

年金業務・組織再生会議 (第16回)

平成20年1月23日(水)
16:00～18:10
官邸3階南会議室

行政改革推進本部事務局

○本田座長 ただいまから第16回年金業務・組織再生会議を開催いたします。本年もよろしく願いいたします。

本日の会議では社会保険庁の職員団体でございます全国社会保険職員労働組合及び全厚生労働組合から当会議の職員採用と外部委託の2つの中間整理に対するご意見などにつきましてヒアリングを行い、その上で質疑を行いたいと思います。

また、当会議の中間整理が一応出揃いましたので、今後は5月を目途とする最終整理に向けて議論を進めていくこととなりますけれども、今後の会議の進め方についても委員の間で確認をしておきたいと思います。

(プレス退室)

○本田座長 それでは、早速でございますが全国社会保険職員労働組合からのヒアリングを行いたいと思います。本日は執行委員長高端照和様、書記長芳賀直行様にお越しをいただいております。大変お忙しい中、誠にありがとうございます。

当会議の職員採用と外部委託の2つの中間整理に対しますご意見や社会保険庁改革についてのご意見などをお話しいただき、その上で質疑を行いたいと思います。質疑を含め、50分程度を予定しております。それでは、よろしく願いいたします。

○高端執行委員長 はじめまして。私は全国社会保険職員労働組合で執行委員長を務めています高端と申します。座って失礼をいたします。

本日はこのように労働組合の意見を聞いていただく機会をいただいたことに感謝申し上げます。お手元に資料1というヒアリングの資料を用意させていただきました。ご覧いただきたいと思います。

1ページのところでありますが、全国社会保険職員労働組合の概要について載せております。2ページ目は労働組合のこれまでの取組について記載させていただいております。そして、3ページ目には昨年12月1日に開催しました第2回大会の中で採択をした大会宣言を載せておりますので、後ほどお読みいただければと思います。

そして4ページのところで本日のヒアリングで全国社会保険職員労働組合として述べさせていただく内容について記載いたしました。これに沿って意見を述べさせていただきたいと思います。

私の方からは全国社会保険職員労働組合の基本的な姿勢について述べさせていただきたいと思います。最初に年金記録問題をはじめ、社会保険庁に関する大変多くの問題がこの間惹起し続け、国民の批判と不信が渦巻く中、社会保険庁を解体するという事態に至ったことについて、全国の現場で業務に直接携わってきた多くの職員を組織している労働組合として、率直にお詫び申し上げたいと思います。年金記録問題検証委員会が昨年10月31日に取りまとめました最終報告書においては、問題発生の最大の要因として厚生労働省及び社会保険庁の基本姿勢、認識不足、具体的には裁定時主義を根本的問題とした上で、職員団体の問題点も指摘されました。

1970年代、労使で交わされた覚書などについて言及し、職員団体が自分たちの待遇改善

を目指すことのみに偏り過ぎたため、年金記録を正確に保つ使命感や視点が希薄になっていったとされています。確かにかつての私たちの組合の活動は、この間も指摘されてきましたように、国民の視点に立っていなかったことは反省しなくてはならないと考えています。検証委員会の指摘も含めて、率直かつ重大に受け止めているところであります。

そのような自己検証を行う中で、私たちは平成16年以降は運動姿勢を自ら変えて、この間取り組まれてきたいわゆる村瀬改革にも協力をし、利用者の立場に立った改革の実現に向け、現場からの提言運動など積極的に取り組んできたところであります。

その延長線上に私たちは、地方分権一括法の附則に定められた7年間の経過措置の終了を機に、従来の自治労国費評議会を改組し、全国1万余名の職員を結集し、昨年3月に全国社会保険職員労働組合を新たに結成いたしました。引き続き改革・参画・提言、これを基本的スタンスとしながら、開かれた労使関係の下、社会保険庁の信頼回復と円滑な新組織への移行、そして直面する年金記録問題、この解決に向けた対応に全力を挙げる決意を冒頭述べたいと思います。

それでは、中間整理についての課題につきましては、芳賀書記長から意見を述べさせていただきます。

○芳賀書記長 全国社会保険職員労働組合で書記長を務めております芳賀と申します。私からは以下、具体的な意見について述べさせていただきますと考えております。

まず、職員採用に関する中間整理についてですが、前提に記載されております業務の正確かつ効率的な遂行とか、法律等の規律の遵守、また改革意欲と能力を持つ者のみを採用する、そうしたことについては全くそのとおりであると考えております。

しかし、確かに様々な不祥事や問題が明らかになっておりますが、これまでの社会保険庁職員、また現在の社会保険庁職員すべてがこうした点に不十分であったというわけではなく、現在はすべての職員が真面目に、被保険者、年金受給者の立場に立って、本当に一生懸命仕事を行っていることをまず冒頭申し上げておきたいと考えているところです。

過去に処分を受けた者の取扱いということですが、法令違反を犯した者、特に過去の懲戒処分や矯正措置などの処分を受けた者について、日本年金機構の職員の採用に当たって重要な考慮要素とするとされております。この点について申し上げたいのは、処分歴のある者は即不採用ということになれば、何とかやり直そうと必死で頑張っている職員のやる気、また意欲、そういったものに多大な影響が出るということでもあります。

現在、職員全体が非常にナーバスになっておりまして、中間整理に記載されているように処分歴や行為の性質、処分後の更生状況など、きめ細かく勘案した上で、仮に処分歴があっても、現在、真面目にしっかり仕事に取り組んでいる者は、新たな日本年金機構でも更に活躍してもらおう、そういったメッセージを発信することが現在、社会保険庁が取り組むべき課題にしっかり対応していくという観点、また新組織に優秀な人材を確保していく、そういった観点からも重要ではないかと考えているところです。

続きまして評価制度についてですが、職員の採否の決定に当たって、勤務実績の評価に

ついて客観的評価が必要であることは、これは全く異論がございません。現在の人事評価制度に関する問題点をしっかり検証し、改善を図っていくことが重要であると考えています。とりわけ評価結果が新組織への採用の判断基準になるということからも、評価の公平性や実際に評価する側、またされる側である職員の納得性をどう高めていくのかという観点が必要であると考えております。

中間整理では、職員の意欲や能力と実績が適切に反映、評価される人事・給与、また人材育成システムの構築の重要性ということに触れていただいております。確かに職員個人の意欲やスキル向上の視点ということは欠かせないと考えておりますが、重要なことは国民の大切な年金業務を預かる立場で、組織全体が利用者本位の業務遂行を全うできるか否かということでありまして、評価制度は個人の集合体である組織としてチームワークよくパフォーマンスを向上させていく観点から制度設計をされていくべきではないか、そのように考えております。

全国社会保険職員労働組合では、現場において何が評価される項目なのかなど問題も現在のところ散見されるということで、この間も目的に沿った制度構築、また円滑な運用を求める立場で社会保険庁に対し意見、改善提言なども行ってきております。引き続き制度の公平、公正性や納得性、客観性、そういったものを高める立場で、よりよい制度づくりに協力をしていきたい、そのように考えているところです。

続きまして三層構造の解消とガバナンス強化ということですが、この問題の淵源は、国の制度である年金事業の運営が機関委任事務として地方において担われていた点にあると認識しております。けれども、この変則的な制度に相即したガバナンスの欠如など、様々なところからご指摘いただいているこの問題点については、解消されなければならないと考えております。そのため中間整理にも記載をいただいております本庁、地方間の積極的な人事交流などは推進されるべきであり、そのためのルールの整備が必要であると考えております。

ただ、三層構造時代の反省からいっても、制度設計と運営責任は厚生労働省、そして実際の運営は今後、民間の公法人である日本年金機構、更には多くの業務が外部委託化される、そういったことに伴って新たな分断構造を生み出さない、そういったことが肝要であります。また利用者の声を反映する観点からも、やはり被保険者、受給者と直に接する現場の意見を尊重し、またその仕組みも整備しながら、本部と現場の双方向の日常的な意思疎通が不可欠であると考えております。

次に職員の採用と雇用に関する考え方について述べさせていただきます。いよいよ今年10月に全国健康保険協会が設立されます。現在、設立委員会が示した採用基準に基づきまして、社会保険庁が行う名簿作成のための意向調査が全職員に対して行われたところです。職員の雇用問題は、労働組合としては最重要課題と位置付けているところです。新組織への移行に係る雇用問題、これは現在、職員の大きな不安、精神的重圧となっております。今年度の上期半年間の退職者が500人を超えていて、うち自主退職者が317人。この数字

については、既にこの再生会議の中でも社会保険庁より報告がされていると承知しておりますが、その後も退職を希望する者が後を絶たない実態であるということをご報告しておきたいと思っております。その背景には雇用不安と併せて、残念ながら職員の業務に対する誇りとやりがい、またモチベーションが保てなくなっていることもあろうかと考えています。

更に、全国健康保険協会も含めた社会保険庁改革の枠組みの中で、結果として新組織に採用されない職員が出ることも想定されています。今回の改革は、職員を雇用不安に陥れることが目的ではないと考えておりまして、やはり職員を路頭に迷わせるようなことがあってはならない。そう思っております。

分限免職の回避、職員の雇用の場の確保に向けた努力は、当然行われるものと認識しています。組合としても厳しい情勢認識を共有化しながら、最大限の協力を行う所存であります。しかし、任命権者である社会保険庁長官のみならず、やはり政府全体としての積極的な取組を要請したいと考えております。その上で新組織の職員の採用に当たって、業務における質の確保や新組織への円滑かつ着実な業務移行を図っていくうえでも、これまでの実務経験、専門知識を持つ現行職員を最大限活用することが最も効果的、効率的、そして安定的であり、是非そうした観点でのご議論をお願いしておきたいと考えております。

なお、国家公務員法により、職員は職員団体の構成員であること等の理由をもって、不利益な取扱いを受けないとされておりまして、職員団体の組合員として活動に参加したことをもって、不当に新組織から排除されるようなことはないものとの理解をしております。

続きまして、外部委託に関する中間整理についてです。このことについては、現場の業務を行ってきた経験から総合的な意見を述べさせていただきたいと考えています。まず、基本として現在の年金制度とその事業運営のあり方について、国民的な不信と不安が残念ながら定着してしまっているということ、危機感を持って受け止めなくてはならないと考えています。制度や執行体制に対する信頼や利便性をいかに確保するかという観点から、業務運営、事務のあり方全般を再設計すること、すなわちすべて利用者本位、国民の立場から見て安定的、効率的、そして一体的な業務運営が必要であり、その上で可能な外部委託が行われるべきと考えております。

