

年金業務・組織再生会議 (第21回)

平成20年3月26日(水)
16:00～18:00
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21回年金業務・組織再生会議を開催いたします。

本日の会議におきましては、まず社会保険庁から当会議の議論を踏まえた電子申請の推進に向けた検討結果につきまして報告を受けたいと思います。

また、昨年12月に当会議から要請いたしました服務違反行為の調査につきまして、現時点での状況報告を受けたいと思います。

続きまして、2月末までに実施した国民の皆様のご意見・情報募集について事務局に整理をさせましたので、年明け以降の会議で出た皆様のご意見や国民からのご意見・情報を踏まえて、委員による意見交換を行いたいと思います。

それでは、まず大臣のほうから一言お願いいたします。

渡辺行政改革担当大臣 いつも先生方にはご苦労様でございます。今月の初めに総理から私の方に指示がございまして、この再生会議において拙速に陥ることなく、しっかりと議論をやってほしいということでございました。3月14日の年金記録問題に関する関係閣僚会議においては、総理から、日本年金機構に年金記録問題がどのような影響を与えるのかを把握し、またなぜこのような事態を招いたのか教訓に基づき、新しい組織、つまり日本年金機構の在り方に活かすべく、この場には不在であるが、渡辺行政改革担当大臣及び伊藤総理補佐官などともよく調整してしっかり対応すること、というお話があったと聞き及んでおります。

この再生会議におきましては、厚生労働省、社会保険庁から年金記録回復事務への対応について状況報告を求めることとしておりますが、この総理からの指示を踏まえ、改めて十分にご検討をお願いしたいと思います。

場合によっては、一定のタイミングで伊藤補佐官の特命チーム、野村先生もそちらにお入りでございますが、そちらからヒアリングなどを行うことも一案であろうかと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

(プレス 退室)

○本田座長 それでは、早速でございますが、社会保険庁からのヒアリングを行いたいと思います。

まずは、第19回の会議を踏まえまして、事務局から社会保険庁に対し、電子申請の具体的な推進策を検討するよう要請しておりましたが、その検討結果についてご説明をお願いしたいと思います。

○吉岡社会保険庁総務部長 本日もよろしくお願い申し上げます。

まず、今日は、資料を2つ用意しておりますが、そのうちの資料の1、電子申請の推進のための具体的方策、日本年金機構間接業務システムの導入スケジュールにつきまして、担当の高橋室長からご説明をさせていただきます。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 それでは、資料1でございますけれども、表紙をおめくりいただきまして、1ページでございますが、電子申請の推進のための具体的方策ということで、考え方といたしまして、これまで先生方からもご指摘いただきましたように、

電子申請を推進いたしますと、社会保険庁、日本年金機構側での入力・点検業務が不要になりまして、効率化や経費の節減につながる。また、何よりも社会保険庁、日本年金機構側での入力誤りの機会も無くなるということで、記録の正確性の確保につながる。また、事業所におきましても社内の人事・給与システムとの連動によりまして、事務の省力化、利便性が向上するというごさいます、矢印の下にありますような4つの柱で総合的な利用促進方策を展開してまいりたいと考えてごさいます。

柱は4つごさいます、1つ目は手続の簡素化。2つ目が分かりやすく、使いやすいシステムづくり。3つ目が社会保険労務士の協力。4つ目が行動計画の策定・推進ごさいます。

1ページをおめくりいただきまして、手続の簡素化ごさいます、これまで左側にありますような取組をしてまいりました。添付書類の省略につきましては、資格取得届などにつきましての年金手帳の添付の省略は既に実施しておりますし、また、平成18年10月に統一マニュアルを作りました際に、以前は社会保険事務局ごとに相違がありました様式や添付書類を統一化いたしまして、その際に添付書類は真に必要なものに限定して、その他は削減するという整理を行いました。

また、平成19年には、社会保険労務士が提出代行する場合には、コピーで可としている添付書類につきましては、社会保険労務士が確認することをもって添付省略ということをしたわけごさいます。

これにつきましては、更なる取組といたしまして、その右側にありますが、今後の取組のところの①ごさいます、添付書類の省略の拡大ということで、社会保険労務士が提出代行をする場合に、先般、その構想についてご説明しております街角の社会保険支援センターとして認定を受けた社会保険労務士につきましては、添付書類の省略を大幅に更に拡大することを考えてごさいます、具体的なところにつきましては、社会保険労務士会とも協議を進めているところごさいます。

また、②ごさいますけれども、左側のところ、電子証明書の省略化につきましては、これまで既に磁気媒体届書作成プログラムを利用した電子申請につきましては、社会保険労務士が提出代行する場合に、事業主の電子証明書に代えまして、事業主のID・パスワードでよいこととし、社会保険労務士の電子証明書のみでよいと。こういう取扱いを行っております。

また、本年2月よりこれまで社会保険と雇用保険のそれぞれでID・パスワードを出しておりましたけれども、これを統一化いたしまして、労働局側で発行するパスワードに統一してごさいます。

これにつきまして、更なる対策といたしまして、右側の②のアごさいます、事業主の電子証明書の省略につきましては、現在、ID・パスワードで行っておりますが、これがまだ労働局での発行に時間がかかる。あるいは手間がかかる、こういうようなことがごさいます、更なる方策として抜本的に考えてごさいますのは、事業主から社会保険労務

士への委任契約をPDF化するなりして添付していただくと。これによりまして、電子証明にそれを添付していただくことによって、ID・パスワードに代えるような方策、これにつきましては省令改正などが必要になりますので、鋭意条文化作業を進めているところでございます。まとめ次第、早期に着手したいと思っております。

また、イでございますが、被保険者の電子証明書でございます。社会保険の手続、厚生年金、健康保険、事業主が行うものが多いわけでございますけれども、そのときに被保険者が届出主体になっているものがございます。被保険者が事業主を経由して提出する。例えば、健康保険の被扶養者届、あるいは同時に申します国民年金の第3号被保険者の資格取得届、サラリーマンの奥さんの第3号の被保険者の届出を配偶者の勤務する事業主を経由して出すという手続でございますけれども、こういった申しますと被保険者個人の電子証明書が必要ということでありまして、本来の被保険者の資格取得届を電子申請するときにはこれらの手続もセットで出さなければいけない。これがなかなかネックで進まなかったことによりまして、事業主がそもそも申します被保険者の資格取得届ですとか、算定基礎届ですとか、その辺りも進まなかった、ボトルネックでございました。

これにつきまして、現在、法制的に検討しておりますのは、事業主が被保険者に代わって行う。あるいは事業主に委任して行う。こういう場合には、被保険者本人の電子証明書を不要とするような手続によりまして、省略化を図る。これによりまして、かなりボトルネックは解消しまして、進むのではないかと考えてございます。

この辺りにつきましては、プログラム開発なども必要ですので、若干、1年ほど時間がかかるかということでございますが、早期に進めたいと思っております。

また、③の手続自体の省略化につきましては、既に③の左ですけれども、住民基本台帳ネットワークを活用して年金受給権者の現況届の原則省略がスタートしておりますし、先般の平成19年の法律改正では氏名変更、住所変更届などについても原則省略ということでございまして、これにつきましては準備を行った後、平成23年度以降に実施する予定でございまして、これにつきましては準備を行った後、平成23年度以降に実施する予定でございまして、

1枚おめくりいただきまして、使いやすく、分かりやすいシステムづくりでございます。

現在、電子申請をする場合に、事業主が被保険者分をまとめて一括して電子申請する。あるいは、事業所の人事給与システムとデータ連動を図れるようにする。こういうために磁気媒体届書作成プログラムというものを社会保険庁のホームページで無償提供してございます。このプログラムはプログラム単体でも動きますし、公開しております仕様書を事業所のそれぞれのシステムに組み込むこともできます。これにつきまして、今は6届でございますけれども、これと同一の契機で生じます、先ほどありました被扶養者届、国民年金第3号被保険者届につきましても追加するというので、平成20年度にプログラム開発をする予定でございまして、

また、併せまして、操作性を向上させるための改善要望を集めまして反映させたいと思っております。

また、一方、このプログラム、公開した仕様を事業主のそれぞれのシステムに反映してもらおうということが非常に効果的だと思っております、これにつきましては、民間の人事・給与システムのシステム開発業者との情報提供や意見交換、こういう場を今まで作っておりませんでした。これにつきましては、早期に作りまして、使いやすいシステムづくりを促進してまいりたいと思っております。

また、②分かりやすいサポートとして、現在、電子申請のヘルプデスクを社会保険庁で設けております。これを周知しまして活用を図る。

また、マニュアルがまだまだ分かりにくいという指摘がありまして、もっと分かりやすい利用マニュアル、ガイドブックを作ってまいりたいと思っております。

また、社会保険事務所の窓口で電子申請のやり方など問合せをしても、有効な回答が返ってこない、こういうご指摘もございまして、これにつきましては既に電子申請の担当者を各事務所に配置してございしますが、更に研修などを行いまして、能力を高めたいと思っております。

また、使い方やメリットの周知につきましては、ホームページ、パンフレット、ポスターなどによるPR、また、大規模事業所への利用勧奨でございすけれども、特に今年の7月の算定基礎届に向けまして、特に大規模な事業所、500人以上、あるいは100人以上、そういうところに重点を置きまして、電子申請の勧奨を行うという取組を推進しているところでございす。

また、今まで、電子申請とは別に磁気媒体届ということで、FDやMOで届け出るということもやっております、これにつきましては、電子申請への転換を促進してまいりたいと思っております。

1枚おめくりいただきまして、社会保険労務士の協力でございすますが、これにつきましては、社会保険労務士会の方でも、電子申請の推進を強力にやっていたいただけるということでもございまして、具体的に進めるように、社会保険労務士会への様々な利用勧奨事業の委託などもしてまいりたいと思っております。

また、先ほどありましたような社会保険労務士による代行の促進ということで、大企業は自らできると思いがすが、なかなか力がないところには社会保険労務士が代行を進めまして、電子申請を推進する取組も進めたいと思っております。

街角の社会保険支援センターという構想につきましては、電子申請の代行推進、その際、添付書類の省略の拡大と、このようなことで考えてございす。

1枚おめくりいただきまして、(4)でございすけれども、行動計画の策定・推進ということでもございす。

平成22年度までにオンライン利用率50%以上を達成するという政府の目標に向けまして、これまで行動計画を策定し、取組を推進しておりますが、中ほどにありますように、厚生労働省では平成18年に社会保険手続の35手続につきまして、手続ごとに目標を策定して平成18、19、20年度ということで、行動計画を作っておりますが、実際には計画は全く進捗

に至っていないということでございまして、今年の1月に緊急対策ということで掲げて対策を始めてございます。先ほどの大規模事業所に特に勧奨するとか、こういう取組でございしますが、これに先ほど申し上げました手続の簡素化を組み合わせまして、平成20年の秋には平成22年度までの残りの行動計画を策定いたしまして、強力な推進を図っていきたいと思っております。

