

年金業務・組織再生会議の中間整理についてのご意見・情報

(2008年2月21日～2008年2月29日)

年金業務・組織再生会議の中間整理についてのご意見・情報(2008年2月21日～2008年2月29日)

番号	日付	住所	年齢	性別	職業	意見
107	2008/2/21	-	45～49歳	男	-	各社会保険事務所ホームページに統一性がない 窓口業務、コンプライアンスについては銀行業務等を 参校にしてほしい。現在の業務内容、管理者を適切に調査、記録しておく必要がある 現在の業務内容を 各事務所別に確認 事務所終了時の業務、社会保険労務士への委託業務等 単純業務での窓口受付の 廃止、窓口での入金業務の中止 法令変更時、業務縮小時の外部委託契約期間の短縮を盛り込む 単 純審査の即時決済 定期的な人事異動を全国統一して実施 チェックシートの導入(窓口業務、訪問業務) 悪質滞納者の基準を設置、統一 年金機構へ新規採用職員の社会保険庁への事前派遣
108	2008/2/22	神奈川県	40～44歳	男	会社員	<p>社会保険システムの最適化(システムのオープン化、組織改革)は、以下の考えに基づき、単なるシス テム開発ではなく、広く社会に貢献できる国家プロジェクトとして、政府の重点施策とすべき。今までの社保 庁の汚名を返上し、信頼を回復するためには、単にシステムを作り変えるのみではなく、ICT業界全体に 大きく貢献するような「魅力ある成果」を残すことが必要と考える。そのためには、単に安価を追求して単 年度の費用を削減するよりも、今回は十分な金額を投資して完成度を高め、一定の期間をかけて後から 回収するのが正しいあり方と考える。社保庁という狭い枠を外して、国家レベルで考えることにより、国 トータルを意識した視点での全体最適を考えて欲しい。1企業では取り組むことのできない、国家事業な らではの、非常にやりがいのある重要な取り組みと考える。①国益を高め、歳入も増やす ②グローバ ル化社会でICT業界の競争力を高める ③他省庁へ展開できる「お手本」を造る 社会に貢献できる3点のポ イントを以下に整理した。①大規模公共事業として注力し、国益を高める政策とする 最近の日本は、国 益を高める取り組みが成功していない。単なる歳出削減だけでは不十分であり、国益を高めることによる 歳入増加にも取り組むのが本来の姿。受注元、受注先の双方に高いメリットがある(Win-Win)魅力 的な公共事業として取り組むことにより、国益を高めることに貢献する。・システム開発に従事した企業 が十分な利益を与え、国益を高めることに貢献する。・直接受注する大企業だけでなく、末端の中小企業 まで十分な利益を確保できる健全なビジネスモデルとする。・あくまで国内の利益を高めることを主目的 とする(外資系企業の言いなりにならない/国外に利益を奪わない/日本企業同士で無益な争いは避け、 お互いに協力しあう)・社保庁は発注者としての求心力を高め、優秀な人材が自然に集まる魅力的なプ ロジェクトを演出する ②グローバル化社会で競争力を高めるべく、純国産のシステム開発を推進する 日本には、高い技術力と優秀な技術者が沢山いるにもかかわらず、ICT業界が世界の舞台で活躍でき ない。フロントランナーとなるべく世界最先端の技術を創造する場としても活用し、グローバル化社会 での競争力を高めることに貢献する。・日本で最大級の大規模システムを構築することにより、ICT業 界としての日本の技術力を飛躍的に高める「研鑽の場」を提供する</p> <p>・コンピュータ時代の黎明期から優秀な日本人技術者達が苦勞して造り上げてきた高い技術を次世代に 継承する「伝承の場」を提供する。・国家レベルで計画している最先端技術を取り入れ、実用化できる段 階に成長させる「実践の場」を提供する。・現状の社保庁のシステム管理部門だけでは不可能なので、プ ロジェクトを先導できるしかるべき有識者を召還する ③他省庁へ展開し、n倍化することを前提に、研究 開発的な投資活動とする。省庁単位の縦割り組織によるハンドメイドで割高な1点物開発を続けてい は、大幅な歳出削減は達成が難しい。日本最大級の大規模システムを、日本全体のお手本とすること で、日本最大級の標準フレームワークを構築し、他省庁でのシステム開発/システム更改にも貢献する。 ・構築したシステムをモデル雛型(お手本)として、他省庁へも展開する。・最初から、n倍化することを前 提とした工夫を計画段階から盛り込む(割高になった分は、後で回収する計画を考える)。・今回のシス テム開発の協力した企業には、システム開発の過程で獲得した技術が無償提供する。・他省庁でシス テム開発に苦勞していたら、社保庁のシステム管理部門の人間が技術サポートをしに行くくらいに成長でき ると良い</p>

※1～23は第16回年金業務・組織再生会議(2008年1月23日開催)にて配布済み。

※24～75は第17回年金業務・組織再生会議(2008年2月7日開催)にて配布済み。

※76～106は第18回年金業務・組織再生会議(2008年2月22日開催)にて配布済み。

年金業務・組織再生会議の中間整理についてのご意見・情報(2008年2月21日～2008年2月29日)

