

# 年金業務・組織再生会議 (第25回)

平成20年4月30日(水)  
16:00～17:50  
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25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、まず厚生労働省から、去る4月9日の会議においてヒアリングを行った際の当会議の指摘を踏まえた内容について説明を受け、その上で質疑を行いたいと思います。

続きまして、昨年12月に当会議から要請しました服務違反行為の調査については、去る3月26日の会議で社会保険庁から経過報告を受けたところですが、その最終的な調査結果などの報告を受けまして、その上で質疑を行いたいと思います。

最後に、職員採用の基本的考え方について、昨年10月に中間整理を行ったところですが、この点につきまして委員の間で委員交換を行いたいと思います。

(プレス退室)

○本田座長 それでは、厚生労働省から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。

それでは、よろしく申し上げます。

○岡田厚生労働省年金局総務課長 厚生労働省年金局総務課長の岡田と申します。よろしく申し上げます。

私の方から、資料1に基づきまして、システムの開発に関連しまして、第22回の会議においてご指摘のありました点につきまして、ご説明させていただきたいと思います。

1ページ目をお開きいただきたいと思います。先般の会議におきまして、公的年金の制度改正におけるシステム開発について、無駄な点があったのではないかとご指摘がございました。これに関連しまして、厚生労働省の年金局内、そして社会保険庁、そしてシステムを担当する社会保険業務センターなどに状況を確認いたしましたところ、私どもが制度を企画立案する際に、制度改正によるシステム開発に要する期間の見通し、また法律改正後の施行に向けた政省令などの細則の検討に要する期間の見通しなどにつきまして、必ずしも相互の間で十分な意思疎通がなかったということがあったために、結果としてシステム開発に追加的な期間や人員を要したことも見受けられたということがございます。

具体的には、平成16年の改正で離婚時の厚生年金の分割という制度が新たに設けられまして、その関係のシステム開発がございました。この離婚時の厚生年金の分割につきましては、離婚した場合に当事者間の合意または裁判所の決定によって、一方の被保険者期間、または標準報酬を他方に移すという制度が新しくできたわけでございます。その関係で、従来被保険者期間がなかった、例えば国民年金にだけ入られた方が、離婚によって配偶者の期間を譲られたというケースが出てくるわけですが、それに関連いたしまして、厚生年金の額の算定に当たって、厚生年金の被保険者期間が20年あった場合に、一定の加算が付くという制度がございます。その加算を判定する場合の被保険者の期間に、その離婚分割によって得た期間を算入するかどうかということにつきまして、若干関係部局の間で十分な調整がなく、疑義が生じたという事態があったということのようでございます。

結果としまして、この疑義につきましては、加算をさせないという取扱いをして整理し

たわけでございますが、こうした整理は法律の段階よりも、むしろ更にそれを詳細の政省令などの細則に当たって検討する中で、十分な意思疎通がなかったということに起因して、このような問題が生じたのではないかと考えているわけでございます。

今後はこうしたことを教訓といたしまして、以下に書いてあるような点に十分配慮して、システム開発に伴ういろいろなリスクや費用を軽減していく、できるだけ少なくしていくという形で取り組みたいと考えております。

具体的には、1ページ下でございますが、まず制度改正におきまして、現行のシステムの運用への影響を把握するため、企画立案の段階から政策部門と日本年金機構、それからシステム統括を担当する部門と十分に協議をして、相互の意見調整を行った上で進めていくと。更に、システム開発委員会というものを新たに設けたいと思っておりますが、そこにご参画いただきます外部の有識者の方のご意見も十分お聴きした上で、必要な調整を進めていきたいと考えているのが第1点でございます。

第2点目の問題としまして、制度改正の施行までに準備が必要なわけですが、それまでにやはり十分なシステム開発期間を確保するということが非常に重要でございます、そういう観点でその必要性について、関係者の理解を得ることに努力するとともに、無理のない開発期間が確保されるように、施行日の設定についても十分配慮していく必要があると考えております。

それから、制度の細則の検討につきまして、制度の企画立案段階、それから国会での様々な議論、それを踏まえた政省令の細則の検討などを通じまして、法令運用の考え方を理解して、システムに的確に反映させるために、日本年金機構、それからシステムを担当する統括部門、それから政策を担当する部門の担当者が常に協議して意思疎通を図っていくということを進めていきたいと思っております。また、政省令の検討につきましても、開発に要する期間を十分考慮して行う必要があると考えております。

この他、システムの開発の仕様が途中で変更になった場合の手続に関しましては、平成19年3月に政府全体で情報システムに関する政府調達基本方針というものが定められておりまして、その方針に則りまして、例えば国と事業者との間の契約書において、重要な仕様の変更があった場合の変更契約の締結、それから軽微な場合は事業者間で記名捺印するというような規定を盛り込むなどの方針が定められておりますので、そういうものに従って行っていきたいと、そういうものを通じまして調達の一層の透明化、公正化を図ってきたいと考えております。

続きまして、2ページ目でございますが、もう1つご指摘いただきました点でございますが、システム開発に関します日本年金機構と厚生労働省の役割分担につきましては、前回お示ししましたように、日本年金機構がシステムの開発・管理・運用の実務を担当すると。それから、厚生労働省はそこにありますように、システムに係る基本事項についての企画立案、それから評価、制度改正に係るシステム企画、予算要求、システム監査などを担当するというところでございますが、こうした考え方を前提といたしまして、本再生会議

におきますシステムの開発の実務は徹底して日本年金機構に集中されるべきだという観点、そういうようなご指摘を踏まえまして、厚生労働省本省に移管する業務及び人員を更に精査させていただきまして、以前お示したものから、その下のところでございますが、左側の下から2つ目で、制度改革に関する開発段階の進捗状況管理ということで、10名を厚生労働省本省に残すという形で整理させていただきましたが、これを日本年金機構が行うという形で整理させていただくということにさせていただきたいと思っております。

これによりまして、厚生労働省の人員規模は、システム統括に係る人員規模としまして30人程度、他方、日本年金機構におきましては200人程度になるものと考えております。

以上で私の方からのご説明を終わらせていただきたいと思います。

○本田座長 それでは、ご質問、ご意見のある方、特にシステムの関係、大山委員からご指摘などがありました。

○大山委員 回答いただきまして、ありがとうございます。

2枚目の方の考え方は、開発段階の進捗管理を日本年金機構に移すということで、これはこれで評価できると思いますが、まだ20名程度、10名程度という厚生労働省側に残る30名程度の人たちの役割について、それからどういう人が必要かというのを厚生労働省としてどうお考えかを、また機会があると思しますので教えていただければと思います。

それから、1ページ目ですが、先ほどの説明で無駄が出たという話のところ、こういう対応をするということで、これでよろしいと思いますが、一番大事なことは着実にできるかということですので、是非頑張ってくださいと思います。

無理のない開発期間と書いてありますが、言葉で書くところですが、どれぐらいの開発期間かというのは規模によっても全然違うので、1日開発に余計かかると幾らぐらい経費がかかるかということを実感としてお持ちいただきたいと思います。是非その辺のところはこれからご配慮いただきたいと思います。

先ほどの説明の中にありました離婚分割に関する話ですが、これはどちらかという給付システム側ではないかと思えます。一方、年金の適用徴収から記録管理のところの業務は、三鷹のシステムになりますが、あのシステムについても同じようなことがあるのではないかと思います。そこについて何か認識なさっているものがあれば、あるいは三鷹の方の考え方をご紹介いただきたいと思えます。

○植田社会保険業務センター副所長 私の方からお答えします。

三鷹の記録管理システムも、例えば今、年金局から説明がありました第3号分割の関係、離婚分割の関係においても、三鷹で被保険者記録の管理をしているものですから、そこも裁定のとき、あるいは年金の決定のときに、三鷹から記録を送らなければいけない。やはり同じような意識をしないといけないということで、三鷹のシステムをこのときに手を入れなければいけなかったのです。それがここで言うと具体的な事例ということになります。

あとは、私どもも個々に詳しくは把握していないのですが、政省令の段階で、先ほど説明がありましたように、お互いが思い違いをしているような場合が少なからず過去にあつ

たのではないかと思います。やはり多少の手戻りがあるとか。それは、やはり今後の新しい相互の協議機関の中で、早目に問題を提起して早目に解決をするということでやっていくしかないのかと思っています。

○岡田厚生労働省年金局総務課長 それから、どう実行するかという問題でありますので、その点はよく肝に銘じて、これからよく検討させていただきたいと思っています。

ただ、この場で1つ申し上げたいと思いますのは、従来システムの開発は、ご承知のとおり社会保険業務センターの方で担当しまして、これは役所の組織的には施設等機関という形で、本庁からちょっと離れた形でやられたわけですが、今回は、第22回会議のときもご説明いたしました。新しい年金局の組織の中にシステムを担当する、これから課にするかどうかは今後また総務省ともよく相談していきたいと思いますが、その担当する部門を1つ作りまして、そういう意味では今の制度を担当している年金課という課がありますが、年金局の担当課と同じような組織レベルになりますので、その連携をそういったものを通じてよく取っていくということも1つの方策になろうかと思っています。ご指摘の点は、今後具体的にどう実現していくかということについて、非常に重要な視点として検討させていただきたいと思っています。

○本田座長 1点目の残り20名、10名の問題について、何か現段階でお答えはありますか。

○岡田厚生労働省年金局総務課長 2ページ目で厚生労働省の役割ということで、大きく四角で囲んだ1つ目の○の厚生労働省の役割のところですが、ここで書いてありますように、システムの基本的事項についての企画立案、それからその評価、それから制度改正に関するシステム企画、予算要求、システム監査というようなことで大きな業務を書かせていただいております。