その上で、平成22年度までの目標でございますけれども、それまでの間は、主に事業所の大規模手続を中心として行いますけれども、更にその次のステップを展望いたしますと、社会保障カードが普及した段階で、個人の手続も強力に推進すると。また、事業所関係につきましては、実施状況を見た上で一定規模以上の事業所については、電子申請を原則化するなどの要請の取組をしていきたいと思っております。

次のページでございしますが、電子申請の重点的な取組ということでございしますが、図にありますように年金関係の手続、電子申請で162手続、非常に細々としたものがございしますが、1億700万件でございます。そのうち年間10万件以上の手続が25手続、1億500万件ということで、これが大部分を占めてございます。その中でも事業主が行う手続、9手続でございます。また、被保険者が事業主経由で行う、先ほどの被扶養者届などでございしますが、それから受給権者が行う手続で住基ネットの活用で省略される現況届、これらで全体の9割以上を占めておりますので、ここを集中的に取り組んでまいりたいと考えてございます。

1ページおめくりいただきまして、先般会議よりご示唆いただきました電子申請促進のためのインセンティブ付与ができないのかという論点でございます。四角の中にございしますように、電子申請促進によりまして社会保険庁、日本年金機構の業務の効率化と経費の節減ができるわけでございます。

仮にインセンティブを付与するといたしましても、コスト削減効果の範囲内で行うと、こういうことになろうかと思えます。

しかしながら、実際に行うとなりますと、保険料を減額すると、こういう手法につきましては、厚生年金・健康保険の保険料が労使折半でございしますので、誰の保険料を減額するのかという問題が生じます。保険料財源で減額なり奨励金を出すとしますと、被保険者の側からこういう論点もあろうかと思えます。

また、3つ目の○でございしますが、そういう問題もございしますので、まずは、事業所を対象とする電子申請では申請事務手続の簡素化が非常に効果的だと考えられますので、これに取り組んでまいりたいと考えてございます。

なお、参考でございますけれども、その下の図にありますように、簡素化される部分、電子申請によりまして、入力業務から1次審査業務が大部分解消されるわけでございますので、これについてのコスト削減効果の粗い試算を行ってきました。これにつきましてもOCR処理、1次審査の人的費、あるいはそれに要する場所、それからOCRの機器でございしますとか、あるいは現在複写方式での帳票などを印刷いたしまして、申請届出様式を用意してございます。こういうものの印刷経費でございしますとか、こういうコスト削減効果

をもちろも試算いたしまして、年間15億円程度、届書1件で割りますと23円程度というイメージになります。

実際、これを事業所の規模ごとに分けると、規模で額が異なってきたり、保険料財源の中から返すとなりますと、やり方は相当難しいかと考えてございまして、そういう意味で、まずは手続の簡素化を推進してまいりたいと考えてございます。

次のページでございしますが、機構のバックオフィスの間接業務システムの導入スケジュールでございまして、先般2月22日に内容につきましてはご説明させていただきまして、基本的に汎用パッケージソフトウェアを活用いたしまして、できるだけ業務の方をシステムに、既存のパッケージに合わせると、こういうようなことで、コストの削減を図ってまいりたいと思っております。

この導入につきましては、下の図にございまして、平成22年1月のスタートに間に合わせますように、平成20年度に入りましてから、直ちに仕様書の意見招請、入札の手続に入りまして、基本設計、詳細設計、テスト、研修、リハーサルなど作業を進めてまいりたいと思っております。

説明は、以上でございまして。

○本田座長 ありがとうございます。

それでは、ご意見、ご質問、よろしくお願いたします。

○斎藤委員 4ページの下の方ですけれども、社会保険労務士の楕円形がございまして、そこに③紙申請と、紙の媒体が残っておりますが、社会保険労務士を経由する場合でも、すべて電子申請とはいかないのでしょうか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 これにつきましては、図の①や③の紙申請を②や④の電子申請に変えていくということで、このところは社会保険労務士会にも社会保険労務士会としての目標を作ってくださいということで、引き上げていく。将来、少なくとも街角の社会保険支援センターと名乗るところは、原則電子化という方向に持っていけるようなこととお話を進めているところでございまして。

○小嶋委員 同じページの③に、「一定の要件」と書いてありますけれども、これはどういう要件をお考えですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 これにつきましては、あまりハードルを高くして狭くしてしまいますと、広がりがないと。一方で添付書類を省略いたしまして、実質的な審査的なチェックをしていただく、事後的にチェックするということがありますけれども、そのところとの兼ね合いなども考えまして、よく相談をしていきたいと思っております。まだ現状では具体はございません。

○本田座長 大山委員。

○大山委員 5ページ目ですが、右側に、「更に取組を推進」と書いてある中に、「個人の手続は社会保障カードが普及した段階で、電子申請化を強力に推進」と書いてあって、その下に「事業所関係は、実施状況を見た上で、一定規模以上の事業所には、原則電子申

請化を要請」と書いてありますが、個人と事業所の違いというのは、電子申請においてどこにあるのかを教えてください。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 事業所につきましては、毎年、算定基礎届、あるいは賞与のときの届出、あるいは標準報酬月額変更と非常に頻繁にございます。それから、従業員一連のものを大量に行うということがありますから、そういう点で非常に進めやすいということでございます。

○大山委員 すみません、そういう意味ではなくて、電子申請の違いについてです。個人が行うときの電子申請は署名を要求しますが、事業所の場合も署名を要求するのでしょうか。全体を見ていると、ちぐはぐな気がします。事業所の場合、事業所の持つ署名で出すということを要求なさっているのか、そうでないかでこの話は違ってきます。もし個人レベルの署名でよければ、個人ができるならば事業所も同じようにできるはずで、その辺のところの考え方について私が混乱しているのか、理解しにくかったので、その考え方をどう整理しているのかを教えてくださいたいということです。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 事業所につきましては、まずは事業所に電子証明書を取得していただくということが1つでございます。一方で、社会保険労務士に代行委任する場合には事業所の電子証明書は要らないと、こういう点でございます。

一方、個人につきましても電子証明書を取得していただいて、電子申請していただくという枠組みは一緒でございますけれども、なかなか個人についてはあまり利用頻度の少ない手続のためにわざわざ電子証明書を取得するというのが広がりにくいかなと。その上で、社会保障カードが進むことによって、進みやすくなるかということで、そのところを記述したものでございます。

○大山委員 もう一度確認しますが、事業所が取得する証明書というのは、どこからの証明書を想定なさっているのですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 通常、今行われている民間の電子証明書を取得していただければと思っておりますけれども、そこは同じでございます。個人の場合には更に公共機関が行っている非常に低額なものもございますけれども、それは一般的に全体で進めている枠組みと同じでございますので。

○大山委員 そうすると、事業所の資格で電子申請するときには、事業所を代表する個人の署名では受け付けていないということですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 これはあくまでも届出主の電子証明書が必要ということでございまして、事業主が届け出る届書につきましては、当然事業主の電子証明書、個人が届け出る届書につきましては、個人の電子証明書が必要と、こういう理解でございますけれども。

○大山委員 代表取締役なら代表取締役の資格が証明書に記載されていないといけないという意味ですか。資格付きの証明書でないと駄目ということですか。

高橋社会保険庁総務部企画室長 法人につきましては、当然法人の代表取締役の、法人

の電子証明書であります。個人事業主であればまた別ですけれども、法人につきましては法人の資格で事業主になっていただいておりますので。

○大山委員 そこは分かりましたが、今お話しになった個人事業主は個人の証明書でよいということですね。個人事業主が一番難しいのに、インセンティブで戻すのが少ないのは個人事業主であると資料に記されています。個人事業主の場合には、事業主としての資格の付いた、属性の付いた署名を要求するわけではないので、個人の手続と同じになります。であれば、社会保障カードが普及すれば状況は整うと予想されます。そのようなことを先のビジョンとして描けば、やはり原則、全面的に電子申請というのが可能になると思います。

先ほどのインセンティブの話で、従業員が例えば10人規模だと700円と書いてあるので、インセンティブを戻す意味が少ないという説明は、分からないでもありませんが、個人事業主は逆に今の法人の代表のような電子証明書は要らないという点で、別のインセンティブを持っているとも考えられます。

したがって、私がお聞きしたかったのは、手続を簡素化するというのももちろんのことで、これはBPRの基本ですから当然と思いますが、それ以外にインセンティブの話を先送りにするという理由はないのではないかと思います。両方やることで将来絶対に入力ミスがないシステムを作ることが大事とずっと思っているのですが、インセンティブ付与についてはもう少し検討が要るとは思いますが、もう少し前向きに考えていただけないでしょうか。少なくとも署名については、問題は無くなると思います。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 その辺りは、現在、個人なり、一般の会社の置かれている状況も含め、また再々こちらで頂いておりますインセンティブについてのご意見をもう一回よく、総合的に検討した上、早期に進みますよう、案を詰めてまいりたいと考えております。

○本田座長 インセンティブの問題というか、電子申請については中小企業も含めて、個人ではなくて企業の側にもメリットはあるわけですよ。いろいろな意味で。だから、何がなんでもインセンティブがなければいけないということだけでもないということを申し添えておきたいです。企業側も経費節減というか省略化できる。インセンティブという考え方もあるけれども、インセンティブがなければいけないという意味ではとらえない方がいいのではないかと思います。いかがですか。

○大山委員 それはいいです。もちろんそうだと思います。

○本田座長 それでは、私の方からも、今のインセンティブのところ、15億円とありましたね。年間15億円というのは大変な金額だと思うのですがけれども、その中で、人員、場所など削減効果の試算作業をされたと思いますけれども、やはり一番大きいのは、受付から1次審査について外部委託するということですがけれども、ここにかかっている非常勤職員の方の人件費が圧倒的に多いと考えればいいのですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 このうちの入力事務につきましては、現在既に外部委

託、キーパンチャーですとか派遣を入れてございますので、その部分が、現状委託になっているものが、委託費が無くなると、こういう部分でございます。1次審査の部分は、これは職員がやっていたりする分もでございますので、その部分が削減効果になります。

○本田座長 その関連で、バックオフィスの件ですけれども、前に伺ったかもしれませんが、恐らくここにある人事給与、財務会計、総務、これはそれぞれの組織、社会保険事務所もありますし、今の社会保険事務局においてかなりの職員の数なり、いろいろな業務があると思いますけれども、その効果については、いかがでしょうか。人事にも機械化できるものもあるし、具体的な人事というのは人間がやらなければいけません、そこからおよその効果のようなことがもし今あるならご説明いただき、なければいずれそこも検討せざるを得ないと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 双方の業務削減、人事削減効果が出ますので、現在、試算してございますので、追ってお示ししたいと思っております。

○本田座長 それでは、ご意見なければ。

○渡辺行政改革担当大臣 5ページの行動計画の策定・推進のところですが、平成22年度までのオンライン利用率50%というのは、5年計画ですよ。平成23年度以降、政府の目標が100%になった場合に、何年ぐらいで達成できそうですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 これは、まだ実際にどのくらいまで、どういう環境が整っているかということにもよりますので、なかなか申し上げられませんが、できるだけ急がなければいけないものと思ひ、取組は一生懸命やりたいと思ひてございます。