番号	日付	住所	年齢	性別	職業	意見
109	2008/2/23	福岡県	35～39歳	男	無職	現在、精神障害三級で障害年金を貰っています。しかし、生活費ですぐ無くなってしまいます。もっと年金額を引き上げて欲しいです。現在は二ヶ月99033円で、一月約49516円です。これでは、心療内科の医療費、国民健康保険料、食費、光熱費で無くなってしまいます。せめて二ヶ月で300000円～400000円へ大幅アップして欲しいです。そうしないと生活が成り立ちません。宜しく願い致します。
110		福岡県	35～39歳	男	無職	遺族年金で、対象者は年金被保険者の子供であれば何歳でも受けられるように改正してください。そして障害年金を受けていても受給できるようにして下さい。
111		広島県	50～54歳	男	会社員	「職員の採用についての基本的な考え方」には賛成です。「公的年金業務を正確かつ効率的に遂行し、法令等の規律を遵守し、改革意欲と能力を持つ者のみとすること」が大変重要ですが、同時に難しい事です。私は、民間企業に勤めた後、思うところあって地方自治体に転職しましたが、あまりの意識の違いを結局埋められず、このような仕事を続けてはいけないと退職しました。当初、コスト意識のなさに大きなカルチャーショックを受けました。「親方日の丸」とはこういうことかと驚愕したのを覚えています。(社会保険庁の覚書のようなことがあったわけではありません。忙しく働く一地方組織の職場です。)自治体に採用される職員は意欲もあり知識も豊富です。彼らがなぜ伸びないのか。それは、はじめての職場で要求されるレベルが低く、権利意識が高く、利潤追求の必要もなく責任の所在も不明確な環境にあったことで「仕事とはこういうものだ」という意識が支配しているからではないかと思えます。仕事内容に対して給与があまりに高過ぎるとも感じていました。(私の今の収入は当時の3分の1以下です)社会保険庁の状況は極めて深刻です。特に国費評議会(全国社会保険職員労働組合)の活動は、国民の生命財産を守り福祉の増進を図る公務員の本分を全く考えていないようにうつります。本来なら、はるか以前から問題を確実に把握していた組合が、このままでは自分たちのしている仕事が無に帰すると危機感を感じて、その対策を組織としてとるよう進言してしかるべきです。(本庁幹部も当然認識しており、職務怠慢・不作為は免れ得ませんが。)私のいた所でも、現業職員の緩慢な職務遂行が問題となっていました。採用された当初は自主的に仕事を見つけ改善を図ろうとよく働くのですが、そのうち組合から働くなと言われるようで、次第に気を失ってきます。この対策は非常に困難で、効率を追求する必要がなく、働いても働かなくても確実に給与が担保されている職場の限界と思われました。前置きが長くなりましたが、1.「改革意欲と能力を持つ者のみとすること」の為、そのような組合への加入職員(組織として公務員の使命を果たさなかった)はそのまま採用するのではなく、一般採用試験の対象とし、そこで、改革意欲の有無を投げかける必要があります。2.「過去に懲戒処分や矯正措置などの処分を受けた者」については、資質・適性と意欲を厳正に判断すべきで、その判断基準作りも必要でしょう。過去に公務員として、いや人間としての資質も疑う様な不祥事が多過ぎました。＜続きがあります＞

年金業務・組織再生会議の中間整理についてのご意見・情報(2008年2月21日～2008年2月29日)

番号	日付	住所	年齢	性別	職業	意見
111	2008/2/23	広島県	50～54歳	男	会社員	<p>3. 勤務評価は、本当に客観的評価がなされているのか否かが大きな問題です。ハロー効果等の問題もあり、新たな人事評価制度が妥当かどうかを検証しなければなりません。4. 外部人材の積極的採用は、特に重要です。内部だけでは「仕事はこういうもの」という意識から抜け出せません。外部からの採用を大幅に進めて下さい。基本的には、内外含めて、殆どの職員を採用試験により選抜すべきです。その為の試験作りと採用基準作りを急いで下さい。年功序列、終身雇用をやめ、昇降格の制度化、適材適所での業務実施を徹底した組織として下さい。就職氷河期の優秀な人材が、辛酸をなめ今大きく成長しています。彼らに採用の機会を提供することは、国家にとっても大きなメリットです。また、社会保険労務士の積極採用も有効で、受験資格に社労士を掲げた区分を設け、資格取得をすすめる政策をとることも考えてはどうですか。5. 「三層構造」は廃止。健全な組織の成長を阻害します。6. 電算システムへの対応も極めて重要です。電算システムに詳しい人材を多数配置する事が重要です。組織自体が電算システムで動いているにもかかわらず、業者まかせにしては、システムによって傷つき組織の弱体化腐敗化が進行します。自前でシステム開発・改造のできる人材を集めて下さい。この問題には携わった事があり必要性を痛感しています。又システム開発を公募する事も考えて下さい。巷には沢山の優秀なプログラマーがいます。インターネット上でモジュールプログラムを募集し、それらを繋いで一つのシステムにすることもできませんか。無償でプログラムを提供する個人も多いので活用する手だてを考えて下さい。7. 多様な人材活用にも賛成ですが、同一業務同一賃金とし、職員全員が不公平感をもつことなく働ける職場を目指して下さい。8. 年金問題は国家の危機です。単に社会保険庁職員の処遇の次元ではなく、英知を集めて頭脳集団を結成しなければならない問題です。在宅勤務など、通信網を活用した勤務体系や電子申請・電子入出力等を確立し、多くの人が適材適所で関わる一大ネットワークとして日本年金機構を運用していくべきだと思います。</p>
112		三重県	35～39歳	男	会社員	<p>再度投稿いたします。改革をしていただくのは大いに結構です。現状、個人情報保護はできていません。各社会保険事務所窓口で、本人確認はされていますようですが、あまりにも簡単に加入履歴を出しすぎです。私は過去2度ほど勤務先により(私は承諾していない)加入履歴をとられています。やり方は想像がつくと思います。改善願いたいものです。</p>

年金業務・組織再生会議の中間整理についてのご意見・情報(2008年2月21日～2008年2月29日)