それで、これはよく言われるのですが、公的年金の大規模な改正というのは大体5年に一度ぐらい通常行っているわけですが、そういう意味では5年に1回わっと人員が要って、他の時期は暇なのではないかというようなこともよく言われることもあるのですが、実際には、例えば平成16年に制度改正を行ったわけですが、その中には例えば保険料の引上げとか、60歳代前半の在職老齢年金の取扱いとか、いろいろなものが幾つか混在するというような形になりました。

施行につきましても、平成16年6月に法律が公布された後、一番早いものについては平成16年10月からスタートしたものや、最終的には平成20年4月に施行されるものがあったというようなことで、そういう開発期間なども含めて幾つか施行の時期をずらしてしまっていて、それにずっと対応しているという、結果として平成16年に改正したものが大体4年ぐらい施行までに時間がかかるということでございます。

それから、年金制度というのは白地に絵を描く、非常にシンプルにすべきではないかということでもよくお話されるのですが、現にもらわれている方がいらっしゃるということで、そういう方への影響をだんだん減らしていくということで、少しずつ時間をかけて調整していかなければいけないという面があるのと、それからいろいろな生活をされている方が

いらっしゃいまして、そういう方々に細かく対応するというような側面があって、非常に制度が複雑にならざるを得ないという面がございます。

そういう中で、制度間の公平性をどう確保していくかということで、非常に難しい制度になって、施行についても先ほどの幾つかに分けてやらなければいけないもの。今言いましたように、平成16年から4年間かかりまして、もう次に5年後の制度改正をやるときのその立案をまた始めなければいけないということになっていまして、非常に複雑な制度を運営していかなければいけないという難しさがあるという点については、是非ご理解を賜ればと思っています。

○本田座長 野村委員。

○野村委員 前回の会議で私はちょっと問題提起をさせていただいているのですが、今日は必ずしもそれに対してお答えいただいているので、もう一度念のため申し上げておきたいと思います。

前回の発言の趣旨は、新しい日本年金機構になったときに国民が最大の関心を持っているのは、今現在社会問題となっています年金記録問題が二度と起こらない体制が構築できたのかどうかということだと思います。その中で、やはりシステム上の対応がもう少しできたことがあったのではないかと疑問を持っている方々に対して、今度の新しい体制は厚生労働省が責任を持ってやりますというメッセージを出すことによって、本当にその疑念が氷解できるのかどうかということが、私にとっては最大の関心事であります。

そこで、前回2点の事例を申し上げさせていただいたのですが、1つはまずオンライン闘争というものがあつたために、オンライン化が非常に遅れたわけなのですけれども、この事態というのは社会保険庁の方々はもちろん大きな問題として抱えておられたと思えますけれども、それを監督する立場にあつた厚生労働省が気が付かなかつたはずはないだろうと思うわけなのです。そういったようなことについて、なぜ指導が入らなかつたのかということが1点でございます。

それから、もう1点は、オンライン化が行われた際に、NTTデータはデータに不備があることを発見し、それについて社会保険庁に対してどうしましょうかという申し入れをしたわけですが、これについては社会保険庁が責任を持って将来的に解決していくので、その問題は社会保険庁が引き取るということで話合いがついた。つまり、データにフラグを立てて、きっちりとそのデータについては種別をされた。

ところが、その後社会保険庁ではそれを改善する作業が行われないうままずっと続いてきたという事実があつて、これが要するに基礎年金番号を振つたときに統合されない記録が5,000万件になつたということの大きな原因の1つであるわけなのですけれども、もっと早い段階で、その受給者の方がご存命の段階で対策を講じていれば、もらわずにお亡くなりになる方が出ないまま、もっと早く解決することができたのではないかとということにも思われるわけです。

その点について、厚生労働省は知らなかつたのかどうか、知りながらもそれは社会保険

庁の問題だということ整理されていたのか、あるいはご自身たちのお仕事ではないという整理だったのか、ここがどういうことだったのかということ国民にきっちりご説明いただきたいわけです。その上で、それに対して新しい日本年金機構での役割の中では、こういうことは起こらないということきちんと説明していただかないと、移行が難しいのではないかとということを実は問題提起させていただいているわけです。

このことについては人員の問題ではないかもしれませんが、国民が一番厚生労働省から聞きたい問題の1つだと思いますので、今日ご準備がなければそれは結構ですが、是非いずれかの機会できちっとご説明いただきたいと思います。

○本田座長 今の点につきまして、お答えがあったら。

○岡田厚生労働省年金局総務課長 厚生労働省としての反省文章を第22回会議のときに出させていただいて、ご説明させていただいたとおりでございますが、今のご指摘の点につきましては、先ほどもちょっと触れましたけれども、システムの開発というものが、従来社会保険業務センターということで、社会保険庁の施設等機関という形で、少し本庁から遠い形であったということで、なかなか意思疎通が非常に難しかったという点があるのだらうと思っておりますが、今回は厚生労働省本省の年金局の中にシステムを担当する部局を1つ置くということによりまして、そこが抱えているいろいろな問題を直接自分の問題として考えなければいけない部局を置くわけですので、それが企画立案、それから局長を通じて大臣に直結するというような形で、組織としてはかなり風通しのいい組織にできるのではないかと考えているところでございます。

○岩瀬委員 今の野村委員のご質問とちょっとリンクするのですがけれども、前回厚生労働省の反省文に対して私も意見を言いましたし、会議の中でもいろいろ意見が出ていますが、それに対する回答が今回ないわけですね。これはもう出さないという理解でよろしいのでしょうか、それとも改めて、まだ考え方を練っていて、いずれ再生会議に提出するのか。つまり、再生会議に出さない限りは、これは始まらないと思うのですがけれども、出さないのであれば出さない、出すのであればいつ出すかというのを教えていただけませんか。

○本田座長 その点については、私の方も誤解があったかもしれませんが、前回の厚生労働省の反省、あそこは確かに天下り反対運動とかオンライン化反対など、非常に失礼な言い方だけれども、いっぱいあったわけですね。あれを読んだ感じでは一応そういうことを前提に反省文ができていると思いましたので、今おっしゃったような天下り反対とかそういうものをずらずら書くものではないのかなという感じがあって、これはちょっとまたご相談させていただきますかね。

もちろん、最終的に厚生労働省の方がもう一回あれを見直して、そういうことをお触れになるということはあると思いますが、率直に申し上げれば、反省というのはいっぱいあった中で、具体的に全てを挙げていくのか、または、一応こういうことはありましたと、具体的には挙げないけれども、労働問題にしても何にしてもいっぱいあり、その中で厚生労働省

としての責任を感じていると。今のシステム問題も、私はどちらかといえば、今の発言では社会保険庁のなかつ業務センターでやっていたということですが、これは非常に失礼な言い方かもしれませんが、そうであっても、厚生労働省には私は責任があると思いますし、そういうことをこの前の文章には書いてあったと思います。今の岩瀬委員の件については、もうちょっと厚生労働省の方でもよく考えてもらおうということで、よろしいでしょうか。

○岩瀬委員 分かりました。

○本田座長 八田委員。

○八田委員 まず最初に、離婚した場合の第3号の被保険者の分割について、いつの間をとるかに疑義があったことを、これはシステムの方から指摘されたとのことでした。しかし、これは基本的にシステムと何の関係もない話だと思います。これは、年金届が元々どの期間をとるべきだったかというのを決めておくべきことです。システムのところまで行って気が付くというのは、何ともうかつな話だと思います。むしろ年金局の問題として重大な反省をするということであるべきではないかと思います。

それから、念には念を入れて、制度を明確にした上で、システムの人を日本年金機構からお呼びして説明して意見を言ってもらいたいということを言うのは、それはいいと思います。しかし、年金局がうかつであったことが、2つの機関をインテグレートする理由にはならないだろうと思います。それが第1点。

それから、野村委員がご指摘になった記録漏れのようなことを二度と起こさない仕組みにするということは、いろいろな方策があると思いますが、一番重要なことは責任者が誰かをシングルアウトして確定しておくということだと思います。これは選ばれてしまったならば、日本年金機構の理事長が全責任を負うのか、それともそうではなくて、この新しく作る年金局の企画立案するその課が責任を持つのか。そこを明確にしておかない限り、必ず責任逃れをしてしまうと思うのです。

これまでの記録漏れに関して、寡聞にしてあまりきちんと責任を取ったという話を聞かない。社会保険庁の長官が歴代どういう責任をお取りになったのかよく分からない。こんなシステムにしておいてはまずいので、新しい制度にするときに一番肝心なところは、その責任者は誰かという1人を明確にすることだろうと思います。その制度がどうもできていなくて、かえってぐちゃぐちゃになるのではないかという気がします。

それから、ここの2ページの表なのですが、システムの監査というのは、これをやるというのはよく分かるのですが、監査の機能というものもいろいろな解釈があると思います。今の契約自体がちゃんと履行されているかということの中立的な者が見るということなのか、それともデザインそのものに関してもっと改善する余地があるかと考えるのか、そういうことの特定化が必要なのではないかと思います。

この観察からみて、情報化対応の企画立案・評価・制度改正に係るシステム企画と、日本年金機構自身との責任体制の分割がどうなっているのか。ちょっとそこについて、まず



詳しいご説明をお願いしたいと思います。

○岡田厚生労働省年金局総務課長 システムの責任をどうするかという問題につきましては、基本的には日本年金機構法でどういう整理がされているのかということについて、若干補足をさせていただきたいと思いますが、日本年金機構法で厚生労働大臣が被保険者に関する原簿を備えるということが法律的に位置付けられているわけでごさいます、そういう意味では最終的な責任というのは大臣が負うということになるのではないかと考えています。その中で、その業務を、これは相当重要な部分でかなりの部分ですが、それを日本年金機構に厚生労働大臣から委託をしてやっていただくということになると考えております。

