

『社会保険庁と自治労国費評議会が締結していた覚書、確認事項等』 についての総括

平成20年3月4日 社会保険庁

1. 社会保険庁と自治労・自治労国費評議会との中央段階での覚書、確認事項等 (以下「覚書等」という。)の概要

○ 平成16年3月まで、自治労国費評議会との間で新規事業の開始時等において事業の実施方法等に関する覚書等を締結

・ 総 数 98件
「覚 書」 1件
「確認事項」等 97件

・ 締結者

当 局：社会保険庁長官、社会保険庁総務課長、社会保険庁職員課長
職員団体：全日本自治団体労働組合中央執行委員長、自治労国費評議会議長

○ 平成17年1月27日までにすべて破棄

2. 覚書等の主な内容

覚書の内容は大きく分類すると主に次の内容に分類される。

- 人員削減を行わない、事業に必要な要員の確保するなどの**定員関係**
- オンライン化は中央への権限集中を意図するものではなく、これに伴い地方の権限と機構の縮小は行わない、基礎年金番号の設定は中央の権限強化や社会保険職場の国一元化に結び付くものではないなどの**中央と地方関係**
- 職業病の発生防止、働きやすい職場環境と健康管理に十分努めるなどの**健康管理関係**
- 国民のプライバシー保護、セキュリティー対策を万全に行うなどの**個人情報保護関係**
- オンライン化に伴い労働条件の低下をきたすような制度の変更は一切行わない、窓口装置を操作する場合の1連続作業時間は45分以内とし、操作時間45分ごとに15分の操作しない時間を設けるなどの**労働環境関係**
- 国民年金過年度保険料の督促状発行に当たって、督促状発行件数は結果としてゼロとなることもあり得るなどの**業務量関係**
- オンライン化に伴い一方的な配置転換は行わない、定年退職者の雇用確保などの**人事関係**
- 必要な予算を十分確保するなどの**予算関係**
- 福利厚生充実などのゆとりある職場環境づくり、執務環境並びに福利厚生に配慮などの**福利厚生関係**
- 基礎年金番号を「国民総背番号制」「納税者番号」などの問題に結びつけることはしない、ファクシミリの使用範囲については社会保険庁、都道府県保険課年金課、社会保険事務所間に限り、必要な業務に関し使用するなどの**組織・業務の合理化反対関係**
- 具体的諸事項についてはその都度事前に十分話し合う、問題が生じたときはその都度協議するなどの**事前協議関係**
- 磁気カードは配付整理簿により整理するなどの、**具体的事業実施方法関係**

3. 覚書等の締結の背景

- 平成16年3月まで、社会保険庁は職員団体との間で、新規事業を開始する際などに多数の覚書等を締結してきたが、その中で重要な位置付けを有しているのは、昭和54年3月の「社会保険業務の全国オンライン計画の実施」にあたって結ばれた「覚書」であり、当該「覚書」は、オンライン化計画に対する自治労国費評議会の反対運動を終息させ、オンライン化をスタートさせるために締結したとされている。

背景

- (1) 社会保険業務は、年金制度の成熟に伴い年金受給者数が急増し、そのため、年金の裁定、支払、相談など年金を中心とする社会保険の業務量は増加の傾向をたどり、高齢化のもとでこの傾向は一層顕著になるとともに、年金行政サービスの改善を求める国民の声は一段と高まっていた。
- (2) 当時の社会保険事務所においては、突合、分類、配列、転記など単純作業にかなりの人手を必要としており、また、長期の被保険者記録や、年金受給者記録を必要とする年金相談・照会を受けた場合、これを処理するためには記録を管理する社会保険庁業務課に文書や電話で問い合わせをする必要があり、そのため被保険者や年金受給者に対し、迅速的確な回答ができない現状があった。
- (3) このような現状を改善し、国民の期待にこたえた行政サービスの向上を図るためには、「社会保険業務の新しい事務処理方式」が必要であり、社会保険庁と社会保険事務所を通信回線で結んで、中央地方一体となった効率的な業務処理体制を確立しようとするものであった。
- (4) これに対して自治労国費評議会は、オンライン化は「中央集権化」、「職場の縮小」、「首切り」、「健康破壊」等につながるとして反対した。
社会保険業務にとって、オンライン化の実施は至上命題であったことから、「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」等を内容とする覚書を締結することによって自治労国費評議会の反対運動を終息させ、オンライン化をスタートさせるために締結したとされているが、このような覚書を締結したことは極めて問題であった。