外部委託に関する情報公開と国民の合意形成という観点ですが、例えば現在、保険料の納付督促のテレマーケティング事業や市場化テストを活用した民間委託では、被保険者の方々からなぜ個人情報や民間業者に渡すのかとか、自分たちができないから民間に責任転嫁するのかといった声が、現に寄せられている状況もあります。

50年以上、半世紀以上という超長期にわたり厳密に個人記録を管理し、安定的な事業運営が必要である年金行政の特殊性を考慮し、ユニバーサルサービス、つまり日本全国どこにいても同じサービスを受けられることを前提とした、国民の安心を担保する業務運営であることが基本である。そう考えています。

その上でどの業務を外部委託するかは、国民や利用者において、先ほどご紹介したような錯誤や不信が生じないような情報公開が必要であり、その下での国民的な合意形成を図

っていくことが重要ではないかと考えております。

また、年金業務においては、やはり市町村との密接な連携も不可欠であると考えます。平成 12 年以前は機関委任事務として、国民年金については市町村の協力を得て実施されてきました。けれども、平成 12 年以降は、約 3,300 あった市町村窓口が 312 の社会保険事務所に限定され、その結果、残念ながら国民年金の納付率が急激に悪化し、空洞化問題に拍車をかけたという事実もございます。

やはり地域住民にとって市町村役場というのは、身近な頼りどころであり、年金業務に必要な住所情報や所得情報を持っているのも市町村であります。逆に先に述べたとおり、機関委任事務であったがゆえの問題点もあり、この際改めてそういった点を再度評価、検証しながら、市町村との業務連携をどのように図っていくかを検討すべきであると考えているところです。

続きまして、年金記録問題につきまして何点か問題点なども指摘しながら改善提案などにもふれていきたいと考えております。現在、ねんきん特別便に関する相談対応が始まっておりますが、実際に特別便を受け取った方から、この間報道もされておりますが、漏れている記録の内容を教えないのは不親切である、また、行政の怠慢なのにわざわざ社会保険事務所に出向け、また、確認返信を求めたりするのはおかしいではないか、そういった声があります。

現行の制度では国民の自主的な申し出、協力が前提とされておまして、そのことをもっと丁寧に説明周知の上、ご自身で確認いただくことをお願いすることがまず第一に必要ではないかと考えております。一方で、特別便を送った受給者の方からの反応が極めて低調であることも報道されてきております。これはやはり実際に、ご本人に訂正手続きに行ってもらっていただく。手続を行っていただかなければこの問題は解消し得ないことから、現場の職員からは高齢の受給者に対して、逆にこちらから赴いて接触を図っていくべきではないか、そういった声も上がっております。現在の社会保険庁の体制ではなかなか困難な面もありますが、国民の不信、不安解消のためには必要なことであろうと考えております。

また、この問題の一刻も早い解決のためには、やはり現場にもっと権限を与えてほしいという声が率直にあります。つまり名寄せで氏名、生年月日、性別、この 3 条件が完全合致していても、現在の記録管理ではやはり別人の記録であることを否定できないということで、あくまでも本人の確認が必要である。更にはなりすまし防止のために、これまでは事業所名や抜けている期間を教えるはならない、そういうことになっております。このことは実際現場でのやりにくさとせつかく確認に来ていただいた方に多大なご迷惑をかける要因になっておりました。

これについては、今週に入って多くのマスコミ報道もございまして、対応マニュアルの改訂など、一定の改善が今後図られていくことになりましたが、いずれにせよ、このなりすまし、悪意の第三者の問題について、何らかのチェック機能は必要だと思いますけれども、一定の判断基準を持って現場段階に本人を特定できる権限を与える、そのことでこの

年金記録問題の解消に向けたスピードが格段にアップすると考えているところです。こうした現場の意見も社会保険庁に上げながら、しっかり取組んでいきたいと考えております。

問題の抜本解決、そして再発防止という観点で意見を述べさせていただきます。この問題を抜本的に解決、解消していくためには制度に対する国民の信頼回復を図ったうえで新組織に移行していくというテーマがありますけれども、現在行っているオンライン上のデータを基本とした名寄せのみでは、やはり不十分であると考えています。現存するすべての紙台帳またマイクロフィルムの記録によりデータ化した正しい真正データベースを早急に構築して、既存のオンラインのデータと付き合わせるという対応を行っていくべきと考えております。そのためにも政府や自治体が保有する情報を限定的にでも活用しながら、年金記録のみでは同一人と特定できないケースの解明、また正しいデータベースの構築に活用するということの検討が必要ではないかということも考えています。

そして、そのためにも現在の社会保険庁が、限られた人員と予算の中でその他の日常業務と並行しながらできる対応には限界がありまして、積み残した課題が新機構の運営に影響を及ぼしかねないと考えています。したがって関係法規を整備の上、年金記録問題に総合的に対処する機関を時限的に設置し、すべての保有書類やデータ、人材、予算、照会窓口などを集中して一元的に対応していくこと必要である。その実現が望まれると考えております。

国民の信頼回復に資する業務のあり方の見直しということですが、この年金記録問題によって明らかになったように、年金制度が国民、利用者との契約関係ではなく、国による行政処分の一環として申請主義、裁定時主義を基本に法制度も設計されてきたこと、そのもとで硬直的な行政対応なども生じてきたことに鑑みながら、再発防止の観点からも従来の業務のやり方を変えることも必要であると考えます。

例えば住基台帳記録を活用して、年金記録情報の正確性を担保する新たな仕組みですとか、年金記録について定期的に本人に通知、確認の上、情報の共有化と誤謬の修正を図る簡便なシステムを構築していくなど行いながら、業務のあり方そのものの見直しを行っていく必要もあろうかと考えております。

この年金記録問題に関しましては、連合の民間労働組合の方からも、労働組合としてリスク管理の視点が欠けていたのではないかと、事の本質を見極めた上で労働組合自ら動くことが組織のリスク管理につながる、初期行動が大切である、こういったご指摘も受けたところです。改めて労働組合の役割を再認識させられました。いずれにせよこの問題は社会保険庁組織を挙げて何としても解決しなくてはならないと考えておりまして、精一杯取り組んでいきたいと思っております。

最後になりますが、現在、職場では国民の社会保険庁と年金記録に対する不安と不信を払拭すべく、日夜を分かたず精一杯業務を行ってきているところですが、先に述べたように早期の自主退職者の増加や長期病休者の増加、また慢性的な超過勤務や恒常的な休日出勤、そういった職員の働き方に関する多くの問題が顕在化している実態もあります。より

よい行政サービスを提供するために、職員が健康で安心して働き続けることができる職場環境や職員のモチベーションが必要不可欠と考えておりました、その改善は労働組合としてしっかり取り組むべき喫緊の課題と認識をしております。労働組合としてもその役割をしっかり果たしつつ、今置かれている社会的責任を果たせるようしっかり頑張っていきたい。そのことを申し上げまして、大変長くなって恐縮でございます、全国社会保険職員労働組合としての意見とさせていただきます。どうもありがとうございました。

○本田座長 どうもありがとうございました。それではご質問のある方、どうぞ順次お願いいたします。

岩瀬委員。

○岩瀬委員 基本的なことをお聞きしたいのですが、組合の役割というのはどういう位置付けで、何を目指しておやりになっているのか。今のお話にも出ましたけれども教えていただけませんか。それと、このヒアリングの資料の3ページ目の大会宣言のところに、「安心・信頼の社会保障制度の確立」というのが書かれています。これはこの12月にこの基本方針が作られたのか。以前、国費評議会と言われていた時代からあったのかどうかということも含めて教えていただきたいのですが。

○芳賀書記長 まず労働組合の役割ということですが、まず第一にはしっかり、適切な労使関係の下、労使で互いに尊重しあいながら、緊張感も持ちながら国民サービスの向上とか、職員の健康増進、意欲、モチベーションを高めるという観点でしっかりと労使で取組を進めていくということだろうと考えています。

ただ、やはり私たちのこの間の取組で足りなかったのは、保険料や税金を国民の方を向いたサービスにどう使っていくか、そういう業務を行っていく上ではその労使関係もしっかり開かれたものでなければならなかったということについては、反省をしております。そういったことについてはこれからはしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

それから、2つ目のご質問ですが、安心・信頼の社会保障制度の確立というのは、従来の自治労国費評議会のときからも掲げておりました方針であります。年金制度だけではなく、例えば健保・医療・福祉行政、そういったところをトータルで、国民が安心できる社会保障制度を確立していこう、これは理念的な部分でありますけれども、そういった方針を掲げて取組を進めてきたところ です。

○岩瀬委員 今のお話をもう一度お聞きしたいのですが、揚げ足を取るようで恐縮です。国民サービスの向上というのは、組合の非常に重要な運動方針なわけですね。であれば過去なぜオンライン化に反対をしたり、いわゆる業務の向上を目指す研修に反対してきたのか。

それと職員の配置に事務局ごとのばらつきがあって、それを平準化して業務サービスを均質にしようという提案があったときに、全国的な人事異動について反対してきたということがあったと思うのですが、その点はどう総括されたのか。新しい組織ではその辺はどうしていくのか。

それと、組合は現場を一番よく知っているわけでしょうから、いろいろな提言をしない

といけない。今も権限を与えてほしいということを書いていましたけれども、具体的にそういう提言をやっているのですか。ここを変えるべきだとか、あるいはねんきん特別便の対応についてこう取組むべきだという提言は。もっと積極的に組合としてやるべきだと思うのですが、どうも今の組合というのは、国費評議会のときには権利拡大にすごく一生懸命で、かなり強引なこともやっていたのに、この全国社会保険職員労働組合になってからそういう取組を一切やっていないという感じがするのです、業務の向上に向けての取組ですけれども。その辺はどうでしょう。教えてくださいませんか。誤解があるかもしれませんが。

○芳賀書記長 労働組合としてこだわってきたのは、職員の健康管理だと思います。よりよい行政サービスを提供するために、職員の健康管理、健康面の配慮ということが重要であるということで、一貫して取組を進めてきたと考えていますが、様々なところからご指摘をいただいているように、これまでの活動を振り返ってみますと、やはり国民の視点に立っていなかったというご指摘については受け止めざるを得ないと考えております。現在は職員団体としても、社会保険庁改革に協力をしながら、積極的に取組を進めてきているところです。そのスタンスについてはご理解をいただきたいと考えております。