番号	日付	住所	年齢	性別	職業	意見
113	2008/2/23	北海道	65～69歳	男	自営業	<p>年金業務の改善策を提案します。1. 年金業務の外部委託について。(1)原則的には、社会保険労務士法で定められている業務であるので、全国社会保険労務士会連合会又は都道府県社会保険労務司会に委託することが一番良いと考えております。業務に精通していて、公共性もあります。(2)市町村役場の年金担当者が住民サービスのために行うのが一番良いと思います。(3)金融機関、銀行、信金、農協等の年金業務及び、年金相談を行っている。又は現在年金相談を実施している機関である。以上3つ上げた事項は、完全な民間ではなく公共性が必要とされるからです。国家資格者(法律)に基づき行う者がよい方策を考えられます。2. 現場の業務委託について(1)「社会保険事務所、公共職業安定所、労働基準監督署」3官庁職員の人事異動・人事交流をすべきである。なぜならば、適用業務、相談業務、調査業務、給付業務等すべてが改善されるからである。しかも、すべて1つの役所で実施することが出来るからである。※労働保険料申告書と社会保険算定基礎届一元化に統一して、平成21年7月に実施する予定と聞いてますので、取り扱い窓口を一本化する。(2)年金業務の相談コーナーは役員の対応が良いとは思わない。手続き、相談業務についても同じである。相談者は待ち時間30～1時間ぐらい。データの見方が分からない者には、親切に説明し記載して書類を受理すべきである。今の状況では申請本人が時間をかけて記入している。銀行のように、記載に戸惑う者がいたら職員のほうから声をかける事が必要である。(3)前にも述べた通り、合理化・改善・サービス等はされていない。例 職安は12月から1月末頃までの期間、とても多くの失業保険受給者が毎日来所してきます。その時、職安の失業保険説明や認定後に空いている会議室などを利用して、年金相談や年金手続説明をする時間と機会をとれる方法をつくれぬのか？。毎日来所するその数は千人以上だと思えます。以上、私は社労士として毎月15日以上社会保険事務所、職業安定所、労働基準監督署等にて手続、調査立会、相談等を行って30年以上になります。信頼される役所に生まれ変わるか関心を持って見ております。</p>
114	2008/2/25	香川県	70～74歳	男	無職	<p>2007年9月始旬頃社会福祉事務所に出向き、空白に成っている厚生年金保険の加入期間の訂正について、会社名、所在地、期間を記入し申請しました。その時、担当者が調査には2カ月位かかるとの回答であった、調査にはかなりの日数が必要との認識はあったので、了承して帰りました。それが、何の回答もなく、2008年2月22日付けの情報として、確認中の記録中に結びつく可能性のある記録がある、との年金特別便が着きました。これは一体何なのでしょう、調査の為にデータを明示し、それに対して2カ月位まってほしいとの話で、待っていましたがそれに対する回答は全く無しで、特別便が送付されてきました。前回提出した年金に対するDATAはどうなるのですか？ 提出したものの回答はどうなるのですか？ 年金特別便専用ダイヤルに電話しても、そこは、特別便の一部を請け負っているに過ぎないので、わからないとの返事でした。何の為の問い合わせ専用ダイヤルなのか？お伺いしたい。</p>
115	2008/2/26	大阪府	40～44歳	男	無職	<p>本日、社会保険事務所で嘘の説明をされました。区役所で国民保険加入時に国民年金の免除申請の手続きを聞き、その場で免除申請を済ませ、その後、いきなり社会保険事務所から納付書が届き、驚き伺いましたら、免除申請の手続きはが為された事実が無いと驚きの説明を受け、再度情報を確認するように求めるも再度そのような手続きはされていないと回答され、責任ある者の対応を求めると、待たされ若い男性が対応されると、確かに手続きがなされているとの説明がはじめてされる。何故にその様な嘘の回答をされるのか説明を求めるも明確な回答されない。また、過去の国民年金記録が無い旨の説明を求めると、不知不明と無責任な回答。挙句の果てにあれこれの聞き取りと署名を何度も求められ、半年たって何等の回答がなければまた来てとはどういう意味ですか？？私の国民年金記録は何処へ行ったの？データがあるとか無いとか発言が変わるの？何故私へ嘘の説明をするの？私のデータが消されたのは何故ですか？一体何処の誰に訴えれば誠実に対応をして貰えるのか教えてください。このまま放置されて多くの年金受給者のように年金が役人に盗まれるのか恐ろしくてならないのです。このような不安は誰が拭ってくれるのでしょうか？</p>

年金業務・組織再生会議の中間整理についてのご意見・情報(2008年2月21日～2008年2月29日)

番号	日付	住所	年齢	性別	職業	意見
116		埼玉県	50～54歳	男	会社員	実家(千葉県)に障害基礎年金を平成18年7月より受給している 今年60歳になる姉がおります。(病名:若年性アルツハイマー) 去年の11月頃に国民年金の自動引き落としの葉書が届きました。見てみると平成19年度分として一年間一括して払い出されておりました。現在姉については病気に介護施設に入っております。そのため対応が遅れてしまい今月になって市役所に届けをしたところ払い戻しは無いと言われました。納得が出来ません。障害基礎年金の届けと国民年金支払いとはリンクしていないのですか? 払い戻しが出来る体制がないのでしょうか? 介護施設への支払いを考えると払い戻しを強く希望します。姉は高校卒業後一つの会社に三十数年勤めて年金を支払っているのに何とかして頂きたいと思っています。
117	2008/2/27	東京都	-	男	その他	<p>「職員採用及び外部委託推進」(中間整理)に対する意見 2008年2月27日 日本国家公務員労働組合連合会 はじめに いま社会保険庁の職場は、自主退職者が急増し、精神的不調により休職する職員も大幅に増加するなど慢性的な欠員状態にある。そのもとで職員は、年金記録の統合や年金相談の業務で忙殺され、休日出勤も含めた長時間労働を余儀なくされている。この職場状況に追い打ちをかけている最大の問題点が、全国健康保険協会や日本年金機構への移行にあたって、分限免職や選別採用などの雇用不安が職場を支配していることである。いま求められているのは、国民の信頼を回復するためにも、年金記録問題の早期解決を図るための業務執行体制を確立するとともに、すべての職員がその能力を最大限に、しかも献身的に発揮することができる条件を作ることである。同時に、「改革」しなければならないのは年金制度そのものであり、年金業務・組織再生会議(以下、再生会議という)には、誰もが安心して老後を迎えられる年金制度確立に向けた検討こそが求められている。したがって、再生会議に対しては、国民の信頼を回復するためにも、真に必要な施策を検討することを求める。そのことを前提に、以下、「職員の採用」と「外部委託の推進」についての「中間整理」に対する見解を述べる。1.「職員の採用」に関わって 再生会議は、「職員の採用についての基本的な考え方」(中間整理)において、「公的年金業務に対する国民の信頼を著しく損ねたような者が、漫然と機構の職員に採用されることがあってはならない」との一文に端的に示されているように、「公的年金業務への信頼」を損ねた原因をもつばら社保庁職員に求めている。そして、「過去に懲戒処分や矯正措置などの処分を受けた者」についての選別・排除を当然のこととする採用基準を示している。しかし、年金記録問題検証委員会(以下、検証委員会という)は、年金記録問題発生の根本問題として、年金業務に対する使命感や責任感が「厚生労働省や社会保険庁に決定的に欠如していた」、「社会保険庁の業務について総括責任を有する歴代の社会保険庁長官をはじめとする幹部職員の責任は最も重い」と指摘している。また、暦年にわたって、大量業務を確実に実施する体制確立が行われてこなかったことも事実であり、現在に職している個々の職員の責任をことさら問題とすることは、問題の解決方向を誤らせるものと言わざるを得ない。社保庁職員として、年金記録問題や年金業務で国民の不信を招いたことへの反省と再発防止にむけた努力は当然のこととしても、</p> <p>日本年金機構の発足にあたっては、「業務の円滑な移行のため、機構の業務に必要な知識や経験を有する社会保険庁職員の活用」こそが求められる。業務の継続性、安定性、専門性を確保するためにも、また、国民の信頼を早期に回復するためにも、職員が安心して業務に専念できる体制を確立することが不可欠であり、雇用不安を招かないよう雇用の継承を求める。「経営管理の強化」や「監査機能の強化」など、「社会保険庁職員からの採用だけでは得難い能力・経験を有する者」についての外部からの積極採用も打ち出しているが、社保庁職員の採用を最優先する立場から、必要最小限にとどめるよう求める。 <続きがあります></p>