4. 覚書等についての総括

- 社会保険庁が自治労国費評議会との間に締結した覚書等は、コンピュータ導入等の新規業務等を開始する際にその業務を円滑に遂行するために、と考へて取り交わしたものであるが、それらの覚書等の多くが事務処理の機械化を巡って、組織人員の縮小・見直しに歯止めをかけること、中央への権限集中を意図しないこと、労務管理や労働強化に結びつかないこと等を求めるような内容も含んでおり、非効率な業務執行や内向きで硬直化した組織運営に結びついていった。
- また、国民の利便性向上や業務の効率化を目的とした新規業務の導入や事務処理方法の変更は、速やかに実施すべきであるが、ほとんどすべての覚書等の中に、中央・地方段階それぞれで「協議を行うこと」とあり、これにより迅速な新規業務の導入等に支障が生じたものである。
- このように、社会保険庁の管理側が職員団体にきちんと対峙せず、職員団体とこのような覚書等を締結してきたことは、国民の立場に立った行政サービスの実施という観点からは極めて問題であった。
- こうした反省に立って、職員団体と締結した覚書等については、社会保険庁改革の妨げになるとの考えから平成17年1月27日までにすべて破棄した。
- なお、職員団体との関係のあり方については、昨年10月に年金記録問題検証委員会で取りまとめられた「報告書」において、次のような指摘がなされており、社会保険庁としてこれを真摯に受けとめている。

年金記録問題検証委員会報告書（平成19年10月）～抜粋～

- ・『社会保険庁の管理者側（以下「当局」という。）と職員団体が、年金記録の重要性を認識し、同じ方向を向いて業務の改善に取り組まなかったことは、年金記録管理上の大きなマイナスとなったものと考えられる。』

- ・『社会保険庁は組合問題にメスを入れるのが遅く、当局と職員団体の間に多数の「覚書」、「確認事項」等が存在した。特に、オンライン化前期計画をめぐり昭和54年に作成された「覚書」等では、労務管理強化反対、社会保険事務所中心主義など職員団体の運動の基本的要素が盛り込まれ、その後中央や地方で作成された「確認事項」等では、細かな事務の取扱いや職員団体の活動に便宜を認めることなどについて様々なことが盛り込まれた。また、本庁から地方へ業務上の通達をする際に、職員団体との間において事前協議を行う慣行などが存在した。このような職員団体の姿勢を当局も容認しており、これが恒常化してしまっていた。』

(参考)

非効率な業務執行や内向きで硬直化した組織運営に結びついたと考えられる覚書等の事例（抜粋）

非効率な業務執行、内向きで硬直化した組織運営

- オンライン化は社会保険事務所中心の考え方にたつものであり、将来にわたり市町村との間においてオンラインを直結することはない。（昭和54年3月13日 社会保険庁長官と自治労中央執行委員長・自治労国費評議会議長の「覚書」）
- 端末機の操作に当たり、ノルマを課したり、実績表を作成したりしない。（昭和54年5月12日 社会保険庁総務課長と自治労国費評議会事務局長の「具体的確認事項」）

内向きで硬直化した組織運営

- 国民年金過年度保険料の督促状発行に当たって、督促状発行は結果としてゼロになることもあり得る。（平成3年4月12日、平成4年9月10日、平成6年10月25日）
- 現金詐取及び記録改竄に係る不正行為防止対策(案)の実施は、労務管理強化及び労働強化に結びつくものではない。（平成11年11月12日 社会保険庁総務課長と自治労国費評議会事務局長の「確認事項」）

5. 社会保険庁職員の改革への取り組み

(1)現在の取り組み

- 社会保険庁は、数多くの批判や指摘を踏まえ、徹底した「業務改革」、「職員の意識改革」、「組織改革」を強力に推進し、国民の皆様の信頼を回復するため、「社会保険庁は変わります」宣言を行うとともに「社会保険庁職員行動規範」を策定し、改革に取り組んでいる。
- また、職員の意識改革を行うため、次のような取り組みを行っている。
 - ① 現場の職員から前向きな改革の提案を募集する「内部改善提案制度」の創設
 - ② 主要な事業の取組を事務局・事務所に競わせて、高い実績を挙げたものに長官表彰を行う「社会保険事務局・事務所グランプリ」の実施
 - ③ 職員一人一人が組織内における自らの責任と役割を明確に自覚させるための、能力主義・実績主義に立った独自の新しい人事評価制度を導入
 - ④ 全職員参加による「社会保険庁改革リスタートプロジェクト」を立ち上げ、「社会保険庁改革リスタートプラン」をまとめ、改革を推進
- なお、平成17年度以降、労使交渉を行った場合には、その議事概要を社会保険庁ホームページに掲載し、公表しているところである。

(2)今後の取り組み

- 現下の最大の課題である年金記録問題の解決のために、全職員が全力をあげて取り組んでいく。
- 労使の関係については、過去の反省に立ち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、良い意味での緊張関係の下、適切な労使関係の形成に努める。また、日本年金機構においてもそうした関係の確立を目指す。