それから資料にもお付けをしましたが、全国社会保険職員労働組合になってからの取組ということで、主なものを挙げさせていただきました。2ページですけれども、とりわけこの1年間ということであれば、年金記録問題に対する対応ということで、年金記録問題に対する申し入れなども積極的に行ってきておまして、現場の意見を業務運営に反映させる取組を行ってきております。

○岩瀬委員 具体的にどういう提言をしたかを、後で、資料で結構です、出していただけませんか。

○芳賀書記長 分かりました。

○岩瀬委員 お願いします。

○本田座長 どうぞ。

○戸井田内閣府政務官 国費評議会のときに覚書などを100近く作っていましたね。あれは我々の立場から見ると、かなり自分勝手な部分があると思える部分もあるし、今回、利用者本位とか国民の立場に立ってという言葉をずいぶん言われていましたけれども、当時の100幾つかの覚書などの中の一つ一つを逆に今の利用者本位の立場、国民の立場に立って考えたときに、どこがどう間違っていたか。その一つ一つに全部コメントを、自分たちが間違っていたと思うところは、ここはこう間違っていた、ここは国民の立場に立っていなかった、利用者の立場に立っていなかったということを、一つ一つ書いて出してもらえますか。

○芳賀書記長 後日提出をということでしょうか。

○戸井田内閣府政務官 はい。

○芳賀書記長 分かりました。はい。

○本田座長 もし可能でしたら、今のご提言についてこれは組合だけでなく社会保険庁

も提出できませんか。協約というのは労使で結ぶものですから、両方の責任ですから。

○戸井田内閣府政務官 反省があったのだったら、やはりきちっとそのことを文章にして、誰が見ても後で分かるように書いておいてほしい。

○岩瀬委員 その点に関連してよろしいでしょうか。

国民の視点に立っていなかったというのは、全体的な総括であり反省だと思うのですが、今、政務官がおっしゃったのは、それを具体的にもう少し個々に、ここはどうだったかということだと思います。国民の視点に立っていなかったから申し訳ないと言ってしまうと、それで何が何だか分からなくなってしまうと思うのです。どう具体的に総括したのかというのを少し教えていただきたいと思います。

○本田座長 野村委員。

○野村委員 私も今、政務官がお話しされたことと基本的に同じ感覚を持っているのですが、国民の立場というのを今の時点で考えてみますと、国民はかつての労働組合の活動に対して極めて憤慨しているわけです。それを払拭する努力を始めることが、まず国民の立場に立つということではないかと思うのです。それが払拭されて初めて採用の話が出てくるのであって、現場をよく知っているのですから私たちがやるべきですと言ってもあまり説得力がない感じがするのです。

ですから、過去にいろいろいきさつもあったでしょうし、長い長い歴史ですので、やはり時代背景も違ったでしょうし、問題もいろいろあったことは私もよく承知しておりますけれども、例えばオンライン闘争にしても、あれは明確に不自然だと思っている人は多いわけです。そういうことをやってしまったことに対して、どう総括されたのかというメッセージをまず国民に対して示していただかないと先に進まないのではないかというのを個人的には思いましたものですから。厳しい言い方ですけども申し上げさせていただきたいと思います。

その上で、私はこれから採用の問題が出てくるときに、場合によっては最終的に分限に至るという方が出てくる可能性は否定できないわけですが、それに至るまでの間の、採用に際して、どのような手続きをお望みになっておられるのかということをやはりきちっとイメージしていただく必要があるかと思います。

きちんとした手続きを踏んでいても最後になって、後でそういう事態になったときに、何も聞いていなかった、何も言う時間がなかった、何もチャンスを与えてもらえなかったということで闘争されるのであれば、それではなかなか問題の解決になりませんので、ある意味ではきちんとした手続をここまでやっていただきたいということをまず出していた上で、可能な限りそれを遵守した以上は、結果においてある程度それを受け入れていただくということは必要なのではないかと思います。何もそのところを明示されずに、後になってから結果に対する不満を手続の不満という形にすり替えられますと、物事はうまく進まないと思います。最低限こういうときにはこういう意見を聞いてほしいとか、そういうようなことはご提示いただくべきなのではないかと思います。

○本田座長 お答えはありますか。

○芳賀書記長 ご指摘いただいたことはごもっともでございます。まずかつての労働組合の取組について、国民から厳しい批判を受けているということについては、十分認識をしているつもりです。その上で今更ということかもしれませんが、平成16年の社会保険庁改革がスタートしてからは一貫して、この間、この社会保険庁改革に協力するという立場で取り組んできたということについては、是非ご理解をいただきたい。そのように考えております。

それから、労働組合として雇用問題というのは最重要課題、先ほども述べさせていただきましたが、と考えております。少なくとも真面目に、また普通に働いている職員が路頭に迷うようなことがあってはならないと考えております。

今、野村先生からご指摘があったように、我々は結果として闘争することが目的ではなくて、そのような事態に至らないように労組としてもできる限りの発信ですとか協力もしていきたいと思っていますし、今後できる限りの具体的なご意見も申し上げていきたい。そのつど機会を捉えて申し上げていきたいと考えていますので、是非よろしく願いたいと思います。

○戸井田内閣府政務官 かつての労働組合というのは、僕らが今考えてみると、すべて物事を労使の対立でとらえるわけです。最近、総理も自立と共生ということを言う。民間の労働組合では自分たちが突っ張り通して行って、会社がおかしくなったら自分たちは生きていけないということを皆分かっていて、その辺の折り合いのつけどころを皆分かってやっているわけです。そこに共生というものがあるのだらうと思うのです。常に闘争闘争で対立関係でしか物事をとらえられないような形でいったら、またそういう観点から過去を見るのだとしたら、何も新しいものが生まれてこない感じがします。

確かにこういう状況になって、今、皆さん方は大変な思いをされているのだらうと思います。1日や2日は寝ずにやったことはあるだらうし、だけど一般の人から見れば、仕事が忙しければ誰でもそれぐらいのことはやるという思いで皆見るわけです。だから、過去を見るときに、決して対立関係で物事をとらえないような考え方でやってほしいと思います。それでないと、特に国民の公僕としての立場というものを常に持っていなければならないわけだから、そういう見方をしていけないと新しい形というのは生まれてこないのではないかという気がします。

○本田座長 小畠委員。

○小畠委員 細かい点ですが、この2ページ目に書いてある昨年11月16日の全国健康保険協会職員募集に係る緊急申し入れの内容というのは、口頭と書いてありますけれども、どのような内容だったのか教えていただきたい。また今、政務官がおっしゃったことと関係があるのですが、全国健康保険協会にしる、日本年金機構にしる、今後は労働基準法等が適用になる法人になるのですけれども、先ほど残業が恒常化しているという話がありました。当然、三六協定を結んで、その範囲内でしか残業をしてもらえないという体制に

なるわけです。

例えばですけれども、そのような時間外労働について協力するという立場なのか、それとも抵抗する立場なのか。要するに三六協定を結んで、これを届け出ないと残業をしてももらえない仕組みになりますので、組合が非常に大きな権限を持つことになるわけです。そうした場合に、時間外労働などについてどのような姿勢をとることを考えているのか、教えていただきたい。

○芳賀書記長 まず後のご質問からお答えさせていただきますが、時間外労働につきましては、今現在も同じスタンスですけれども、今、職員の一番の悩みといいますかストレスというのは、自分たちが頑張っていることがなかなか国民の皆さんにご理解いただけない、評価いただけないという悩みがあります。国民の方に、利用者の方に、自分たちが正しく仕事をして、しっかりサービスを行っていくということが前提ですけれども、そのことを評価いただけないということは、やはりやりがいにもモチベーションにもつながらないということで、そのためには今はしっかり取り組むべきことは、時間外であろうが、ニーズとしてあることにしっかり向き合っていかなければならないというのは、労働組合としてもそういったスタンスで取組を進めております。

ただし、そのことに取り組むことで健康破壊につながるようなことは、何としても避けなければならない。そのためには無理がないか、他にやり方はないのか、一部の人の仕事が偏っていないか、そういったことをしっかり労使でチェックをしていくことをやっていきたいと考えておりますし、そのスタンスは新組織になろうとも同様であると考えております。

それから、1点目のご質問でありました全国健康保険協会の採用に係る緊急申し入れということですが、これは採用手続きについて意見するということで、誤解があるような表現かもしれませんが、あくまでも全国健康保険協会の方は設立委員会が採用基準を示して、社会保険庁が持っている権限は、その採用基準に基づく名簿作成を行うということです。その手続に関して、当然、その職員募集に係る具体的な説明とか質疑があるわけで、そのことに社会保険庁として答えるべきことはしっかり答えてほしいという申し入れを行ったわけです。

当然、その説明には温度差がないように、全職員に対して同じ内容の同じ説明をした上で、その上であなたは全国健康保険協会に採用を希望しますかといった手続が行われるべきです。実際には現場の管理者から現場の職員に対して説明行為が行われたのですが、その説明をしっかり行ってほしいといった申し入れを行ったということでございます。

○本田座長 あと、今日ご欠席の岸井委員からも質問してほしいという話がありました。事務局から。

○加瀬行政改革推進事務局参事官 岸井委員からの質問でございます。「度重なる不祥事について、職員団体としてはいつ頃から問題を認識し、それについてどう意識していたのか」ということでございます。

○本田座長 よろしいですか。

○芳賀書記長 確かに本当に度重なる不祥事ということで、ご指摘はしっかり受け止めてということですが、いつごろから認識していたのかということですが、例えば年金記録問題ということでお答えをさせていただければ、確かに現場の職員として記録について不備が一定程度あることについては承知をしていたわけですが、承知をしていましたが、それを何としても解消しなければならないというところまで至らなかった。そのことがやはり国民の方を向いていなかったという弱さだと思っています。そういった意識の弱さというのは社会保険庁総体にあったのだらうと思っています。

不祥事ということですべて括られると、なかなかお答えしにくい部分もあるんですけども、もし皆さまの方から更にこのことについてというご指摘があればお答えしたいと思います。

○本田座長 八田委員。

○八田委員 今の話と直接関係ない話をします。もし民間の企業であれば労働組合にとって、労働協約なり契約の内容をきちんと使用者側に守らせる、そして不当労働行為がないようにするということは、非常に重要な役割だと思います。

