります舛添大臣お一方では大変だというご配慮から、福田総理が補佐官を設置され、伊藤補佐官がそれをご担当されるという形になったわけです。制度設計とセットで、やはり年金記録問題も解決しなければいけませんので、その現時点における企画立案、あるいは実施されております年金記録問題の解決が本当に合理的なものなのかどうかということ、実態の把握をベースに再検討せよというご指示を頂いて、このチームが設置されたという形になっているわけでございます。

したがって、現時点で私のチームは、舛添厚生労働大臣の下に置かれている関係で、舛添厚生労働大臣に、もちろん直属の上司として常時ご報告を申し上げますが、更に伊藤補佐官を通じて福田総理にも同時に情報を上げているという形になっております。したがって、政府全体の中でこの記録問題の解決に至るまでの道筋を描くに当たって、最低限把握しておかなければいけない実態の調査というものが、私たちの検証を通じて行われているということでございます。

事実関係を把握した上で、気付いたところがありますと、改善策についても一応のアイデアを寄せると言われておりますので、その実態の把握を踏まえた形で、こういう点を改善すればより一層記録の解明につながるのではないかとといったような提言を含めた形で報告を上げさせていただいているという状況にあるわけでございます。

そういったような形の中で、今現在、私どもは基本的には社会保険事務所でありますとか、そういったところを実態調査させていただいて、その実態調査の結果、今社会保険事務所で行われている年金記録問題の解決が、本当にうまくいっているのかどうかというようなことを、つぶさに検証させていただいた上で、更なる改善策につなげるような検討をさせていただいているということでございます。

昨今、例えば土日の開庁が少し幅広く行われるようになったということにつきましては、舛添厚生労働大臣のところ、大臣ご自身がアドバイザーとしてご意見を求めておられま

す作業委員会、岩瀬委員も入っておられますけれども、その委員の方からもご提案があり、それをまた舛添厚生労働大臣が必要だとお考えになられて、更には福田総理ご自身もそういったご心配の向きがありということで、土日開庁の問題がいろいろと出てまいりました。そのフィージビリティについては、私どものところで受け止めさせていただいて確認をして、どうやってやればそれが可能なのかということを検討してまた戻すというような、そういうようなやり方をさせていただいているところでございます。

従来ですと、提案があり、そしてそれについて皆が心配だと思って問題提起されますと、それが単純に社会保険庁にだけ下りていって、社会保険庁が考えたことが戻ってくるという形になっていますから、今日ご指摘があったような、幾つかのもうちょっと工夫すればいいのにとということが積み上がってしまっているという状況になっていますけれども、問題を解決する上では、別な目線から幾つかのご提案をさせていただいているところでございます。

先ほど来、委員方からもご提案があった、例えば市町村に交付金を出すべきではないかという、こういう非常に貴重なアイデアがあっても、社会保険庁の方がそれを本当に親身に受け止められなければ、そのままそこで終わってしまうわけなのです。例えば私は第三者の立場から今日のご意見をもう一度持ち帰って、むしろ現場で本当にできるのかできないのかということを検証した上で、できるのであればやるべきだというご提案を社会保険庁にぶつけるというような仕事になるかと思っております。

ですから、実は一番大事な結末の部分全部を社会保険庁に任せ切りになっていたわけなので、その部分をもっとぎりぎりのところまで社会保険庁の方々に問題提起を続けながら、実現させていただくということが必要ではないか。そのような形で作業を進めさせていただいているところでございます。

今現在ということが分かったのかということとは、五月雨的にいろいろなことをご報告申し上げますと、かえって混乱をしてしまいますし、私たちも把握していることは限られておりますので、あまり不用意に発言をすべきことではないと思っておりますので、現時点でご報告するような内容というものはございませんが、このチーム自体の存在がどういう意味を持っているのかということとは、今のことで少しご理解いただけたのではないかと思います。

今思えば、昨年7月の上旬に社会保険庁が政府とともに公約して名寄せを中心としたプログラムを実施し、そして3月末を迎えたわけではありますが、もちろんそれはきちんと行われたものであろうと思っておりますし、年金業務・社会保険庁監視等委員会というところがそれを監視してきたと思っております。しかし、今から後知恵的に見れば、返す返すもあそこのところをもう少しやっておけば、2,025万件も残らなくても済んだのではないかと思われる要素もないわけではありません。そういう意味ではそこを社会保険庁に任せ切りにせずに、これから最後の大きな心臓破りの坂が待っているのだと思っておりますけれども、記録問題を最終的に解決するその山を登っていくときに間違いのないようにするために、しっかりとし