○渡辺行政改革担当大臣 100%になったら、きちんとやれる自信はありますか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 なかなか事業主なり、個人の方、非常にそれぞれのものがございまして、本当に100%実現するというのは、かなりハードルが高いものではないかと思ひてございまして、チャレンジは一生懸命していきたいと思ひてございまして。

○渡辺行政改革担当大臣 目標というのは、国民の方に課すわけではなくて、当然役所サイドにかかる目標なのですね。ですから、その体制を是非作っていただきたいと思ひます。

○本田座長 続きまして、昨年12月に当会議から要請いたしました服務違反行為の調査につきまして現時点での状況報告をお願ひいたします。

○吉岡社会保険庁総務部長 それでは、お手元の資料2に従ひまして、ご説明をさせていただきます。

社会保険庁職員の服務違反に関する調査の経過報告ということでご説明をさせていただきます。

後ほど、経過としてご説明申し上げますが、多くの職員が長期間にわたり無許可専従を行うなど、服務違反を行ったことにつきましては、社会保険事業に対します国民の信頼を著しく損ねるものでございまして、極めて遺憾なこととして深く反省してございまして、併せて、国民の皆様にご心からお詫びを申し上げたいと思ひてございまして。

今後、調査を完結いたしまして、速やかに公表に至りたいと思ひてございまして。二度とこ

のような不祥事を発生させることがないように、再発防止策の徹底についてもこれから取り組んでまいりたいということで、国民の皆様の信頼回復のために努力をしていきたいと考えております。

まず、結果の前に、これまでの経過を簡単にご説明いたします。

1番に書いていますように、本調査の目的でございますが、昨年10月に公表されました再生会議におけます日本年金機構の職員採用に係る中間整理の発表がございました。この中で、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、その処分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。また、今後、国家公務員としての服務違反が明らかになった者についても、同様に対処すべきということが明言されているわけでございます。

これを踏まえまして、再生会議の方から、私どもに対しまして、服務違反全般について調査を行うよう、要請がございました。また、私ども社会保険庁といたしましても、日本年金機構に採用されるべき職員につきまして、公平公正に評価されることが重要であると考えておりまして、今日まで調査を実施しているものでございます。

調査対象の服務違反行為でございますが、そこに①から⑦までパターンで分けております。①がいわゆる無許可専従、ヤミ専従といわれるものでございます。それ以外にも職務専念義務に違反する1つのパターンとして、勤務時間内の組合活動でありますとか、争議行為でありますとか、勤務時間内におきます政治的行為、リボン・プレート行動、あるいは兼業、度重なる遅刻・欠勤、こういうことを対象にいたしまして、調査をこれまで実施してきております。

次のページをおめくりいただきます。2ページ、調査の対象者でございます。

これにつきましては、(1)管理者調査、(2)行為者調査、(3)第三者調査ということで、これまで実施してきております。

まず(1)の管理者調査につきましては、これは本庁、地方庁と更に分かれております。本庁につきましては、これは管理者、人事関係者ということで、ご理解いただきたいと思っておりますけれども、本庁につきましては、総務課長、職員課長、あるいは、地方分権法による改正前の地方事務官制度におきましては、職員厚生室長という職がございました。あるいは、各課の総括補佐の職にあった者及び現在これらの職にある者。

それから、社会保険業務センター、これは高井戸にございますけれども、そこでもやはり人事担当者ということで、総務部長、総務課長の職にあった者及び現在これらの職にある者。

それから、社会保険大学校につきましても、同様の者に対しまして、本庁につきましては調査を行いました。

それから、地方庁でございますけれども、47の都道府県の社会保険事務局の事務局長、それからこれを補佐します次長、大規模な東京、大阪におきましては総務部長。それから人事担当の総務課長、これにつきましては地方分権法改正以前におきましては、地方事務

官制度の下にございました。その当時におきましては、この現在の社会保険事務局に相当するものとして、都道府県の民生主管部局の保険課長あるいは年金課長、こうした者が相当する職として今回の管理者調査の対象になっております。

また、最先端ということで、社会保険事務所の所長、次長、これは人事管理のラインの次長でございます。それから、庶務課長、事務所によっては総務課長ということがございますけれども、こういった者に対しまして調査を行ったものでございます。

以上が、管理者調査の対象でございます。

こういった管理者調査をまず行いまして、その中で、先ほど申し上げました①から⑦のヤミ専従など、そういうものを行っていた者があるかどうかについて、情報収集を行いまして、その中からいろいろこの時期にこういうものがという回答がまいりました。こうした管理者調査に基づきまして、ヤミ専従を始めとした服務違反をしていたとされた職員及びかつて職員であった者、これらに対しまして行為者調査を行うということを行ってきております。

また、管理者でも行為者でもなくて、第三者調査ということでございますが、第三者といっても職員でございますけれども、管理者、本人ではなくて、とりわけ無許可専従の調査におきましては客観性の担保ということで、当該行為者、管理者調査で名指しされた行為者が当時所属した部署におきます勤務時間を管理する職員、あるいは管理者には範疇に入っておりませんが、直属の上司でありますとか、あるいは行為者と同じ係の同僚などの職員あるいは総務課の職員と、こういったそれぞれの行為者の実際の勤務状況について把握が可能であった者につきましても併せて第三者調査という形で調査を進めてきております。

それから、調査対象期間でございますが、これは調査の設計に当たりまして、再生会議事務局ともご相談させていただきまして、昨年10月1日の時点から10年さかのぼる期間ということで、なかなか書類などが残っていない可能性がございます。記憶に頼った調査にならざるを得ないという面から、10年ということで調査をいたしました。

ただ、ただし書きにございますように、先ほど申し上げました管理者調査の対象者自身がかつて職務専念義務違反をしたという場合には、これは10年の期間にこだわらず、その全勤務期間を対象にしたという、こういった調査を行っております。

3ページ以下、調査体制でございますけれども、公正な調査を実施するというので、外部の弁護士の参画も得まして、本庁並びに47の各都道府県社会保険事務局にそれぞれ服務関係調査班というものを設置いたしました。これは、それぞれ責任者としては社会保険庁本庁におきましては総務部長、あるいは都道府県におきましては社会保険事務局長を主査としたものを設置して調査に当たっております。

調査方法でございますけれども、先ほど申し上げました管理者、行為者、第三者、それぞれにつきまして、ご覧のような形で調査票を配付いたしまして、回答票にはそれぞれの回答した職員の署名捺印をした上で提出を求めています。

管理者調査は、まず第一段目の調査につきましては、管理者及び管理者であった者に対しまして調査を行いました。調査対象になりました延べ対象管理者数が6,722人。そのうち回答提出者が6,462名ということで、回答率96.1%の回答でございました。

それから、②の行為者調査は先ほど申し上げましたように、管理者調査で指摘された者に対しまして、当該指摘されたサービス違反行為の有無について調査を行ったところでございます。

それから、第三者調査、これは無許可専従についてでございますけれども、同様に事実を確認したものでございまして、上記の調査の結果、必要に応じて、更に管理者、行為者、第三者に聞き取り調査、あるいは書面による調査も行ったわけでございます。

それで7番、調査経過として現在、判明したものをお示しいたします。

大括りを申し上げますと、(1) 無許可専従を行っていたと認めている者、これは行為者でございます。管理者調査の結果、浮かび上がり、行為者本人として無許可専従を行っていた者が、東京社会保険事務局で17名、大阪社会保険事務局におきましては12名判明したところでございます。

以下(2)、(3)、無許可専従以外でございますけれども、いわゆる兼業につきまして届出なしに行っていた者につきましては、滋賀社会保険事務局で1人が判明しております。

それ以外、先ほど申し上げました職務専念義務違反の態様といたしまして、勤務時間内組合活動、以下いろいろな疑いの報告がございましたが、これらにつきましては処分に該当する事実は確認できなかったというのがこれまでの結果のあらましでございます。

4ページでございますが、今後の調査につきましては、幾つかの論点がございますけれども、大阪社会保険事務局の無許可専従の事案、これはもう少し後ほど詳しく説明いたしますが、これにつきましては当該無許可専従期間中におきまして、労働組合、職員団体用務のないときには、本来の職員としての業務を行っていたという回答をした者があるということが分かっております。これにつきましては、事実関係を更に明らかにするため、引き続き調査を行いたいと考えております。

それから、(2)でございまして、これは東京、大阪以外で、無許可専従の調査において9名の管理者から、ある1名の行為者につきましては、無許可専従の事実ありという報告に基づき、行為者につきましても調査いたしましたが、現在のところ、本人がこれを自認していないということから、引き続き調査を行いたいと考えております。

更に(3)、(4)でございまして、特に無許可専従につきまして、当時の管理者の責任につきまして、これを黙認、あるいは容認したのではないかという観点から引き続き調査を行いますし、また当該無許可専従期間中に、職務をせず不正に受給された給与などの金額についても更に詳細調査を行いたいと考えております。

こういった更なる調査を踏まえまして、9番でございまして、今回明らかになりました無許可専従に係る行為者、管理者、あるいはこれらに関与した者につきましては更

に調査の上、懲戒処分などをこれからも考えていきたいと考えておりますし、併せまして、給与の返還につきましては、これは会計法上、国の債権につきましては5年の時効という民法の特則がございます。これに基づく返還請求を行います但既に時効にかかり消滅した分につきましては、自主返納も含めて、これから求めていきたいと考えております。

5 ページ以下、詳細の結果を整理したものでございます。

無許可専従について、ご説明申し上げますと、先ほど申し上げましたように、行為者という欄がございますが、管理者調査の結果、無許可専従を行っていた者の人数ということで、東京社会保険事務局17名、大阪社会保険事務局12名ということでございます。

先ほども触れましたように、（注1）でございますが、一部職員としての本来業務を行っていたと主張する本人がございまして、これはそれが事実であれば、無許可専従、専らということではなくて、勤務時間内の組合活動ということになる可能性もございますので、更に調査をさせていただきたいと考えております。

それから、（注2）でございますが、いわゆる地方公務員法に基づきまして、「ながら条例」ということで、組合活動にも従事しながら勤務をするということを一定の要件の下に認めるという条例が実は大阪府にも当時あったようでございます。ただ、これ自身、違法かどうかという議論もございますので、関係の省庁とも協議をし、整理をしまいたいと考えております。

これらの行為者に対します管理者ということで、当該無許可専従を認めた者、及び理由につきましては、それぞれ更に管理者調査を実施しておりますし、給与の返還、あるいは処分につきましては、更に調査をした上、国家公務員法上の処分、あるいは給与の返還についてこれから厳正に対処をしまいたいと考えております。

それから、確認調査中事案ということで、東京、大阪以外の事務局において、9名の管理者から事実ありと報告がありながら本人が認めていないということにつきましては、客観性を担保して調査をしまいたいと考えております。