しかし、その産業に対して需要がなくなってくるというときに、その企業はつぶれていくわけです。例えば邦文タイプを専門にしていた会社というのは、ワープロが普及したらもう無くなってしまうわけで、その技術者たちは職を失う。

それから万年筆を作っていた会社は、万年筆はあまり要らないから無くなる。万年筆を直す職人も仕事が無くなる。そのときは、万年筆の職人も邦文タイプの職人も、路頭に迷うわけですよ。それを労働組合が、そういう状況でも、路頭に迷わないようにしてくれというわけには基本的にいかないだろうと思います。やはり社会の需要がなくなったものための雇用は減るというのは遅かれ早かれしょうがないことです。そこになる過程をなるべくスムーズにしてほしいということはあるけれども、最終的にはそれを無理やり既得権を守らせるということはありません。

ところが、もし邦文タイプ、万年筆を作るのが国だったら無理やり継続させてしまうということがあり得る。社会保険庁も同様です。それが今回、基本的に民営化されたということで、もうこれからはないということだと思えるのですが、例えばコンピュータ化をする、システムが非常に良くなって人が要らなくなる、それから例えば将来、国民年金の徴収の一部は税でやることになって人が要らなくなる。そのときに路頭に迷うからという理由で、コンピュータ化とか、制度の改変に反対するというのは、民間の組織では、許されないと思うのです。そこに関するご見解はどうでしょうか。

○芳賀書記長 私ども労働組合としては組合員、職員の雇用を守るというのは最低限かつ最重要課題であり、その認識は変わりません。

○八田委員 契約をきちんと守らせて、不当労働行為をさせないというのが最大の役割だと思うのです。しかし、需要減の除の人員整理はもし相手が民間だった場合には仕方がな

いですよ。組合としては、できるだけことはするけれども、社会の需要がなくなってしまったら、それは受け入れざるを得ない。国だったら、そこは無理やり税金を注ぎ込ませてやることは可能ですけど。

○芳賀書記長 私どももニーズがない業務に無理やり職員を就かせてくれということをお求めているつもりはありません。もちろん必要な人材を適正な人員数で業務を行っていくというのは、国の行政上必要なことであって、無理やり私たち職員を残せという要求をしているわけではありません。民間であれ、官業であれ職員の雇用を、働き続けるということやはり一番大事なことだと思っております、そのためにももちろんできることをやるということで、ご指摘もありましたが、そのことを精一杯求めていくというスタンスでしっかり取り組むということは労働組合としてやるべきだと思っております。

○本田座長 ちょっといいですか。八田委員の意見を誤解されないためにあえて申し上げたいのですけれども、民間の場合でも経営者にはかなりの責任、雇用責任があるのです。だから、今の万年筆の問題であれば、先々我が社の環境はこうなる、こういう手を打っていく、こういうときに労使でうまくいくようにどうするのか。それはそれぞれのやり方があると思いますが、経営者も雇用責任は持っているということだけは誤解のないように。

○八田委員 それはおっしゃるとおりです。しかし、民間の場合には万年筆修理会社あるいは邦文タイプの会社はつぶれますよね、いずれは。できるだけ雇用を守ろうとするけれども、基本的にはつぶれていく。そのときに、もしその過程でそういう技術革新に反対する。実際、有名な市役所でワープロを導入するのに一切反対ということがいくらかもあつたわけですが、そういう類のことをやり出せば、要するに雇用を最優先すると言いつつ途端に技術革新をしないで済ますということになってしまう。だから、技術革新は受け入れざるを得ないという立場をお取りになるのかどうか。それを受け入れたうえで雇用の調整をできるだけスムーズにしていくということなのか、それともかつてのように雇用を最優先して、そのためには他のことも犠牲にしてしまうということなのか。そこに関する考え方のシフトがあつたかどうかということなんです。

○芳賀書記長 すみません、質問の趣旨をきっちり理解できなくて恐縮です。

技術革新というのは当然進めていくべき、効率的・効果的に業務を行っていくべきというのはそのように思っています。もう正直に申し上げますと、かつてはそういうような考え方もあつたと思っておりますけれども、今そのようなことをしては国民からそっぽを向かれる、批判を受けると当然思っております、そういったことを受け入れた上で、どれだけの人員が必要かという観点があり、その先に雇用問題をどう考えるか、と考えているところなんです。

○本田座長 斎藤委員。

斎藤委員 先ほど現場にもっと権限を与えてほしいとおっしゃっていましたが、権限を与えてほしいとおっしゃっているその相手はどなたでしょうか。民間の企業でしたら現場で作業がしばらくからこういうところを改善してほしいと上司に言って、上司がま

たその上の人に言って改善をするというようなコミュニケーションがあると思うのですが。

それから、現場では話し合いで解決できない組織の硬直性が生まれているとおっしゃっていましたが、どこからその硬直性が出てきているのか、その辺りを教えていただけますか。

○芳賀書記長 先ほどご意見させていただいたのは、とりわけ今、喫緊の課題である年金記録問題の解消に向けて、窓口で現にお客さんと対応するわけですが、今まさに問題になっているようなことは、現場では不都合に思っているし、十分対応できないことにもどかしさを感じているわけです。

例えば先ほどもお話しさせていただきまして繰り返しになって恐縮ですが、ほとんど本人の記録であろうと思っても、本人がそうだと言わない限りは統合できない。これは社会保険庁の方針です。そこをどう変えていくのかということ、現場の意見を労使関係である社会保険庁に提言をしていく。そして社会保険庁として必要な、例えば国民合意ですとか、広報をしていただいて業務をスムーズにやっていく。そういうシステムが必要であろうと考えています。

斎藤委員 まさにそこがお伺いしたかった点ですけれども、そういう提言をなぜ同じ職場で、同じ業務をしている同じ仲間に対して言って、それを改善するということが組織としてできないのか。なぜその風通しが悪くなっているのか。組織の硬直性がどうして生まれたのか。そこがお伺いしたかった点です。

○芳賀書記長 やはりまだまだ改革の不十分なところがあるかと思います。当然、そういった現場の意見を労働組合としても上げなければならないし、業務のシステムとして現場の意見をどんどん上げていくというシステムが同時に必要だと思っていて、そのことについては今後しっかり努力をしていきたいと思っています。

○本田座長 まだいろいろとご質問はあろうかと思いますが、ほぼ1時間になりましたので、全国社会保険職員労働組合のヒアリングはこれもちまして終わりと思いたいと思います。本日は大変お忙しい中をご出席いただきまして、ありがとうございます。

○芳賀書記長 どうもありがとうございました。

○本田座長 なお、先ほどいろいろな注文がありましたので、事務局の方とも相談しながら是非お願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○芳賀書記長 よろしくお願ひいたします。

(全国社会保険職員労働組合退室)

(全厚生労働組合入室)

○本田座長 続きまして、全厚生労働組合からのヒアリングを行いたいと思います。本日は中央執行委員長杉下茂雄様、書記長飯塚勇様にお越しいただきました。大変お忙しい中をありがとうございます。

当会議は、職員採用と外部委託の2つの中間整理を出したわけですが、それに対するご意見や、また社会保険庁改革についてのご意見などをお話しいただきまして、そ

の上で質疑を行いたいと思います。質疑を含め 50 分程度を予定しておりますので、よろしくお願いたします。

○杉下中央執行委員長 全厚生労働組合の委員長をしております杉下でございます。本日はよろしくお願いたします。座ってお話しさせていただきたいと思います。

本日は、社会保険庁職員を構成員としております労働組合として、意見表明の機会を与えていただきましたことに感謝いたしたいと思います。早速、私どもの意見などを述べさせていただきますが、その前に社会保険の行政事務におきまして、国民の信頼を大きく損なう事態を招き、国民の皆さんに多大なご迷惑をおかけしておりますことに、社会保険庁職員を構成員としている労働組合として、心からお詫び申し上げたいと思います。

それでは、最初は社会保険庁改革についてです。この間、社会保険庁及びその職員に対しては、国民から厳しい批判が突きつけられています。極めて残念なことであり、一連の経緯に照らして重く受け止めています。こうした下、社会保険庁は組織改革、意識改革、行政改革を断行するとして、矢継ぎ早に具体的解決策を打ち出し、実行に移してきました。私たちは、社会保険庁については徹底した改革をしなければならないという考え方の下、主体的に社会保険庁改革に臨んできました。その上で社会保険庁改革について、及びその背景について、次の 4 点を指摘しておきたいと思います。

1 点は、再生会議の中間整理において、公的年金制度に対する国民の信頼回復が急務であるとされておりますが、私たちはこの点が大変重要なことであると考えております。この間の、とりわけ平成 16 年の年金制度改革が、年金制度に対する国民の不信・不安を高めたことは周知のとおりでございます。

2 点目は、相次ぐ社会保険庁の不祥事です。国民の基本的人権の保障と福祉の実現という公務の役割を担っている社会保険庁の行政事務において、一連の不祥事が生じたことは極めて重大であり、厳しく問われなければなりません。法令等の規律を重視し、二度と生じないようにしなければならぬと深刻に受け止めています。

3 点目は、地方事務官制度の問題です。一連の社会保険庁問題の根源には、この問題が横たわっていると私たちは考えています。様々な経過、背景があるとはいえ、変則的な制度が半世紀以上にわたって存続してきたことは異常であり、政府の責任が厳しく問われなければならないと考えます。全厚生労働組合は、社会保険行政は国の責任において一体的に実施すべきものであるとの立場から、行政と身分の国一元化を主張し、地方分権推進委員会の結論に賛成をしてきたところです。

4 点目は、社会保険庁の管理責任です。全国的統一的な事業展開において、また必要な業務事業の確実な実施において、いわゆる組織統治が機能しなければなりません。本庁が事業方針に基づき的確な指示を発出し、現場の責任者がそれを確実に実施する。これは当然のことです。ところが労働組合との関係において、実際は必ずしもそのようにはなっていないのではないかと思えるものです。業務運営における管理責任が厳しく問われなければならないと思えるものです。

社会保険庁改革に対する全厚生労働組合の基本的な立場といたしましては、行政の監視と行政運営に対する提言活動に弱さがあったと反省するとともに、国の責任による社会保障制度の拡充と国の機関が直接責任を持って業務運営を行うこと。この点からも安易な民間委託に反対であること、また行政サービスの向上については、職員への過重負荷では限界があり、法令などに定められている労働条件が保障されるよう改善されなければならないと主張してきたところです。