た施策を骨太の形で作っていきけるようにすることを今考えているということでございます。

先般、私どもが発足してから1カ月経った段階で、総理もご関心があるということで、総理に直に今私どもが把握した事実をご報告申し上げましたが、総理の方から更なる実態の把握をして、またもう一度報告せよというご指示を頂いています。今の状況では、スケジュールとしては5月半ば以降にもう一度総理のところ私どもが把握した内容を、もちろんこれは前提として舛添厚生労働大臣にご報告した後ということになりますけれども、直に私どもが感触として得たものをご報告に上がろうと考えているところでございます。

そういう1つ1つの実態の正確な把握が大切だと思うのです。いいところまで行っているのですけれども、あと指一本だけの差なのですが、あとそのほんのわずかなところをもう少し工夫すればよかったと思われる、後悔する部分というのがあるわけなのですが、そのところが抜けないように、ぎりぎり今の解決に向かっていく施策、この3月半ばに発表された施策を更にブラッシュアップしていくという作業を続けていくことによって、本当に問題が解決されるようにしたいと思っているところでございます。

そういったような作業を今させていただいていますが、さて私が今このことを申し上げてもあまり意味がないので、この会議との関係の中で、私が今作業をしながら何をお伝えしたいのかということをお話しさせていただければと思います。

1つは、今日のお話でも私は確認させていただきましたけれども、社会保険庁が示してきております新しい日本年金機構の組織図は、年金記録問題がほぼ収束しているということをお前提にして描かれているということでございます。そこで、先ほど第二次審査の記録の確認のところはどうでしょうかと私が質問したところ、そこに対しては平時に生じ得る業務を想定して今の人数を考えていますというお答えです。

これはそれで1つの在り方だと思いますし、もちろんそれが理想の姿だと思いますけれども、万々が一その年金記録問題が日本年金機構発足時以後もかなり大きなロットとして残っていたという場合に、日本年金機構が今の組織の中でこの業務をやり続けることができるかどうかということは、現時点の社会保険庁の方からは何のご提案も頂いていないというのが現状だろうと思います。

ですから、私は是非とも最悪のコンティンジェンシープランというのでしょうか、一番最悪のシナリオになったときにはどうやって対応していくのかという、そういったような中から問題を、やはりアイデアを出していただかないと、この絵はなかなか描けないのではないかと考えているところであります。それがいろいろな3パターンぐらいで、一番大きく残ってしまったときには、その業務を例えば全部外に出して切り出して、日本年金機構だけはきれいな形でスタートするというアイデアなのか、それとも日本年金機構の中にその業務をやはり吸収してやっていくという形なのか、そういったようなことについてのアイデアもまだ社会保険庁から何も頂いていないという状況の中で、制度設計はなかなか難しいのではないかと考えているところであります。ここを是非社会保険庁の方からお聞きしたいというのが1つであります。

もちろん、願わくば日本年金機構発足時までには、すべての問題がほぼ収束していて、平時ないしは残りの若干の業務が残っていても、それは吸収可能というのでしょうか、新しい日本年金機構の中の今のアイデアで吸収可能になることが最も望ましいですし、そうあってほしいと思っておりますけれども、そうならなかったときの絵はどう描かれるのか、全く一度も聞いたことがないので、是非そこは伺いたいと思っております。

それから、新しい組織を作るときには、これも先般少しこの会議で私は申し上げさせていただきましたが、新しい会社の設立や、あるいは会社分割、M&Aとかをやるときには、人の張り付けが非常に重要な問題となってくるわけです。そうしますと普通の会社でも日常業務の中でM&Aをやるのにはかなり負荷がかかって、いろいろな人にヒアリングをしてというか、アンケートを取ったり、個別の相談を受けたり、それでどちらに行きたいですかとって、またフォローアップをしたりという、いろいろな作業をしながらいかに会社を分けていくということが必要になっていくわけでありまして。少なくとも来年の3月末までは、記録の問題への対応でいっぱいというのが社会保険庁の現状で、このような業務の状況の中で、果たしてこの設立という業務をしっかりやっていけるのかどうか。