具体的に、そのシステム開発に関します日本年金機構の役割とか、どこまで機構がやって、それから国がどこまでやるのかということの役割につきましては、国が認可します日本年金機構の業務方法書の中で、この再生会議でのご議論も十分踏まえた上で、そうした趣旨に則って、その業務方法書の中での的確な役割分担を示していきたいと考えております。

○八田委員 こういうようには考えられないですか。まず、厚生労働大臣が最終責任を負うから、大臣が日本年金機構の理事長を任命する。そのことによって、厚生労働省は、一番重大な責任を果たす。その一方で、実際の事業の遂行自体は日本年金機構の理事長が責任を負うと、そういうようには考えられないですか。理事長に一義的には責任があつて、実はそれがまずいことになった場合には、まずいことをした人を任命した大臣がある意味で任命責任を負うというようには考えられないですか。

○岡田厚生労働省年金局総務課長 そこは日本年金機構法上、大臣が理事長を任命するという事は規定されていまして、更にその上で原簿を大臣が保有して、それから委託を行うというような形で整理されていますので、やはりその趣旨に則って整理する必要があるのではないかと考えています。

○八田委員 法律論は詳しくないのですけれども、原簿をきちんとしたものにして維持する責任をもちろん大臣は負っていらっしゃるのでしょうか、その手段として理事長を選任すると。その理事長が具体的には原簿をきちんとしたものにするような責任を負わされると。そういうことではないのでしょうか。

○岡田厚生労働省年金局総務課長 そこはちょっと繰り返しに。

○本田座長 もっと分かりやすく言うと、確かに厚生労働大臣が記録についての最終責任を持ちますけれども、その記録の最終責任を持つに当たって、組織というものがあるわけですから、それを使いながらやっていくわけです。そのときに、誰々が責任者だということを明確にすべきだというのが八田委員のおっしゃっていることで、決して法律の問題ではなくて、法律を実際に実現するには、そういうことをどうやって責任を取り得るような仕組みを作っていくかということがあるわけですから、作った以上はその責任者に責任を持たせるべきだということをおっしゃっているのが1つ。

もう1つは、このシステム問題について再生会議でもいろいろと議論し、年金局にもあ

る、こちらにもある、真ん中に委員会を作る、ということでは責任がはっきりしないではないか、できるだけこの問題は日本年金機構でやるべきではないかという意見に対して、皆さんの方も開発、運用、管理、それは日本年金機構が行いますと、残ったシステムの統括管理というものは年金局が持ちますとおっしゃっているわけですから、そういう全体をどうやっていくかということの中で、システム開発というものについて、いろいろあったときに、やはり誰に責任があるかというのはちゃんとしておくべきではないかというのが八田委員のおっしゃっている意味ですね。だから、そういう中でお答えいただかないと。

○岡田厚生労働省年金局総務課長 ある意味で、またもう一度繰り返になってしまうのかもしれませんが、やはり大臣が記録、被保険者に関する原簿を備えるということ、それからシステム開発に関するいろいろな予算の要求なども大臣がやるということで、ご指摘のように大臣の下の年金局の中でそういうシステムを担当する部局を設けるわけですが、そういう意味ではやはりある程度、厚生労働省とそれから日本年金機構との共同作業でやらざるを得ないという部分があると思います。

それを調整する意味で、システム開発委員会を設けるという形でやっていきたいと思いますが、いずれにしろ具体的にどういう形でシステム開発に関して日本年金機構と厚生労働省の間で役割分担をするかにつきましては、国が認可します機構の業務方法書の中で具体的に定めていくことにしていますので、ここでのご議論を踏まえて、重複するというよりも、それぞれの役割分担をきちっとするというごこととお示しすることを考えたいと思っています。

○八田委員 もうこれ以上お答えは要りませんが、ただ一点コメントだけさせていただきますが、野村先生がおっしゃったような、記録問題で問題を起ささないために有効な1つの方法は、責任を明確にすることです。今のご提案はぐちゃぐちゃだと思います。もしやるのなら、厚生労働省の方が全部その責任を持つということもまた1つの案だと思いますが、今のお話では本当に何か問題が起きたときにどういう責任を持つかというのが分からない。もし理事長が責任を持つと言ったら、しゃかりきになって頑張ると思いますよ。ところが、おっしゃるような制度だと、理事長は失敗しても言い訳ができると思います。それ以上お返事は要りません。

○本田座長 斎藤委員。

○斎藤委員 今のお話を伺っていてちょっと不安になったのですが、厚生労働大臣が最終責任をお持ちになるというのは当然のことだと思います。民間の企業であれば、社長が最終的な責任を持つというのと同じことだと思います。このシステムに関して、そのプロジェクトの責任を持つのはC I Oであろうと思われます。C I Oを補佐するC I O補佐官、優秀な方たちを集めて、その方たちが皆さんで協議をして、それで進めるというように今まで伺っていたと思います。

ただ、今のお話ですと、委員会で調整をするというようなお話ですが、調整ではなくて、多分プロジェクトの方針を決めていく方がC I Oであり、C I O補佐官だと思っていたの

です。そうではなくて、単なる調整機関であれば、それこそ責任の所在というものはつきりしなくて、結局調整するだけで終わってしまって、進展しないのではないかという不安が今のお話で募りました。

○岡田厚生労働省年金局総務課長 ちょっと調整するという言葉が適当でなかったのかもしれませんが、先ほど申し上げましたが、厚生労働省と日本年金機構で役割分担をする中で、例えば予算を要求するということにつきましては、厚生労働省が実際に行うわけです。制度改正というのは厚生労働省が行いますから、それに基づいてどういう制度になったからそれを踏まえたシステム改正をしてほしいということをお願いして、日本年金機構でその原案を作って、それに基づいて予算要求するというような形の役割分担を行っていくということになると思います。そのときに、両者の間できちっと意思疎通を図って調整をするような、最終的にその場で決定するというような形でシステム開発委員会というものを設けて、相互の連携、それからしっかりと意思決定が行われるような体制を取りたいということで申し上げているものでございまして、先生ご指摘の点と矛盾するものではないのではないかと考えております。

○本田座長 時間もまいりましたので、とりあえず今日はこういうことにしたいと思えます。どうもありがとうございました。

今いろいろとご指摘があったことについて、厚生労働省の方でも次官まで上げて真剣に検討していただきたいと思えます。

(厚生労働省退室)

○本田座長 続きまして、社会保険庁から服務違反調査結果のご報告をお願いしたいと思います。まず、資料についてご説明いただき、その後質疑を行いたいと思えます。

○吉岡社会保険庁総務部長 今日のお手元の資料で2-1と2-2がございまして。冒頭座長からご指示がございましたように、先般3月26日に、昨年12月以降再生会議のご指示に基づきまして実施してまいりました、いわゆるヤミ専従などを含む社会保険庁職員によります服務違反に関する調査の経過報告をさせていただきましたが、その最終版ということで整理をさせていただきたいと思えます。

資料2-2が本文でございまして、ちょっと時間の関係で、ご説明に時間がかかりますので、その概要版ということで資料2-1に基づいてポイントをご説明させていただきます。

まず、ご説明に当たりまして、後ほど申し上げますように、多くの職員が長期間にわたりいわゆるヤミ専従、無許可専従を行うなどの明白な服務違反を行ってきたと、大変遺憾なことでございまして。改めて深く反省いたしますとともに、国民の皆さんに深くお詫びを申し上げたいと考えております。

この報告書は昨年12月来行ってきました一連の調査の結果を取りまとめたというものでございましてけれども、後ほどこの点についても触れますが、社会保険庁として引き続きこのことに関します情報の収集を行い、新たな情報が得られた場合には、必要な調査を行っ

てまいりたいと考えております。

まず、調査結果でございますけれども、この資料2-1の後ろの方、何枚か別添ということで集計をしております。それをご参照いただきながら、この調査結果についてご説明をさせていただきます。

幾つかサービス違反のジャンルの中で、一番責任のあります無許可専従についてまず申し上げますけれども、①から③までがその要約でございます。

まず、東京社会保険事務局に係る調査におきまして17名、内訳としまして、現職者16名、退職者1名の職員について無許可専従を行っていたことが判明いたしました。2点目、大阪社会保険事務局に係る調査におきましては、同様に12名、内訳として、現職11名、退職1名の職員につきまして、無許可専従を行っていたことが判明いたしました。3点目ですが、これは前回の経過報告以降に確認をいたしましたものでございますけれども、東京、大阪以外に京都の社会保険事務局に係る調査におきまして、1名の職員について、無許可専従を行っていたものと認めることが適当であるということが今般判明いたしました。

なお、この行為者1名の者については、この無許可専従を否定しておりますが、私どもが調査しました管理者及び同僚などの証言、いわゆる第三者調査でございますが、こういったものの調査結果としての証言、あるいは当該者の当時におけます事務分掌、決裁書類の状況などの傍証により、本人は否定しておりますけれども、無許可専従を行った者ということで認めることが適当であると判断したものでございます。

その結果は、先ほど申し上げましたけれども、別添資料にちょっと目を移していただきたいと思っておりますけれどもサービス違反調査の結果ということで、東京、京都、大阪、退職者も含めまして、無許可専従行為者本人は30名ということでございます。

左肩のところに管理者調査、これは前回もご説明いたしましたが、調査の段取りといたしまして、まず管理者調査、そこから浮かび上がった行為者についての調査、更には客観性担保のための第三者調査ということで、管理者調査につきましては約六千数百名の者に対して行った調査結果ということでご理解いただきたいと思います。

調査結果のところは、先ほど申し上げましたように、東京、京都、大阪を合わせまして、退職者2名を含む30名、これから管理者などということで、それぞれ東京98名、京都16名、大阪66名としておりますけれども、これは当該行為者の職場におきまして、この無許可専従を容認、あるいは黙認、あるいはこの者たちが無許可専従をしている間の勤務状況の管理、あるいは給与、超勤手当も含めて、これの事務に関わった者について広く調査をした結果の数でございます。計180名の者について、この行為者との関連で調査をいたしました。