次に年金記録問題についてです。このことにつきましては、お手元にある資料「全厚生新聞号外」で、私どもの見解などを述べているところであり、是非ともお目通しいただきたいと思います。その上で何点か申し上げたいと思います。既に年金記録問題検証委員会報告が行われているところですが、年金記録問題は制度ごとに管理運営されてきたことなど、歴史的、複合的な要因が背景にあり、機械化に伴う問題を含め、そのときそのときにおいて、確実に実施する必要な体制が確保されてきたのかということが問われると思います。

また徴収に重点を置き、記録管理を確実にするという意識が組織全体に貫かれていたのかも問われると思います。特に年金業務は、大量業務にどう的確に対応するかということが常に問われてきました。その点で機械化することは当然のことですが、機械そのものの機能、水準に大きな限界性がありました。そうであるなら科学技術の発展に即して、過去の問題点を総点検し、そのつど適正化に全力を挙げる。そうした思想が貫かれていなければなりません、問題点の所在を承知しながら、そのときどきの業務に押し流され、ほとんどが先送りされてきたというのが歴史の事実だと思います。

また、機械導入に伴い人員が削減され、その結果、業務の外部委託と賃金職員の大量採用で事態を何とか乗り切るということを繰り返してきましたが、質の確保が疎かにされてきたということを指摘せざるを得ません。

こうした中、リアルタイムでかつ事務処理の正確性を確保するために、全国オンラインシステムの構築は強く望まれました。全厚生労働組合は、全国オンライン化については反対しやめさせればよいという考えではなく、科学技術の進歩を国民本位の方向で活用するという立場で臨んできました。記録問題に対する全厚生労働組合の基本的な立場については、行政事務における実際の問題点を社会的に明らかにして、その改善を求めることなど、国民の年金権確保と行政の民主化に対する取組に、弱さがあったと反省しているところです。その上で職員自らが記録整備に全力を挙げるとともに、国の責任による年金記録の早期整備及び相談・照会などの体制の確立、更には年金記録に変動があったとき、例えば退職の際や会社が変わったときなどには年金記録を通知することなど、そうしたシステムを構築することが必要であると考えています。

また、現在と将来の無年金、低年金者を生み出す現行制度については、改善することが急務であり、老後の生活を支える大切な制度として役割が果たせるよう、全額国庫負担による最低保障年金制度の実現が必要だと考えています。

次に職員の採用についての基本的な考え方について、意見を述べたいと思います。雇用問題は一人ひとりの職員、家族にとって労働と生活そのものに関わる最も重要な課題であり、率直に言って職員には大きな不安があります。私たちは実体験を通して年金業務は、複雑で難しいと認識しています。専門性、継続性の確保が重要であると考えています。

聞くところによれば、派遣職員にはこんな複雑な仕事は無理とあって、すぐ辞めていく人もいるとのこと。新組織における安定的、確実な業務運営の確保は重要な課題であり、業務の適正執行に見合う人員の確保とともに、知識、経験を有する社会保険庁職員を優先的に採用することを強く求めるものです。

中間整理において言及されております、公的年金業務への信頼を損ねた職員の取扱いについては、着服・横領などは論外ですが、非違行為などは既に国家公務員法などによる処分が行われているものであり、そのことにより当該職員は重く反省をしているところです。

新組織への職員の採用において、処分が考慮要素として不採用になるとすれば、二重制裁となるものであり、二重制裁は行うべきではないと強く主張するものです。勤務実績の評価については、私たちは公平性、客観性、透明性、納得性を備えた仕組みとすることを要求してきました。能力や実績を強調すればいたずらに競争心が煽られ、職場のチームワークは乱れ、安定的な公共サービスの提供よりも上司の意向や自らの処遇にだけ意識が向かいかねません。社会保険庁の人事評価制度は導入されたばかりであり、最近の年金記録との関係などから本来の評価制度にはなっておりません。またすべてが相対評価となっている仕組みを見直すとともに、短期間の評価を直接給与に反映させる仕組みではなく、人材育成に活用することが重要だと考えるものです。

次に外部委託の推進についての基本的な考え方について、意見を述べたいと思います。社会保険庁における業務運営においては、業務量と実施体制のアンバランスということが常に大きな課題であり、問題でした。国民サービスを向上させる上で、また確実な業務処理を行う上からも、業務量に見合う人員の確保は切実な課題でした。社会保険庁は最大限の努力を行おうとしてきましたが、国の定員削減計画が大きな障壁となり、常時、慢性的な人員不足状況を強いられてきました。別の言い方をすれば、そもそも社会保険庁にすべての国民の年金を扱えるだけの予算と人員、システムがあったのかということです。社会保険庁には多くの非正規職員が働いていますが、この方々の存在、そして業務を外部委託することによって何とか業務が回ってきたというのが実際です。現在、記録管理問題をはじめとして、社会保険庁には様々な問題が生じていますが、外部委託を積極的に推進するというのであれば、これまでの外部委託の実際はどうであったのかについて検証することが求められると思います。

年金業務は複雑で困難ということを申し上げましたが、それだけに専門性や継続性が求められ、人材育成が重要な課題だと思います。同時に適用・徴収から給付、相談、更に超長期にわたる記録管理など、業務処理の一体性をどう確保するのかということも重要な課題だと思います。

外部委託、これは請負ですが、競争入札により行われます。その結果、短期間で請負事業者が変わるということが当然あり得るわけで、その場合において専門性や継続性、一体性をどのように確保していくのかということについて十分な検討が必要だと思います。

また、個人情報の管理は極めて重要な課題であり、その具体的、実効的対策をどのように講ずるのかということについて、慎重な検討が必要だと思います。私たちは実際を考え、外部委託そのものに反対するものではありません。しかし、業務ノウハウの蓄積はサービス向上と信頼確保の前提であり、業務を分断することなく、外部委託については大量、定型的な業務を中心として、また可能な限り結果責任の伴う完結型の業務などを基本にすべきだと考えるものです。

次に国民の信頼回復ということについて申し上げたいと思います。何よりも大切なのは、信頼だと思います。失われた信頼を回復するのは容易なことではありませんが、職員は年金の専門家として責任と誇りを持って、年金制度を担えるのは私たちだと、この間の大変な業務、職場実態の中において精一杯頑張っています。私たち全厚生労働組合は、方針において国民の利益、国民本位の行政ということを基本に掲げ、取組を進めてきました。しかし、その一方で組織の論理、身内の論理からものを見て対応をしてきたのではないかと反省しているところです。改めて常に国民の視点に立った行政事務の運営に、職員一人一人、そして組織全体が課題として追求していかなければならないと考えています。

併せて年金業務への信頼回復においては、国民が安心できる年金制度にするとともに、確実に安定的な業務の執行体制を確立すること、そして安心して職務に精励できる職場環境を作ることが重要だと考えるところです。

最後に新組織への雇用確保について、万全を期していただきたいこと。とりわけ分限免職が論じられていますが、業務が継承される社会保険庁のようなケースに適用することは、国家公務員法の規定に照らしても重大な問題があると考えられるものです。私たちは分限免職は行うべきではないことを強く主張するものです。

以上のことを申し上げまして、ヒアリングにおける全厚生労働組合としての意見表明とさせていただきます。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。それでは、ご質問のある方はどうぞ。

斎藤委員。

斎藤委員 複雑困難な業務であるということは何回かおっしゃられていましたが、例えばどういうようなものかというのを1つだけで結構ですが、例を挙げていただければと思います。

○杉下中央執行委員長 私の実際の現場経験を持っているところでは、例えば年金の相談業務ということになりますと、その人の一生に係わる相談ということになります。同時に年金相談というのは国民年金法でありますとか厚生年金保険法でありますとか、直接の個別法だけではとても個別の相談に対応できない。したがって民法から債権管理法であるとか、いろいろな法律、国税徴収法も含めまして様々な分野の法律をしっかりと身につけてお

く、このことによってやはり信頼される相談がこなせられると思っております。

そういう意味では年金相談をはじめとして、非常に専門性、困難性がある、このように思っておりますし、同時に私どもは一貫して、道を歩いていて年金相談を受けたときにもきちんと正確に答えられるように努力しようということを言ってきました。そういう知識を身につけようということを言ってきました。しかし今や、大部分の業務がコンピュータで結果が出るような仕組みですから、そういう点が今の職員はやや劣ってきていると私は考えています。しかしながら、コンピュータがなくても年金の専門家としてしっかり年金相談などに対応できる、そういう研修なり、また個々の職員の努力が決定的に重要だと私は考えているところであります。その他にもいろいろあると思っております。

○岩瀬委員 今の斎藤委員の質問に関連することですが、要するに非常に高い専門性が求められる仕事であるということはわかるのですが、それを実際に社会保険庁の業務で生かしていなかったのではないかという気はするのです。現場の年金相談も非常に不親切であったし、制度を運営していく上での保険料の徴収であるとか、適用事業所に対する指導もかなりいい加減にやられてきた。これはどこに問題があるのかということをお尋ねしたいのですが。

それともう1つ、このヒアリング資料の、1の(1)の①のエに書いている、社会保険庁の管理責任というのは、具体的にはどういうものなのでしょう。一般的には三層構造があって、それが複雑にしているというのですが。三層構造というに分かったような分からないような気になってしまうのですが、社会保険庁のどこが問題であって、組合と社会保険庁との間にどういう問題があって、それをどう改善しないといけないのかということをお教えいただけませんか。

○杉下中央執行委員長 確かに専門性が追求され、またそれが重視されるということではあるわけですが、例えば社会保険大学校があります。私どもは専門家を育成するという意味では、組織としてしっかり人材育成のための研修の機会などを十分保証して、言ってみれば人を育ててほしいということを言ってきました。私どもの長年の要求の中でいろいろな研修制度、カリキュラムが拡充されて充実はしてきました。しかし、日々の業務に追いまくられて法律やいろいろな仕組み、そういう研修を統一的に実施するということが私は不十分だったと思います。

もう一つは、先ほど申し上げました地方事務官制度というものが、非常に大きな問題として横たわっていたと思います。昔から、一つの法律、規則にも係わらず、47通りの仕事のやり方があるということを私自身の口からも言ってきました。それぐらい都道府県の単位による仕事の違いが際立っていたとも思っています。社会保険庁本庁がそういう問題点を把握していたわけですから、そうした専門性を発揮できる人材を育成してこなかったこと、また全国的、統一的な事務処理ができるようにするという意味での手だてについて、社会保険庁がしっかり講ずるべきところを講じてこなかったということは、一つ言えるのではないかと思います。