6 ページ、7 ページは、これは全部ご説明する時間的な余裕がございませんが、無許可専従以外の職務違反のパターンにつきまして、それぞれ管理者調査、行為者調査で出てきました人数を挙げております。いろいろございますけれども、例えば一番上の勤務時間内組合活動の事案1につきましては、これは40年代、50年代の申告がきておりますが、これは実は管理者調査で対象になりました本人の10年以上にさかのぼる時期における勤務時間中で、そういえばこういう組合の大会に参加したという申告がございましたが、記憶が曖昧で事実関係を確認できる証言も得られなかったということ。また休暇簿などの書類について文書保存期限という制約もございまして、事実そのものを確認できなかったということから処分に該当する事実は確認できなかったというのが現在の調査状況でございます。

以下同様に、争議行為、それから次のページにわたりますリボン・プレート着用行動、兼業、遅刻・欠勤、それから8 ページにわたりますけれども、これらにつきましては該当する事実が確認できなかったか、あるいは兼業につきましては、親から譲り受けた財産に

ついて申請せずに兼業をしていたと、これは申請届の懈怠ということで、処分に向けた手続を開始しますが、その他につきましては事案が判明しなかったか、あるいは判明した場合も処分に該当するものではなかったという形で、整理をさせていただいたところでございます。

それから、一番最後に8ページの欄外でございますが、※で書いてございますように、調査を実施した過程におきまして、ある程度整理できた段階でございますが、一部週刊誌で北海道社会保険事務局の職員の「勤務時間内組合活動」あるいは「政治的行為」について、記事がございました。これにつきましては、本人及び当時の管理者、あるいは第三者としての同僚などに対します追加調査ということで、更に実施中でございます。

服務調査についての経過報告は以上でございます。

○本田座長 ありがとうございます。

それでは、何かご質問なり、ご意見がございましたらお願いします。

○岩瀬委員 この調査結果は、無許可専従をやったのが東京と大阪しかないのですね。他の事務局ではなかったのですか。まずそれをちょっとお聞きしたいのですけれども。

○眞柴社会保険庁職員課長 今回のこの調査で、明らかになったのは東京と大阪ということでございまして、もう1つ、先ほど部長の方からご説明申し上げましたけれども、本人が認めていない事案が1件でございますので、これを加えると、3事務局で疑いがあったということでございます。

○岩瀬委員 ということは、他の事務局からはなかったという報告があったということですか。つまり無許可専従をやっていないと。

○眞柴社会保険庁職員課長 そのとおりでございます。

○岩瀬委員 それはちょっととても信じられないのですけれども。非常に、これはおざなりな調査ではないかと思うのですが、僕が持っている国費評議会の九州地連三役会議の議事録には、少なくとも争議行為と思われる組合活動をやっているということが書いてあるわけです。これを読むと無許可専従をやっていないければこういう行動ができないというようなことを彼らは議事録に残しているわけです。

例えば、2001年12月2日から12月7日に、社会保険事務所長に現場の声を思い知らせるために行動しろとか、局長に対して回りからじわじわ締め上げろというようなことで、他の県を見習えというようなことで、こういう活動をやらせているわけです。これは少なくともそういう行為だと思えるのですけれども、ここに出ている二十何人かの行為の中に九州は入っていますか。

○眞柴社会保険庁職員課長 九州のことがあったので、申し上げますと、この調査の前提となりますのは、調査票の中でも通知の中にも書き込みましたけれども、既に処分をしているものは除くということでございまして、平成9年4月以降の争議行為での処分というのが3件ございます。東京、それから兵庫、合計3事案といいますか、人員でいいますと9名が争議行為で処分を受けています。

○岩瀬委員 九州は入っていないわけですね。

○眞柴社会保険庁職員課長 これは、先ほどの岩瀬委員のご指摘でございますけれども、争議行為の25人の中には管理者の調査の報告の中で長崎が2人、管理者からそういった事実があったという報告が出ております。

○岩瀬委員 だけど、東京と大阪だけが無許可専従をして、他の事務局がしなかったというのは、とてもじゃないけれども、常識的に考えられない。それについてちゃんと説明できるのですか。

ただアンケート票を出しました。返ってきた回答には書いてなかった。だからなかったのだということは非常にいい加減な調査だという気がしますけれども、どうですか。

○眞柴社会保険庁職員課長 調査をするに当たって、事務局ともよく相談をさせていただいて、管理者調査から始めようという話でスタートさせていただいたものでございまして、何か事実がこういうところにあるということであれば、改めて調査をする必要があると思えますけれども。

○岩瀬委員 だから、その管理者調査が正確なものであるかどうかというのは非常に疑わしいと僕は思うわけですがけれども、眞柴さんは疑わしくなくて、それは非常に正しいものだということを保証するわけですね。

○眞柴社会保険庁職員課長 保証といいたいでしょうか。

○岩瀬委員 だって、こういう形で中間的に出すわけだから。

○眞柴社会保険庁職員課長 経過報告という形でお示しをしているわけでありましてけれども、調査に当たっての調査票の中身、やり方というのは協議をさせていただいた上で。

○岩瀬委員 同じことで申し訳ないのですけれども、組合というのは大体どこも横並びで同じことをやるわけです。そうでしょう。違うのですか。

無許可専従を東京と大阪だけがやっていて、1つの県はあるにしても、他の県がやらないなどということは、あり得ないはずですよ。常識的に考えて。彼らは自分たちの権利というものを平等に主張するわけですから。2つの事務局からしか上がってきていないというのは、とてもではないけれども理解できない。それをそういう管理者調査をしたから、それでいいのだと言うのであれば、別にそういう主張をされるのは僕はいいと思えますけれども、誰の責任でそう主張するのかははっきりさせてほしい。

眞柴さんの責任でこの調査は客観性が保たれていて、この調査結果が事実であるということをおっしゃるのであればそれでいいのですけれども。

○吉岡社会保険庁総務部長 冒頭に申し上げましたように、文書保存期限を越えたような調査というのは、いろいろなものが入手できなかったり、文書面で確認できなかったり、当時の管理者、行為者の善意といえますか信頼という形だけでございましてけれども、社会保険庁の改革の中でやはりきちんと回答いただけるだろうということで、真摯に回答を記載して、またそれぞれの回答につきまして署名捺印を求めたわけでございます。万が一、某県の回答について、非常にこれはその県で公然と流布していた事実であって、それにも

かかわらず、当該事務局長なり当時の課長が、そういうことを恐らくしているような環境で、回答してきた場合には、万が一そういう事実が明らかになれば、私どもはそういう回答をしたことについての責任を追及しなければいけないと考えております。

先ほど、調査が半ば以上終わった段階で、週刊誌などで報道がございましたが、それ自身はまた確認する必要がございますけれども、これにつきましては新たに追加調査ということで、調査を実施したわけがございます。

調査の設計については、本庁調査については私が責任者でございますし、この種の調査についてはまず記憶に頼らざるを得ないという部分の制約を前提にしながら調査の実施をしてまいりました。我々としては外部の方の意見も聞いて、誠実に実施をしたと考えさせていただきます。

○岩瀬委員 座長、長くて申し訳ないですけども、繰り返しになりますけれども、署名捺印した結果報告を求めた、東京と大阪しか無許可専従がないです、ということが返ってくれば、当然、普通はこれはちょっとおかしいのではないかと考えた上で、再度問題が発覚したら処分しましょうと。これは当然のことだと思いますけれども、調査の過程の中で、この報告は実はおかしいのではないかとすることはお感じにならなかったわけですね。そういうことは必要ないと。吉岡さんは責任者として判断されて、これを進めたということでもいいわけですね。

○吉岡社会保険庁総務部長 調査の性格なりあるいは対象期間なり、事案に即していろいろ外部の弁護士の意見も聞いた上で、考えられる調査を我々として実施したと考えております。

それから、東京、大阪以外でなかったはずはない、あるはずだということについて、ちょっとお答えになるかどうか分かりませんが、現在では全国社会保険職員労働組合、当時の国費評議会、支部でいろいろ活動したりする中で、組合活動に対応する人の確保ができないという状況はございますが、今般説明しました無許可専従というのは、これは国家公務員法上認められていない、全く闇の勤務という形態を取りながら、給料をもらっていて組合活動をしていたと。

一方、国家公務員法上で認めている正規の休職をした上で、1年なり何年か続けて組合の幹部がその業務に専従する。これは休職の特例ということで、当然職場に復帰できるという条件で、当然その間給料はもらえませんが、こういう形で小規模な県によっては組合の活動を賄うということもあり得るわけでございますが、それは当時、組合の支部と申しておりましたが、それぞれの業務の状況によりいろいろな対応があり得たと考えておりますが、私どもいわゆる違法なものにつきましては、調査については、いろいろ工夫を凝らし、先ほど申し上げました三面調査を含めて調査しました結果、今回回答が返ってきました。

○岩瀬委員 つまり、これが全てであって、他はないということですね。

○吉岡社会保険庁総務部長 何か有効な調査方法があるかいろいろ考えましたけれども、

やはり当時そういう行為の近くにいた者についてOBも含めて、きちんと調査をし、回答を期待して、調査、集計したものでございますので、我々としては与えられた再生会議からのご指示に対して最大限努力をしたと考えております。

○岩瀬委員 だけどその調査期間中にも週刊誌に書かれて、そういうものも調査の中で拾えなかったわけですね。それで最大限努力したと言えるのですか。

○吉岡社会保険庁総務部長 大阪の回答にもございましたように、いわゆる無許可専従かどうかというのは、専らということが1つの定義になっております。先ほど言いました「ながら条例」の解釈によりまして、大阪府の場合には「ながら条例」がございましたが、それに依拠するというので、ひょっとしたら、実態的には専らではないという形だったかもしれない。ただ専らでなくてもこれは勤務時間内組合活動ということで、100%ではなくても拾うようなこういうパターンがございますけれども、残念ながらこちらには回答はございませんでした。そういう意味で、とらえ方については、結果的にはいろいろなニュアンスの差があり得たと思いますが、我々としてはあってはならない国家公務員法上の職務違反行為ということで、管理者に期待をして過去10年にわたって調査をしたものでございまして、そこはもうご理解いただきたいと考えております。

○岩瀬委員 最後にもう1つ。

先ほど渡辺大臣から総理のご指示についてお話があったように、こういう年金不信の原因を徹底的に解明しろという新たなミッションが再度また出ているわけです。この無許可専従だとか、組合の服務違反行為というのは、年金不信を招く大きな原因の1つだと思います。

徹底的に調査すべきであろうと思うのですけれども、上がってきた問題、つまりアンケート票を出しました。上がってきました。我々はそれを信じるしかありません。それで終わりですというと、どうしてもおざなりな調査ではないかという評価は消えないと思います。

だから、この調査はもう一回やり直していただいて、徹底して事実関係を明らかにして、国民に説明するということを是非していただきたいと思います。それはお願いをしたいと思います。

○吉岡社会保険庁総務部長 委員のご趣旨は大変よく分かるのですが、一昨年、国民年金の不適正免除手続きがございまして、これは47都道府県にわたります調査がございまして、これも大変お恥ずかしい話でございましたが、当時も必ずしも書類による証拠が確認できない中で、どういう手続きで免除をしたかどうかにつきましては、今回と同様な調査方法を取りまして、それに基づく処分などを行ってきたわけでございます。