それから、一番右の欄でございますけれども、当該無許可専従期間中の給与等の支給総額ということで、現在なお精査中でございますが、億円単位で、東京、京都、大阪、合計で約9億円という概数を出しているところでございます。

注1でございますが、今申し上げました給与等の支給総額には、会計法に基づきます消

減時効は5年でございますけれども、それ以前におけます無許可専従者に対する給与の支給額も含んでおります。

それから、注2として、京都と大阪に注2を付けております。京都、大阪につきましては、当該者からの主張といたしまして、この間も職員としての本来業務を行っていたという主張がございます。これにつきましては、今後そのことが確認できれば、当該返還額からはこの分を精査した上で控除して算定をするということにしております。

それから、また1ページに戻っていただきます。資料2-1の1ページでございますが、この無許可専従以外に同じく服務違反に属するものとして、兼業あるいはその他の服務違反ということで調査をいたしました。

この兼業につきましては、前回の経過報告でもお示しいたしましたが、滋賀県におきまして職務の遂行には支障がないということが分かりましたが、必要な許可を受けずに兼業していたということで、これは国家公務員法に基づく処分について更に調査を進めたいと考えております。

それ以外のその他の服務違反ということで、勤務時間内組合活動、争議行為、リボン・プレート着用行動、度重なる遅刻・欠勤、勤務時間内における政治的行為、これらにつきましてはあらましがそこに書いてございますけれども、度重なる遅刻・欠勤については、その後欠勤の取扱いが適正に行われていたり、あるいはそれ以外につきましては、行為が行われた時期、勤務時間の内か外か、これが不明であると、また勤務時間内組合活動などにつきましても、企画・指導した者も特定できなかったということで、総じて処分に該当する事実は確認できなかったと。また、政治的行為については、この調査に対する報告はなかったという結果でございます。

今申しました無許可専従以外の対応の結果につきましては、同じくこの別添の6ページ以降に整理をしております。時間の関係で説明は省略させていただきます。

それから、本文の概要版の2ページの4でございますけれども、これは前回の経過報告時にもご指摘いただき、またご説明は一部させていただいておりますが、週刊誌などで指摘のあった事項、2点ございました。

1つ目は、北海道ブロックの監察官に係る調査ということで、一部週刊誌に社会保険事務所で働いていたとする者の証言といたしまして、当該者は職場にほとんど出勤せず、組合活動ばかりやっていた。選挙応援活動に組合員が公然とかり出されていたと指摘された当該職員及び当該者の当時の管理者、同僚などに対しましてご説明以降聴き取り調査を行った結果でございますけれども、その事実はなかったなどの回答がございました。このため法令違反行為の事実は確認できなかったものでございます。

2点目の国費評議会九州地連関係調査ということで、岩瀬委員から前回ご指摘がございましたけれども、一部週刊誌にこの連絡評議会の三役会議の場で、「時間内組合活動、職場集会をやったり」などの議論がされたとする文書に係る記事がございました。九州地方で時間内組合活動や職場集会などが行われていたのではないかと指摘がございました。

これに対しましては、当時のいわゆる地連の役員であって、この会議に出席した者、及びその当時の上司、同僚などに対して更に調査を行いました結果、当該文書はこの会議に出席した一人が作成したものであり、出席者からは会議の場において「時間内組合活動、職場集会をやったり」などの発言はなかった旨、回答がございました。

これにつきましては、こういったメモをこの者が作成した理由につきましては、オルグで問題提起をし、組合の取組の弱さを指摘するとともに、他の役員を鼓舞するため誇張して作成した文書であり、勤務時間内組合活動などの事実はないとの証言があったものでございます。

以上が、前回報告以後の私どもの調査のあらましでございます。

その2ページの後半以下は、今般起きましたこうしたゆゆしい問題についてのその背景、あるいは社会保険庁としての再発防止対策を含めた取組について、きちっと総括してほしいというお求めがございました。本文の方では整理しておりますが、この概要版の方で説明させていただきます。

2ページのその下の1でございますけれども、第1点目は地方事務官制度の下での職員管理の在り方が問題であったと考えております。地方事務官、これは身分的には国家公務員でございますが、平成12年まで戦後続いていた制度でございますが、ご案内のとおり、その人事権及び予算は国、業務の指揮命令は現場にこういった職員がおります都道府県の知事によるという変則的な公務員の在り方であったということで、結果的に国、都道府県知事、いずれの管理も行き届かなかったということが背景にあると考えられます。

平成12年に地方事務官制度が廃止され、職員はすべて社会保険庁の職員となったわけですが、その後におきましても不十分な職員管理の状況が惰性的に継続して生じていたことが、今般の無許可専従発生の1つの背景ではないかと考えております。

2番目の職員団体の活動ということでまとめております。自治労国費評議会におきましては、当時に地方事務官から地方公務員への身分移管闘争の一環として、賃金格差を改善する県費差。これは給料におけますラスパイレスの差でございますが、その獲得運動を行う中、活動が活発化していたものでございます。また、社会保険庁出身の保険課長、国民年金課長などが各都道府県に赴任する際は、いわゆる天下り人事ということで反対し、着任交渉の強化などの闘争が実施されたわけでございます。このように自分たちの待遇改善を目指すことのみにより偏り過ぎたために、職員の間、次の3ページでございますが、利用者の立場に立った業務運営という本来あるべき使命感や視点が希薄になっていたということも第2の背景と考えております。

3番の管理者側の対応でございますが、社会保険の業務量は制度の改正などによりまして増加の一途をたどってきました。このため、社会保険業務の全国オンライン化計画を策定し実施することとしたものでございます。これにつきましては、自治労国費評議会は反対運動を行いました。オンライン化をスタートさせるために職員団体との間でオンライン化に伴い地方の権限と機構の縮小は行わないなどを内容とする覚書、あるいは確認書を締

結したものでございます。

また、天下り人事反対闘争に対しまして、本庁として職員団体に対し、きちんと対峙させるような対策が不十分であったと。その結果といたしまして、不適切な労働慣行について確認書が交わされるなど、職場規律の確立に十分な取組が行われなかったということでございます。

また、こういった本庁の状況を受けまして、地方組織、具体的には社会保険事務局あるいは社会保険事務所でございますが、地方組織におけます職員団体への管理者からの対応についても、本庁出身の地方組織幹部に委ねられるところとなっており、更にはこういった地方組織の幹部から、更に地元出身の幹部に職員団体への対応を任せる、こういった傾向が強かった。このため緊張感のないなれ合い的な関係が形成され、そのことが無許可専従者の存在を容認する要因となったとも考えられる。

また、管理者、職員団体以外の一般職員の認識といたしましても、無許可専従者の存在を容認する傾向が存在したと見られるということで、総括をさせていただいております。

4点目でございますが、こうした職員団体との関係の適正化と今後の取組ということで整理をさせていただきました。これまでもご説明したところでございますが、現在までの取組といたしまして、自治労国費評議会との覚書、確認事項について、平成17年1月までにすべてを破棄しております。また、社会保険の業務上の通達をする際に、事前協議を行う慣行がございましたが、これも平成16年3月に廃止したところでございます。また、本庁段階での労使交渉の議事概要を透明化するという一方で、ホームページに掲載すると。その他、社会保険庁自らの業務改革プログラムなどの意識改革についての活動をそれぞれ整理させていただいております。

⑤、⑥、⑦におきましては、それぞれ社会保険庁改革、あるいは現下の年金記録問題への取組についてそれぞれの労働組合としての視点についても、積極的なものが示されているところでございます。

(2)の今後の取組でございます。国民本位のサービスを提供するという基本認識を共有し、適切な労使関係の形成に努めなければなりません。このため、これまで進めてきた業務改革の推進の充実を図り、勤務管理について以下の対応を図りたいと考えております。

3点ございますが、1点目、現行の業務監察に加え、サービス監察を実施するとともに、社会保険庁本庁に置かれております法令遵守委員会に外部委員、これは弁護士でございませけれども、外部委員を設置いたしまして、長官に直接この外部委員から助言する体制を整備いたします。それから、内部通報制度を拡充して、外部窓口、弁護士に伝えることのできる制度、更にはeラーニングの仕組みを活用したコンプライアンスの研修の充実など、コンプライアンスの体制の強化を図りたいと考えております。また、管理職が人事異動を行う際に、新任の管理職員が前任の管理者の服務規律の管理の状況について点検を行い、これを本庁に報告する制度の導入について検討をしております。

2点目でございますが、①とも関連しますが、従来の通報窓口に加えまして、外部の弁

護士を活用した通報窓口も設置したことから、今回の調査結果を社会保険庁LANなどで職員に周知し、これは前回ご指摘があったところでございますが、周知した上で広く情報を求め、既に判明している者以外の無許可専従が明らかになった場合には、個別に調査を実施したいと考えております。

また、3つ目でございますけれども、日本年金機構におきましては民間法人として新たに労働基準法などに則った適切な労使関係の形成に向け、更に努力をしたいと考えております。

最後に処分などございますが、1つ目、国家公務員法に基づく懲戒処分など。無許可専従に係ります行為者及び、管理者など、服務違反に関与した者については、速やかに懲戒処分などを行いたいと考えております。また、処分を受けた者が全国健康保険協会の採用候補者となっている場合には、これは行為者本人は入っておりませんが、前回説明したとおり、これに関与した者が含まれている可能性がございます。そうした場合には、その行為の内容、勤務成績などを含めて、設立委員会へ報告することとしております。

また、無許可専従期間中の給与の返還につきましては、会計法に基づき給与の返還請求を行うとともに、時効消滅分は自主返納を求めるということで、括弧の中は先ほど申し上げました、この期間に本来業務を行っていたことが確認された職員についてはその分を除いて算定するというところでございます。