年金業務・組織再生会議の中間整理についてのご意見・情報(2008年2月21日～2008年2月29日)

番号	日付	住所	年齢	性別	職業	意見
117	2008/2/27	東京都	-	男	その他	<p>2.「外部委託の推進のあり方」に関わって 再生会議は、「外部委託の推進についての基本的な考え方」(中間整理)において、「業務が正確に遂行されることが、国民にとって最大の関心事であり、何にもまして重要なことである」と述べているが当然のことである。しかし、「組織構造や組織体質と関わる問題を一掃するため必要な組織改革を断行しなければならない」として、「行政処分」をともなう業務も含めた積極的な外部委託の検討を打ち出している。社会保険庁においても十分な管理ができなかった長期間に及ぶ年金記録などの管理を、民間業者に委ねることは以下の点から問題である。第一に、競争入札による民間委託は、「入札や契約の状況について厳格なチェック」、「業務品質の維持・向上が図られるような措置」を講じるとしても、価格競争のもとでのコストダウンは避けられず、その結果、人件費の抑制とも相まって業務品質の低下・劣化をもたらさざるを得ないものである。第二に、民間委託は受託業者の交替が前提となるが、年金業務の知識や経験のない業者の参入が繰り返されると、「業務品質の維持・向上」と国民の信頼確保の前提である業務ノウハウの蓄積が困難となる。同時に、参入時の「業務引継」や「委託業者の業務内容を適正に管理、監視し、委託者としての管理責任を果たす」ための経費や労力を多大なものとし、非効率なものにならざるを得ない。第三に、年金業務は、適用・徴収・給付・相談等の一体的運営こそが求められるが、これらを分割・民間委託することは、チームワークや安定的、効率的な運営を阻害し、サービス提供に支障を来すものである。また、検証委員会が提起している「職員の一体感を醸成すること」や「事務処理の統一性を確保すること」にも反するものである。第四に、「外部委託推進にあたって留意すべき事項」として、「実体上も委託業者などに於いて個人情報適切に管理されるよう、徹底した指導やルール化が求められる」と強調しているが、営利企業である民間保険会社などの参入による個人情報管理の不安は解消できるものではない。したがって、民間委託については、臨時的・派生的な業務に限るなど、根幹業務の安定性、継続性、専門性に支障のないものに限定するよう求める。 おわりに 検証委員会は、「今後に向けた教訓」として、組織及び業務の管理・運営に関して、ガバナンスを確立することとあわせて、①年金記録管理に関する基本的姿勢、年金記録管理の正確性確保に対する認識、裁定時主義等に基本的問題があったことを反省し、意識改革・業務改革を推進すること、</p> <p>②適切な人材を養成・確保するとともに、職員の一体感を醸成すること、③事務処理の統一性を確保するとともに、人が行う事務処理に伴う誤りをゼロにすることは困難であることから、誤りを発見し、これを是正していく仕組みを構築すること、④年金記録の正確性を確保するためには、被保険者等の協力が不可欠であることを認識し、その仕組みを構築すること、⑤職員団体と適切な関係を保つこと、などの改革を提起している。 年金機構法の目的や基本理念を達成するためにも、この検証委員会の提言を厚生労働省と社会保険庁の幹部職員、そしてすべての職員のものとし、その実現をめざすことが求められる。そのことが、すべての職員が責任と働きがいを持って、国民の年金権保障に向けた業務に専念できる条件を整備することにつながる。以上</p>

年金業務・組織再生会議の中間整理についてのご意見・情報(2008年2月21日～2008年2月29日)

番号	日付	住所	年齢	性別	職業	意見
118	2008/2/27	神奈川県	55～59歳	男	公務員(社会保険庁)	<p>社会保険庁で起こったさまざまな不祥事は、徹底的に原因を分析し、再発を防ぐ必要があります。また、組織も規律も厳しく見直す必要があります。しかし、公的年金を運営する社会保険庁を分割・民営化して、本当に、年金制度に対する国民の不信や不安が解消され、安定した制度運営ができるのでしょうか。今、国民の願いは、安心して暮らせる年金制度の実現です。私は、公的年金事業の分割・民営化には、さまざまな問題があると考えます。問題の第一は、国民の願いは、安心して暮らせる年金制度の実現であり、公的年金の分割・民営化ではありません。政府やマスコミなどの様々な世論調査では、国民の要望事項は常に医療や年金制度の改善がトップとなっています。今の政府・与党の議論は、はじめに分割・民営化ありきで、制度のあり方を全く無視したものとなっています。制度の改善と組織のあり方は一体的に検討されなければならないと考えます。問題の第二は、相次ぐ制度改悪の中で、年金に対する国民の不信や不安がますます強まっている時だからこそ、国が責任を持って運営することが求められていることです。にもかかわらず政府は、世界にも例のない公的年金業務の分割・民営化を進めようとしています。まさに国の責任放棄ではないでしょうか。本当に国民のためになるのか、社会保険制度の発展のために成るのか大きな問題があると考えます。</p> <p>問題の第三は、国民のプライバシーがきっちり守られるのかということです。日本の年金制度には、7000万人の加入者と3000万人の受給者がおられます。合計1億人の国民の貴重な年金データがコンピューターで管理されています。こうした年金データには、個人・個人の様々な職歴や給与の記録、重要な金融機関情報などが登録されています。こうしたデータを営利を目的とした民間企業が運営した場合、企業の営利目的に流用される危険性は否定できません。問題の第四は、安定的な業務運営が確保され、国民の年金権がきっちり守られるのかということです。老後の命綱である公的年金は、50年から60年にわたる長い間の加入記録や保険料を納めた記録などの管理が求められます。そうした業務運営を、競争入札でたびたび会社が変わることも予想される、また、倒産もあり得る民間企業に任せて本当に安定的な年金運営が保障されるのでしょうか。大きな問題があると考えます。問題の第五は、日本の年金制度は、幾多の改正・改革が行われる中で複雑怪奇な経過措置が様々設けられています。そうした年金制度を理解し正確に運営するには、専門性と継続性が求められます。そのことが、国民の権利擁護、サービス改善の基本でもあると考えます。そうした点でも分割・民営化は問題があります。</p>
119		広島県	30～34歳	男	公務員(社会保険庁)	<p>社会保険事務所の現状は、多忙を極めています。定員の計画削減により退職者はいるものの、新規採用はここ数年ありません。書類審査は事務を集約することにより効率化できますが、電話や窓口対応等、人と人が接する業務を効率化することは困難です。特に「ねんきん特別便」については高齢の方に何十年前の話をして頂く訳ですから、若い世代の方々からの相談よりも数倍時間がかかります。窓口を増設し、待ち時間を少しでも減らしていきたいところですが、社会保険労務士さんなど知識や経験のある方々に応援していただいても、相談窓口は行列ができています。トイレに行くのも遠慮しながら、昼食は閉庁後、の毎日です。年金の新規請求手続など日常業務を滞らせる訳にもいきませんので、日中は電話や窓口、閉庁後に書類審査を行っています。夜8時過ぎに請求者のお宅へ電話し不審電話と思われることもしばしばです。社会保険庁職員の一員として年金記録問題等には申し訳ないと思いつつ、現場の職員は電話や窓口など自分にできることを一つ一つしていくことで、組織への信頼を取り戻そうと頑張っています。</p>

