

# 年金業務・組織再生会議の中間整理についてのご意見・情報について

2008年3月26日 年金業務・組織再生会議 事務局

(注)本資料は、国民の皆さまからいただいたご意見・情報について、委員にご参照いただきやすいよう、事務局において、一定のテーマごとにとりあえずの分類・整理を行ったもの。

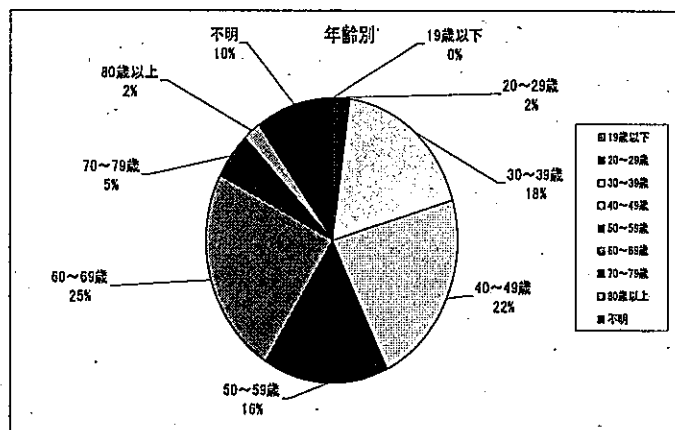
# 概要

○募集期間:2007年12月27日~2008年2月29日

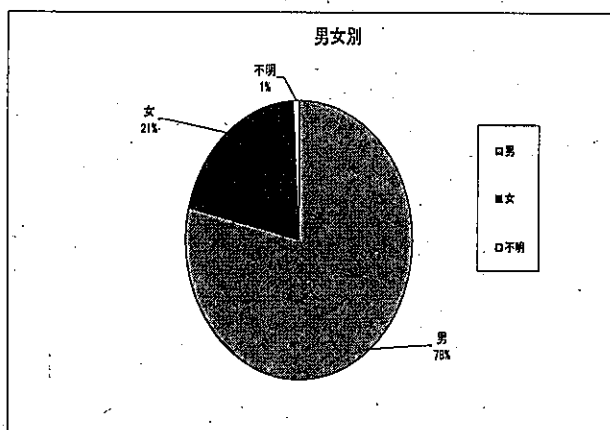
○寄せられた意見・情報の総数:131件

○意見・情報を提出していただいた方の属性:

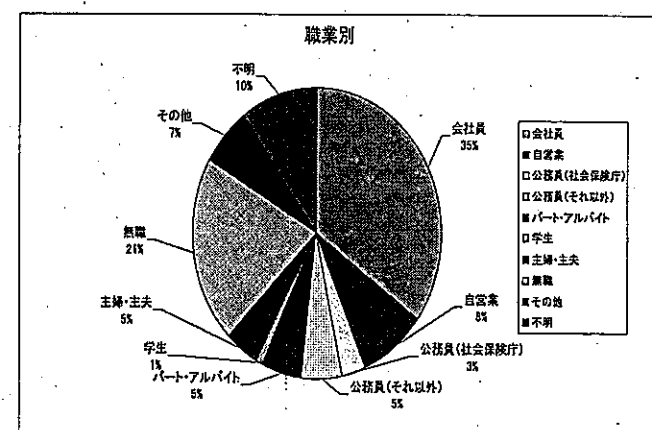
## 【年齢別】



## 【男女別】



## 【職業別】



○「60~69歳」が25%と最も多く、次いで「40~49歳」が22%となっている。

○また、「60歳以上」の高年齢層は32%となっている一方、「30歳未満」の若年層は、2%にとどまっている。

○「男性」が78%、「女性」が21%、「不明」が1%となっている。

○「会社員」が35%と最も多く、次いで「無職」が21%となっている。

○なお、「社会保険庁職員」からの意見は、4件(3%)となっている(No.35、118、119、128)。

## ○テーマ別意見・情報の状況

1. 外部委託関係(36件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○外部委託の基本的な考え方関係(6件)..... p.3</li> <li>○審査業務関係(1件)..... p.9</li> <li>○年金相談関係、社会保険労務士や市町村の活用関係(16件)..... p.9</li> <li>○徴収業務関係(5件)..... p.13</li> <li>○委託契約のあり方関係(7件)..... p.14</li> <li>○電子申請の推進関係(1件)..... p.16</li> </ul>
2. 職員採用関係(19件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○社会保険庁職員からの採用関係(10件)..... p.18</li> <li>○外部人材の採用関係(6件)..... p.22</li> <li>○その他職員採用関係(3件)..... p.23</li> </ul>
3. 組織設計関係(38件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人事のあり方関係(3件)..... p.24</li> <li>○IT体制(システム開発・管理・運用)関係(3件)..... p.24</li> <li>○監査体制・コンプライアンス体制関係(7件)..... p.26</li> <li>○職員の意識改革、国民サービスの向上、情報公開関係(25件)..... p.27</li> </ul>
4. その他(58件)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○公的年金制度の見直しに関するもの、不祥事に対する責任に関するもの、個別事案に関するものなど... p.33</li> </ul>

(注) 1件の中に複数のご意見・情報が含まれているものについては、初出については全文を、2回目以降はすべて「再掲」とした上で当該分類テーマに係る意見・情報部分のみを抜粋して掲載した(よって合計の延べ件数は、寄せられた意見総数と異なる)。

# 1.外部委託関係 (36 件)

## ○外部委託の基本的な考え方関係 (6 件)

47	<p>社会保険庁の改革は、名称の変更または他の組織との統合によって良い方向に進むとは考えられません。渡辺大臣所管の公務員制度改革こそが最も肝要だと私は思います。社会保険庁における様々な不法行為、不祥事案は組織によってではなく、そこで働いていた一部の職員によって起こされたと言うことです。たまたま今は社会保険庁が槍玉に挙がっていますが、他の官庁の一部の職員も社会保険庁の一部の職員と同様に様々な不法行為、不祥事を起こしています。昨年来、民間企業において「偽」という文字を頻繁に目にいたしました。そのような企業は何れも倒産、廃業、大幅な事業規模の縮小に追い込まれ、そこに所属していた経営者はもちろん全従業員は、あるいは法的責任を問われ、または退職を余儀なくされ、運良く存続できたとしても事案発生以前よりも賃金等を含めた諸条件が良くなることはあり得ません。ところが、国の諸官庁は無くしてはならないものであり、倒産だったり廃業はあり得ません。もし、役目を終えたと判断された省庁がある場合には、その省庁に属する公務員は他の省に配置転換すれば良いのだと考えます。所属する公務員の身分待遇を保証するためにその省庁を存続させるなど有ってはならないことだと思います。私は、公務員の服務規程は残し民間の労働者と同様に労働権は付与して良いのではと思います。もちろん、国民の生命、財産を守ることに直結している公務員(自衛官、海上保安官、麻薬取締官、警察官、消防官等)には特別待遇としてスト権等は付与しないこととします。従いまして、公金を横領や着服した場合等は懲戒解雇の上退職金は支給しない、部署ぐるみでの裏金作り等を行った場合は降格や減給処分の上、官報に部署名や氏名を公表する。またその事実を知りながら処分を行わなかった上級職員も同様とする。といったような、国民に理解を得られるような制度改革を行っていただければ幸いです。また、業務の一部を民間に委託する方向につきましては、基本的には賛成いたしますが、民間に委託する際の委託内容、委託金額につきましてはねよくよくご検討いただく必要があると思います。委託内容は公務員でなくてはできないもの、民間に委託しても問題を生じないものに区分すべきものと考えますが、ともすれば職員がいやがる仕事内容を外部に委託したがる傾向があります。委託金額におきましても、ワーキングプアーを国、都道府県、市区町村が発注する委託費において生じさせている現状があります。労働者が支持基盤といわれる社民党でさえ最低賃金を時給1000円にとっていますが、1000円で月額収入がいくらになるのか計算していますか、申し上げたい。渡辺大臣の実行力、パワーに期待しています。父君と同様に大衆の中で仁王立ちになり中小・零細企業で働く人々、商店主、町工場で働く人々、農村・漁村で働く人々の目線で国政で、大臣として獅子奮迅の活躍を期待いたします。</p>
50	<p>日本年金機構は民間にやらせたら良いと思います。今の社会保険庁は年金をもらえない人にとってはサギ集団です。にも関わらず誰も責任を取ってないのはなぜでしょうか？いまの官僚は責任感が欠落し、無責任だと思います。民間なら即刻くびになります。大臣が言われるとうり、日本のシステムや法律は時代遅れです。にもかかわらず、国会で議論されていることは国民にとってはウンザリです。国民にとっては株価が外国人に牛耳られる方が問題で、それを一喜一憂しない等と言っている大臣にはあきれ果てます。ぜひ日本がアジアの経済の中心になれるようシステム改革を行</p>