調査方法としては、我々の過去の経験に照らし、限られた時間の中といたしますか、社会保険庁改革を急ぐわけでございますから、その中で、再生会議のご指示を踏まえ、我々としては努力をしたつもりでございますので、これについてはこの場でも申し上げたいと考えております。

○岩瀬委員 不適正免除の問題とこの問題とは全然違いますし、調査方法も変えるべき問題ではないかと思えます。不適正免除というのは、記録もちゃんと残っているわけでしょうから、比較的調査がやりやすかったと思えますけれども、そうではないでしょうか。

○吉岡社会保険庁総務部長 その調査対象、調査事案の調査の難しさということについては、先ほど縷々申し上げておりますけれども、当時の管理者の目から見たものについて記憶の範囲で回答いただいて整理をしたものということで、様々なご意見はあると思えますけれども、私どもとしては再生会議のご指示に何とか応えるべく努力をしたことについてはご理解いただきたいと考えております。

○野村委員 吉岡さん、それを言われてしまうと、不適正免除のときも一回目の回答は非常にずさんなもので、あの回答はほとんど役に立たなかったですね。2回目聞いて、3回目聞いて、ようやく数が社会的常識に揃ってきたという事実もありますので、今岩瀬委員がおっしゃっておられるように、これで本当に全てが解明されたかどうかというのは、それなりにご検討いただく必要があるのかと思えます。

ただ、それはそれとしまして、ちょっと私が伺いたいことは別でございまして、一応調査の結果、これが全てであるかどうかは別にしましても、一応の情報が得られているわけですが、1つ伺いたいのは、この方々は無許可で専従されているということは、組織上は働いている形は取っているわけですね。そうしますと、そういう時は、その事務局の中の、例えば座席表とか、そういうところにはお名前があったりとか、あるいは出勤に対して出勤簿を押ししたりとか、そのような事実は存在すると理解してよろしいでしょうか。

○眞柴社会保険庁職員課長 それは存在します。

○野村委員 そのときに、専従ということがどのように行われていたか分からないのですが、その座席に座って組合活動をされておられたのでしょうか。

○眞柴社会保険庁職員課長 それはまちまちでございまして、東京と大阪とでは事情が違おうと思えますけれども、席に着かずに、組合の事務室のようなものがございまして、そちらの方に行っているケースと、それから席に座って仕事をしたり、あるいは組合の事務室に行ったり来たりしているというケースと、大きくは2つに分かれると思えます。

○野村委員 私は、そういうところをちゃんと極め細やかに見ていただきたいと思うのですが、そうなりますとその事務局の監督をしている人から見ると、座席表の中において、しかし実際は誰もそこには座っていない。

そうなりますと、当然、何か仕事をお願いしようと思ってもいないわけですね。仕事もお願いできないという、こういう状況の中で、なぜそれが放置されるのかよく分からないわけですね。

更に例えば、その席に座りながら、組合活動をやっているとすると、周りにはいる人ほとても迷惑ですね。何か一緒の仕事を行っていて、役割を分担しているはずなのに、その人は全く仕事をしてくれないという話ですから、周りがそのことについて何も言わないと

いうことはちょっと考えにくいですね。

あの人だけどうしてそういう仕事ぶりでするのかと、当然文句は出ているはずで、それにもかかわらず、それが放任されているというのはどうして起こっているのか。専従者個人の責任はもちろんのこと、専従がどうして可能だったのかということをもう少し掘り下げて検討していただかないと、組織上の問題は浮き彫りにならないのではないかと思いますので、そこは是非詳しくご説明いただければと思います。

○吉岡社会保険庁総務部長 おっしゃるとおりでございます。社会保険の仕事はいろいろで、出歩いている仕事もございますし、事務局、事務所で変わりますけれども、野村委員がおっしゃるように、専ら組合活動を同じ机に座ったままでできるとは到底考えられません。そういう意味で、それを黙認ないし容認した管理者、あるいはそれに給料の支払いという形でかかわった職員がどの程度事実を知っていたかどうか。これは個々のケースごとにきちんと調査をした上で、事実関係、責任を明らかにしたいと考えております。

○野村委員 あと1点だけ、すみません。

組合活動が盛んだったのは随分前だとよく言われていて、最近ほとんど組合活動というのは、風化していましたとご説明を頂いたこともあるように思うのですが、これは過去10年間、極めて接近したここ数年の間の出来事だと思うのですが、一番新しいケースとしては、いつの人がおられるでしょうか。

○眞柴社会保険庁職員課長 平成17年3月が一番最後というのが今の調査の結果でございます。

○野村委員 分かりました。

○八田委員 今の野村委員の質問と関連するのですが、ここで問い合わせられている管理者たちは潜在的に責任を問われているわけです。責任を問われている人たちが「自分のところでこういう問題があった」と言うインセンティブはあまりないと思います。

だけれども、不正直に何もないと行って後で不正が発覚すれば、ペナルティがかかるし、お金の補てんにも管理者が責任を負うということになるけれども、正直に答えた場合には、一切そういうことはない、そういう条件の違いというのはあったのでしょうか。

○吉岡社会保険庁総務部長 調査に当たってそういった内容のものを周知したとか、そういうことは一切ありませんで、単に調査票で調査をしました。

○八田委員 そうすると本当に管理者には、正しく答えたいという動機がなくて、むしろ隠したいという動機があると思うのです。

それから、もう1つは、この管理者だけではなくて、どの人でもいいから、内部告発をするよう促したのでしょうか。例えば外部に中立的な弁護士を指定して、その弁護士のところに内部告発をしてくれと、誰が言ったかは分からないように、社会保険庁にとっては分からないような形にすると。そういう形でやるというようなことはなされたのでしょうか。

○吉岡社会保険庁総務部長 そういう形は、これは去年12月から始まった調査で、初めて

今日、経過の報告をさせていただきます。例えば、六千数百名、調査したにもかかわらず、出てきたケースが非常に少ないと。これは公開でございますから、その結果を見て、例えばうちの県でもこういうことがあったという情報が寄せられる可能性はあると思っていますので、それは先ほどの週刊誌報道への対応と同じように、有力な情報につきましては、きちんとフォローするという形で、追加情報という形できちんと確認をしていきたいと考えております。

○八田委員 内部告発をするというのは、友達を裏切るということですから、大変勇気を要することです。そのアイデンティティがなるべく確保されていて、誰にも知られないような仕組みを調査する側が作ってあげないと内部告発は出てこないと思います。

それから、第3には、実際にヤミ専従をした当事者が自首すれば、後でのペナルティが大幅に減るという措置も必要なのではないかと思います。

特に給料を返済しなければいけないわけでしょうから、それを大幅に免除すると自首する動機が出てくると思います。だから、先ほどから岩瀬委員がおっしゃっているいろいろな調査方法があるという中には、そういう様々な具体的方法があり得るのではないかと思います。

○岩瀬委員 調査の正確性という点において、先ほど野村先生がおっしゃったように、不適正免除のときも1次調査はかなりいい加減ということがありましたよね。

あと監修料の問題にしても、組織的に関与してないと言い切った後に、事務次官が組織的に関与していたということを出さざるを得なかった。ということは、社会保険庁の調査というのは、過去いい加減な調査を積み重ねてきているわけですよ。指摘されて、しょうがなくまた進んでいくというのが過去の実績だと思います。

この調査も調査方法を聞いている限りは、本当にきちんと調査をして、その教訓を次の日本年金機構に活かすという、そういう意気込みというか気概を全然感じられないので、是非再調査をやっていただきたいということと、九州地連のケースは、これは無許可専従ではないかと思えるような文章があるわけですから、それは当然過去に報道されているわけで、なぜそれが入っていないのかということをちょっと教えていただけませんか。

○眞柴社会保険庁職員課長 それはちょっと。

○岩瀬委員 いやいや、過去の記事にも書いているわけだし、その記事はインターネットで社会保険庁のLANで流しているわけで、当然眞柴さんも知っているはずだと思うのですが、なぜ九州は入っていないのですか。有力情報として調査すべきではないですか。

○眞柴社会保険庁職員課長 長崎の件は2名。

○岩瀬委員 長崎の件ではなくて、地連の件ですよ。地連の三役会でそういうものが出ていて、地連の三役に関しての処分はなされていないわけでしょう。違うのですか。

○本田座長 ちょっと見方を変えて、別の質問をさせていただきます。

先般、皆さんからのご報告の前に労働組合自体が新聞に発表しました。その発表と今日お聞きしたものと違いとか、また同じなのかどうか分かりませんが、そのところ

はどうなのですか。大変珍しい事例だと思います。皆さんから報告いただく前に、組合の方は、発表いたしましたね。それと今日のご報告との違いについてはいかがでしょうか。

○吉岡社会保険庁総務部長 今日、経過として報告しましたものと、矛盾点はないと考えております。

この間の労働組合のこれは旧国費評議会、現在の全国社会保険職員労働組合でございますが、全部で27名の無許可専従。

○本田座長 人数が違いますよね。発表は27名でした。

○吉岡社会保険庁総務部長 27名ですね。このうち、実は大阪社会保険事務局には国費評議会の傘下にはない職員の行為も含まれております。その数を、これは今日ちょっと数字を申し上げるわけにはいきませんが、確認いたしますけれども、それを引けば、先般、自治労、全国社会保険職員労働組合と一緒に発表された数字と矛盾はないという考え方を持っております。

○本田座長 もう1点、今の調査の方法ですが、この調査を行うということは、社会保険庁の職員の方々は皆さんご存じでしたか。いわゆる管理者だけではなくて、こういう調査をやるということを社会保険庁の職員の方は皆さんご存じだったかどうかだけ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 全職員に伝わるような調査の仕方はしておりませんが、結果として第三者調査というところまで行っている部分もございますので、そういう意味では広まっていると思います。

それから、付け加えさせていただきますと、現在、内部通報制度というものを弁護士のお力を頂いて、職員がタッチしなくてもちゃんと内部通報ができるような仕組みを整えているところがございますので、こうしたものが広まっていけば、そういうところを通じた形で通報が。

○本田座長 それは確か先ほど八田先生が触れられましたけれども、コンプライアンスの内部通報制度は匿名でやっていましたね。そういうことですね。

○眞柴社会保険庁職員課長 基本的にはできます。

○本田座長 いろいろこの調査についてご意見がありましたが、決して過去を暴こうということではございません。新しい日本年金機構ができるに当たって、公正公平な採用をどうするかということではあります。皆さんの調査については責任を持っておやりになったと思いますけれども、今日のご意見もございましたし、社会保険庁の方でも中間報告ということがございますので、今日のご意見なども踏まえながら、是非対処していただきたい。これは、あくまでも日本年金機構ができるまでの間、公正公平に同じように扱うべきだという方針の下にやっていただいたと思いますから、検証委員会とは私は違うと思いますので。