管理責任の問題につきましては、例えば1年間の事業計画が立てられます。私どもにしてみれば国民との責任におきまして、これが確実に期日に基づいて実施されることが当たり前だと考えるわけです。ところが現場に社会保険庁からこういう企画書を持っていくというときは、労働組合との窓口でまず話し合いをします。そうしますと、そこで労働組合は今人は足りない、時間がないということで反対をするということが出てきます。そうした場合に、そのときにおいてやらなければいけない課題についても、結果的に先送りをしていくということは多々行われてきたと私どもは理解しております。

私どもがそれは必要だからやるべきだと主張しても、結果として、先に大きな組合と話がつきますから、それは私どもとしても従わざるを得ないといえますか……。

○岩瀬委員 すみません、要するに社会保険庁と自治労国費評議会が大体話を決めて、そこでいろいろおかしなことを決めてしまうので、業務全体もおかしくなったということですか。

○杉下中央執行委員長 1つの例を挙げますと、コンピュータのマスターテープに対してアクセスするという意味では、これはデータの更新にも係わってくることなわけです。そういう意味でいうと、誰がいつアクセスをしたのかということで、個人カードの管理についてはコンピュータ、全国オンライン化を導入した当初から必要だということを私どもは主張してきました。しかしながら、それも社会保険庁が……。

○岩瀬委員 分かりました。カードに関して管理ができなかったわけです。そのときの社会保険庁の窓口というのは誰だったのですか。誰というか、どういうポジションだったのですか。

○杉下中央執行委員長 長官以下幹部ということ、誰がという個人ではなくて、組織としての判断をしたわけですから。

○岩瀬委員 でも一応窓口はあるわけですね。

○杉下中央執行委員長 窓口というのは、直接的には当時でいいますと職員課ですね。

○岩瀬委員 職員課長ということになりますか。

○杉下中央執行委員長 職員課ですが、しかしそういう重大な問題は、単に職員課長の一存で決められるということではないと私どもは認識しています。

○岩瀬委員 そうでしょうけれど、要するに社会保険庁のどこに問題があるのですか。

○杉下中央執行委員長 それはやはり先ほど言いましたように、私は根底的には、昭和21年から営々と54年間にもわたって、平成12年4月に廃止されるまで、地方事務官制度という仕組みが続いてきた、その中でいわゆる二重管理といいますか、二重行政的なものが存在してきたことが最大の原因だと私は思っております。

○岩瀬委員 ということは社会保険庁のいわゆるキャリア官僚の人たちは、管理をしなかったということですね。

○杉下中央執行委員長 残念ながら社会保険庁生え抜きのキャリアはいないわけです。厚生労働省から幹部として落下傘で降りてくる。そして1年半、2年もつ人はいなかったと

と思いますが、代々替わっていかれる。

○岩瀬委員 そこは何も仕事をしなかったということですね。

○杉下中央執行委員長 しなかったとは私は思いません。

○岩瀬委員 でも管理をしなかったわけですね。

○杉下中央執行委員長 当然、重要な問題についてはノンキャリアからキャリアに対して課題を上げて、キャリアの裁可を仰ぐということは当たり前のように行っていたと私は認識しております。

○岩瀬委員ということは三層構造の中の二層目が問題だったということですか。

○杉下中央執行委員長 うーん。

○岩瀬委員 分かりました。すみません、長引きまして。

○本田座長 野村委員。

○野村委員 私はすべて労働組合と社会保険庁の間における問題を承知しているわけではないのですが、大きく私自身が感じますのは、国民の目から見た場合にはわがままとしか言いようのないような、いわば雇用の確保最優先であるとか、あるいは職場環境の改善というのでしょうか、私たちが見ると非常に不可思議な主張だと思うようなことが繰り返されてきたというのが大きな流れです。

それともう一つ、おそらく大きな方の組合のテーマだったと思いますが、常にこれは中央集権反対だと言って闘ってこられました。これがまさに地方事務官というものがもたらした、恩恵のようなものを維持するという側面を持っていたのかもしれない。主張していた方々はそういうことを言っておられたのかもしれないと思うのですが、他方において全厚生労働組合のお立場は、本省の職員の方々が作られた組合である。今、確かにおっしゃられたように本省にはⅠ種採用のキャリアはおられないのですが、私が最後まで不可思議に思っていたのは、本省のⅡ種職員と地方のⅡ種職員を分けておられますね、感覚として。

つまり本省Ⅱ種採用者というのは、この世の中にはそんなⅡ種はないのです。普通は3つに分かれていますけれども、Ⅰ種、Ⅱ種、Ⅲ種は分かれています。本省Ⅱ種、地方Ⅱ種というのは本来ないわけです。ところが社会保険庁にだけはその言葉がある。これは一体どういうことを意味していたのかを教えていただきたい。

○杉下中央執行委員長 私どもの認識としましては本省Ⅱ種だとか、地方Ⅱ種という認識はないです。当局サイドがどういう考えの下にそういう分離をしているのか。たまたま本庁採用のⅡ種での本庁採用のグループ、それから今ブロックで採用しておりますが、地方採用のグループという区分けをしているのかとは思いますが、もとを糾すと例えば地方の現在でいいますと、社会保険事務局長であるとか、一部の幹部に社会保険庁本庁から送り込んだ人材で管理体制を作っている。これも私たちは、地方の現場にも優秀な職員が多くいる、だからこういう人たちの幹部への登用、処遇の改善については、全厚生労働組合として長年要求をしてきました。

○野村委員 ちょっとよろしいですか。やはりまず皆さん方のどこに問題があったのかを私は聞きたいのです。つまり地方事務官だと言って、中央集権化反対だと言って闘ったのは大きい組合の方だと思います。あるいは本省の方の、社会保険庁ではなく厚生労働省のキャリアの方々の管理責任を先ほどから何度もおっしゃっているわけです。私はよく分かります。しかし、皆さん方にも何か問題はなかったですか。私はやはり本省Ⅱ種というカテゴリーができていたのには、皆さん方の働き方に何か問題があったのではないかと認識しておりますけれども、何かありませんか。

○杉下中央執行委員長 私も40年の経験を有しておりますが、私自身の意識の中では、本庁から地方を見るというような意識は一貫して持ち合わせていませんでした。ですから、社会保険業務というのは本庁、地方がまさに一体的に仕事をこなしていく、このことを抜きには行政自体が成り立たない、そうずっと信じてやってきたつもりであります。ですから、今ご意見として何が問題かと言われると、私自身の中では実は答えがすぐに用意できない部分があるものですから、大変申し訳ない。

○野村委員 そこをまずはっきりしていただかないと。国民は皆さん方の、どこに問題があったかという認識を知りたがっているのです。その反省の言葉が出発点でありまして、今日伺ったプレゼンテーションの中からは、ひと言もそれが出ないわけです。

冒頭に、確かに国民に対して謝っていただいたかもしれませんが、ご自身たちが社会保険庁の中で占めておられたポジションの中で、この問題を引き起こした原因、自分たちの原因ということが全然出てこないわけです。今お伺いしてもやはり出てこないわけです。これではスタートを切れないのではないかと思いますのですけれども。

○山本内閣府副大臣 先ほど話そうと思った点が今の点なのです。今、野村先生の言われたとおりでして、いろいろお話をお伺いしていても社会保険庁からの指示がよくなかったとか、二重管理体制がよくなかったとか、人員が足りなかったとか、まさに他人のせいなんです。他人のせいでありまして、自分たちは知識や経験が豊富だと。知識や経験が豊富で他の人ではできない。外部委託もなかなか難しい。知識や経験が豊富で、自分たちでなければできないことをやっていて、なぜこんなに大きなミスがたくさん出てきたのか。私はそれが不思議でならないわけでありまして。もし外部委託をしたら、もっと悪くなるのでしょうか。そういった点に私は非常に疑問であります。皆さん方は健康管理のためということで、業務の内容を労使関係で話し合うわけでありまして。権利を主張するのはいいと思いますが、その内容が一般国民から見たら全く異常な状況だったわけです。先ほど国民の視点から見て反省していると、1回だけ反省という言葉がありましたが、その反省は本当に反省しているのですか。

これから全員採用しろという話をしておられる感じもいたしますけれども、反省の方がほとんどなくて、やはり権利の主張の方が目立つという、そんな感じがしてなりません。それだけ自信があるなら、今までこんなミスはなかったのではないかと私は思いますけれども、いかががお考えでしょうか。

○杉下中央執行委員長 権利の主張という点では、私どもはおっしゃっておられる点については、ややとらえ方が違うと思っております。私は出身は現在の社会保険庁の業務センターであります。昭和42年に勤め始めました。その当時から日曜日出勤、毎日残業は当たり前という体制でした。特に今大きな問題になっております記録管理の問題について言えば、基礎年金番号を導入した年、私はちょうどコンピュータシステムの運用の部署に身を置いていました。そのときだけでなくともありますが、そのときでも女性職員を含めて、1か月平均120時間以上の残業を何か月も連続して行う体制で仕事をしてきた経験もあります。他の部署においても女性職員が夜9時、10時まで、子供のいる方でも残業をしながら仕事をこなしてきたというのが実際の姿だと思っております。

そういう意味で、私たちの労働条件ということもあります。しかし、こんなやり方ではまともな仕事ができないではないか。こういう立場から事務処理体制をしっかり確立してほしい。このことを繰り返し要求してきたというのが私の実体験からしての主張の中心を成しているものであります。

同時に結果的に労働条件といいますか、そのことが改善されていかなければいい仕事をするということにつながらない。こんな思いをしてきた経験でお話しさせていただきたいと思っております。