	ってください。
86	年金業務の外部委託に反対します。年金のデータは個人情報の塊です。委託すれば委託するほど個人情報がどんどん外へ出て行き、取り返しがつかなくなると思います。社会保険庁（日本年金機構）の職員が責任をもって業務を遂行できるよう、国は努力するべきです。年金は国が運営する制度だから安心して任せられるのです。委託すれば年金業務がスムーズに行えるということは間違いだと思います。入力などの単純業務でさえ、年金に精通していないと細かな誤りは見つけられません。外部委託はデータの信用性を無くするものだと思います。
117	<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</p> <p>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。</p> <p>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」を損ねた原因をもっぱ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、現に在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、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。</p> <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</p>

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が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、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と考える。以上

118

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。

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。

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。 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同様の判断を行うことが必要と考える。

○ 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活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。

## 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で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。

○ 外部委託先の選定に当たっては、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。

## ○審査業務関係（1件）

101	<p>審査の外部委託の推進について。年金記録は個人情報の最たるものであり、1次審査の外部委託化もどうかとは率直に思うが、仮に1次審査を委託化した場合に、2次審査まで外部化するのはいち第2号被保険者としてもどうかと思います。日本年金機構は年金の専門家集団として創設され、再出発するのでしょうか、最終的には機構が自らの責任でチェック、入力、管理を行うべき体制も構築される理解しています。委託先である業者は、そうした真の意味での専門家ではないため、機構に対する厳しいチェックではできても、審査内容までは最終責任を負える面での専門家にはなり得ないし、委託業者に適正性の担保を求めるのは難しいと考えます。監視機能を強化するのですから、1次は外部化しても、2次は機構が責任を持って対応すべきではないかと考えます。あまり外部化、外部化ということになると、「それでは、結局のところ公的年金は誰が責任を持って運営しているの？」という根源的な問題も再浮上するでしょうし、そもそも、機構へ移行を希望しようとする志を持っている社会保険庁職員の士気、やる気にも大きな影響を与える結果になり、結局は、あまりよい結果にはならないのではないかと危惧しています。最大多数のまじめな職員、とくに中堅職員の姿勢を積極的に評価し、信頼してあげるためにも、あまりにも多くを外部化することには否定的です。</p>
-----	--

## ○年金相談関係、社会保険労務士や市町村の活用関係(16件)

1	<p>マスコミ等における報道で社会保険庁の業務実態が明かされるたびに、その業務のいい加減さに驚きを隠せませんでした。組織の改革は勿論のことですが、全ての業務に外部の目を導入することが必要と思われます。外部の目を導入するといっても、監視的な役割の導入だけでは組織による監視役への情報の隠匿で有名無実化する危険性がありますので、職員と共に業務に従事する立場での人材の投入が必要だと思われます。この場合の人材としては外部委託の人間を投入するとしても、単に民間企業の従業員では受託企業の資本の論理にて情報を隠匿される可能性があるため、個人にて独立していける基盤をもった人材が必要と考えます。つまりは社会保険労務士のように専門性を持ち、違反情報や業務上の不合理的情報を組織に臆することなく公開できる基盤を持った人材が必要だと思われます。また、現在年金相談等でアルバイトを雇っているようですが、アルバイトであるが故か、知識の横断能力がなく相談側の知識に応じた説明をする程の知識が無いため、相談する側が困惑することが多いです。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して欲しいですし、外部の人であるならば丸め込まれているという心配がないので、折角の件費を支払うならばそのようにして欲しいです。</p>
2	<p>年金業務の外部委託を検討しているということですが、素人の目からすると、ただの民間会社に委託するよりであれば、社会保険労務士に委託するほうが安心な気がするのですが。また、民間会社に委託する場合、その職員の一定割合に社会保険労務士やそれと同じ程度の国家資格を取得することを委託の要件にするべきだと感じます。社会保険庁がやっても間違いがあったのに、単にコストが下がるという視点だけで無分別に民間に委託するのは間違いだと思います。</p>

3	<p>社会保険庁の改革については、業務内容の再点検を行いできる限り外部委託を推進して頂きたい。また、外部委託の際には、社会保険労務士などの公的な資格を有する専門家の関与を念頭に置くことを切に願います。単に費用対効果だけで外部委託先を決定するなど、粗い手法だと公共サービスの質の低下が免れないと思います。</p>
4	<p>年金関連情報に関する庶民との接点として、もっとも身近で確かな民間の拠点としては、社会保険労務士の効果的活用をすべきと思います。</p>
8	<p>年金制度への不信は、すなわち保険料を払っても、将来、年金制度が破綻してもらえなくなるという懸念である。この懸念を払拭させるには、年金制度への正確な理解を推進させるマンパワーが不可欠となる。その意味において、国家資格者である「社会保険労務士」の活用は不可欠である。大企業は自前で、社員等に対して年金制度への啓蒙活動が可能であるが、中小企業ではそこまで手が回らない。現在、全国社会保険労務士会連合会において、全国各地に網羅されている開業社会保険労務士事務所等を「街角の社会保険支援センター」として活用できるよう構想準備しているが、まさに中小企業にとっては利便性ととも、啓蒙活動も出来得る、画期的な構想と考える。年金制度への不信を払拭させる切り札として、是非、ご一考いただきたい。</p>
13	<p>社会保険庁改革につき、下記の3点の提案をいたしたいと思います。</p> <p>1.独占受注の禁止 過去多年度に渡り、社会保険庁のシステムは NTT データ(日本電信電話公社)が独占受注しており、これが今日の問題の根源となった可能性は否定できません。従って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(システム問題検討)から問題の発生を起こさない仕組に改めるべきです。</p> <p>2.年金システムそのものの透明化 現在の年金システム(IT システムという意味ではなく業務全般)は「見えない化」されているのが問題とされます。内国・外国規格である ISO-9001/ISO-14000/ISO-27001/JIS-Q-15001 の取得を組織全体で実施する事により業務が「見える化」され、潜在的な問題点が「見えてくる」とされます。又、これを継続取得する事で、国民の不信感に確実に払底される事と、職員モラルは明らかに向上すると思われま。</p> <p>3.年金相談業務の外部委託について 委託先企業に企業内社会保険労務士の常雇かつ常駐を前提とさせ、当該社会保険労務士に更に高度(職員に準じるレベル)の教育を機構自ら行う仕組を構築すべきです。(社会保険労務士法人が外部委託を受注するのであれば、更に高いレベルの受注も可能ではないかと思われる。)</p>
16	<p>1.採用関係 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します。年金機構であれ、従来組織であれ、要は接客業にふさわしい人物の採用が肝要と考えます。</p> <p>2.年金機構の運営 郵政民営化により、郵便物の集配に問題が出ています。近くの郵便局が貯金と保険に特化したため、郵便物は日に2回の集配に移り、急ぐ郵便物は遠くの大きな郵便局まで持参しなければなりません。現在社会保険事務所は大きな郵便局のようで、遠くてかつ混みあっている状況です。年寄りには負担であり、昼間勤務の勤め人には利用時間に問題があります。相談できる簡易的相談所を数多く設置願いたいものです。設置費用の節約と維持管理費の節約は大命題ですが、社会保険労務士が共同で事務所を設置するなどの協力ができるのではないかと思います。積極</p>