年金業務・組織再生会議の中間整理についてのご意見・情報(2008年2月21日～2008年2月29日)

番号	日付	住所	年齢	性別	職業	意見
120		埼玉県	65～69歳	女	自営業	昭和〇年〇月〇日生まれです。昭和〇年〇月〇〇に勤務、厚生年金加入し、その後五年勤務、その後〇〇に勤務し(二年勤務)その後〇〇店員として勤務国民年金に変更し年金手帳を母親が管理していましたが、母が死亡したため年金手帳が不明となり現在にいたっております。(昭和〇年結婚しています)苗字も変わっています。インターネットにての検索調べ又年金保険庁にて電話しましたが加入記録無しとの連絡がありました。此れを調べる為の、情報をお知らせ願たく意見申し込みいたしました。
121		神奈川県	55～59歳	男	パート・アルバイト	年金加入履歴についてインターネットでの検索を最近利用開始した者ですが、意見・要望を送ります。・貴庁が設定するパスワードは大文字、小文字の区別が非常に分かりにくい。・未加入月、未納付月があるか否かが、判別しにくい。・実際に貰える年金の試算ができるソフトを提供して欲しい。実際に支払った厚生年金の報酬月額・賞与に合致したものの意見・要望は、まだまだあるが、今一番大切なのは、年金の納付は、国民の義務であることを徹底すること。いい加減な社会保険庁を早期に解体。新たな組織での年金事業へのとりくみを期待する。行革早くじっせよ。
122	2008/2/28	愛知県	35～39歳	女	会社員	<p>厚生労働省・社会保険庁御中 担当者様 私は会社員ですが、この日本年金機構が設立されるのですが、平成22年に。しかし今の年金5000万件は、どーやって処理するのですか？ましてや大臣が、付け合せ不可の年金の記録があるとか聞きました。それはどう処理するのですか？”わかりません。ですから終わりです。と役人の職権で終わらせるのですか？もともと公務員である、社会保険庁と市町村の役人の方々の長年の不正が、原因で、申し訳ありませんでは、済まされません。一国民でしかありませんが、これは、責任で、わからないのなら、今生きている人、年金受給者に、公平に分配してください。昔の人たちが、こんなことをしなかったら、こんなことになっていない！毎年、厚生年金を上げて、国民年金も上げる。官庁として、不正を隠すために、国民は馬鹿だから法律を作ってしまうコトがすむと…。国民に年金を返してください。自分たちがしたことを、まともに反省しなければ、役人目線で何もかも”くさいものには、ふたをする主義では、とても信用は、できません。改革というのなら、年金相談センターにまともに回答できる人を置いてください。今回の年金機構は、社会保険庁よりも給与が10%高く正直最低のやることです。真剣になって仕事をしてください。自分たちは、国民の保険料を何十年食いつぶし、なおかつ高齢者や、現役サラリーマンにどれだけ負担増をすれば、いいのですか？不正さえしなければもしかしたら、年金負担増は少しでも防げたかもしれない。国民は、馬鹿だから政治家を利用して、法律をつくればなんでもOKと最低役人や、高給取りの仕事をしな役人は、新会社から出て行け！国民の1人として、国に申し上げたい。私はまともにまじめに納めています。</p> <p>そんな人間たちが、まともに年金をもらえないなんて役人たちは、なにをしているのか？あまりにも無能力者とか、いえません。役人として、国民の大事な年金を運営しているので、ちゃんと定期的にどのような、運営をしているのか、テレビに放映してください。オープンで公開してください。そして、年金の未納の報告も定期的にどーなっているのか未解決は、政府と連携して、生きているひとたち、年金受給者に公平に分配してください。こんなメールを送付すると、削除されそうですが、役人は、勉強したから、なんでもOKという時代は過去の事です。自分たちの歴代の先輩たちが、してきた膿を洗浄してください。そして役人は、もっと働いてください。真面目に働き、年金を納め、しかし学歴もなく低所得年金の人たちを(200万円以下)あなたたちが、殺しているようなものです。高齢者中心に…。後期高齢者医療制度は、悪法極まりないもの。もっと世間を知ってください。世間を知らない、お高い役人の方々へ一国民会社員で、今まで正社員で14年勤めてまともに全部納入している人間より……。そしてこれからもまともに収め続ける、馬鹿な国民より……。そしてこのメールをみて、すぐ削除してしまうお役人様へ…。</p>

年金業務・組織再生会議の中間整理についてのご意見・情報(2008年2月21日～2008年2月29日)