以上が、今日最終報告という形でご説明する中身でございます。私どもは再生会議のご指示を得まして、組織内調査という限界はありつつも、追加調査も含めて、できる限りの調査を行ったと考えております。また先ほど触れましたように、今回の調査結果を全職員に周知した上で、新たに設置した外部弁護士を活用した内部通報制度を活用し、有力な情報があった場合には適切に調査を行うとしております。

しかしながら、経過報告以降、いろいろな場でこの調査がやはり不十分であったのではないかと、東京、大阪以外にも同様の事例があったのではないかとすることは、国会の場でも質問がございましたし、前回のご説明の際にも複数の委員からご指摘を頂戴しております。これにつきましては、私どもは現在大臣と相談しておりますけれども、前回、あるいは本日におけます当会議のご意向も踏まえまして、今後社会保険庁として他にどのような調査が可能か、あるいはその調査体制をどう考えるかということも含めて、引き続き大臣とご相談の上、検討してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○本田座長 それでは、ただ今のご説明について。斎藤委員。

○斎藤委員 別添資料の方を拝見しております、京都市は行為者が1人ということで計算が簡単なのでちょっと注目したのですが、0.3億円は3,000万円ですよ。これだけの給料支給総額、しかもこれは、本来業務を行っていた部分を除いて算定と書いてございます。この方はほぼ4年ちょっとの間なさっていたということなので、単純に計算すると、年収700万円以上、しかもこの本来業務で多分もっとお給料をもらっていたのでしょから、



700万から800万、900万、幾らか分かりませんが、結構な高給取りの方なのだろうと想像します。

そのような高給を取る重要なポジションにある方が無許可専従ということをしていても組織が回るということになると、組織の中に無駄な人員というのが他にもあったのではないかと考えてしまいますが、その点についてはいかがでしょうか。重要なポジションにあるであろうと思われるような人が、仕事をしなくても回るという組織になっていたのでしょうか。その辺りのご説明をちょっとお願いできますでしょうか。

○吉岡社会保険庁総務部長 まず第1点目ですけれども、ちょっと私の資料の説明が不十分でございまして、その下の注2でございましてけれども、この京都についての0.3億円、3,000万円については、これは何年か分の給与の中に本来業務を行っていた分を含んだ金額ということで、在職年数で割っていただければ6、7百万円ぐらいですね。ちなみに当時のこの者の職制としては事務所の係長ということで説明しております。組合の加入者でございまして、管理職ではないということでご理解いただきたいと思います。

それと、2点目にご指摘いただいたこと、係長といえどもこれは組織のユニットを預かる大事な立場でございまして、これは何としても許すことのできない、またそういうことを容認した我々の体質は極めて反省すべきだと考えております。先ほど申し上げましたような今後の取組を十分することにより、きちっとした労使関係を確立していきたいと考えております。

○小嶋委員 慣行があったという説明が方々に出てくるのですけれども、なぜ東京と大阪だけで慣行があったのかという点がちょっと分からないのです。だから、その理由が分かれば説明していただきたいのと、慣行があった時期というのはわかりますか。

○吉岡社会保険庁総務部長 慣行は、いろいろな推測をするしかない部分でございましてけれども、今般は再生会議のご指示もあり、過去10年にわたる調査を行ったわけでございまして。この10年の間に、ちょうど先ほど申し上げました地方事務官制度の廃止、これは平成12年でございまして。ですから、地方事務官時代とその後の期間にまたがってこれが行われたと。ただ、詳しく申し上げますと、東京、大阪につきましては、東京では平成16年4月ぐらいまで行われていたと。それから、大阪につきましてももう少し先まで、翌年まで行われていたということで、東京、大阪につきましてもそれ以後はないと時期的には整理しております。

それで、慣行という言い方、ちょっと軽々に申し上げるわけにもまいりませんが、結局少なくとも東京、大阪につきましては、我々が調査した期間のうち数年にわたりまして何人かの、トータルでは30人近い職員が順次いろいろなポジションでこの無許可専従を行っていたということでございまして、それについて例えば、その当時管理者との間でいろいろ激しい議論が行われたとかいうことは、少なくとも今までの調査では確認できておりません。

恐らくは、かなり昔にそういう制度を認めるようなことになって、それが代々の管理者、あるいは代々の職員団体の幹部に引き継がれてきたと。これまでもやってきたから今回も、そういう意味でここは慣行という言葉を使わせていただきましたけれども、その慣行の具体的な背景や、いつからというところまでは、今回は明らかになっておりません。

○小畠委員 なぜそういうことをお聞きしたかという、資料2-2の5ページを見ると東京の場合は無許可専従当時というのが、カのところですが、東京都庁職員労働組合社会保険支部と書いてありますから、これは地方事務官の時代ということで、相当以前のケースだと思います。それに対して7ページのカを見ると、大阪社会保険職員労働組合とありますから、今の社会保険職員労働組合がいつできたのか知りませんが、これは比較的最近のケースと読めるのですが、これは両方とももう少し後まで続いたとか、その前から始まったというように読んでいいのですか。

○眞柴社会保険庁職員課長 今回の職員団体は、平成19年4月から新しい団体ができています。それはなぜかといいますと、地方事務官制度を廃止した際の経過措置がございまして、平成12年4月から7年間は県の職員団体に加盟ができるという規定があったことで、7年間同様の制度が続いていたと、こういうこととございます。

○小畠委員 そうすると、この7ページに「当時大阪社会保険職員労働組合の組合員」と書いてありますよね。これは平成19年以降のことですか。

○眞柴社会保険庁職員課長 大阪社会保険職員労働組合の組合員と申しますのは、大阪の場合は独特でございまして、ちょっと説明をきちんとしなかったのがいけなかったのですが、県職労の下にあるのではなくて、大阪独自で社会保険職員労働組合という組合を作っておったということとございます。

○小畠委員 もう1点だけ、細かい話なのですが、正規の在籍専従の場合、その期間が退職手当の算定基礎となる在職期間から除算されますよね。丸々除算されるのかどうかはちょっと覚えていないのですが、この方々についてもやはり除算されるのですか。

○眞柴社会保険庁職員課長 退職金から減額をされます。

○小畠委員 在籍専従期間についてということですね。

○眞柴社会保険庁職員課長 そうです。

○本田座長 野村委員。

○野村委員 ちょっと教えていただきたいのですが、無許可専従をされている方で、本来業務に従事されている方はそこにおられて、ある一定の時間は組合活動をやっていただくと。そういう事務所なり事務局なりにおられる方が、本来の業務以外のことをやっていただくと整理だと思うのですが、東京などの場合には全く本来業務をやらずに、まさに組合活動だけをやっておられたという方がおられるわけですか。この方々に対して給料を払う方の側が、どういう手順を踏んで給料を払われたのですか。

要するに、何もやっていないことは歴然としているわけですね、いないわけですから。でも、それは単に給料を支給するときには、いる者として支払いがなされていたのですか。

その決裁はどういう形でとられていたのでしょうか、ちょっと教えていただけますか。

○眞柴社会保険庁職員課長 在籍をしているということで計算をしまして、したがいまして発令もされているわけです。どこの事務所のこのポストという発令がされておりました、それに基づいて給料が支払われるという形になっています。したがいまして、事務所に無許可専従がおりましたら、その事務所の方に、超過勤務などの話もありますけれども、連絡をして、その上で事務所から給料が支払われるというような仕組みだったわけです。

○野村委員 ちょっと分からないのですけれども、毎日働くときには、例えば印鑑とかそういうのは出勤簿に押ししたりとか何もしないのですか。

○眞柴社会保険庁職員課長 ある一定の場所にそういう無許可専従の職員が詰めておって、事務所には1月に1回給料をもらいに行くときに出勤簿に印鑑を押すというようなことをしていたということでございます。

○野村委員 ということは、まとめて全部押してしまうということですか。それを許していたということですね、管理者の方はそれを許していたと。

○眞柴社会保険庁職員課長 はい。

○野村委員 そうすると、それは騙されていたわけではなくて、容認していたということなのですか。

○眞柴社会保険庁職員課長 はい。

○野村委員 例えば、次に事務所の方へ給料を請求すると、事務局の方にはどういう連絡になるのですか。事務局との関係は特に報告は何もなく給料は払われる仕掛けになるのですか。

○眞柴社会保険庁職員課長 事務局の方で全体の給与は計算をいたします。したがいまして、例えば扶養手当の問題とか異動があれば、その都度、その事務局の方に連絡をするというような仕組みになっておりますので、例えば欠勤があるとか、そういった給料に関する変動がなければ、そのまま給与が支給されるという仕組みになっているということです。

○野村委員 1点だけ、すみません。そうなりますと、例えば事務所に無許可専従の方がおられた場合は、事務所の所長なり管理者は分かっている、給与の請求を事務局の方には上げられるわけですね。そうすると、事務局の方はその事実を知らずに騙されて払っていたという理解でよろしいですか。

○眞柴社会保険庁職員課長 事務局の総務課なりそういったところはその辺を承知していて、したがいまして、例えば超過勤務の記述がございませけれども、東京においては職員団体との交渉なり事務打合せをしたのが勤務時間外にずれ込んだようなケースは、そこを超過勤ととらえて事務所長に連絡をしているというようなことで、その時間数を連絡しておりますので、その時間数に応じた超過勤務の要求があると、このような仕組みであります。

○野村委員 もう時間があまりないので、1点だけ。私はこれは本当はもっと問題を整理した方がいいのではないかと思います。法律的にはこれは相当難しくて、このヤミ専従を

やっておられた方が、例えば国に対して詐欺をやっていたという、そういう整理になるものなのか、それとも管理者の方が背任をやっていて、それで背任の共同正犯でもらっていたと整理するかによって全然話が違います。それが一体何なのかということがあまり整理されていなくて、だから会計法上の時効などが成立してしまって、よく分からない。これは仮に犯罪をしていた人だとすれば、このような整理にならないかもしれないということもあって、もっときっちりこの問題はどのような問題なのかということ整理しないと調査できないと思います。