○山本内閣府副大臣 残業時間が多いというのは確かだったかも知れませんが、個人的な話で申し訳ありませんが、百何十時間残業したことは、若いころ、サラリーマンのころは何回でもあります。しかし、やはり仕事に対する責任を感じると、そんなことで文句を言ったことは1回もありません。そうしろとは言いませんけれども、それは昔のことであれば、よくあったことではないかと私は思います。そうした労働条件を改善しろということは、それはそれで別に問題はないと思いますけれども、だからといって例えば分限免職を行わずに全部雇用してくださいとか、二重処罰を行うべきではない、そういったことを言われることは結構だと思いますが、やはりその前に今までこれだけ世間から批判をされたということを重く受け止めて、そういう主張をする前にやはり反省の言葉、先ほど野村委員が言われたように何が原因で、何をどう直していけばこれは直るのだろうということを皆さん方の側から、我々の方からではなく、皆さん方の側からこうすれば改革ができるという言葉、私は是非出させていただきたい。それを他人のせいにするのではなくて、自分たちで是非やっていただきたいと思います。

○杉下中央執行委員長 もちろん様々な問題を引き起こした経過において、一人ひとりの職員に責任は全くないと私どもは考えているわけではありません。ただ、最近職場に行って話を聞きますと、20代、30代の比較的若い世代の方は記録問題にしても、僕らが来て一生懸命に仕事をしてきて、こういう問題があることさえも知らなかったという話をされるわけであります。

記録問題につきましては先ほど申し上げましたように、非常に歴史的、複合的要因を背景として発生したということでもあります。特に今の問題の原点、原型といわれる昭和30

年代から 40 年代にかけましての仕事のやり方を考えたときに、私どもも非常な危機感を持っていたのです、実際に。記録管理の仕方がこれでいいのかということに対する危機感を非常に持っていました。しかし、それを実施するという事は、個々人の努力だけでは不可能だったというのは、私は率直なところだと思うのです。

だから、ちょうど基礎年金番号を導入したときもそうですが、本当に自分自身、周りの職員全体が大変な努力をしていた。それでもやはり結果として批判されるようなこういう事態を招いたということだと思うのです。

だから、私も個々の職員に責任がないとは思いません。しかし、その職員個々の努力だけでは、どうしてもカバーしきれなかったという事態があったことについては、ご理解いただきたいと思います。

○野村委員 時間のないところに恐縮ですが、皆さん方にとってみて、本庁の職員の方は厚生労働省の方がほんの 1 年間、2 年間だけ来て、自分たちの本庁のトップのところを完全に占めているということに、ご不満があったらと思います。しかし、他方において当時、地方事務官だった方々は本庁の方々に来られるのに対して、先ほど私が申し上げましたが中央集権化反対だと言って着任闘争までされて着任を拒むということをされていた。それを氷解する努力がちゃんとなされてきたのかどうかということが極めて疑問です。

行かれた方々がなぜ現場の方から嫌われるかということ、実際に本当に一緒に仕事をしているというより、まさに天下って来ていると見えていたからだと思うのです。実態はどうか分かりませんが、それをよしとしてきたという事実は否定できないと思います。

そのこと自体が信頼関係を醸成していませんので、現場の方々には記録問題は百も承知だったわけですが、皆さん方が管理者を送りながらも本庁に全然伝わらなかったという事実は歴然としているわけです。ですから、私たちは分からなかったというのではなくて、現場に人を送り込んでいるにもかかわらず、管理できなかったという問題があるのではないかと思うのです。なぜそのことが今日一番最初に出てこないのかというのは、私は非常に不可解です。

○杉下中央執行委員長 分かりました。実は資料にも挟んでおきましたが、全厚生労働組合と社会保険庁の職員の組織という関係では、昭和 40 年代以降からなわけです。当然、ある意味では私が社会保険庁の職員として歩んできた歴史と、全厚生労働組合に社会保険庁の職員が組織されてきたのとはほぼ重なっているわけですが、私どもの組合としては一度として中央集権という言葉は使っておりません。そして、本庁、地方一体でとにかく業務をこなしていく。このことが重要だという立場で臨んできましたから、いわゆる中央集権に反対し、本庁から幹部が送り込まれるということに、全面反対という立場では臨んできませんでした。

それともう一つは、本省からキャリアが長官や幹部として、社会保険庁に来るということについて、私ども全厚生労働組合としてはそのこと自体に反対をしてきた歴史はありません。ある意味、そのことは管理責任をしっかりと果たしてもらおうという意味で当然のこと

だという認識をしておりました。ただ、腰掛け的にその幹部が次のステップへといいますか、そのために座っておられたということについては一定程度事実でありますから、そのことについては批判をしなければいけないと考えております。

そういう意味では労働組合の歴史的経緯や考える立場、考え方で全国社会保険職員労働組合とは、私どもは若干スタンスが違っていると申し上げざるを得ないと思います。

○野村委員 ご自分たちが事務局長であったり、かつてであれば県の年金部長として行かれていたときの自分たちの管理の問題というのはどうですか。

○杉下中央執行委員長 あります。これは大変重大な問題だと思うのです。例えば1つの例を挙げます。地方事務官制度について地方分権推進委員会で様々なご議論をいただいて、それに対して社会保険庁はいわゆる国に一元化すべきだというのが社会保険庁の方針でした。しかし、社会保険庁長官の命令によって地方に赴いている県の管理者は、実際どういう態度をとったのかといえ、組合が要求する身分と行政の地方移管ということについて、その実現のために全力を挙げると言っても現場で約束をしている。こういう管理者で本当に全国一体的なまともな仕事の管理ができるのかというのは、私どもは繰り返し社会保険庁当局に対して追及してきたという事実があるということもご理解いただきたいと思っています。

○本田座長 八田委員。

○八田委員 不祥事の問題から離れるのですけれども、先ほど実は全厚生労働組合としては、最低保障年金制度を全額国費でやるのが望ましいと考えているとおっしゃったのですが、それをやると全額国費ですから、国民年金の保険料を徴収するという仕事が無くなりますね。そうするとその分当然、日本年金機構の必要とする人員が4分の1かそのくらいは必要なくなるわけです。それはそれでいいということですか。

○杉下中央執行委員長 はい、それで結構です。当然、行政というのは需要と供給の関係で形づくられているわけでありますから、当然徴収部門が全く必要なくなれば、そうした定員の大幅な見直しが行われるのは、当然だという認識の下に考えております。

○八田委員 分かりました。そうすると、システムを導入することによって当然人が少なくなる。それからシステムを導入すること自体が、あのような不祥事を避けるような正確性を確保するということになると思います。また今回のコンピュータシステムの改善だけではなくて、将来においてもっと進んだシステムができてくるかもしれない。そうすると、そのために人が要らなくなるかもしれないですが、それは受け入れるということですか。

○杉下中央執行委員長 それは受け入れるということでございます。

○本田座長 その場合には分限免職ということになるのですが。

○杉下中央執行委員長 ですから、当然、劇的に変化をするということは、実際問題、一方で業務量がどんどん伸びていきますし、今後、団塊の世代が年金……。

○本田座長 分限免職はだめだとおっしゃるのですか。事務改善による定員の見直しは受け入れますということは、分限免職も含めて受け入れるということですね。

○杉下中央執行委員長 いえ、そこは雇用の確保ということに万全を期すということと、一体の関係としてということで確認させていただければと思います。

○本田座長 岸井委員からの質問がありますので、事務局の方から。

○加瀬行政改革推進事務局参事官 岸井委員からの質問事項でございます。「度重なる不祥事について、職員団体としてはいつ頃から問題を認識し、それについてどう意識していたのか」ということでございます。

○本田座長 では、すみませんが。

○杉下中央執行委員長 いわゆる不祥事の関係でいえば、例えば特定業者との癒着問題でありますとか、監修料の問題でありますとか、こうしたことが表立って出てきたわけがあります。私自身は監修料というのは相当以前からそういう仕組が形づくられていたことを、正確ではありませんが相当以前から承知しておりました。そのときに私は全厚生労働組合本部の役員を常にやっていたわけではありませんけれども、職員労働組合の立場からそういうことは国民の視点から見て問題がある、正すべきだということを主張したのかということ言えば、そこは十分行えなかった。これは私どもの組織の中でも私自身、この間反省をしてきたところでもあります。したがって、今日の行政の民主化ということに対して、そういうチェック機能が果たせなかったという弱さについては、反省させていただいております。相当以前から存在していたと思いますし、そのことに対してどういう対応をしてきたのかということにつきましては、後追的といいますか、結果的に内部告発的な手立てを講じることができなかった。社会的にその実際を明らかにして正していくということに、労働組合としての取組が弱かったという反省をしております。そういう点では後での反省でありますから、如何ともし難いのですが、その点は大変申し訳ないと思っております。

○本田座長 1点だけですけれど、人員不足の話と委員長自らのご経験、40年代というのは超勤というのはいっぱいあったと思います。その過程の中で、国費評議会の反合理化闘争、確かにあの覚書を見ますと今、八田委員からお話がありましたように、業務をシステム化したら人間が余るわけです。そういうことが何回もあったのに、その一方で人員不足だというお話があったので、アレっという感じがするのですけれども、そこについてはどうお考えになっていますか。

○杉下中央執行委員長 社会保険庁の機械化の流れを、全部は説明いたしません、流れからひとつ判断をしていかなければいけない。最初は全部いわゆる紙媒体で手作業でやってきたものについて機械化を進める。一番初めはレミントン社の統計会計機組織を入れて、昭和37年からIBMの機械を入れた。そのときに今では明確なことです、当時の大蔵省ではコンピュータというのは非常に高価な代物だから、コンピュータを入れるのも結構だけど、どれだけ人を減らせるのかということが、ある意味ではバーターのような感じになっていました。

しかし、歴史的に検証をしてみますと、そのときにシステムそのものに問題があったと

同時に、大量業務をこなす人的体制が決定的に不足していたということ、これも明らかなのです。更に昭和 42 年に国産のコンピュータを、日立製でありますが入れてやってきました。しかし、コンピュータ化してきた社会保険庁の実際はどうだったのかといいますと、昭和 40 年代というのは、100 万人も年金受給者はいなかったわけです。その後、被保険者も増えていく。今では 3,000 万人の年金受給者がおり、こういう大量の業務にどう対応するかということで、システムのレベルアップを図ってきたというのが実際だと思うのです。

ですから確かにシステム化する、システムのレベルアップをするということでは、業務量が固定をしているのであれば、それは当然人員の縮減ということにつながっていくものだろうと思います。しかし、実際の姿というのは業務量増大にシステムのレベルアップが十分に対応しきれていない、また、レベルアップしたとしても人員不足によって業務量の適正化に対応できない、こういうことの繰り返しではなかったのか、こう思っております。

○本田座長 予定の時間になりましたので、まだご質問などあろうと思いますが、全厚生労働組合のヒアリングはこれで終わりにいたします。本日は大変お忙しいところをありがとうございました。