ただし、本日いろいろな建設的なご意見もありましたから、その点も踏まえて、皆さんの責任として、対処していただきたいと思います。

○岩瀬委員 1つだけ。

全国社会保険職員労働組合が発表した内容と今回のこの中間発表の内容が矛盾しないということは、事前にこの報告書を全国社会保険職員労働組合に見せるなり教えるなり提出するなりはしたのですか。しなければ数字がぴったり合うことはないと思うのですけれども。

○吉岡社会保険庁総務部長 それは一切ございません。

○岩瀬委員 分かりました。

○渡辺行政改革担当大臣 確かこの調査はこの再生会議で発注した仕事ですよ。それで報告していただくのは今日が初めてでしょう。その前に、記者会見を開いて、発表されたというのはどういう経緯だったのでしょうか。

○本田座長 それはこちらではなくて、労働組合側です。

○渡辺行政改革担当大臣 組合側が、要するに自主的に発表したと。要するに、それは先に謝ってしまおうと。これしかありませんということだったのですか。

○眞柴社会保険庁職員課長 組合側の記者会見での言いぶりですと、行為者調査をしておりますので、各支部に行為者が何人いたのかを上げろということで報告を求めて、その人数を発表したということでございまして、私どもと調整をしたということは一切ございません。

○渡辺行政改革担当大臣 要するに、組合が自主的に発表をしたと。

○眞柴社会保険庁職員課長 そのとおりです。

○渡辺行政改革担当大臣 その意図についてはよく分からないということですね。

○野村委員 今の大臣のご発言、まさに大事なポイントだと思うのですけれども、組合が収束を図ろうとしているということは、むしろこれで終わるのであればという意図だと考えるのが普通だと思います。

私はやはりそこには何らかの意図性を感じる。普通であればやらないですよ。だから、ここで終わりにできるのではないかと思ったというのは、1つの考え方ではないかと思いますが、それはちょっと私の主観ですけれども、今、私どもが組織を考えるに当たって、是非もう一度よく考えていただきたいのは、こういう人がいる職場というものが許されている組織だというのは不思議ですよ。普通の民間企業ではあり得ないです。もし、こんな人がいたら邪魔ですし、やってもらっては困る。それを何でこういうことが容認できる組織になっているのかということですよ。

これをきっかけとして、体質をやはり暴いていただきたい。多くの方が、分かって認めていたのだと思うのです。管理者だけではなくて、皆があの人何なのと言っても、あの人には組合の専従だからということで通っていたのではないかと思うのです、客観的に見て。

どうしてそのようなことが通る組織なのかという、この組織の体質をよく分析していただかないと、このままの組織で日本年金機構に移行していくようになりますと、何の改善にもならないと思いますので、やはりそこを浮き彫りにして、是非原因を分析していただ

いて、徹底的に責任を追及するというよりも、そのいわゆる内部統制、統制環境がどういふものなのかということをも是非浮き彫りにしていただきたいと思ひます。

最近のケースが平成17年ですから、現組織と言つてもいいと思ひます。現組織の体質の一部がこの点から少し見えたということで、他の形にも波及しているかもしれない。出ているかもしれません。しかし、今、光がちょっと当たつたので、そこで改善すべき問題はないのかということをも是非まとめていただいて、組織の体質の改善すべき点を列挙していただければありがたいと思ひます。

○吉岡社会保険庁総務部長 今回の調査、まだ最終報告まで時間がございますけれども、これから更に進める調査の中で、野村委員がおっしゃつたようなこと、きちんと新しい日本年金機構への教訓として最大限活用していきたいと思ひております。

○本田座長 それでは、そろそろ予定の時間にもなりましたので、社会保険庁の方、これで結構です。

(社会保険庁 退室)

○本田座長 それでは、引き続きまして、これまでに会議で出たご意見や国民の皆様から寄せられたご意見・情報を踏まえまして、委員による意見交換を行いたいと思ひます。年明け以降の会議における委員から出された主な意見と国民の皆様から寄せられましたご意見・情報につきまして事務局に整理をさせたものを資料3及び4として配付しておりますので、これを参考にさせていただきながら議論を進めたいと思ひます。

まずは、資料につきまして事務局からご説明をお願いします。

○加瀬参事官 まず、資料3でございます。

第16回会議以降の再生会議における各委員からの主な意見の概要ということでございます。大きな項目といたしましては外部委託化関連、組織設計関連、電子申請（オンライン申請）の推進、その他の4つに分けてございます。

まず、外部委託化関連のうちの届書などの審査業務でございますが、1の意見は二次審査を含めて委託すべきという意見。2から5までといたしまして、マニュアルの整備についてのご意見。6につきましては、OCR読取りのエラーチェックについてのご意見でございます。

次に、来訪による年金相談業務ということでございますが、外部委託の推進という方向性の下で、どういう考え方で進めるべきかというご意見でございます。

7から9までがオンライン端末の取扱いを含めた年金相談の委託についてということでございます。

10が雇用と委託の区別を考えるべきというご意見でございます。

11から2ページ目にわたります13までが、市町村、あるいは社会保険労務士、OBの活用というご意見でございます。

次に、人員増予定業務の精査ということでございますが、こちらは14から17まででございますが、従来からの人員削減7ヵ年計画の取扱いを含めまして人員増、人員減について

のご意見ということになってございます。

次に、組織設計関連に移らせていただきますが、まず国と日本年金機構の役割分担ということでございますが、18が役割分担を踏まえまして、厚生労働省に何人移るのかということでございます。

そして、19から最後の22まででございますが、システム関係を含めまして、厚生労働省と日本年金機構の関係、役割の在り方についてのご意見という形になってございます。

23以下、ブロック本部でございますが、こちらはその必要性の有無について両様のご意見が出ているということでございます。

23、24がブロック本部の必要性について疑問があるというご意見。25からこちら3ページ目に入りますが、28までが当面一定のものが必要ではないかというご意見。そして、29が、物理的に地方に置く必要はないのではないかというご意見でございます。

その他につきましては、人材、あるいは人事交流についてのご意見が出てございます。

そして、3番目、電子申請、オンライン申請の推進ということでございますが、その推進という方向性について一致している中で手法についてのご意見かと思えます。

34が、オンライン申請の原則化をすべきというご意見、35が添付書類の省略についてのご意見でございます。

そして、36以下でございますが、OCR処理、あるいはシステム刷新との関係などについてのご意見というようになってございます。

4ページ目に移りまして、その他のところでございます。

41から43までが基本計画の在り方についてのご意見。

44が職員採用手続においては職員の意見聴取の機会が必要ではないかというご意見でございます。

45以下が職員の意識改革の必要性。あるいは、そのための人事評価制度の在り方についてのご意見という形になってございます。

次に、資料4につきましては、杉岡の方からご説明させていただきます。

○杉岡係員 資料番号4番をご覧ください。まず、本資料の位置付けでございますが、ご参照いただく便宜といたしまして、事務局で一定のテーマごとに取りあえずの分類、整理を行ったものでございまして、ご意見、情報の編集は一切行っておりません。その点をまずご留意いただければと存じます。

それでは、表紙をめくっていただきまして、1ページをご覧ください。

概要でございますが、募集期間は昨年の12月27日から今年の2月29日まで、約2カ月間に寄せられたご意見・情報の総数は131件でございました。

続いて、属性でございますが、時間の関係から詳細な説明は省略させていただきますが、1点だけご説明申し上げます。

左側の年齢別のところでございますが、60歳以上の高年齢層からのご意見が32%となっている一方で、30歳未満の若年層からのご意見が2%にとどまるなど、世代による関心の

差が顕著に現れる結果となりました。

それでは、続きまして、2ページをご覧ください。

テーマ別の意見、情報の状況についてでございますが、事務局におきまして、当再生会議で先般ご整理いただいた2つの中間整理の項目を参考に、資料にありますように4つの分類、整理を行いました。

それでは、少しお時間を頂きましてご説明申し上げます。

3ページをご覧ください。

外部委託関係についてでございますが、合計で36件ございました。以下、主な意見を簡単にご紹介させていただきます。

まず、外部委託の基本的な考え方関係ですが、これについては、日本年金機構は民間にやらせたらいいというご意見。民間委託は臨時的、派生的な業務に限るなど、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というご意見、また、そもそも公的年金事業の分割、民営化には様々な問題がある、などのご意見が寄せられました。

次に、めくっていただきまして、9ページをご覧ください。

審査業務関係ですが、これにつきましては、一次審査は外部委託化しても、二次審査は日本年金機構が責任を持って対応するべきとのご意見が寄せられました。同じく9ページでございますが、年金相談関係、社会保険労務士や市町村の活用関係ですが、これにつきましては社会保険労務士のような専門性を持った方々に気軽に相談できるように外部委託をしてほしい、社会保険労務士に相談できる簡易な相談所を多く設置願いたい、といった社会保険労務士の活用を求めるご意見が多く寄せられました。

また、この社会保険労務士に関しましては、年金相談に限定した話だけではなく、年金業務全般につきましても社会保険労務士を活用すべきといったご意見が多く見られました。加えて、住民サービスの観点から市町村の活用を求めるご意見も多く寄せられました。

このほか、インターネットが普及しておりますので、対面による相談はそもそも廃止した方がいいのではないかと、といったご意見もございました。それでは、続いて13ページをご覧ください。

徴収業務関係ですが、これにつきましては回収を専門業者に委託するなどの方法も検討すべき、また、もう一度市町村に委託した方がいいのではないかと、といったご意見が寄せられました。

続いて、14ページをご覧ください。

委託契約の在り方関係ですが、これにつきましてはまず契約方法に関しまして、一般競争入札を完全実施すべき、総合評価方式で契約先を選定すべき、といったご意見がある一方で、競争入札は業務品質の劣化・低下をもたらす恐れがある、価格競争のみに走ることにならないような工夫が必要、といったご意見もございました。

また、法令変更時の契約期間につきまして、あらかじめ契約書に明記すべき、業務縮小時の契約期間の短縮を盛り込むべき、契約外業務発生時の対応の取決め、といった契約

内容の明確化に関するご意見。また、受託業者が個人情報をも目的外に収集・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、といった個人情報に関するご意見などが寄せられました。

それでは、次に16ページをご覧ください。

電子申請の推進関係でございますが、これについてはインターネットによる電子申請を標準とし、入力時のミスを一掃するシステムを考えてほしい、というご意見が寄せられました。

続きまして、職員採用関係に移ります。

18ページをご覧ください。

この職員採用関係につきましては、合計で19件のご意見がございました。以下、主なご意見を簡単にご紹介させていただきます。

まず、社会保険庁職員からの採用関係でございますが、これについては懲罰的な議論をするよりも冷静に今いる職員にやる気を持たせて、新しい組織でしっかりとした働きをすることが現実的、数々の不祥事を職員・個人の責任問題として取り上げ、職員を選別し、解雇するというのは乱暴、また、業務の円滑な移行のため、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、といった現在の社会保険庁の職員の活用を促すご意見が寄せられました。