そこはそれほど簡単な問題ではなくて、事実を解明するという面では、まずその枠組みをきっちり確認しなければいけないのですが、これは専門家の間でも議論が分かれると思います。国は詐欺の対象になるかどうかというのは、刑法の本に必ず書いてある論点で、学説も分かっているわけです。そのぐらい難しい問題をはらんでいるものなので、問題の枠組みを整理してから調査しないと、誰が悪かったのかが分からない。業務のプロセスもよく分かっていませんので、本当に誰が悪いのか分からないと、こういう状態でこの報告が終わってしまっているのかという問題はあります。

ただ、調査するといっても、ではすぐに続けて調査しますと言っても、前提作業として、例えば検察なら検察とかそういう人たちと理解をちゃんとすり合わせてからではないと、何がこれの問題なのかということが分からないと思います。軽々には調査できないのだろうとも思いますので、もうちょっと締めりのある形の報告をしていただかないと、事実はなかなか理解できないです。会計法上の時効がどうして成立するのか、全く私はよく分からないです。

○本田座長 これは会計法上なのですか、時効というのは。

○吉岡社会保険庁総務部長 会計法上です、国の債権ということで。

○本田座長 今のは労働法的にちょっと違うので。

○小畠委員 刑事事件にする場合はそのような話になるのかもしれませんが、今回はそういう調査ではないので、ちょっと関係ないと思うのですが。

○野村委員 ですから、前回国会で大臣がそういう趣旨のご発言をされたと。それで、その旨の調査をすとおっしゃったので、今そのことについては検討中という、そういう引取りをされていたものですから、それを受けてちょっと私が申し上げたかったのは、まさに小畠委員がおっしゃられたように刑事事件にならないかもしれないという前提もあり得るので、もし今後そこをきっちりやられるのであれば、軽々に調査をするというのではなくて、本当にそれが刑事的な問題になるのかならないのかというのをじっくり検討した上でないと、調査は難しいのではないかと思います。

それがもし刑事事件になるのだとすると、今回の整理はちょっと違ってくるところも出てくるので、そこはもうちょっときっちり整理しないといけないのではないかと個人的には思いましたという趣旨でございます。

○岩瀬委員 1、2質問があります。今の議論の経緯で、これを刑事事件とするかしない

かは別として、ここに整理されているのは組合員の違反行為だけなのですね。これを認めてきた幹部たちとか管理者たちは、これは全員名前を出すとか、少なくとも大阪と東京に何人いたのか、そういう人たちはどういう処分をするのかというのは、これは出していただけるわけですか。まずそれをちょっとお聞きしたいのですが。

○吉岡社会保険庁総務部長 野村委員のご質問とも関連しますけれども、取りあえず私どもは国家公務員法上の懲戒処分に、誰がどういう量定に該当するかということ、今回浮かび上がった本人だけではなくて、管理者などについてもこれから更に調べる必要がございます。それで、処分を受けた者についての公表の基準については、人事院の一定の基準がございまして、それに照らしてきちっと公表すべきはすべきと考えております。

○岩瀬委員 ということは、管理者たちも一応その基準に従って、何人いたかというのが歴代さかのぼって出るといことですね。

○吉岡社会保険庁総務部長 人数は。個人名ではなくて、何人程度。

○岩瀬委員 管理者ですので、役職も含めて出してもらえるわけですね。

○吉岡社会保険庁総務部長 整理した上で検討させていただきます。

○本田座長 それでは、時間もまいりましたので、社会保険庁の方、どうもご苦労さまでした。

#### (社会保険庁退室)

○本田座長 それでは、職員採用の基本につきまして、委員による意見交換を行いたいと思いますが、その前に事務局で昨年から入られました民間企業出身の事務所長からヒアリングを行った結果報告と、議論の参考としてこれまでの資料の中で今申し上げた職員の採用に関する資料があります。まず、事務局の方からご説明をお願いしたいと思います。

○越尾行政改革推進本部事務局参事官補佐 それでは、資料3の方をお開きいただけますでしょうか。民間企業出身社会保険事務所長からのヒアリング概要報告という資料でございますけれども、まず私の方から栃木県日光市の今市社会保険事務所の所長のヒアリング結果について、ご説明させていただきます。

去る4月16日に事務局の方で社会保険事務所に赴いて、ヒアリングをさせていただきました。このヒアリングでは、いずれも男性の方でございましたけれども、所長と、あと所員の2名の方からお話を伺ってまいりました。

まず、1番目の所長からのヒアリングの内容につきましてご説明させていただきます。

この方は地方銀行にずっとお勤めの方でございまして、昨年の4月から現職に就いておられますので、ちょうど1年お勤めになった上での感想なりを伺ってきたというものでございます。

まず、応募動機についてでございますけれども、この方は昭和53年に銀行の方に入られて以来、法人向け融資業務を中心に20年以上支店勤務一筋、ですから現場を中心にとずっと歩んでこられた方ということでございました。

所長は現在50代の前半ということでございますけれども、これぐらいの年代になってま

いますと、支店から本店勤務になるというようなキャリアパスのようでございまして、平成17年2月からはこの方は本店の監査部の方で、各支店長の相手をして業務監査などを行う、いわゆる内部行員向けの仕事を担当するようになったということでございました。しかし、現場の第一線で働きたいという気持ちを強く持っておられて、そうした監査の仕事には正直なところ物足りなさを感じておられたということでございました。

そんな折、平成18年7月頃であったそうですが、テレビのニュースで民間経験者の社会保険事務所長募集という報道をご覧になって、地域貢献もできると思い、給料などの待遇は下がることはご承知の上で応募をされたということでございました。その際、所長はおっしゃっておられましたけれども、やはり仕事はおもしろくなければやりがいがなく、そうした方が給料のことなどよりも重要でありましたということをおっしゃっておられました。

実際それで所長になられて、今の今市事務所の業務の状況でございますけれども、資料にも書いてございますとおり、正規職員が17名、あと非常勤の国民年金推進員の方が5名ということで、どちらかといえば小規模な事務所であるということでございますけれども、実際のところ今の窓口の状況でございますが、都市部ほどの混雑はないそうですけれども、毎日夜7時まで開庁しております、職員の方々は大体夜の9時ぐらいまで残業しておるという状況でございます。あと、いわゆる土日の開庁も行っておるわけですがけれども、極めて多忙な状況でありますので、十分代休の取得というのにはできていない状況ということでございました。

中には、混雑を避けて埼玉県からわざわざこの今市の事務所まで来られると。埼玉ですと5時間待ちだけでも、ここなら1時間半待ちなので来ましたというような方もいらっしゃるというお話も伺いました。

そして、所長はおっしゃっておりましたけれども、今は正直公務員ということでこういう状況でもやれるのかもしれませんが、日本年金機構移行後に民間労働法制が適用となる中で、労働基準監督署などの関係を考えますと、こういう業務をやっているのかなというようにご懸念というのでも示されておりました。

あと、今申し述べそびれましたけれども、そういう大変多忙な状況の中で、正規職員の方のうち2名の方が健康を害して休職中という状況でございました。ただ、いわゆる窓口での現場でのトラブルというものはほとんどないということでございまして、9割のお客様はありがとうと言ってお帰りになるということが、せめてもの励みであるということでございました。

所長としての取組内容などについてでございますけれども、後からも出てくるのですけれども、人事権などの権限の問題などから、現場でできることは限られているということでございまして、取りあえず現場で取り組むことができる職場での意思疎通の改善や、ガバナンスの充実に資する取組というのに着手しましたということでございまして、具体的には以下3点ほど挙げさせていただいておりますけれども、まず課長会議や課内ミーティ

ングを定例化したしまして、それぞれの議事録を作成して、各課内での情報共有の徹底と  
いうのを行いました。

2点目といたしましては、銀行での経験を応用しまして、QC（品質管理活動）活動と  
して若手中心のCS（顧客満足）向上委員会と研修委員会というものを立ち上げて活  
動を始めました。CS向上委員会などですと、具体例としましては、順番待ちの方々に、  
番号を打ち出す発券機というものがありますが、そういうものをもっとお客様に分かりや  
すいようなところに置くというような見直しを行いましたというご紹介もありました。

3番目ですけれども、従来は課単位などの業務分担ということで、個々人の業務分担と  
いうものがあまりはっきりしていなかったというところがあったようですけれども、これ  
を職員個人単位での業務責任の明確化ということをしまして、更には人事評価の際にも、  
業務との結び付きをはっきりさせるというような見直しを行いましたと、そういうご紹介  
がありました。

職員に対しましては、お客様第一の業務遂行というものを督促しているということとし  
たけれども、元々職員の方はお客様をお迎えするときには立ってあいさつをしたり、お帰  
りの際にはありがとうございましたとあいさつするなど、元々お客様志向が強いというよ  
うに今感じているというお話がございました。

また、お客様の満足度の向上のためには、まず職員自身が健康でなければならないとい  
うのが所長のお考えのようですけれども、管理職以外の職員、若手を中心とした職員など  
については、先ほどのような休日対応について、何とか代休取得ができるように工夫して  
ローテーションなどを組んでいるというお話がありました。

ページをおめくりいただきまして、次に所長自身の今の業務の状況でございますけれど  
も、最近の業務の状況については、午前中は大体窓口に立って相談待ちのお客様の誘導な  
どをしているというお客様対応。午後は、所長としての決裁処理などをしているというの  
が通常ということのようでございます。また、市町村などとの連携業務などの対応も行っ  
ているということでございます。

あと、その次のところがちょっと特徴的なお話だったのですけれども、職員の皆さんか  
らは所長にはもっと部屋にいてほしいというお話があるようでございます。ただ、銀行の  
ときの常識で言うと、支店長というのは外に出ているのが当たり前ということでございま  
して、所長としてはもっとフットワークを軽くということで、先ほどのお話にもありまし  
たように、窓口対応などを積極的にやっておられるということでございます。