	的な活用を希望します。
18	私の町は社会保険事務所から遠いと言う理由で2ヶ月に1回 社会保険事務所の職員3人が年金相談として役場へ出張して来ます。10時半から2時半まで、その間昼食もとられますので実質3時間しか働いておりません。3人の給与を考えれば民間へ委託するか、インターネットの活用も普及していますので廃止された方がよろしいのでは？
27	現状を見ても、社保庁の官僚たちは、自分たちの権益を守ろうという姿勢がありありと見えます。年金問題では、今の消えた年金や宙に浮いた年金を作り出した責任を全く感じていないのではないかと思います。そこで、年金問題の解決に、国家資格者である社会保険労務士を活用していただきたいと思います。資格を持っていてまた法律で守秘義務が厳しく定められているのですから、全国にたくさんいる社労士を活用して相談業務に当たらせるべきです。今回の特別便の問題にしても、高齢者など内容がわからない人たちが多くいます。社会保険事務所は何時間も待ち時間があって、簡単にいけませんし、やはりお役所仕事から抜け出せていません。社保庁は全国にある社労士会にきちんと業務委託をして、早期に年金問題を解決するとともに、今後の安定した年金制度の樹立のためにも保険料の納入から給付まで広く国民に周知することができるようにすべきです。
28	人員を削減して、年金問題を真剣に考えているとは思えない！ 適当にごまかしてほとぼりをさめるのをまっているのでしゅう。今の社会保険庁の第一線で働いている実態をまったく知らないで 社会保険庁のキャリア官僚の机上の空論とそれに依存した自民党 国会議員が組合つぶしのために行なっているのだと思わざるを得ない。一日でも良いから現場に行ってみろ！ 長官への手紙（メール）を出したら地元の担当者に本庁から振り分け回答をさせていることが判りバカラしくなった。本当に年金記録や相談体制を強化するならベテランの首を切り 人員を削るのではなく増員して、市町村役場に厚生年金、国民年金が検索できる端末を置いて相談体制をとらない限り無理です。それ以外の対策では100年他っても無理です。
29	年金行政への国民の不信、不安を完全に解消するために年金制度そのものを根本的に改革し、国民の理解と協力を得られる強固な制度に再構築する必要がありますが、そのためには民間の力、知恵も大いに活用すべきと考えます。そこで年金制度、実務に精通している社会保険労務士等の実務家の協力も得て、社会保障の柱である年金制度をより充実したものに改革して行くべきと考えます。
55	公務員では信用できないし、非効率になるのは目に見えているのだから、国家資格を持ち年金の専門家である「社会保険労務士」を存分に活用すべきである。なぜ活用しないのか？ 本当に公務員は理解できない人種である。
97	年金記録問題に関して国をあげて解決に努めていかなければならないのに、報道されるのは社会保険庁の不祥事ばかり！。社会保険庁の職員はいったい何をやっているのでしょうか？ 社会保障の専門家である社会保険労務士や市区町村の年金に関する熟練者と協力して「安心出来る年金体制」を一刻も早く築き上げてください。
105	国民年金の収納率アップのために 健康保険と年金は表裏一体である事が望ましいのであって、国民年金発足当時から市町村では国民健康保険と国民年金は表裏一体的に業務を進め、加入や喪失はもとより住所変更、扶養の変更等関連して業務を遂行していた市町村も多かったとおもいます。私の住まいの合併前の旧根上町では保険料の納付率が常に90%をこえていました。未納者に対しては訪問や、役場へ別の用事で訪れた未納者を見

	<p>かければ呼び止め納付をお願いしていました。住民との結びつきは市町村がもっとも密接でありますから、もう一度市町村に委託したほうが良いのではないのでしょうか。住民を守るのは首長であり、市町村職員です。各市町村切磋琢磨すれば収納率アップが必ず実現できます。</p>
107	<p>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</p>
118	<p>年金業務の改善策を提案します。</p> <p>1. 年金業務の外部委託について。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>2. 現場の業務委託について</p> <p>(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。</p> <p>(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。データー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。</p> <p>(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います。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>

## ○徴収業務関係（5件）

39	<p>皆年金加入制度とされていますが、50%の人は年金掛け金の未払い者。これを解消すべき強制的な法的手段の実行すべし。これが解決できなければ今後の年金制度の継続はありえない。回収を専門業者に委託するなどの方法も検討すべき。</p>
89	<p>随意契約について 契約理由の詳細を掲載 個人との契約の場合でも住所、氏名の掲載 契約期間の掲載 個人情報保護ガイドラインの被保険者への掲示 出張相談での責任者名の掲載 未納者分類の統一 納付督促を行う場合 納付督促の時期、内容の統一（例：期限後1ヶ月以内に電話連絡） 訪問時期の設定と統一（例：電話連絡後1ヶ月以内に訪問） 未納期間、未納者の年齢等による属性の詳細設定と全国統一（*相談件数、相談内容、一人あたり職員数による） 各研修ごとの試験の実施 試験用紙の厳重な管理（紛失、漏洩防止） 民間企業での接客研修の実施 個人情報保護責任者の設置 お客様満足度アンケート 実施期間、アンケート内容の全国統一、具体的なアンケート基準を全項目に設定 行動規範がまもられていたかどうか 事務所環境整備プロジェクト 「来庁者用職員行動規範の掲示」 「来庁者用コンプライアンス・カード掲載」 「来庁者からみやすい事務所」 間仕切り撤去、座席表の掲示、各課責任者名の記入 保険料強制徴収 財産差押えの基準の設置 個人請負においても法人と同一契約書 守秘義務違反に関する罰則の導入 外部委託の縮小、取りやめ基準の設置 判断を要する審査の公開 庶務業務取扱者の定期的な人事異動 免除勸奨業務について 未納時等に調査等を行い自動的に適用をする このことは年金加入時に説明する。 複写式の書類は出来るだけ同じ内容にする 書式の統一 案内用紙、回答用紙の統一 地方社会保険事務局のホームページの統一（地域的事案のみ掲載、その他は社会保険庁へのリンク） 書類を処理した場合は担当者名と担当者印、日時を押印：郵送手続き時等に担当者が不明なることを防止 法令改正、手続き等変更のあった点を被保険者から見やすい場所に一定期間掲示する 法令改正を行った場合、ホームページの即時変更 厚生労働省年金情報ホームページの廃止 職員と社会保険労務士の区別、身分証明（ねんきんダイヤル、出張相談時） 業務委託においての基準の設置、正規職員が必ず実施する業務を確認（委託禁止業務の取り決め）</p>
105（再）	<p>住民との結びつきは市町村がもっとも密接でありますから、もう一度市町村に委託したほうが良いのではないのでしょうか。住民を守るのは首長であり、市町村職員です。各市町村切磋琢磨すれば収納率アップが必ず実現できます。</p>
107（再）	<p>悪質滞納者の基準を設置</p>

130	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.紙面による政府広報の実施と郵送による意見の募集。</li> <li>2.現在の業務内容を詳細に記録。</li> <li>3.対人業務の期日設定。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>7.理事会議事録の公開。</li> <li>8.財務諸表の公開。</li> <li>9.内部、外部通報窓口の広範な設置と広報。</li> <li>10.長期間の内部資格等未取得者の降格等の実施。</li> </ol>
-----	---