番号	日付	住所	年齢	性別	職業	意見
123	2008/2/28	東京都	65～69歳	男	パート・アルバイト	先日 社会保険業務センターから「ねんきん特別便」が郵送されて来ましたので、早速 社会保険庁で所定の手続きを済ませましたが、窓口職員から「給付に6ヶ月から1年位の期間がかかる」との説明を受けました。 その場で、長期間の事務手続きが必要なのかをお聞きすればよかったのですが、受付から窓口に呼び出されるまで3時間、そして窓口で職員のPC検索と職員との対話に40分の時間を要しました。 すっかり疲れてしまい、帰宅するのに精一杯でした。 多忙の折、もれていた年金給付に6ヶ月から1年も期間を要するののかの誠意あるご説明を期待しております。
124	2008/2/29	神奈川県	40～44歳	男	会社員	<p>通常何かの処理を行い、その処理の正当性を主張するためにはデータの変更内容とその根拠を突き合わせ、相違がないことを立証することが求められます。 卑近な例を挙げれば、税務処理の正当性は、データ入力方法における誤入力可能性の低減やデータ入力者のモラルによる主張ではなく、実際の入力データとその根拠となる領収書等の証憑を元に保証される必要があります。 社会保険業務においても徴収・適用・給付業務における事実認定の根拠となる添付書類(証憑類)と入力データとの間に差異がないことを証明できて初めてデータの正当性が保証できると考えられますので、データに関する業務を委託する場合、下記の要件を満たすことが望ましいと考えられます。 1. データとデータ入力根拠(実際に国民が提出した申請書・届出書等)の突き合わせ処理 2. データとデータ入力根拠(実際に国民が提出した申請書・届出書等)の保全・保護 (ア)BCP等の観点からのデータ・データ入力根拠の二重化等の措置 (イ)マイクロフィルム等長期保存に耐える媒体を利用したデータおよびデータ入力根拠の保存 3. 不正・誤謬を防止するための監査の仕組み 4. 上記を利用することにより疑義が発生した場合速やかにデータと根拠を関係者に開示できること 5. 上記を利用することにより作成データに錯誤があった場合、発覚後速やかに根拠を元に正しいデータに入力しなおすこと 6. 上記がSLA等で契約として保証されていること 上記1, 2などについては、行政事務としては戸籍に係る業務の電算化(コードデータ化)において類似の処理を行うことで正確さを担保している例があります。 戸籍の場合は自治体に正本が、法務局に副本が保管されていますが、自治体は正本について電算化を行うことが可能となっています。 その際、自治体は、例外事項への対応や緊急時への対応のためにマイクロフィルム等でバックアップを用意するなどの対策をとっています。 つまり、正本の側に何らかの事故が発生しても、副本を元にして正本を復旧することが可能となっている訳です。 また戸籍は除籍後80年保存のため、マイクロフィルムを活用した長期保存も実際に行われているなど、社会保険業務の今後に向けて参考とすることができるものといえます。</p> <p>また上記1～6を委託するに際しての民間の取り組みとしては、電子・紙・マイクロフィルムといった媒体間の変換技術、データ二重化技術、SaaS(Software as a Service)に代表されるアセットレス(顧客が莫大な初期投資をし、システムとして資産を持つ必要がないこと)な形でのサービス提供等それぞれの技術が向上しており、一括した事務委託に向けた実現性も高まっています。 業務委託を行うにあたっては、他省庁の事例や民間の技術・サービス動向等を注視しながら、社会保険業務の根幹に係る正確な業務遂行を担保する形での委託を行われることを切に希望いたします。</p>

年金業務・組織再生会議の中間整理についてのご意見・情報(2008年2月21日～2008年2月29日)

番号	日付	住所	年齢	性別	職業	意見
125	2008/2/29	-	-	男	-	<p>「外部委託の推進についての基本的な考え方」を読みました。「まずは現行の業務の徹底した見直しを行い」とありますね。徹底的に現行業務フローを洗い出し、不要なもの・無駄なもの・流れを変えるべきものを整理して、年金機構の業務遂行フローを確立し、公表して下さい。傍から見ると、年金業務は、膨大なデータを扱ってはいますが、その処理方法は定型化され例外処理が少ないことから、それほど複雑であるとは思えません。ただただデータが命です。その命であるデータがないがしろにされていた事に、言葉もありません。結局、仕事＝力×動いた距離です。いくら力(勤務時間)をかけても、動かなかったり逆に動いたりしたのでは仕事ではありません。仕事もせず(いやマイナスの仕事をして)、職員は税金・保険料で暮らしていたということになります。その結果、全てのデータを一から作り直さなければならないとう、とんでもない事態になりました。それも本来業務で、国民に対する背任行為とはなりません。当時及び現役の当事者の方々はどう責任を取り、監督機関はどう責任を取らせるのでしょうか。国民の財産と生命を守り福祉の向上を図るといふ公務員の使命はどこにいつているのでしょうか。特に、実態を直接把握しているながら対処しなかった国費評議会等の組合員と社保庁幹部達には公務員の使命感が欠如していると思います。グリーンピアなど今迄にも数え切れないほど色々な事がありました。「外部委託を推進するに当たっては、業務の標準化を行うことが重要である」とありますが、機構の通常業務そのものの効率的で正確な遂行に、標準化は欠かせません。徹底的に徹底的に行って下さい。そもそも、正しい届出とその受け付けが全てといっても過言でなく、ここをスムーズに正確に行うことができれば、殆ど業務は終了したようなものではないのでしょうか。ヒューマンエラーの入りやすい紙ベースでの申請とその転記によるデータ作成は、もう時代遅れなのでやめて下さい。OCRなどとてもないことだと思います。インターネットによる電子申請を標準とし、申請者の入力時点で様々な自動エラーチェックを行い、申請者とのやり取りで、入力時のミスを一掃するシステムを考えて下さい。また、自分の納付状況を簡単に確認できるようにし、確認の推進を大々的にPRして、自分の記録の誤りを本人が簡単に発見できるようにすべきです。この時、確認記録を取ることでその状況を把握することもできるはずで、合わせて年金制度の一元化が不可欠ですので、必ず取り組んで下さい。</p> <p>組織全体が電算システムに強く依存しているため、電算システム化が最重要だと思います。機構の中に使命感に燃え、電算システムと年金業務に共に精通した職員を多数配置して下さい。又、そういう職員を大幅に育成すべきです。失敗の根源は職員がITに疎い事とそれだけでいいという風土にあります。システム開発を業者まかせにしては、必ず失敗します。大手メーカーほど大型機にこだわり、十分な能力があり扱いやすいパソコンを無視します。以前、大型機を用い、委託により、紙の資料からデータを読み取って入力し磁気記録で納品するというシステムに携わったことがあります。このシステムには、成果品のチェックが不十分で莫大なエラーが内在しているという大問題がありました。そこで、大型機利用をやめ、安価なパソコンでの処理に変更し、入力仕様を変更すること(入力時点での自動エラーチェック、人による転記作業をなくすなど)で、作業が効率化しかつエラーのないデータを作成できるようになりました。その結果、システムの変更費用そのものが、今までの端末機レンタル料を下回るとともに、年数億円の入力作業の経費をおよそ十分の一に激減できました。このような変更は、開発メーカーの言うとおりにしていたのでは決してできません。運用側に経費節減とシステム改善を図ろうとする不断の決意と努力が必要です。そのような人材を配置し、レガシーシステムをそのまま温存させたNTTデータとはもう手を切して下さい。しかし、新たな法人も、競争相手のいない独占企業です。結局親方日の丸の役所と変わらないので、国民のことを真剣に思い、使命感に燃えて仕事をして下さるのかどうか不安です。国民によるいくつかの監視システムを整備することも、残念ながら必要ではないかと思ひます。</p>