あと、所長がおっしゃっておられましたのは、所長というのは職員が見えるところにい  
るべきで、独立した所長室も要らないと。実際、職員のいる執務室の方に机を置いて、な  
るべくそちらで執務をしているというお話もございました。

続きまして、職員に対する評価の部分でございますけれども、いろいろと批判はあるわ  
けでございますが、お客様志向が強いということ、また能力的にも問題ないというような  
お話がございましたが、ただちょっと管理職の方については若干注文といたしますか、指摘

がございまして、自分で仕事をし過ぎて、人をうまく使うという発想に欠ける面があるのではないかと。もっと自分自身の仕事を減らし、マネジメントの役割をもっと積極的に担っていくことが必要であると、そういうご意見がございました。

続きまして、今後の組織改革に向けた留意点や改善点についてのご意見を頂きましたけれども、まず所長の権限関係について3点ほどご意見を頂いております。

まず、組織ガバナンスの徹底のために所長への権限移譲を進めるべきで、現場で柔軟に業務ができるようにすべきというご意見でした。例えば、特に所長に人事権がないので、現状でも多忙な業務に柔軟に所長の判断で人をはり付けることが現場ではできないということがあって、ちょっと困っているというようなことでございまして、今後は柔軟な人事配置を少なくとも現場の所長が行えるようにしてほしいというご意見がございました。

また、他方で、所長の決裁というものが多過ぎるので、決裁権を下位の役職者に下ろして、所長にもっと考える時間を与えてほしいということでした。ちなみに、銀行との比較で言えば、銀行の支店長の決裁は大体融資決定などの重いものぐらいで、これほどはないということで、比較を踏まえておっしゃっておられたところでございます。

続きまして、本庁や社会保険事務局との関係について、3点ほどまたご意見がございまして、現状では本庁や事務局からの事務所への指示は、内容としては十分けれども、量が多過ぎてかえって分かりづらいので、もっと簡潔に指示をしてほしいということ、また、提案メール制度がございまして、現場の意見をせつかく本庁には送っているところなのですが、何らのフィードバックがないので、送った職員の士気がかえって下がってしまっているということもあるので、現場の意見の吸い上げというものをもっとしっかりとやってほしいというご意見がございました。

関連しまして、中央の方が現場の職員まで関心を持って、職員をもっと大事にしてほしいというご意見がございました。

その他でございませけれども、いろいろ外部人材の登用というお話があるわけですが、所長としましては、優秀な人材を外部から得ることも大事だけれども、現在の職員を見ていると能力的にも問題もないし、お客様志向が強い今の職員のレベルアップを図ることを重視すべきではないかというご意見がございました。

あと、外部から人を採るといっても、現場の業務は非常に難しいというのが所長が1年間働いた上での実感のようございまして、外部人材がすぐにこなせるものではないと。所長自身は、着任までに社会保険大学校で研修などを受けたりしたそうございませますが、採用後一定期間は現場でのトレーニングが必要ではないかと、そのようなこともおっしゃっておられました。

続きまして、現在、先ほどのヤミ専従の話ではないですが、どうしても批判ばかりされている現状ではあるけれども、お客様からのありがたいという言葉のお話もありましたように、お客様に喜ばれる、感謝されることが職員のモチベーションになるのではないかというお話もございました。



以上が所長からのお話の概略でございましたけれども、あわせて所員の方から、具体的には課長クラスの方1名と、若手の係員クラスの方1名からもヒアリングを個別に行いまして、民間出身の所長を迎えた職場の変化などについてご意見を伺いましたので、こちらについても簡単にご紹介させていただきます。

所長はやはり民間出身ということで、お客様志向が非常に明確であるというコメントがございました。それが組織にも浸透しつつあるので、公務員の上から目線という言い方をされていましたが、それも変わった気がするし、事実お客様にも変わったねと言っていたいたりしておりますというお話がありました。

これまでの所長との比較ですと、従来は間違わないことが当たり前で、トラブルを起こさないようにということで、評価も減点主義でしたが、今の所長は当然間違いは間違いとして厳しく対処されるのですが、きちんと仕事をして、課や係のパフォーマンスが上げればきちんと評価してくれることが非常にいいことで、自分もそれを契機に変わらなければいけないと思ったというお話もありました。また、先ほどのQC活動の実施が、若手の自分自身で考えて自発的に意見を言うという自覚を促した面もあるのではないかと、そういうお話もありました。

下から2つ目のところですが、先ほどの所長はもっと窓口などにいるべきという話の、今度所員から見た方の話ですが、これは全然逆の話でありまして、確かに所長が率先してフットワーク軽く窓口に立ってもらったりすると、トラブルの解決がスムーズに行く面があったりするというのはあるにしても、所長は職員にとっての最後の砦なので、もっとどっしりと構えてほしいというところで、ここはかなり所長と職員方とのスタンスの差が端的に出ている部分だったと思います。

一番最後のところは、職員の方々の切実な本音だと思いますが、日本年金機構に移れるのかどうか不安を抱えながら仕事をしているのが現状でありますというお話がございました。

今市の事務所の概要につきましては、以上でございます。

高野行政改革推進本部事務局参事官補佐 続きまして、京都市にございます上京社会保険事務所の所長からもお話を伺ってまいりましたので、そのご報告をさせていただきます。資料の3ページ目をご覧ください。

こちらの所長の前職といたしましては、大手電気機器メーカーの海外事業部門で、実に年商500億円を動かす東アジアグループのマネージャーということで、頻繁に海外に出張されていたとのごことでございます。

事務所長への応募の動機といたしましては、年金不信などが様々報じられる中で、全く厳しい環境ではあるし、畑違いではあるけれども、事業再生に是非とも自らの手腕を發揮したいという気持ちで、この新たな職場に応募されたとのごことでございます。

事務所の概況といたしましては、現在職員数が正規職員で29名、非常勤職員が8名ということで、全国的に見ても中規模程度の事務所ということでございます。

現在の職場の状況といたしましては、年金相談の方が平成19年度で月平均2,400件程度であったわけでございますけれども、ねんきん特別便の送付が本格化した年明け以降は、今のところ月2,600件を超えていて、特に4月以降ますます相談者が多くなりまして、1日当たりのピークで200人を超える日もあるということで、非常に多忙を極める状況であるということでございます。

先ほどの今市の社会保険事務所の状況とも重なるわけでございますけれども、毎日夜7時まで開庁して窓口対応などをやっております、十数名程度の職員は毎日夜10時ごろまでは残業をしていると。当然、土日開庁も行っているわけでございますけれども、代休の取得につきましては、やはりそこで休んでしまうと平日の対応にも影響が出るということで、なかなか十分な取得ができていない状況ということでございます。

このような状況の中で、やはり職員の健康管理というのは所長の責任であり大きな課題とおっしゃっておりまして、現在も残念ながら正規職員の方が1名健康を害して休職中とのことでございます。ただ、所長がいらっしゃる1年経つわけでございますけれども、その間に今巷で言われているような自己都合退職者はいないということでございます。

続いて、1年を振り返っての所感をお聞きしたわけでございますけれども、まず所長自ら朝の8時30分から窓口の現場に出られて、1日の相当程度の時間をそういった現場でのお客様のご案内ですとか、自分に受けられそうな簡単な相談は受けているということでございます。

それと、民間と比べて大きな違いは何でしょうかとお尋ねしたところ、民間ではコストの投入量に応じて、どれだけの効果、効率が得られたかが計られ、それによって人や組織の評価もなされる。これに対して事務所長には、予算執行ですとか人事関連の権限に関して裁量がないと。そのため、事務所レベルでコスト意識の持ちようがなく、民間の知恵を活かすににくいとお話がありました。また、ある企業のご紹介をいただきまして、ある企業では組織の考え方というのが普通とは逆ピラミッドになっていると。つまり、お客様が一番上であって、それに接する現場も上であると。対して、社長というのはそれを支えるという意味で、一番下に置かれているというお話を伺いました。それとの比較といたしまして、社会保険庁の場合は、本庁が現場から遠過ぎるということで、本庁からいろいろ膨大な報告を求められているわけでございますけれども、これがちゃんと現場業務へのフィードバックという形で活かされていないのではないかというお話を頂きました。

また、入庁以来1年経たれて感じていることがおありのようでして、それは組織としての理念が語られることがないということでございます。数値目標というのは様々あるわけでございますけれども、数値目標というのは、何か理念を実現すべきための手段にすぎないだろうと、それが理念を語ることなく数値目標だけ実現すればいいという今の風土が、いろいろな問題の根本なのではないかというお話を頂きました。

1枚おめぐりいただきまして、それと今の事務所では裁量のできる経営資源がないので、現行のシステムのまま事務所のできる効率化というのは非常に限られていると。やはり現

場を経験した本省や本庁の職員が経営視点に立って、最新の技術の導入による効率化を考  
えていかなければならないのではないかとのお話を頂きました。

また、問題意識ですとか今後の課題といたしましては、今の組織の在り方、体質であれ  
ば、各事務所に民間から1人、2人採用しただけでは、短期間では何も変わらないと思う  
と。むしろ現場の状況に即した企画立案をするためにも、本庁からもっと現場、事務所に  
人を出してもらって、今は本庁からのトップダウンという一方通行の流れが強いわけでご  
ざいますけれども、そういったトップダウンの情報の流れを双方向に変えていかないと、  
真にお客様を向いた仕事はできないだろうというお話を伺いました。