つまり、社会保険庁の職員の方々を新しい設立の業務のために、今の相談の現場から引き離して、あなたは一体どちらの業務に行きたいですかとか、どの業務をやりたいですかということを丁寧に聞いていくという作業が、今本当にできるのかどうか。その設立のプロセスと今の相談業務に関しては、必ずバッティングをしますので、ここをどうやって乗り切っていくつもりなのかということも、もう少し教えていただきたいわけでありまして。

これは少なくとも1年間はかかると言っていて、プログラムまで組んでいて、もう120%の体制で臨んでおられる、その体制が果たして今絵をきれいに描けるのか、できるのかどうかというのが極めて私は疑問に思っているところがありますので、そこをどう考えておられるのか、どういうプロセスを描くつもりでいるのかということも教えていただきたいと思っております。

更に、最終的に問題を解決していく上で、やはり日本の国民がこれだけ不信感を持ち、心配を持ち続けた年金記録問題が、一定の解決を見るというのは、国民が納得するというに尽きるのだと思うわけなのですけれども、その国民の納得感を得るために、どういふことがこの新しい組織を作る上で必要なのかということは、やはり問題提起をしていかなければいけないのではないかと思っております。

例えば、先ほど私が問題提起をしましたけれども、これは一例ではありますが、遡及全喪の問題ですとか標準報酬月額不正調整という問題があるわけですが、こういったような問題について、自分たちがやってきたことなのです。それを今日のご発言では、新しい日本年金機構になったらそういうことはやりませんということも言われても、国民はそれに納得できないという状況があります。つまり、ある意味では徴収をしなくても済むように勝手に免除してしまっているわけです。資格喪失時を遡らせることによって、そ

の後の年金保険料は徴収しなくても、つまり逆に言えば滞納はなかったことになるわけなのですが、そうすると滞納処分などもやらなくて済むということなので、非常に業務が簡素化するというか、簡単に終わってしまうということになるわけです。事業所の方としてもその分の保険料を払わなくてもよくなるわけですから、この両者の間には利益は一致しているわけでありまして、そういう意味では遡及全喪が起こりやすい、いわばコンフリクトが起こりやすい構造になっているということでもあります。

そういった職員がいわば利益相反を起こしやすいような業務について、これから全く起こらないということの保証があるのかということ、全く分からないわけでありまして、であればむしろ第三者にきちんとやってもらうというような、そういう道筋を描かなければ、国民は納得しないのではないかとということにも思うわけです。そうしますと、組織作りの中に、国民へのいわばこれまでの業務の反省を踏まえた新しい組織作りという要素が組み込まれてこない、スタートが切れないのではないかとという問題も、私自身としては問題意識として持っているわけでありまして。

そういう点では、この会議の中で、記録問題との関係では以上3点になりますが、ある意味では記録の改善の問題が引き続きある程度大きなロットで残った場合にはどうやってその業務を遂行していくのかということのプランを考えていただいた上で、そうでなかった一番ハッピーなシナリオとの間でも、どちらに転がってもうまく組織が作れるような、そういう柔軟なアイデアをまず寄せていただく必要があるかと思うのが1点。

それから、設立のプロセスというのと記録問題の解明のプロセスが時間的にオーバーラップしていますので、そこをどうやって調整しながらやっていくのか。いつのタイミングでどういうことをやっていくのかということが第2点目であります。

第3点目は、やはり新しい組織を作るときに、組織の合理化だけのロジックではなくて、今までやってきた業務の中の反省点をきちんと踏まえて、二度と記録問題を起こさないだろう、今度は大丈夫だろうという安心感につながるような形で業務の設計がなされているのかどうかという、この3点目のところを吟味させていただかない限り、組織についてのゴーサインは出せないのではないかと考えているということでございます。

これが具体的に何なのかということは、これから私どもの方の調査、審議というものを、私どもの方の具体的なチームとしての調査の結果を踏まえて、更にこの場で可能なものについては私の方の意見を述べさせていただきたいと思っておりますが、今現時点において把握していることを事実として、ここにつまびらかにお話しすることはやや難しいかと思っております。