年金業務・組織再生会議の中間整理についてのご意見・情報(2008年2月21日～2008年2月29日)

番号	日付	住所	年齢	性別	職業	意見
126		大阪府	40～44歳	男	会社員	<p>ここでお願いさせてもらっていいのかわかりませんが、担当の部課の方へ転送をお願いします。私、現在体調不良で休職しております。今回傷病手当金支給申請書を申請しようと下記のページからダウンロードしましたが、きれいに印刷できず困っています。お医者様へ持って行った際に「なにこれ？」と確認され、恥ずかしい思いをしました。次回は同じ思いをするのが嫌なので 社会保険事務所に outward 申請書をもらいに行きました。http://www.sia.go.jp/sinsei/iryo/kyufu.htm 確認したところ、上記URLのすべての書類が スキャナで読み込んだ状態なので、原本のデータをそのままPDFに変換してもらえたら、きれいに印刷できるのですが……。忙しいとは思いますが、よろしくをお願いします。</p>
127	2008/2/29	東京都	-	-	-	<p>日本年金機構の「職員の採用についての基本的な考え方」及び「外部委託の推進についての基本的な考え方」についての各中間整理に対する意見 日本労働組合総連合会 日本年金機構の「職員の採用についての基本的な考え方」について(中間整理)と「外部委託の推進についての基本的な考え方」について(中間整理)に関しまして、下記のとおり意見を提出いたします。年金業務・組織再生会議におかれましては、本年5月を目途にとりまとめる最終整理に向け、社会保険の理念を十分に踏まえた上で検討を進められるよう願います。</p> <p>記 I 中間整理全体について ○ 中間整理全体を通して、社会保険の理念である「共同連帯」に対する理解が欠けているといわざるを得ない。「外部委託の推進についての基本的な考え方」(中間整理)の「新しい組織づくりの理念、視点」の中にも、社会保険の運営主体としての考え方は一切示されていない。社会保険では労使は保険料の拠出をするとともに運営の主体となるべき存在であり、単なる「国民」に対するサービスや説明などの受け手ではないことを、十分に理解する必要がある。○ 厚生年金は被用者と事業主の共同連帯による所得保障制度であり、給付財源の全額を労使の保険料で賄っている。また、国民年金(基礎年金)についても、その給付財源の4割以上が厚生年金からの拠出金であり、労使の拠出する保険料である。100%に近い納付率の厚生年金の支え手が、公的年金の制度設計、運営改善、新組織の在り方などに発言するのは当然の権利であると認識している。○ 中間整理では、公的年金の支え手とは言えない未納者、未加入事業所などへの対策について、被保険者・受給者等へのサービス向上に優先して検討が行われている。記録管理、相談、窓口設置など被保険者・受給者等へのサービスの向上こそ最優先に検討すべき課題である。なお、連合は、強制保険により「皆年金」の達成を目的としている公的年金制度の事務費は国庫が負担すべきと考えており、特に未納・未加入対策に保険料財源を使うことは、保険料を納付している被保険者の理解が得られないことである。II 職員の採用について ○ 機構の職員は「公的年金業務を正確かつ効率的に遂行し、法令等の規律を遵守し、改革意欲と能力を持つ者のみとする」ことは当然のことである。社会保険庁の職員、民間人を含め採否を公正かつ厳正に判断するとともに、厚生労働省等との人事交流にあたっては同様の判断を行うことが必要と考える。</p> <p>○ 機構の職員の採否は、社会保険庁の職員、民間人、非正規職員等について、過去の処分歴や処分の理由となった行為の性質、処分後の更生状況などをきめ細かく勘案して判断すべきと考える。なお、受託業者の社員についても同様に厳正な採用を行うことを業務委託の条件とすべきと考える。○ 本省キャリア、本庁採用、地方採用による「三層構造」を解消し、新たな年金運営体制が新たな分断構造とならないよう、厚生労働省、日本年金機構、外部委託業者等が被保険者、事業主、受給者、その他の国民一般に対し一体となって公的年金の業務に取り組む体制を整えるべきである。そして、機構や受託業者の現場の声が制度設計や運営改善に生かされるような一体的な組織づくりをすべきと考える。○ 幹部職員の登用にあたっては、適正な人事評価や業績評価に基づき機構職員を含めた登用の判断を行うこととし、外部人材の登用のためのポストの固定化は行うべきでない。(続きあり)</p>

年金業務・組織再生会議の中間整理についてのご意見・情報(2008年2月21日～2008年2月29日)