それと、先ほど事務所長の権限が少なくコスト意識を持ちにくいというお話をさせて  
いただいたわけですが、やはりそれに対する対応としましては、事務所長  
にもっとコストマネジメントの責任と権限を与えるべきであると。また、ブロック本部の  
在り方につきましては、そういった事務所長にもっと権限を与えることと、あと本庁との  
人事交流が大きく進めば、それほど大きな組織でなくてもよいのではないかと。ただ、そ  
うは言っても、東京からだけですべて地方を見られるわけではないし、権限の集中という  
のは決して組織の成長にはつながらないだろう、権限委譲というのも人材育成の大切な要  
素であるというお話を伺いました。

それと、コンプライアンスの在り方についてでございますが、本来民間で求められてい  
るコンプライアンスというのは、いかにお客様の利益や立場を考えて、そしていかに企業  
としての信頼を勝ち得ていくかということであって、現在社会保険庁が進めているコンプ  
ライアンスというのは単なる法令遵守にとどまっていると。民間に求められている本当の  
意味でのコンプライアンスができていないということで、所長はそうお感じになられてい  
るようでございまして、これは新組織においても大きな課題であると思うとおっしゃって  
おりました。

所長からのヒアリングの概要は以上でございますが、その他2点目といたしまして、所  
長以外の所員からのヒアリング、こちらは課長クラスの4名の方に業務時間外にお集まり  
いただきまして、それぞれ個別にお話を伺わせていただいたわけですが、皆さん一様におっ  
しゃっていたのは、やはり民間から所長が来るということで、最初はな  
かなかどういった方が来るのかなというのもあったらしいのですが、別段構えることもな  
く、組織の一員として十分やっていただいていっていると思っております。

やはり、所長が来られて一番変わった点というのは、あいさつの仕方1つにしてもいま  
までは大分変わってきているということと、それと所長自ら朝から窓口の現場に立たれる  
というのは今までになかったようなことでございまして、いい意味での慣例を破ってくれ  
ているということでございます。

それと、先ほど来、ねんきん特別便の対応などで業務多忙というお話があったわけでご  
ざいますが、やはりそのために本来業務が滞っている一面というのがあるわけございま  
すけれども、そこはやむを得ないということで、優先順位を所長が明確に指示されてくれ

ているので、そこは安心感があると。

それと、これは所長というよりも本庁に対する要望になるわけでございますけれども、本庁というのは机の上で仕事をしているという印象で、現場の意見がきちんと吸い上げられ、反映されていないのではないかと、そういう意味ではやはり地方と本庁との人事交流の拡大というのは必要だと思うということでございました。

また、現場からの要望といたしまして、最後のところでございますけれども、目下人員が足りない中でサービスの質が低下しないかでありますとか、今後外部委託を拡大していくことで業務品質というものがかえって落ちてしまわないかという心配がある、というご意見を頂きました。そこは是非そうならないような新組織のご議論をお願いしたいということでお話の方を承ってまいりました。

ご説明の方が以上でございますが、以下5ページといたしまして、参考としまして現在民間企業出身の所長の方、4名いらっしゃるわけでございますが、そちらのそれぞれ配属先と前職、それと今年度も新たに4名の方が採用されているわけでございますけれども、現在まだ研修中でございまして配属が決まっていないということで、人数のみ載せさせていただきます。

資料3の説明は以上でございます。

○長田行政改革推進本部事務局企画官 時間が押している中、恐縮でございますが、引き続きまして資料4の関係をごくごく簡単にご説明させていただきたいと存じます。

資料4につきましては、先ほど座長からございましたように、職員採用の基本的考え方に関しまして、先生方にご議論いただく一つの参考ということで、これまでの既存資料を中心に事務局で用意をさせていただいたものでございます。

まず、1ページ目でございますけれども、10月におまとめいただきました中間整理の抜粋ということで挙げさせていただいております。

まず、「はじめに」のところでは、職員の採用基準そのものを作るのは設立委員会の役割であるという中で、どこまで採用の基本的考え方ということで再生会議として枠付けをしていただき、更に設立委員会としてどこまで具体的にしていくかといった点が1つあるかと考えてございます。

それから、2の採用の基本的考え方というところの2つ目の○の部分でございます。相当ご議論になりました、処分者を始めとします公的年金業務への信頼を損ねた職員の取扱いということで、まずは総論的にはそういった者が漫然と日本年金機構の職員に採用されることがあってはならないというご指摘を頂きました上で、2ページ目のところでございますけれども、過去のそういった処分を受けたということについては、それを機構職員としての採否を決定する際の重要な考慮要素とするというご指摘を一方で頂き、ただその一方で処分歴あるいは処分後の更正状況といったものもあわせ勘案した上で、採否を厳正に判断すべきといったご指摘を頂いているわけでございます。その辺のバランスをどのようにお考えいただくかと。なお書き以下のところは、本日サービス違反調査の報告がございまし

たけれども、そういったことも踏まえていただいた上で、更にご議論を賜ればと思っております。

時間の関係で、人事評価、民間人材の話は説明としては省略させていただきまして、続きまして3ページ以下が全国健康保険協会の候補者の選定の関係の資料でございます。先般4月15日の会議で報告のなされたものでございます。

当然、日本年金機構は日本年金機構としての考え、全国健康保険協会は全国健康保険協会としての考え方ということはあるかと思っておりますけれども、1つの先行ケースとして参考ということで資料として挙げさせていただいたものでございます。

その中で特に処分者の取扱いにつきましては、先般もご報告がございましたように、ちょっと飛びまして5ページの部分でございますけれども、(6)というところで、過去のそういった処分者については、勤務成績や改悛の情をあわせて考慮するというので、いわば勤務成績について他の処分を受けていない職員よりももう一段高い水準の評価を得ていないと駄目だと、いわば高い勤務実績評価のハードルを設定しましたということでございました。

参考までに、それを詳細に書きましたものが6ページということで、通常の職員であれば、おおむねB評価以上というものを合格ラインと想定していたものについて、それぞれの処分の重さに応じて、例えば停職であればSという評価が必要であるとか、減給であればA以上の評価が必要であるとかいったような基準というものを整理した上で、いわば足切りといえますか、そういったことをやりましたというようなご報告があったと理解をしております。

それから、恐縮でございますが、ちょっと飛びまして9ページでございます。

先ほど、そういった意味で全国健康保険協会の先行ケースをどのように参考にさせていただくのか、あるいはしていただかないのかということがあるわけでございますが、日本年金機構と全国健康保険協会の採用プロセスについて、基本的には似た構造をとっておるわけですが法律上大きな2点の相違というのがあるので、そこは十分踏まえていただくということが重要ではないかと考えてございます。

1つは、この表にございますように、日本年金機構の方では、まず左側の箱にございますように、まさしく皆様方、先生方のこの再生会議で枠付けをしていただいた上で設立委員会が採用基準というものを決めると。それに対して全国健康保険協会は、設立委員会がいきなり採用基準を決めると。そこが大きな1つの違いということでございます。

それから、もう1点の違いは、右側の方に同じく黒くちょっと箱ができておりますけれども、職員採用審査会で採否の審査というものがございます。全国健康保険協会の方は採用基準に従って社会保険庁が名簿を作成して、それを受けて設立委員会がいきなり内定を出すということでございますけれども、日本年金機構の方はその間に職員採用審査会なる組織が設けられて、全国健康保険協会に比べると個々により詳細に状況というものをいわばチェックをした上でこの設立委員会が採用を決めるということで、この職員採用審査会

をどのように活用していくかといった点も1つの重要な点になってくるのかなというように理解をさせていただきます。

10ページは、それが法律上どう書かれているかということ参考までにお付けをしたものでございます。

それから、11ページ以下は説明を省略させていただきますが、以前にもご報告をいたしました国民の皆様から頂きました意見の中で職員採用に絡むものを改めて付けさせていただきましたのと、最後の17ページでは、これも既に出た資料でございますけれども、過去10年間にどれぐらいの社会保険庁の職員が懲戒処分になり、あるいは内部処分を受けているかという数字を示したものでございます。

以上、雑駁でございますが、事務局からの説明とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○本田座長 ありがとうございます。

今現場の民間企業出身の社会保険事務所長からのヒアリングの内容と、職員採用の基本について、今までの議論の整理をちょっと出していただいたわけですが、これから採用の基本計画を議論しようかと思ったのですが、時間が時間でございますので、今日のご報告、また処分のご報告、いろいろなものがございましたので、議論しやすいような形で整理をして、次回の会議で議論をしてみたいと思いますが、いかがですか。よろしいでしょうか。

ただ、所長からのヒアリングというのは、初めての現場からの声だという感じがありましたね。我々はやはりそういうことも十分見ながらやっていかなければいけないということで、事務局の方で調べていただきました。本当にありがとうございます。

○渡辺行政改革担当大臣 連休の谷間に精力的な会議を持っていただきまして、誠にありがとうございます。

私も大臣として持っております懇談会が9つございました。大半はけりがつきまして、最後に残ったのがこの会議、それも最も精力的にやっていたのがこの再生会議でございます。

かねて申し上げておりますように、総理の方から指示を頂いております。1つには、記録問題の現状を正確に把握した上で、解決に向けた対応策を踏まえて検討してほしいということ、そしてこの記録問題の方の閣僚会議には私は残念ながら入れてもらっていないのでございますが、伊藤補佐官の方でこの問題に取り組んでいただいております。そうした記録問題の進展を踏まえた慎重な議論をやってほしいと、つまり5月中の取りまとめという従来の目標にはこだわらずに進めてほしいと、こういうことございました。

皆様には本当にご厄介をかけるばかりで恐縮でございますけれども、やはり記録問題がどうなるかというのは、極めてこの再生会議の方と密接な関係があるかと思っておりますので、その辺りを踏まえてご議論いただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○本田座長 次回の件でございますが、ゴールデンウィークなどもありますので、次回は

5月15日の17時から19時とさせていただければと思います。内容につきましては、事務局と相談の上、また別途ご連絡をさせていただきたいと思います。

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行うこととしております。本日はどうもありがとうございました。