### ○委託契約のあり方関係（7件）

13（再）	<p>独占受注の禁止 過去多年度に渡り、社会保険庁のシステムはNTTデータ(日本電信電話公社)が独占受注しており、これが今日の問題の根源となった可能性は否定できません。従って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(システム問題検討)から問題の発生を起ささない仕組みに改めるべきです。</p>
82	<p>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。防犯カメラの設置、仕切りの撤去、問い合わせ別窓口の設置、現在の業務内容、管理者を適切に調査、記録する必要がある。過去の地域別相談件数を記録 一人あたり相談時間の記録し再編する第三者によるチェック機能の設置、名刺の作成、現在の業務内容の各事務所別に件数の確認、単純業務での窓口相談の廃止、ホームページ、受け付けでの書類受付 窓口での入金業務の中止（住民税徴収を参考に）法令変更時の外部委託契約期間について あらかじめ契約書に明記する必要がある、単純審査の即時決済、新しい試みには地域を限定して試験的導入 定期的な人事異動の実施 チェックシートの導入（窓口業務、訪問業務）（判断を要するものは記入し後日担当者より郵送により回答、またその旨を記載）、窓口業務、出張相談に社会保険事務所正規職員はいませんので 評価は過去数年に上って行う必要がある。悪質滞納者の基準を設置し一律に処理する。年金機構への新規採用職員の社会保険庁への事前派遣</p>
107（再）	<p>業務縮小時の外部委託契約期間の短縮を盛り込む</p>
117（再）	<p>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</p>

	<p>である。</p> <p>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。</p>
127 (再)	<p>受託業者が年金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。</p> <p>外部委託先の選定に当たっては、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 上記法令違反があった場合は機構は一方向的に契約を解除できること。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 再委託を行わないこと。</li> <li>・ 労働組合があること。</li> </ul>
128	<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う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ことにならないような工夫が必要ではないでしょうか。</p>
130 (再)	<p>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。</p>



## ○電子申請の推進関係（1件）

125

「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、動かなかつ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か。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行っているのでしょうか。特に、実態を直接把握してい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教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などとんで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す。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。組織全体が電算システムに強く依存しているので、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（入力時点での自働エラーチェック、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することが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ってください。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えます。

## 2. 職員採用関係 (19 件)

### ○社会保険庁職員からの採用関係(10 件)

14	<p>社会保険庁のこれまでの仕事ぶりは、もちろん許されるものではないと思います。しかし、この状況で社会保険庁の職員を大量にクビにして、民間から採用しようとしても、どうていい人材が集められるとも思えません。また、社会保険庁の職員自体が、どんどん辞めているという話をききます。もちろंदいしようもない職員には辞めてもらうべきだとは思いますが、社会保険庁の職員に対する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働けるようにすることを考えることが現実的なのではないでしょうか？</p>
35	<p>お前達は社保庁を解体して民営化すればそれで済むと思ってるのか？職員達は自分の雇用がどうなるのか不安でいっぱいだ。そんなモチベーションが全く無くなった職員達に特別便の対応を懇切丁寧にやれなどと指導されてもそんなのなんかやられてるか！周りはみんな適当にやってる。今まで自分の記録をちゃんとチェックしてなかった国民達が悪いのである。そしてこれからも適当にやるよ。厚生労働大臣もあきれられるばかりだ。特別便送る前にお前も書式がどうなるのかぐらい説明を受けているだろう。前衆議院議員で自民党の野中広務氏はテレビ番組で現在の政府与党の年金の対応について「日本年金機構にするなんて安倍はやりすぎだ！セーフティネットを自ら崩壊に追い込んでいるようなもの。そこで働く公務員も一人間であり先行きが暗い職場で働かされているのはいかなものか。」と発言されている。全く同感である。社会保険事務所の現場は退職者やうつ病での休職者が相次いでいる。しかもその補充がない。そうすれば当然、一人一人にかかる負担も増してくる。そして追い込まれた別の職員がうつ病にかかり休職するという悪循環に陥っている。政府は早急に対策を打つべきである。</p>
61	<p>おはようございます。"内閣メールマガジン"の中で、"年金業務・組織再生会議の中間整理"について、意見募集がありましたので、良い機会と思い日ごろ思うことの1つを投稿いたします。"独法の多くが、長い時を経るうちに澱(おり)がたまり、多くの機能不全を生じている。"ということ、報道を見る度に"又か。"と思いきよく解ります。既存の組織を改革しようとする時、組織が存続しようと動き多くの障害が発生する事と思いますが、障害に屈することなく、今後、50年から100年機能する組織となるよう最善の改革に結び付けていただきたいと思います。頑張ってください。なお、"社会保険庁の廃止、日本年金機構の設立"ですが、職員の採用条件について意見があります。"澱(おり)がたまり、機能不全を起こしている"現在の社会保険庁職員の採用は"無し"とは言いませんが、控えてください。実際、日本年金機構が機能し始めたら、殆どの職員が元社会保険庁職員だったなどお笑いです。それでは、組織の名前が変わっただけで、現在の機能不全(年金の着服、年記録のずさんな管理、...)を新たに作った組織に持ち込むだけです。そして、社会保険庁職員の採用を控える時、"かわいそうだ。"、"職員が足りない。"などと考えないで下さい。体の中に発生した癌は切り取れるのですから...。それほど、将来年金を貰えると思ひ、今まで年金を払ってきた者は怒っていますし、現在、年金記録の照合に多くの税金が使われているのに腹を立てていますので。</p>
62	<p>新規に組織を立ち上げる場合は下記に留意すべきである。</p>

	<p>記</p> <p>1) 新たな従業員行動規則を制定する。違反者の罰則規定を厳しくすること（民間レベルにすること。）現在の公務員規定は賞味期限が過ぎているので利用不可である。</p> <p>2) 組織内に業務監査室を新設し、スタッフには外部から招くこと。</p> <p>3) 雇用試験の際には、今回の不祥事の実務関係者は極力排除すること。（特に担当者、係長、課長クラス）以上</p>
68	<p>一度でも処分を受けた職員は絶対に採用しない。人が人を判断するとどうしても不公平があるので一律不採用、どうしても人数合わせで採用するのであるならば給与を最低ラインから始めるそれが採用条件。それと今までの社会保険庁がまともに仕事をしていなかったために新たに掛かった費用を算出し、何年かけてでも職員の給与で穴埋めしてください。</p>
79	<p>分限解雇と採用基準 数々の不祥事を社会保険庁の職員個人々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だと思います。それは、検証委員会の報告にもあるように、責任の所在として、長官と幹部職員の責任は最も重く、本省の関係部署の幹部職員も重大な責任があると指摘しています。また、間接的な要因として、組織上（三層構造）、職員団体、地方事務官制度、その他、システムの導入から運用、複雑な年金制度にも問題ありとしているからです。今一度、検証委員会の報告等検討すべきだと思います。国家公務員の身分保障、民法、労働基準法、判例等からしても、採用基準を設けての分限解雇はルール違反だと思います。（整理解雇の四要件） 「懲戒処分」「人事評価」「改悛の状況」「改革に後ろ向き」など判断要素とされていますが、制度の無理解があること、その方法論の不明さ等疑問があります。（先に解雇ありの姿勢） 健康保険法の改正、5000万円の年金問題、システムの構築等、当面解決しなければならない課題がある中、「健康保険協会」「年金機構」等への組織移行作業が並行して進められていますが、まずは、これを切り離し、長年培われてきた社会保険庁の組織の元に、職員が一丸となって健保制度を軌道に乗せ、数々の問題を解決することこそが先決だと思います。職員の依願退職の増加、進まない宙年金、年金の特別便の不都合等が報じられています。理不尽な移行に当たっての、労働条件の低下、分限解雇等がありとされている状況の下では決して円滑な問題解決、組織移行はできないと思います。組織解体の必要性（疑問）は認めるにしても、解雇の四要件に照らし、全員の移行を図るべきだと思います。再生会議が将来に亘って禍根を残さないよう、大所、高所からの判断（感情的→理論的）をお願いします。</p>
102	<p>現在の社会保険庁の職員からの採用は一切行ってはならない、内部でどんなに厳しい審査を行ったとしても国民の同意は得られない。絶対に総入れ替えをするべきである。</p>