番号	日付	住所	年齢	性別	職業	意見
127	2008/2/29	東京都	-	-	-	<p>(先ほどの続き)Ⅲ 外部委託の推進について ○ 日本年金機構による新たな年金運営体制については、「国が引き続き保険者として公的年金の運営や財政に関する責任を担う」などと総理大臣や厚生労働大臣が繰り返し国会で答弁している。だが、「外部委託推進の基本的考え方」では「委託した業務の最終責任を負うのはあくまでも機構である」としている。この中間整理が国会答弁とどのように整合しているのか、国、機構、受託業者等との責任関係をあらかじめ明確にしなければならない。○ 外部委託の推進にあたって最も懸念されるのが個人情報保護の確立である。中間整理では「法的には守秘義務の問題は生じない」とする一方で、「徹底した指導やルール化が求められる」としている。年金個人情報には4情報をはじめ、給料その他の所得情報、家族構成、障害の有無が含まれ、実態として個人情報の厳格な管理を受託業者を含めて確保することが必要である。そのため、受託業者が年金個人情報を目的外に収集、利用しないための措置や契約終了後の廃棄ルールなどを定めるべきである。特に、被保険者・受給者の住所情報の確認に住基ネットを活用することとされていることから、住基法が禁じている受託業者におけるデータベースの構築が行われないような対策が必要である。○ 公的年金の業務は厚生労働省が責任をもって運営することとされており、その従事者には機構の非正規職員、受託業者の社員を含め、率先して労働関係法規の遵守、社会保険の適用が行われるべきである。そのため、様々な法律が定めている従業員の権利を保障していることを、委託の条件とすべきである。○ 外部委託を推進するにあたっては、受託業者の社員の能力を高めることが必要である。年金記録に関する電話相談は折り返して回答の電話を掛けるという対応が行われ、効率的な対応が行われているか疑問がある。また、日本語が読めない外国人の活用などで無駄な経費がかかっている。受託業者の従業員の能力向上のため、厚労省、機構が協力することも必要である。</p> <p>○ 外部委託先の選定にあたっては、業務受託の適正性や能力等を判断するため、総合評価方式で委託契約先を選定すべきである。そのため、次の点を入札参加資格または審査事項に含めることとし、明確な評価基準を定めることが必要である。 ・ 労働関係法規、社会保険関係法規、個人情報保護法、住民基本台帳法などの法令違反歴がないこと。 ・ 上記法令違反があった場合は機構は一方的に契約を解除できること。 ・ 業務を遂行することが可能な体制や能力を持っていること。 ・ 年金記録のき損や個人情報漏えいなどの損害に対する賠償責任を負う能力があること。 ・ 再委託を行わないこと。 ・ 労働組合があること。最後に ○ 年金記録の確認などの電話相談が派遣社員によって行われていることについて、「社保庁職員は高みの見物」「ハケンが防波堤」「尻ぬぐいも中国人に丸投げ」などと厳しい批判が起きている。「消えた年金」にいらだつ受給者や被保険者などにとっては、人員削減、業務委託の拡大は公的年金への信頼回復とは逆に、無責任な姿勢と映っている。外部委託の推進が被保険者、事業主、受給者へのサービスの向上につながる改革となることを切に祈るものである。</p>
128		東京都	30～34歳	男	公務員(社会保険庁)	<p>「中間整理」に掲げられているとおり、外部委託に際して、業務品質の維持・向上を図る措置を講じるといふ視点が重要だと思います。電話オペレーターや入力パンチャー業務等の委託は、業務の性格上、人件費が中心と考えられ、入札価格が下がると時給も下がるようです。低い時給で優秀な人材を確保するのは大変ですが、競争性・透明性と品質の維持・向上の折り合いをどのようにつけるか。契約書等でオペレーターの業務能力等の条件付けをしっかりとるか、習熟期間も考え契約期間を長めにとるとか、契約に違反する場合は厳正に対応するとか考えられますが、民間企業の取組みも参考にしながら、低価格競争のみに走るにならないような工夫が必要ではないでしょうか。</p>

年金業務・組織再生会議の中間整理についてのご意見・情報(2008年2月21日～2008年2月29日)

番号	日付	住所	年齢	性別	職業	意見
129		埼玉県	35～39歳	男	公務員(社会保険庁)	現在の年金問題については過去さまざまな要因がからみあって現状に至ったものです。また、複雑怪奇で欠陥だらけの制度そのものも大きな原因となっております。もちろん社会保険庁の責任も大きいことは否定しませんが、はたしてこの制度で昔の職員や労働組合の事がなかったとしてこの問題がおこらなかったといえるのでしょうか？年金番号の一本化を昭和40年代でも50年代にでもおこなっていればこれほどのことにはならなかったでしょう。このような議論を行わずに問題の先送りをし続けたのは執行庁にすぎない社保庁の責任というよりは、歴代政府、立法府の責任です。ですが、現状はすべて社保庁が悪いと政府自らキャンペーンし、当時の仕事ぶりも労働組合の活動も知らないような若手、中堅の職員に世代を超えて責任転嫁しようとしています。今、職員の退職や病休職が多いのは仕事の過酷さももちろん理由にあげられますが、なにより自分達が入庁するずっと前のことでわけのわからないうちに政府やマスコミに「国賊」扱いにされるという理不尽さが一番大きいと思います。特に平成二桁入庁組などまったく責任がないといえましょう。新規採用者もほとんどなく、若くてまじめな職員ほどこの状況を怒り辞めていき、年金業務の組織は新陳代謝ができなくなってきています。社保職員の人権を蹂躪すれば組織や制度はよくなるのでしょうか？政府はいいかげんに年金の不都合を「社会保険庁」という言葉に逃げず、本気で年金制度をよくすることを考えてほしいです。最後に我々は弱い存在で何もできませんがこのような政府の薄汚いやりかたについては生涯忘れませんし、我々の人生を彼らの泥除けに使われた恨みは生涯忘れません。
130	2008/2/29	-	-	男	-	1.紙面による政府広報の実施と郵送による意見の募集。2.現在の業務内容を詳細に記録。3.対人業務の期日設定。4.悪質な滞納者の強制徴収は国税庁へ委任可能に関して―――委任基準の設置と強制的な委任の実施。5.外部委託に関しては契約書の締結と契約外業務発生時の対応の取り決め。6.外部専門化による抜き打ちの業務効率化、集約化の検証。7.理事会議事録の公開。8.財務諸表の公開。9.内部、外部通報窓口の広範な設置と広報。10.長期間の内部資格等未取得者の降格等の実施。
131		-	-	女	-	職員不祥事の調査手法の確立。外部からの総合的な調査を行う。以下参考。「平成19年12月12日の衆議院厚生労働委員会における指摘事項に係る調査結果について」―――群馬社保事務局、第三者委への圧力「確認できず」と主張 社会保険庁は22日、群馬社会保険事務局の課長(当時)が昨年7月に年金記録確認群馬地方第三者委員会の委員に対して社保事務局に不利な発言を控えるよう圧力をかけたとされる問題について、内部調査結果を発表した。「圧力発言は確認されなかった」と結論づけた。ただ委員からの聞き取りはせず、当時の担当課長ら社保庁関係者からしか事実確認をしていない。調査手法が不十分との批判が出そうだ。昨年7月の群馬の年金記録確認委員会で、「厚生年金の加入期間を短縮された」という訴えについて、社保庁が企業に指導していたことが原因の1つではないかという趣旨の発言を委員がしたとされる。社保庁の調査ではこの委員会後、当時の担当課長が委員を訪れ、「(社保事務局の職員が不正を働いたと)誤解を招きかねない」と説明したという。だが社保庁は22日の記者会見で、圧力をかける発言はなかったと再三強調した。