その一方で、不祥事の関係者は極力排除すること、一度でも処分を受けた職員は絶対に採用しない、総入れ替えをするべき、内外を含めほとんどの職員を採用試験によって選抜すべき、といった極めて厳しいご意見も寄せられました。

続きまして、22ページをご覧ください。

外部人材の採用関係でございますが、これにつきましては、社会保険労務士のスペシャリストを多く採用すべき、民間出身者を大量に配置すべき、また、国民の視線ということからごく普通の一般国民からも選出されるべき、といったご意見が寄せられる一方で、社会保険庁の職員の採用を最優先する立場から外部人材の採用は必要最小限にとどめるように求める、といったご意見もございました。

続きまして、23ページをご覧ください。

その他、職員採用関係でございますが、これにつきましては筆記試験に加えて、面接重視の採用が行われることを希望する、というご意見や、長期雇用を目的としない非正規雇用の職員を現時点で論じることは、労働者の使い捨てを容認することと誤解されるのではないか、といったご意見などが寄せられました。

続きまして、組織設計関係でございます。

24ページをおめくりください。

この組織設計関係でございますが、これにつきましては、合計で38件のご意見が寄せられました。以下主なご意見を簡単にご紹介させていただきます。

まず、人事の在り方関係でございますが、これについては定期的な人事異動を全国統一

で実施すべき、年功序列や終身雇用をやめ、昇降格の制度化、適材適所での業務実施を徹底してほしい、あるいは三層構造を解消し、新たな体制が新たな分断構造とならないように、厚生労働省・日本年金機構・外部委託業者などが一体となって業務に取り組む体制を整えるべき、といったご意見が寄せられました。

続きまして、IT体制関係でございますが、これにつきましては、一般競争入札の完全実施によりITシステムの保有、開発、運用は提案段階から問題の発生を起こさない仕組みに改めるべき、というご意見や、社会保険システムの最適化は国家プロジェクトとして政府の重点施策とすべき、といったご意見が寄せられました。

次に、26ページをご覧ください。

監査体制・コンプライアンス体制関係でございますが、これにつきましては、匿名で相談できる窓口の設置、内部・外部通報窓口の広範な設置、職員不祥事の調査手法の確立、外部からの調査の実施、といった外部の目を導入する必要性を指摘するご意見が多く寄せられました。

続きまして、27ページをご覧ください。

職員の意識改革、国民サービスの向上、情報公開関係でございますが、これについては毎日ノルマが分かるようにし、仕事に真面目に取り組んでほしい、土日に問い合わせができないのが信じられない、24時間体制とすべきではないか、民間への教育派遣や新組織移行前に徹底的な再教育をすべき、現在の社会保険庁の職員自身による前向きな提言とアンケートを集約し新組織の企画運営の参考にしていきたい、また民間保険会社の年金手続はすべて郵送で完了しており社会保険庁は無駄があるのではないかと、また、ファックスやインターネットでも相談できる手段を考えてほしい、といったご意見などが寄せられました。

以上の分類に属さないものに関しましては、33ページ以降におきまして、その他として分類させていただきました。当会議のミッションと関連性が低いと思われることから、細かい整理はいたしませんでしたが、公的年金の制度の見直しに関するものや不祥事の責任に関するもの、また、個別事案に関するものなどのご意見がございました。

事務局からは以上になります。簡単な説明ではございますが議論の参考にさせていただければと存じます。以上でございます。

○本田座長 ありがとうございます。

これから委員の意見交換ということでございますけれども、自由ということでききますと焦点がぼけてしまうというか時間がかかってしまいますので、一応、事務局でまとめてくれましたこの項目に沿って、時間も6時ごろをめぐりにできるところまで意見交換をするということでさせていただきたいと思っております。

まず、更なる外部委託化関連ということで、届書の審査業務につきましては、先ほども説明がありましたけれども、社会保険庁における検討では、一次審査は外部委託、二次審査については業務を絞りつつ日本年金機構の職員がやるということになっておりましたけ

れども、これに対しまして、委員からの意見では、二次審査も含めて委託してもいいのではないかというご意見、またコンピューターによるマニュアル化をどんどん進めて、そのような方向に持っていったらどうか、というご意見が出ました。これらにつきまして、皆さんの新たなご意見でもいいですし、追加意見でも結構ですけれども何かありましたら。

○小畠委員 国民の皆さんの意見の9ページの101にもありましたが、一次審査は当然外部委託でいいと思うのですけれども、審査業務の最終的な責任を日本年金機構が持つということになれば、規模は当然絞られるし、将来的にはどんどん縮小していくことになると思います。ただ、二次審査まで委託の対象にするのはどうかという感想を持っています。

○本田座長 いわゆる委託先に守秘義務なりみなし公務員という規制がかかることと、いわゆる公務員でなければできないというところの問題とをどう考えるかとは思っていますけれども。

○斎藤委員 外部委託に関して、かなり早くから話をしていたのですけれども、順番からすると、外部委託は、最後に話をすべきものではないかという気がするのです。システムがどういう流れのものになるのか。システムでどこまでできるのか。組織がどういう形になっていくのかというものができて初めて外部委託をどこまでするのかという話になるべきであって、今外部委託について話をすると、これは委託すべき、すべきではないといった非常に細かい話になってしまって、それはあまり建設的ではないような気がするのです。

○本田座長 確かにご指摘のようなことも最終的に決めなければいけないと思いますけれども、意見交換をしながら、だんだん絞っていく中で、考え方などについて一つこういう場を通じながらやっていきたいと思っておりますので、順番につきましては、ちょっと申し訳ありませんが……。

二次審査云々というのは、平成23年以降ということでしたか。

○長田事務局企画官 社会保険庁の案としてはそういうことでございます。システム刷新を踏まえた上で。

○本田座長 大山先生、システム刷新の方は今どうなっていますか。

大山委員 予定からみると1年ぐらいは遅れている状況になります。

○本田座長 その詳細設計に入るのは、約1年遅れている。

○大山委員 今月の31日にワーキングが開催されるので、正式にはそこで出てくると思いますが、状況から見ると幾つか懸念する材料がまだあります。それらの再評価をすると同時に、一番大切なのは社会保険庁の中にしっかりとシステムを判断して動ける体制を作ることです。この体制無しでは、システムを作っていくフェーズに入れないのではないかと危惧しています。

○本田座長 ということは、近々設計に入るゴーサインが出るというような期待を持っていましたけれども、まだ出そうもないのですか。

○大山委員 ゴーサインを出すのは我々の仕事ではないと思っています。

少なくとも、何をどうすべきかを助言するのが我々の仕事なので、だからこそ社会保険庁自らが体制を整えなければならないと考えます。我々は、あくまでも外から見る立場なので、そういうやり方になるのではないかと考えています。

したがって、ちょっとまだ時間がかかっています。

○本田座長 まさに斎藤委員がおっしゃったように、いろいろな業務に関わっているわけですね。それが平成23年ということで、社会保障カードも23年以降となっている。そういう中でスタートのときの人員なり、また業務の外への振出し方、かなり不確定要素がある中で割り切りながら出さざるを得ないということがあるので、やや細切れの議論になるかもしれませんけれども、お付き合いいただきたいと思います。

○大山委員 あまりにもボヤッとした言い方ではいけないと思うので、もう少し発言します。少なくとも今のシステムは、システム上、入力の問題とかいろいろありましたが、年金を貰っている方たちの状況を考えれば、今のシステムをすぐに捨てて、新しくしなければならないという理由は特にあるわけではないと思います。

今のシステムが効率的かどうかという議論は別にありますが、現状では正常に稼働していると認識しています。

平成23年、あるいは24年という先の、社会保障カードを含めた将来像をしっかりと描いていないことが今の問題で、それを描けば、あるべき姿を作った時点で、今やれることは何かという絵がしっかりと描けるはずですが、そこをしっかりと描くべきと思うのですが、社会保険庁の現状を見ていると、どうしてもいろいろなところに対して説明をしながら動いているので、じっくり考えた、自分たちのビジョンが出てきていないのではないかと心配をします。

その意味で、我々の方からもシステム刷新を進める上では、こういう条件をクリアすること、ここについて十分注意をして、確認をした上で進めてくださいというようなことを明らかにする作業を今行っているとご理解いただきたいと思います。

何しろ先を描かないと、システムが新しくなったら、突然急にできるわけではなく、本来であれば、今のシステムに継ぎ足してでもやるべきものもありますし、その継ぎ足せるものは新しいシステムとまたつなぐようなことも考えながら進めることが必要になります。

このような絵を描くべきは、当然のことですが社会保険庁なので、これらの作業を並行してやるべきではないかと思っています。

○野村委員 座長の方からのご指示の、この届書の審査業務に関しての意見ですが、先ほど先生がおっしゃられたことはごもっともだと思うのですが、私はちょっとこのことについて社会保険庁からこの会議でご説明を受けたときには、どうも外に出せないものというのをここに1つ置いて、そこに出せそうなものも付いている感じがしたわけです。

それはどうも人の数に合わせて、仕事が逆算されている気がします。確かに出せないものがあると思いますが、本当に出せないのはどこなのかということをもう一步精査していただきたいと思いますという趣旨でありまして、前からも言っていますけれども、記録がちゃんとし

ているかどうかのダブルチェック、誤りがないかどうかのダブルチェックと書いてあるのですけれども、これは何も正規職員ではなくても、仕事の上ではダブルチェックは行われればいいという話のような気がします。専門的という言葉で表されているものの大部分は、今の年金記録の不整合な、不備データを何とかいろいろなノウハウを駆使してつなげるといふ仕事のことを指していますので、これというのは、本来、正規職員の仕事ではないわけですね。

それをたまたまノウハウを持っている人がいるのでということになってはいますが、そういう意味では、ちょっと出せないものに幾つか水増しされた形で二次審査という概念が作られている感じがしますので、もう一度そこは精査していただきたいと思います。

○本田座長 分かりました。

お互いに議論している限り、今日の電子申請でもそうですけれども、かなり業務については前向きになってきたような感じがしましたけれども。

○大山委員 前にも申し上げたかもしれませんが、入力ミス避けることが大切なので、そのためにはOCRを使うなら論理を入れるべきと考えます。少なくともロジックを入れれば、誤読は当然ほとんどの場合引っ掛かると予想されます。

もう一つ大きいのは内容自体、すなわち届け出られるデータ自体に間違いがあるかもしれないということです。この問題を解決するには、本人がいつでも確認できる仕掛けが有効で、この仕組みに合わせて電子申請され、コンピューターシステムを不正に触れないように作れば、記録の間違いはまず無くなります。こういうことができるときに、ここでいう一次審査、二次審査がなぜ必要なのか、私にはよく分かりません。二次審査というのは、出てきた内容に、コンピューターロジックで組めないようなものが何かあるのでしょうか。それぐらい複雑ということでしょうか。

普通であれば、そのまま出てきたものを記録として、お金と一致しているかどうかというのを見る以外には、何も無いのではないかと思うのですが、どういうものがあるのでしょうか。もし分かっていたら教えていただきたいと思います。