「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います。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、次第に生気を失ってきます。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、

- 111
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。
  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とも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必要です。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

	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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、多くの人材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>
117 (再)	<p>「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」を損ねた原因をもっぱ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、現に在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、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。</p>
127 (再)	<p>職員の採用について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 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</li> </ul>

	<p>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。</p> <p>○ 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</p>
--	--

## ○外部人材の採用関係(6件)

12	<p>新しい組織には、旧組織（社会保険庁・社会保険事務所等）のスタッフは異動しないほうが良い（一部は仕方ないかも知れないが）。組織名だけの変更になるので・・・。新しい組織には、社会保険労務士などスペシャリストを多く雇用（活用）し、適正な業務・運営がされるよう改善すべきである</p>
41	<p>現在の社会保険庁の業務のやり方を見ると、何でも外へ丸投げの感がある。結果、効率が非常に悪い。過去、コンピューター入力で誤りがあったが今回も外国人の派遣労働者に作業をやらせミスで再入力となった。職員は自分でやらないのか？業務に対する自責の観念を植付けるべきだ。日本年金機構に現職員がそのままスライドするのではこの体質が払拭出来ない。新しい組織ではこのような公務員臭が無い様に民間出身者を大量に配置すべきと考える。特に団塊の世代が大量定年し再就職もままならず埋れておりこれを活用しない手はない。彼らは高給で無くとも自責は果たすと信じる。具体的に募集のアクションを早急にするのを薦める。</p>
74	<p>更に、社会保険庁職員の採用についてに関しましても、確かに外部の民間人から...、というのも良いが、今回、名前が上がっている人達は、名誉、立場、肩書がある方々ばかりで不満はないのですが...、それで意欲・やる気のある職員を見抜き採用出来るのか？？本当に今回の件を教訓にするなら、国民の視線という事から、裁判制度が変わると同様に、ごく普通の一国民からも選出される必要があるのではないのか！！と思うのですが...、検討をお願いします。</p>
111 (再)	<p>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。</p> <p>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。</p>
117 (再)	<p>「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。</p>
127 (再)	<p>○ 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同様の判断を行うことが</p>

	<p>必要と考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 幹部職員の登用に当たっては、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</li> </ul>
--	---

### ○その他職員採用関係(3件)

16 (再)	<p>採用関係 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します。年金機構であれ、従来組織であれ、要は接客業にふさわしい人物の採用が肝要と考えます。</p>
19	<p>現在、社保庁やその他の省庁が抱えている諸問題の発端は、既に退職し今は年金生活を送っている国・地方の公務員OBらの職務怠慢や公僕としての自覚の無さ及び能力不足によるものが原因です。従って、本来は何らかの形でこの退職者達が責任を負うべきであるとも考えられるのですが、残念ながらそうした方向には殆ど話が及ばないのはこの国の曖昧さであり伝統かとも思われます。いずれにしても、現在、社保庁及び地方事務所では必死になって働いている職員達が居り、一部の窓口での対応の不味さを除いては彼らに何ら責任は無いのではないのでしょうか。非公務員型の新組織への移行は決定しているようですが、現組織を全て否定するのではなく、利点を活かしつつ、現職員及び新規等採用者が働きがいのある組織となるよう期待します。なお、将来的に発生する余剰人員についての一案ですが、現在、消費者(省・庁)等の機関の新設が検討されているようですが、そのステップとして、消費者対応窓口を持っている各省庁の発生余剰人員と新設される社会保険機構の発生余剰人員等で「消費者対応機関」を立ち上げてみてはどうかと思います。</p>
84	<p>概要版で「多様な人材活用のあり方」の中で「○機構職員の人員の確保に当たり、正規職員、有期雇用職員、パート職員や派遣の活用など多様な人材活用の仕組みや、その就業形態に応じた適切な処遇も十分考慮する必要。」としているが、パート等の本来長期雇用を目的としない非正規職員を現時点で論じる事は、厚生労働省自らが一部財界の特定思想である、労働者の使い捨てを容認する事と誤解されるに十分な要素であり、この事だけを見ても、当該とりまとめが国を立て直すためのものでない事が明白である。時間が無い事は明白ではあるが、愚策を容認する事はできず、議論された人員を総入れ替えした後、改めて議論をすべきであると言わざるを得ない。</p>



### 3.組織設計関係 (38 件)

#### ○人事のあり方関係(3 件)

107 (再)	定期的な人事異動を全国統一して実施 年金機構へ新規採用職員の社会保険庁への事前派遣
111 (再)	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。 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。
127 (再)	○ 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。

#### ○IT体制(システム開発・管理・運用など)関係(3 件)

13 (再)	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(システム問題検討)から問題の発生を起こさない仕組に改めるべき
66	社会保険庁の業務・システムの最適化計画を作る際に、外資系 IT ベンダーと高額契約を結び「刷新可能性調査」を実施しているが、なぜその調査で現在に至る問題点を洗い出せなかったのか、調査する予定はありますか？
108	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ていない。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
- ・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ては、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を無償提供する
- ・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

## ○監査体制・コンプライアンス体制関係(7件)

1 (再)	全ての業務に外部の目を導入することが必要と思われます。
46	<p>社会保険庁を新しい組織を作成するに当たって</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 過去の不祥事に関連した、無駄使い、横領等に関する根本原因と責任者の処罰をすべきである。・・・現状では何もしないでうやむやにされている。</li> <li>2. 組織は重要であるが、特殊法人的な組織で本当のサービスが出来ますか？</li> <li>3. 資産の運用とコンプライアンスの重視が重要である。</li> <li>4. 情報公開の強化。・・・</li> <li>5. 人材の教育</li> </ol> <p>いずれにしても公務員の不祥事処罰規定を見直す必要がある。一般社会の常識とかけ離れている。この事は国会議員も監視機構としての役割がなされていない。これは単に学校教育とも関連するが、社会に出ても教育が特に今後は必要と思います。</p>
75	<p>会社が社員の年収を低く申請し、厚生年金の納入を低い金額でしているのに関わらず、給料からは高い納入額で控除されていることがありました。社会保険事務所で納入金額を確認したことから発覚しましたが、普通の人には給料明細を領収証代わりに考えていると思います。中小企業では、こういった控除詐欺で会社が人件費を浮かすケースがあるようです。また、気がついて個人で会社に指摘した結果、解雇されたという話も聞きました。こういうことができない制度と匿名で相談できる窓口を設置してください。</p>
107 (再)	コンプライアンスについては銀行業務等を参校にして欲しい。
111 (再)	「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
130 (再)	内部、外部通報窓口の広範な設置と広報。
131	<p>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</p>