○杉下中央執行委員長 どうもありがとうございました。

(全厚生労働組合退室)

○本田座長 それでは、今後、最終整理に向けましてどのように議論を進めていくかということをお委員の間で確認しておきたいと思っております。まず事務局の方から進め方の考え方を説明いただきたいと思います。

○加瀬行政改革推進事務局参事官 資料 3 でございます。「会議の今後の進め方について(案)」という題名のものでございます。まず、上に 3 つほど※がございます。1 つ目の※が 2 つの中間整理を基にしまして社会保険庁からのヒアリングをしつつ、最終整理に向けた検討を進めるということでございます。

2 つ目の※が、最終整理に向けまして日本年金機構機の必要職員数の整理を行うための議論を中心に行うということでございます。3 つ目の※が適宜国民からの意見募集を参考にすることということでございます。こちらは資料 4 に付けてございます。後ほどご説明させていただきます。

具体的な手順でございます。①から⑤まででございます。①が関係者、有識者ヒアリングの実施ということでございます。本日、職員団体のヒアリングを行っていただきましたが、それ以降、社会保障カードの検討状況、あるいは電子申請の取組状況といったものについてヒアリングをしてはどうかということでございます。

②でございます。その上で必要職員数の積算に影響のあります外部委託化の方針、あるいは組織設計の検討といったことを進めていただいております。

○が 4 つほど並んでございますが、割愛させていただきます。

その上で③でございます。それを踏まえまして具体的な必要職員数を検討することとしてはどうかということでございます。その場合におきましては、2 つほど○がござい

が、機構発足時と、機構発足後になりますシステム刷新後といった2つの時点を考える必要があるのではないかと考えています。

その次の○がその上で、雇用形態などについても検討する必要があるのではないかと考えています。

その後、④でございますけれども、3月中を目途に社会保険庁職員の服務違反に関する調査結果が出てまいりますので、その報告を聴取するというところでございます。

⑤でございますが、その結果を踏まえまして、職員採用の基本あるいは外部委託推進の基本に関しまして、更に検討を深めるべき事項について検討・整理をしてはどうかということでございます。

資料4をご覧くださいませでしょうか。こちらは年末から行っております意見募集についてのものでございます。詳細な中身については後ほどご覧いただければと存じます。簡単に申し上げますと、12月27日以降、1月21日、一昨日までに23件ほど意見が寄せられてございます。

代表的なポイントだけ簡単に口頭でご紹介させていただきますと、例えば外部委託関係では、コストという観点だけではなくて、例えば社会保険労務士など専門家を活用すべきというご意見。あるいはシステムの調達については一般競争入札にすべきではないかといったご意見がございます。

職員採用関係では新しい組織につきまして名前だけの変更にならないよう、できる限り外部から採用すべきというご意見。一方で今いる職員がやる気を持って働けるように考えるべきではないかといったご意見がございます。後ほどお目通しをいただければと考えております。以上でございます。

○本田座長 ありがとうございます。ただいま事務局から説明がありましたけれども、何かご意見はございますか。

○八田委員 質問ですが、今のご意見・情報というのはこれで全部ですか。すべてで23件ですか。

○加瀬行政改革推進事務局参事官 全てでございます。

○八田委員 少ないですね。

○本田座長 少ないですね。

○八田委員 普通、こういうのをやりますと非常に組織的な意見が多いものですが、ある団体を代表した意見というのが結構多いものですが。この場合は、その傾向はどうでしたか。似たような意見が多く出てくるということが非常にあるのですが。

○江澤行政改革推進事務局次長 まず少ないのは、実はこういうことをやりますということを座長にも会見で言っていただきましたし、それから大臣も会見の中で改めて意見募集をしているので報道機関の方にお知らせして、是非積極的に取り上げてほしいということをお願いしました。しかし、いわゆる主要紙はこのことを取り上げていただけなかったということが、まず1つございます。

一方で、事務局から経団連あるいは連合あるいは社会保険労務士会など、いわゆるこういうことに関心をお持ちのところに、意見・情報募集をやっていますということを機会を見てお知らせくださいということでお願いし、例えば経団連で出している「日本経団連タイムス」という6万部ぐらい加盟各社に送る機関誌でお知らせいただいたり、あるいは今日来ていただいた2つの組合にも積極的に、現場でどう仕事を変えたら良くなるのかということについて組合として是非建設的な提案があれば、業務の実態はこうです、だからこう変えたらいいのですということを書いてください、できれば匿名でなく組合員であるということを書いていただければ、より分かりやすいのではないかとこのことを両組合ともにお願いしています。

そして、もう1点の団体を代表した意見が多くあるかということについては、そのような判断はできないと思います。そのような判断というのは、ある団体からの特定の意見が集中してきているということは、今の二十数通の中には見当たらないと一応判断しているということでございます。

○八田委員 どうもありがとうございました。

○本田座長 これはいつまででしたか。2月いっぱいですか。

○江澤行政改革推進事務局次長 2月29日までです。

○本田座長 まだあと1か月ぐらいありますね。私もさっと読みましたけれど、社会保険労務士からの意見はかなりありますね。

○江澤行政改革推進事務局次長 座長、もう1点よろしいでしょうか。31日の官邸の福田内閣メールマガジンでも大臣から100字ぐらい、メールマガジンの最後で意見・情報募集をやっていますから建設的な提案をお願いしますということ呼びかける予定でございます。

○本田座長 今後のスケジュールについてですが、新しく平成22年1月に日本年金機構がスタートするまでの期間は非常に大事だと思うのです。だから、再生会議のこの議論というのはあまり長びかせないで、できるだけ早く結論を出しながら、まさに新しくできる設立委員会、そちらの方にできるだけ早く持っていきたい。日本年金機構はある日突然できるわけではなく、設立までの期間が非常に大事だと思うのです。そういう思いがあります。今のところ予定としては、5月と対外的には申し上げておりますけれども、できるだけ早く、4月ぐらいに最終整理ができればと思います。まさにきちんとしたスタートを切れるようにするためには、その前の期間をどうやって活用し、本当に改革をしなければならぬ主体が更に検討を深めていくということが大事な感じがしますので。いろいろとお忙しい日程の中大変ですが、そういうようなタイム感というものもお持ちいただけたらどうかと思います。皆様のご意見があればお聞きしたいと思います。

○野村委員 座長の意見に全く賛成でございます。やはり人の一生に関わるものがこれから控えておりますので、なるべくその決定をするまでの期間は十分にとり、決定した後、異議を申し立てて納得感を得るまでの間の時間もなるべく多くとっていただきますように、

その分、私どもの議論がもし早めに終わることができるのであれば、早めに終わらせるべきではないかと思えます。

1 点違うことで恐縮ですが、この進め方の関連の中で、日本年金機構の業務とそれから国の業務は制度上分かれる形になりますので、職員の方の中には国に残る仕事の方に異動していかれる方がいると思えます。この問題は日本年金機構の採用の問題とはまた別に、国の方の業務に従事したいのか、それとも機構に行きたいのかという問題が出てまいります。会社を分割するときによくあるのですけれども、私はこちらに行きたい、あちらに行きたい、そういうことが実はあるのだと思えます。今まであまり議論されていませんでしたが、これから具体的に実務を進める間に、これから出てまいります様々なプロセスをもう少し明確にさせていただいて、先ほど質問の中でもお話ししましたが、私は法律家でもありますので、最後は不利益な処分になることがあったとしても、十分な異議申し立ての機会や意見を聴取する機会を確保するように、デュープロセスを是非確保していただきますようによろしくお願いいたします。

○本田座長 今の野村委員からのご指摘は、社会保険庁の方から少し説明がありましたね。こういう業務は国に行くので、その関係の人員はこう考えているという資料にそこまでは入っていなかったですが。

○加瀬行政改革推進事務局参事官 具体的な振り分けとかそういうものまでは、まだ至っていない……。

○本田座長 具体的な振り分けではなくて、要員の数みたいなものは。

○加瀬行政改革推進事務局参事官 数はまだ出ておりません。

○本田座長 まさにそのとおりです。

○八田委員 今までヒアリングして私が感じますのは、社会保険庁の方が出してきた削減案というのは、予定調和的で何も工夫しなくてもよいという案だったのです。私はそういうことの専門家でもない所以说うのもおかしいですが、あれは、不思議な感じがします。

一方、システムを導入するというのは、おそらく社会保険庁のシステムが特別大きいわけではなくて、銀行などはもっと大きなシステムを導入していると思えます。そうすると銀行が合併したりするとき、それに伴って人員をどうしたらいいかということは検討していると思うので、大手の銀行の人たちに忌憚のない意見を伺って、社保庁案を批判してもらおうということを早急にすべきではないかと思えます。

とにかく今のままではとてもそのままではいけないし、社保庁案に対する複数の批判を聞いてから判断すべきではないかと思えます。

斎藤委員 それに関連して、社会保険オンラインシステムの今の進捗状況を少し伺う機会があればと思えます。

○本田座長 まさにシステムがどうなるかというのは、大変大きな影響を与えることになるわけです。その意味では、いろいろなことを検討するという事になっていますね。

○加瀬行政改革推進事務局参事官 年金記録問題検証委員会の報告を受けまして、内閣の

I T戦略本部で、大山委員が加わられておりますけれども、専門家の方々が集まってシステム刷新について検討されている状況にあると聞いております。

○八田委員 我々にとっては人員をどれだけ削減する必要があるかということですから、システム導入については複数の意見を、専門家の意見を伺った方がいいと思います。

○本田座長 みずほにしても、三菱東京UFJにしても、そういう機会がとれるかどうかも含めて検討させていただきたいと思います。

それでは、今後の進め方は概ね今ご説明したようなことでいかせていただきたいと思います。

それでは、これをもちまして本日の会議は終了ということに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が、2月7日15時からとさせていただければと思っております。今回は社会保障カードについて厚生労働省からヒアリングを行いまして、現時点における検討状況や今後の方向性、カードの導入が年金業務に与える影響などについてお聞きしたいと思います。また電子申請の推進に積極的に取り組んでおられる国税庁から、その取組状況についてもヒアリングを行い、年金業務におきまして電子申請を普及させる検討の足掛かりにできればと考えております。

なお、本日の会議につきましては、私の方から記者の方へブリーフィングしておきたいと思っております。

本日はどうもありがとうございました。

以 上