○本田座長 どうですか。事務局。

○長田事務局企画官 当然、システム上、エラーが出たものについては一次審査で対応するものですが、社会保険庁が主に言っていました二次審査の内容というものはそのエラーチェックではじかれて、例えばそもそも入力すべき項目がないような場合に、再度照会をかけるとか。

○大山委員 それは一次審査ですか。

○長田事務局企画官 いや、一次審査をやって、そういう補正処理をしたものについては、それは専門性という意味ではなくて、ダブルチェックをかけるという意味で、再度見るとか、あるいは年金記録の補正が必要なものについてはウィンドマシンを使って対応しなければいけないので、それについては職員がやると。そのようなご説明であったかと理解しております。

○本田座長 二次審査の次の決定というのは、公権力の発動だから、職員でなければできないという理屈があるわけです。しかし、現実には今おっしゃったような仕組みで、決定までできるのではないかという感じもします。

○大山委員 確認ですが、今の話は、届け出る情報にミスがあるからですね。ミスがない状態になれば、要らないのではないですか。やはりミスがない状態を目指すべきで、それを最初から将来に向かって作っていけば、はるかに業務は減ると思うのですが。

○本田座長 そのようなシステムを是非作ってください。

○大山委員 何でやろうとしないのかが分かりません。

繰り返しですが、届出をしてくれる方にも協力を求めなければなりません。これは頭を下げてお願いをする話で、皆でそういうミスのないシステムを作りましょうということであれば、やっていただけるのではないかと思うのですがいかがですか。

○本田座長 今のは外部委託というよりも……。

次の年金相談も、皆さんの意見もそうですけれども、国民のための相談体制の整備ということで、外部委託化を検討しなければいけない。特に社会保険労務士や市町村の活用、ここは大体皆さんそういうことかと思うのですけれども、逆に、私は前の会議でも申し上げたのですが、やはりこの業務というのは、年金制度の問題に関して、非常に大事な業務だと思います。出せばいいというものではなくて、もちろんそういうことも活用しなければいけませんけれども、新しい日本年金機構もちゃんとやらなければいけない。こういう中から、いろいろなことが出てくるといいますので、全部出せばいいということを皆さんおっしゃっているのではないと、ちょっと念を押すような感じで申し訳ないのですが。

○岩瀬委員 まさに全部出してしまったらいいというわけではなくて、相談窓口を増やせば、それだけサービスの向上につながるのではないかという趣旨ですし、やはり社会保険事務所に来る人もいるでしょうし、日本年金機構になった後も、やはりきちんと相談業務を持たないといけないとは思いますが。

○小嶋委員 先ほど社会保険庁の方に質問した内容と重なりますけれども、街角の社会保険支援センター、この電子申請による届出代行ですら、一定の要件を課すわけですね。とすると、もっと個人情報と関わりの深いオンライン端末の貸与については、より厳格な要件が必要になるのではないかと思います。

だから、一般的に社会保険労務士であれば、オンライン端末を貸与していいということにはならないのではないかと思います。

○本田座長 おっしゃるとおりだと思います。

○斎藤委員 社会保険というのはサービス業であると思うのです。年金をお支払いするという意味では、非常にサービスというのが重要視されるわけで、年金の相談というのが、その最先端にあるわけですから、コアの業務になるべきものだろうと思います。

ですから、すべて外部に出す必要はないと座長がおっしゃったのは、まさにそうだと感じておりますが、インターネットで寄せられた意見にもありましたように、お昼時間を入

れて3時間待った、無駄な経費をかけているというような、効率化できるにもかかわらずやっていないというご批判があったのだと思います。

したがって、もっと効率的に相談業務を実施すれば皆さんの意見が聞けるわけですから、年金相談は上手に活かしていくべきものだと思います。それによってどういう相談があるかというのが分かれば、システムを改善してもっと使いやすいシステムにする、という発展になると思いますので、是非そういう形で活かしていただけたらと思っております。

○野村委員 私はこういうように考えるべきではないかと思うことがありまして、この年金相談に関して、実は過去のとんでもない記録が山のようにあるわけです。

このとんでもない記録というのは、何らかの形で最終的には収束を図らなければいけないもので、未来永劫、この日本年金機構が抱え込んでいる課題ではないのではないかと思います。

これは緊急事態ですから、4月以降、新しいねんきん特別便が出ます。そうすると全国民に対して、あなたの記録はこうなっていますということが今年のうち、開示されるわけです。そうしますと、それに対して、当然のリアクションがあって、かなりのものが一人一人の方々の確認によって解決されていったり、あるいはもう私はこれでいいですとあって、実は本当は記録がどこかに残っていても、私はこれでいいと満足する人も出てくるかもしれない。そうすれば、この問題はどこかで収束していくでしょうし、させなければいけない問題です。

その現状を、これまではそれをずっと、膿のようなものを持ち続けた組織であって、でも、もしこれが何らかの形で収束させることができ、残りますけれども、残ったものに対するある程度の対応というものが一部あったとしても、正常化された組織として考えたときに、どういうものが機構の有り様なのかということをもう一度考えてみる必要があると思います。

そのときに、私はやはり議論すべき点は、この緊急事態に対して、今、ここ数年間徹底的に対応するというのであれば、これはもう社会保険労務士であろうと何であろうと、とにかくこの問題に関しては、徹底的に解決する体制というのを、発想を変えて、とにかく作らなければいけない。その場合にはウィンドマシンであっても何であっても、いろいろ使って対応していかなければいけないという、こういう大きな出来事がまずあって、これがどこかの時点で正常化されると、そこには正常化された後の日本年金機構の姿というものがあって、そこをどのようなタイミングで描いていくかということを考えないと、未来永劫、今の状況が続くというのはちょっと制度の作り方としては誤っていると思います。逆に今やるべきことは最大限しなければいけないわけですが、正常化後の組織を念頭に置いて議論すると、また誤ってしまうのではないかと思います。

○本田座長 年金相談と言っていますけれども、本来の年金相談をどう考えるかであって、年金記録問題の相談というのはまた別ですよ。そこが混線しているのですが、先ほどの大臣発言もちょっとどうとらえるべきかと。いわゆる5,000万件の年金記録問題というのは、

本来であれば片付いていなければいけない。

しかし、現実的にはある程度残るかもしれない。それをどう対処するかというのはある程度考えなければいけないけれども、年金記録問題の解決、この場でとてもできる話ではないです。そこをよよく区分けして考えていかないと、これは私の独断的な言い方かもしれませんが、そこはちゃんとしておかないといけない。だから、逆に社会保険庁、厚生労働省にもこの前申し上げたのは、今の記録問題について、どういう体制でどうやっているのですかと。それをはっきりしないと。社会保険庁だけではなく、まさに厚生労働省が全省的に取り組んで、体制を作っておられるわけだし、緊急事態ですから、社会保険労務士などいろいろな人を活用して、どんどんやらなければいけないわけです。今ここで言っている年金相談というのは、正常な状態における業務のことを言っているわけですが、しかし現実には2年後も年金記録問題が残っている場合もあります。そのときはどのようにこなしていくのか、というように整理して考えないと、非常に難しいと思います。

○野村委員 座長のおっしゃるとおりだと思うのですが、だからこそ8番で今小嶋先生がおっしゃられたことについては、「社会保険労務士会だけではなく、社会保険労務士自体にもオンライン端末を貸与すべきではないか」という、この議論に対して、どのフェーズでこの意見を聞くかによって、そんなことをさせる必要はないだろうという人と、今まさに緊急事態なのだから、これをやっても解決しなければいけないという、ここで意見が対立しているのだと思います。

私などは、むしろこの問題が収束するまでの間は、可能な限り、できることはもう120%やって問題の解決を図らなければいけないと思います。これはもう受給権に関わっていますので、ある意味では、その方々の生きているうちに解決してさしあげなければいけない緊急事態の問題があるということは事実でありまして、それが2年というスパンで、解決できるかどうか分かりませんが、ある一定の、国民全体が納得して解決できるまでの間は、やはり可能な限りのことをやると。それができなくなった、もうそれでいいのだということになったときの絵というものと、やはり両刀構えで問題を考えていく必要があるのではないか。

その後者の話だけをやるのではなくて、前者の部分が重なったときに、どのようなシナリオを書くのかということを考えることが恐らく大事なのではないかと思います。

○本田座長 現実的には重なるでしょうけれどもね。

○野村委員 ええ、そういう話だと思います。

やはり横領などがございまして、5,000万件というのは、2億5,000万件のデータのうちの片割れではあるのですけれども、これが全部つながっても、横領によって記録が消されているものについては解決されないわけです。ですから、5,000万件が解決されても、横領などによって消えた年金記録については解決されませんので、そのようなことについての相談というのは、やはり最後まで一生涯残る。こういう一生涯残ったものに対する相

談についてはどうやってやるのか。記録問題のうち、一生残るものと緊急事態で解決すべきもの、そういったものを分けた上で、体制をやはり精緻に組んでいくということが必要なのではないかと思います。

○大山委員 システム側から見ても同じことがあって、先ほどから遅れるかもしれないと言っていた中の、一番大きな課題が記録です。データベースを移行できるかどうかというところに大きな不安があります。

言い方を変えると、先ほど野村先生が言われたように、確かにねんきん特別便、定期便が送られて、本人に開示されるわけですが、それでも多分つながらないものが残るのではないかと予想します。なぜなら、ご本人においでいただけないということや、もういいですよ、という方も多分いらっしゃるのではないかと思うからです。そういうことを考えたときに、5,000万件をつないだとしても、どこかに間違いがあるかもしれません。あるいは今の2億5,000万件の方にもまた間違いが残っているかもしれません。

さらに、紙で残っているものも出てくるかもしれないという、いろいろなことを考えると、どこかで線を引いていただくことを考えないと、システム自体はうまく設計できません。

今のシステム設計は、少なくともそういうことは終わるという前提で考えています。ですから、そののところ、どこまで引きずるのか、こういう言い方をすると非常に不謹慎だと怒られるかもしれませんが、ただ2セットのシステムを動かすわけにもいかないの、倍の費用がかかりますから、そういう諸々のことを考えると、どこかで何らかの解決策を考えないことには、なかなか前進できないという不安もあります。この辺について、何らかの形の答えを出すのはシステム側ではないと思っているので、このようなことを申し上げました。

○本田座長 あらゆる案件、我々の案件も含めて、どこかで割り切っていくしかないですよ。どんどん環境が変わっていくわけですから。

時間になりましたので、大変中途半端ですけれども、残りのところはまた知恵を絞りながら意見交換をさせていただきたいと思いますので、本日はどうもありがとうございます。

次回ですが、4月9日とさせていただきます。

今回は引き続き社会保険庁からと、またそれに加えて、今日出された問題もありますので、厚生労働省の方からも出ていただけるよう、事務レベルでお願いをしています。

そうになりましたときには、また別途事務局の方から連絡をさせたいと思いますので、よろしく願いいたします。

本日のブリーフィング、私の方でやらせていただきたいと思います。

どうも今日はありがとうございました。