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。

## ○職員の意識改革、国民サービスの向上、情報公開関係(25件)

5	<p>過日、厚生年金の件で社会保険事務所を訪問したら長蛇の列、1時間ほど待っても順番にならず、帰ってきたと知人の話、いずれは長蛇の列も解消されると思いますが、そこで提案ですが、各市町村役場や各社会保険事務所に、電話相談窓口と直接会話のできる、直通電話の設置を提案します。現在も携帯電話からの受付もされており、0120 コレクトコール通信料は莫大な経費を計上しているはず、最近では携帯電話を利用して、受話器を取るだけで指定先電話番号に接続、会話のできる、極めて安価(2万円以下)な直通電話も販売されており、利用回線によっては通信料が午前1時から午後9時まで無料で使用でき、1箇所あたりのランニングコストも980~と安価である。直通電話の設置先には「お急ぎの方は直通電話でお問合せ下さい」も一案、いずれは必要なくなると思うので、直通電話も携帯電話仕様で充分かと思う。社保庁の英断に期待したい。</p>
22	<p>私の娘が地方社会保険事務局へ派遣として勤めています 一部の保険事務局の職員の人たちが仕事のノルマがないのか仕事に関係ないおしゃべりをしたり女の人をからかったりとして仕事をしている姿をみていません。民間の会社では考えられません。毎日ノルマがわかるようにしてほしいと言ってましたし、職員の人たちが仕事にまじめにとりくむようにしてほしいと願っています</p>
30	<p>年金記録を調査しています(本来は国の仕事ですが)。土日に問い合わせができないのが信じられません。常に24時間体制で実施すべきですね。まあ、やる気がないのでしょうが。また、学生時代から社会人になるまでの支払った国民年金の記録が統合されていない。ふざけるな。といいたい。早く統合しなさい。国家の犯罪ですか?</p>
37	<p>私は仕事で東京都内や千葉埼玉の社会保険事務所によく行きます。そのとき思うのですが窓口で対応する職員の態度がいまだに首を傾げたくないような職員がけっこういます。特に50歳以降の男性職員に多いように思います。とにかく口の利き方も横柄で何様なんだ?と思わせる対応が非常に多いです。何もわからない受給者に専門用語使っとうんざりしたような態度で対応しても問題は解決しないでしょう。正直こういう職員が新しい組織でも引き継がれるのかと思うとため息がでます。職員をやめさせろとはいいません、彼らにも生活があると思いますし。でも新組織移行前に徹底的な再教育をすべきであると思います。民間への教育派遣とかして徹底的に根底から教育しなさいといくらいい組織を作っても動かすのは人間ですので同じ過ちを繰り返すことになるとおもいます</p>
46(再)	<p>情報公開の強化。 . . .</p>

49	<p>昨年、年金の情報を確認に社会保険事務所へ行った時に、職員の対応の横柄な態度には呆れてしまいました。しかし受け取った情報で確認した年金額には幻滅を感じ、その後の年金の支払にはためらいが生じました。生活できる金額とは程遠い、月額一万円余りであり、その後、満額の払い込みがあってもその金額には影響が無いとの事。その後、社保庁での不祥事が次々と明らかになり、老齢年金の支給について期待できないと感じております。当然、老後の保証は無きに等しいものであり、制度全体への不信感と強い憤りがあります。憲法にある「国民は等しく健康で文化的な生活を受ける権利を有する」という規定は嘘だったのでしょか。</p>
56	<p>海外からも年金の情報が得られるようになって安心いたしました。しかし、日本から海外あてのお知らせを受け取る場合にいつも住所は英字なのに、氏名はいつも日本語の漢字かカタカナ表記になっているために郵便配達の方は宛名がよみとれず、宛先不明になるのではないかと危惧しております。原因は、どうやら1947年今から60年も前の、戸籍の表記についての逐条解説にある、ローマ字などをもちてはならないという文言を拡大適用してしまった各種の手引き書にあるようです。その頃はローマ字を書ける職員の方もすくなかったことが一因ですが、今も英字表記には能力的にためらう職員の方も多いと伺いました。が、義務教育でマスターした範囲であれば、海外にいる国民の福祉のためにどうかローマ字や英字の表記に努力して慣れていただきたいと願ってやみません。現状をふまえて、とりあえずその部分をカバーするために、以下の方法を提案いたします。英字の住所の冒頭に、住所と1体のものとして、姓をローマ字で挿入するのです。住所を英字でインプットするときに必ず冒頭に現在の姓を挿入するように注意なさるといいでしょう。そうすることによって、郵便受けに書かれている宛先に迷いなく届けられる確率はたかまります。その下方には、日本語の氏名は漢字なりカタカナで表記されているので、その表記が旧姓であっても、外国の郵便配達の方にはどちらにしても日本語は読めませんが、受け取る本人は読めるのですから間違いなく本人に届くはずです。これで、現在現場でなさっているような手書きでローマ字を書き入れるという手間ははぶくことができます。また、旧姓での宛名であったとしても、住所の前に現在の姓がローマ字で入っているのであれば、郵便は本人に届きます。もはや、誤って旧姓をローマ字で書いてしまい郵便配達の方を困らせたり宛名に尋ねあたりませんと戻ってしまうというミスもなくなるでしょう。手書きによるローマ字表記は不要となるわけですから。付け加えるならば昔暮した英国では表札を掲げるという習慣はありませんのでハウス番号だけで届きます。が、欧州のアパートでは日本とおなじように宛名が住所の冒頭にでも表記されていることが必要です。この提案が少しでも事務の効率と国民の福祉に役立つならば幸いです。ご活躍を期待しております。</p>
58	<p>社会保険庁を改革するに当たって、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て、新組織の企画運営の参考にして頂きたい。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 改善に有効な具体策は何か</li> <li>2) 阻害要件はなにか</li> <li>3) 改善を達成するための支援策と体制何か</li> <li>4) 仕事や目標を達成するモチベーションは何か</li> <li>5) 今、仕事のモチベーションを下げていることは何か</li> </ol>

	<p>単に社会保険庁の職員をバッシングするのではなく前向きな気持ちで、改善に取り組むための現場からの具体的提言を吸い上げ吸い上げ、集約して参考にして欲しい。日本の民間会社では昔からTQCのような改善活動を行っており、そのための7つの道具等の手法も確立している。さらに改善活動を推進する人材も、現役にも退職した人のなかにも多くいる。大所高所からの組織論も必要であるが、地道で具体的な方法、手法も、本来日本人の得意な分野であるので、是非とも活用して頂きたい。そして、その改善策についての全国発表大会を実施して、盛り上げてもらいたい。そのような活動を通じて、有能な人材は育成され、明確になってくると思う。</p>
60	<p>事ある度に、机上によって改革されているが、自己満足改革に終始し、国民に利が有る改革は出来ないものと思っている。改革組織の知識人では限界が有るので、国民の国民の為の改革を進めるのであれば、組織に利が生まれなくとも国民の意見を十二分に取り入れて欲しい。政治は国民の意見をもっと、聞き入れるべきだ。</p>
64	<p>私のおばが過日死亡しました。(京都)独身で、身内がなく私と妹で様々な手続を行っております。今般、死亡届を社会保険庁へ出向き、二時間以上またされ書類不備でもう一度行かなければなりません。年金の受給でなく、不要の手続に何故わざわざ出向かなければならないかと疑問です。他の民間の保険会社への年金不要の手続は、全て郵送で完了しており、社会保険庁と比較してしまうと無駄があるのでは、と考えました。年金の受給でなく、不要の申請は郵送で完了して頂きたく存じます。主人の勤務しています民間会社では、何度も社内で、仕事上、無駄な時間がないか、無駄な工数がないかの議論を行っているそうです。また、社外のコンサルタントの力を借り、徹底的に改革を行っているそうです。年金不要の手続だけをとってみても民間の保険会社と比較し、無駄な時間を国民にも社会保険庁の職員にもかけているように思えます。郵送で終わるものを窓口へ来させ、職員が対応するより、年金を受給したり、記録照会に時間をかけてあげてください。その他業務等でも、省けるものをわざわざ無駄な時間・工数をかけているのではと考えます。是非、トップ、職員一体となり議論して行って下さい。宜しくお願い致します。</p>
67	<p>組織が、競合不在の特殊な環境下にあることが大きな要因であると考えています。今後も同様な環境におかれるのであれば、透明化を図っても再発する可能性は高い。環境に大きな問題がある。働く人は、働くことによってどのようにやりがいや達成感、満足感を得るのか。組織の意義が国民のためであるならば、働く人のやりがいの源も国民のためにあり、その評価を実際に国民から得ることが必要不可欠になる。満足度評価は組織の評価であって、働く人個人への評価ではない。情報の開示により透明性を図ったとしても、一国民からすればその組織の透明性に対する認識に大きな変化はないと考える。はたして信頼できる身近な存在になりうるのか。私は、今後の人事施策のひとつとして民間への出向制度を提案したい。目的は、三つある。年金機構として、1.国民のニーズや評価が直接得られ、国民が身近な存在となりえる。2.他社との競争環境や効率化の組織環境を経験することで、出向に向けた自己啓発を促す。国民として、3.年金機構で働く人の評価が可能。身近な存在となりえる。以上を提案したい。私は、今回の問題は個人の意識の問題ではなく、組織が置かれている環境の問題であると考えています。その組織の特殊な環境を変える施策を実施し、働き始めたころに抱いていた「国民のために働くというやりがい」を得られる環境を作ることが最優先であると考え提案させていただきます。</p>
69	<p>私の町役場に来る社会保険事務所の相談員は、日頃仕事しているんですか？横柄で頭にきましたので地元の社会保険労務士へ頼みました。</p>
72	<p>「従業員と被扶養配偶者の住所一覧提供」にかんして。事業所の総務として社員及び家族配偶者の住所記録確認ができると察し、広報に基き当</p>