以上、不十分なご報告にはとどまっておりますが、以上のことを踏まえて、何かご質問なりご意見を頂ければと思います。どうぞよろしくお願いたします。

○本田座長 ありがとうございます。

何かご質問。

○岸井委員 お話しできる範囲でいいのですが、あと指一本というのは具体的に言うとど

のようなことが、「えっ」というようなことがありましたか。

○野村委員 例えば、すでに指摘されているところですが、相談に来ていただくためにせっかく「ねんきん特別便」というのを3月までに送ったわけなのですけれども、その意味をもう少し分かりやすく説明する必要があったと思います。あのようなものを作成したのはどこに責任があるかというところ、やはり企画立案をしている社会保険庁のところが想像力の欠如です。この間、斎藤委員がおっしゃったと思いますけれども、受け取られるご高齢の方の立場になって考えていないということなのです。これをやはり外部の方々いろいろ見ていただいても、もうそのときは時遅しということになっていて、ほぼ印刷の段階なのです。そこでいろいろなアイデアが出てきても間に合わない。であればリアルタイムで、最初に設計するところから手を突っ込んでいかないと任せられないという問題が、やはり顕在化しているのだらうとは思っています。それ以外にも幾つかあるかとは思いますが、同じような形でございます。

○岸井委員 後期高齢者医療のネーミングもそうですね。幾ら学術的にはそれで皆通っているのだと言っても、政治は別だと思っております。

○本田座長 あれなど1年前からきちんとやっておくべきですよ。説明しておけば、マスコミも問題視していなかったのだから。それが急遽表に出たから、またそれはわっと問題になってしまった。

今日のこの資料に分かりやすくというのが書いてあったですね。そういうのを早くやってほしい。

今、野村委員の方から伺いましたけれども、3点ご提起がありました。この点については今後の運営にもかかわりますので、今日ではなくて、別に委員の間で意見交換をさせていただきたい。恐らく社会保険庁の方も最悪のシナリオといっても、これはきちんと片付ける前提でいるでしょうから、随分残るといっているのを社会保険庁は出せるのか。そのときにどうするというのを言えるのか。いろいろな問題もあると思いますので、以上の3点については問題提起を頂いたということにさせていただいて、別途意見交換をさせていただきたいと思います。

○斎藤委員 ご説明を聞き逃したので申し訳ありません。非常にフリーハンドで調査し、中に入り込んで検証なさるといことはよく分かったのです。それでここには「調査及び改善策の検討を行う」と書いてありますけれども、その後見つけてきたものを舂添厚生労働大臣にお話しなさる、総理にお話しなさるといことは伺ったのですけれども、それを実際にエグゼキューションする、その権限というのはどなたがお持ちになっていて、それに対して特別チームはどのぐらいの影響力があるのか、その辺りを聞き逃していたかと思っております。すみません。

○野村委員 最終的には舂添厚生労働大臣がお持ちなのだと思っております。責任者でもありますので、ですから舂添厚生労働大臣がそのアイデアをお持ちになると思いますが、さはさりながら内閣全体の問題でもあらうと思っておりますので、最終決定は総理がなされるのだらう

と思います。

ですから、どの会社もそうですけれども、社長が最終的にご判断をなされると思いますし、担当役員の方がその基礎を固められるのだと思いますが、実際役員の方々が現場に行き物を見てきてから決めるわけではなく、基本的には気になるところは指示を出して部下に見てこさせて、そしてそれで大丈夫かどうかということを一つ一つ検証していく中でだんだんアイデアができてくる。私どももいろいろなことをご提案させていただこうと思いますけれども、それを踏まえて間違いのないものを最終決断されるということになるのだろうと思います。

ですから、代わって見てきてほしいというご指示があれば、いつでも人を使って見てきて報告をさせていただいているという形ですし、私どもの方が先に思い付いたところは積極的に見せていただいて、実態を把握したり、あるいはヒアリングをしたり、意見交換をしたりしながら、その解決策につながるだろうと思う有益な情報は可能な限り拾い上げて、それをベースに権限のある方に判断していただこうと思っているところでございます。

○本田座長 よろしいですか。

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たいと思います。

次回の日程でございますけれども、4月30日の16時から18時とさせていただければと思います。次回は社会保険庁からサービス違反行為の調査結果などについてヒアリングを行いたいと思っております。また委員間での意見交換も予定いたしておりますので、よろしくお願いいたします。

本日の会議につきましては、この後私の方から記者ブリーフィングをさせていただきます。どうもありがとうございました。