	<p>該の申請書を提出しました。その結果住所一覧表を受領しましたが、2～3点の要望があります。</p> <p>1、出力される範囲（対象条件）を明確にされるべき社員であるが70歳を越える者（健康保険料のみ支払い）が出力されていない。何らかの年金を支給されているはずであり、大丈夫との判断でしょうか</p> <p>2、扶養配偶者であった方が60歳を超えた場合（3号から外れた）も対象にすべき直前まで3号扱いであった方の配偶者が出力されていない。</p> <p>3、各種届（資格取得・変更届等）の入力基準あいまい キッチンと住所番地 又、マンション号数まで記入しているのに入力内容が作業者に依ってまちまち。簡略でよいのであれば統一指導すべき。記入者へのその旨を傳達すべき又、市・区・町名をそれぞれ1桁空白挿入で入力したり番地数字を半角・全角とばらばら。</p>
78	<p>病気により障害者になってしまった1部上場企業の会社員です。訳のわからないクレマーではありません。そして勿論、入社以来30年間年金はキッチンと払っております。退院後も「お上」の負担にはならないように何とか働いてきましたが、昨年末退職せざるをえなくなってしまったため、12月26日に社会保険事務所に障害年金の申請をしました。事前に訪所し必要事項の説明を受け、書類は全て準備した上で再度訪問し、職員とマンツーマンで申請書類を確認したので、てっきり順調に審査に回っていると思っていましたが、40日後の2月4日になって事務所から電話があり「1ヶ所訂正印が漏れているのでハンコもって来い」とのこと。怒りを抑えて7日に訪所して書類を確認し押印したのですが、その時に目に入った上部庁の受付日付印はなんと1月11日。ということは、訂正印もれを発見するのになんと3週間！！ マッサージチェアに座っていたかピンポンをされていて仕事をするヒマがなかったのでしょうかね、きっと。民間企業では絶対に考えられませんが、。これだけ不祥事が立て続けに起き、その度に舐添大臣がお詫びを繰り返しているのに、やはり現場の小役人どもはまったく反省などしていないんだと、あらためて痛感しました。組織の名前が変わって、公務員特権がなくなったら、少しは改善されるのでしょうか。そしてさらに。失業していた12月と1月の2ヶ月分の国民年金を払おうと申請したのに、3週間たった現在、何の連絡もありません。キッチンと払いたいののに、。改善委員の皆様のご苦勞をお察しします。</p>
80	<p>年金裁定請求書を提出してから、年金証書が届くまで二か月、初回の年金振込が更に50日後と書面に記載されていました。なぜ、そのように長期間必要なのでしょうか？インターネット時代でスピードが要求されている時代に 驚くほどの時間です。少しでも支払を遅れさせる意図さえ感じます。引かれるのは自動で即、支払は面倒な手続を経て数か月後とはこんな民間会社だったらだれも加入しませんね。</p>
87	<p>公的年金等の源泉徴収票がとどいていない事について相談したいのですが。私は耳がわるく、電話では相談しづらいのでファックス、または、インターネットで相談出来る手段を考えて欲しいのですが・・・</p>
89 (再)	<p>各研修ごとの試験の実施 試験用紙の厳重な管理（紛失、漏洩防止） 民間企業での接客研修の実施 個人情報保護責任者の設置 お客様満足度アンケート 実施期間、アンケート内容の全国統一、具体的なアンケート基準を全項目に設定</p>
91	<p>社会保険事務所の年金相談員求人情報をハローワークにて何度か見かけましたが、とても低い給与待遇によるものばかりでした。時給換算で800円そこそこだったと思いますが、あのような待遇で年金という高度な知識を必要とする業務にまともな人が応募してくるのでしょうか？安い給与で形ばかりの研修をして頭数だけをとりあえず揃えているような気がします。税金に例えると、ろくに税務知識も持たない人に税務相談をさせて</p>

	<p>いるようなものではないかと心配です。年金の相談業務をとりあえず苦情を言わせてガス抜きをさせるための窓口としていなければ良いのですが。</p>
92	<p>先日、国民年金加入記録のインターネットによる情報提供サービスに登録させていただきました。このシステムは素晴らしいと思います。しかし、国民年金と厚生年金の詳細のみが掲載され、付加年金や国民年金基金の詳細は確認することができません。今後、この点について変更または改善されるご予定はあるのでしょうか。付加年金と国民年金基金における確認方法が自分の手元に残るもの以外であれば教えていただければ幸いです。文章によるご返答をお願い致します。</p>
111 (再)	<p>「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</p>
112	<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>
115	<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と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?データがあるのか無いのか発言が変わるの?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>
119	<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」についてはご高齢の方に何十年も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>
121	<p>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。</p>



	<ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・未加入月、未納付月があるか否かが、判別しにくい。</li><li>・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。</li></ul>
130 (再)	理事会議事録の公開。 財務諸表の公開。

## 4.その他(58件)

9	<p>知り合いの日系南米人についてですが、20のとき日本に来日し、国籍を所得し、仕事につきました。それから、年金手帳を所得し、年金を払い続けています。ただ、学歴を詐称しています。その場合年金をストップする法律はありますか？学歴をごまかしているのは、罪だと思のですが？</p>
10	<p>父親が他界し、母が遺族年金を受け取る為に社保庁の窓口に出向いたら、母に給与所得があるので今は受給できません。今後5年間の間に所得が無くなるのであれば、新たに申請に来て下さい。と言われました。それから1年後に再度手続きに行きました。(退職し給与所得が¥0になった為です) そうすると、申請には書類を揃えて下さいとリストを頂き、一応 ABOUT で幾ら受給出来るかを計算してもらい帰りました。書類を揃えて再度行くと 遺族年金を支給する事は出来ません。と言われました。 何度も足を運んでいるのに、ふざけていませんか？ 2度目の時にも当時は所得があつて貰えなかったと言っているのにも関わらず、どうしてこんな事態になるのか理解出来ない。支給できない理由は、死亡時に所得があるから、退職理由が自己都合だからです。就業規則での定年でない限り 無理ですと言われました。もともと会社役員であったため 役員に就業規則なんてありません。年金を受け取る為に、わざと 退職したのではないかと、傷心を探られ非常に不愉快な思いでした。国民の義務を果たしきちんと納めていたにもかかわらず 退職して所得が¥0になった今、配偶者が死亡した時に 所得があつたからと言って遺族年金が受給出来ないのはおかしい ではありませんか？また理由が自己都合の退職だからって！ それでは、死ねと言う事ですよ。年金のもともとの意味は 老後の生活が少しでも楽になるようにと認識していたのですが 違いますよね！所得があるならまだしも、¥0なのに 一体どうなっているんだ。</p>
11	<p>月の途中で転職して国民年金から厚生年金の会社が変わり年金を二度払いながら年金の受け取りのときは転職月は一ヶ月分としかカウントされないのは払い損のような気がしますがいかがでしょうか。面倒ですが日割り計算の方法でできませんか。</p>
17	<p>通常、顧客の資産を1) 預かって、2) 運用し、3) 返還するという業務を行う場合、1) と3) は当然であり、2) の優劣が運用者の評価を決定するものと考えていた。その面で、年金の運用方法は各地の年金関係施設を見れば明らかに能力がないと考えていた次第である。しかしながら、今回誰からいくら預かったか分からない、誰にいくら返しているか分からないという自体が発生した以上、組織として失格であることは間違いない。基本機能の3つが完全に不全だからである。年金の完全税化を提案し、早期に社会保険庁の閉鎖(希望退職でもやってください)と国税庁への業務移管を進めていただきたい。給付は極力簡略化し一定年齢をこえれば、一定の給付が受けられるようにし、これまでの報酬比例部分、および基本料納付部分については、一括して納付者に返還するという方法ではいかがか。一般会計のほうが、年金の運用よりずいぶんましであるし、記録漏れ、とり漏れは発生しづらいとかがえられる。</p>
20	<p>引越しをしたので、社労士から住所変更の連絡をしていただいたのですが、未だに変更されていないようなので年金記録のユーザーIDが取得できません。妻のも含めて、早急に確認をお願いします。</p>
21	<p>年金を納めていなかった有名人の方がテレビでよく話題になったりしますが、過去に払うべきだった年金を諸事情によって払えなかった場合でも、後から納付できるようにすることはできないのでしょうか？ 私も転職の際に手続きを忘れ、支払っていない月が何ヶ月かあるのですが、気づ</p>

	いた時には期限切れで納められませんでした。今でも払えるのなら支払いたいと思っています。あとは、高齢になったときちゃんと納付しつづけられるか不安なので、余裕のある時に前倒して支払える制度があればいいのと思います。
23	年金等の大きな怠慢、一般事務方、担当者、管理職、TOPまでの皆さんのこれまでの仕事にたいして罪の意識ありますか、反省されても解決しません、せめて土、日曜日、残業を無給でし年金を解決し国民に少しでも返してください。大きな罪をつくりました・最高の教育を受けそして勝ち抜いてきたのに情けない。マスコミが追及しないからへらへら笑っているのでは・最低の仕事です。国民の恥じ！退職者、現役全員お休み給金なしです
24	年金の加入記録紹介について。被権者があいまいな記憶で記載しなかった、だから抜けた記載を告知しないのはおかしい。本来は名前・年齢・現在の住所・過去に引越した住所で照会できるはずだ、あとは本人確認で済むはず。何か詐欺の臭いがする。年金の加入記録紹介についても前後の加入していた会社が合っていれば、ひとつ・ふたつ抜けても隠すほどの意味は無いと想う。本人しか持ってこれない情報で確認したほうが、まともな国家の思考方向だな。盗むより知恵だ。
25	まさに亡国の役所ですね
26	歴代社保庁長官は給与全額返納せよ。歴代社保庁年金担当者を告発せよ。年金を使い込んだ職員が時効を理由に告発されないのはおかしい。年金は数十年にわたって払い込まれたものだ。時効が短いのもおかしい。使い込んだ分だけは確実に返納させるべきだ。
31	本日 国民年金保険納付記録の照会について（回答）をいただきましたが、 1. 申立書期間については、調査した結果、保険料の納付事実が確認できませんでした。 2. 申立書期間については、調査した結果、保険料のみなし免除が確認できました。 この回答をいただいても それで 私の年金がどうなるのか？どうすれば 満額支給になるのか こちらの知りたいことには回答が無く 。特に2では 最初の相談時、支払いの領収書があるにも関わらず、私は沖縄在住 沖縄のみなし免除となっている期間が3ヶ月あると言われましたが領収書発行は大阪市です。 しかも、保険料を前納した場合差額の無い場合は、のみなし免除の取り扱いとなります。との回答です。社会保険庁の方には 当たり前年金用語が使われても 私にはこの回答は理解できません。わかる回答をお願いしたい。これでは 再調査や 再度出向いて行き相談となり、同一人物の調査が煩雑となるように思います。

32	<p>前略 私は厚生年金と国民年金の期間が半々ぐらいで65歳になっても年金月額8万円くらいの者ですが好き好んで低所得でいた訳ではありません。少しでも多くの収入を得ようと努力してきたつもりです。現役の時手取り14万円ぐらいで何とか生活できましたが65歳以降一人で生活を維持するのは不可能ではないかと考えています。私は自分のシュミレーションしかはっきり分かりませんので全体のことはさておいて、私またはそれ以下の年金しか受け取れない層は財産を食いつぶして生きてゆくこととなりますが何時か何もなくなって生活保護を受ける羽目に陥らないとは限りません。このような年金の掛け金と支給の制度が毎月何万円か掛けても老後は生活できません言う掛け声になって社会保険の制度を揺るがすのだと思います。国民年金に加入しないのも掛けても年金でどうせ老後は生活できない、生活保護者に支払われる生活費のほうが国民年金加入者が受け取る額より多いと言う現実が錯覚となって社会保険の信頼を損ねていると思います。今でも十分富の再配分をおこなっているとお考えなのでしょうか。先生方の感覚より貧富の差が大きくなって貧しい層が拡大していて貧しい層が不安自暴自棄になり社会保険に拒絶反応を示しているのではないのでしょうか。若い時から社会保険に入って良かったといえる制度にして信頼と安心を与えてください。敬具</p>
33	<p>事業主からの依頼で従業員とその配偶者の住所一覧表を提供を受ける書類を社会保険事務所に提出しました。しかし、その書類を書くときに、事業所整理記号と事業所番号を間違えて、関連会社のA社のものを書いてしまいました。会社名は社印を押したので間違えていませんでした。しかし、社会保険事務所からは何の問い合わせもなく、データが届きました。間違えて書いてしまったA社のデータです。しかし、当社の社名で届きました。間違えて書いた私も悪いですが、社会保険事務所では、記号番号と社名が違っていてもデータを提供するのでしょうか？関連会社だったので、特に問題はありませんでしたが、関係のない会社のデータをもしかしたら提供してしまう場合はあるのではないのでしょうか？おかしいと思わない社会保険事務所もおかしいのではないのでしょうか？</p>
34	<p>今、労働基準で様々な問題が発生していますが、管理職、契約社員の労働条件についてどのように考えていますか？従業員を何人か使用していても雇用保険に入っていない会社、又、管理職とは名ばかりで給料を支給している会社。こんなことはその会社の税務署への納税額等でも把握できるはず。又、国機関でもある職安でも職安に登録する会社への調査、採用後の調査をすれば、採用内容と採用後の労働条件が違うのもわかるはず。ただ、職を紹介するだけでは民間の詐欺を行っている会社の状況と同じです。納税、雇用、会社状況は働く市民にしてみれば一体です。何故、税務署、基準監督署、職安の連携が保たれないのでしょうか。一箇所に相談するとたらい回しです。不思議です。何かあったら基準監督署に相談とありますが現実、相談、調査をしてもらう時には会社には居られません。それが現実です。</p>

36	<p>社会保険労務士として、現場の業務状況について意見を申し上げます。健康保険・厚生年金保険の資格取得届及び国民年金第3号被保険者該当届等の保険者への提出の際、年金手帳の提示が不要となっています。しかし、年金手帳の提示不要は正確に「被保険者を特定」できない「事故」を招いております。資格取得届等の提出は専門家でない企業の総務部が行うことが多くその重要性をご存じない方もいらっしゃるようです。例えば、「木暮」が「小暮」と登録されていたという漢字違いの「事故」は何度も経験しています。社会保険事務所の窓口で、年金手帳を見た職員の方が基礎年金番号の「重複」を発見してくれたことも何回かあります。これは長年の「経験」で分かるようです。年金手帳の提示は被保険者保護になくてはならないものなのです。国には、正確に被保険者を特定し、正確な年金事務を取り扱う義務があります。年金手帳の提示を不要にした近年の手抜きとも思える措置を改め、年金手帳の提示を従来どおり求めるように切望いたします。これ以上、「不明の」基礎年金番号を増やさないために、従来どおり、保険者の窓口で年金手帳提示を復活していただきたく、切にお願い致します。</p>
38	<p>年金問題が大きく取り上げられる中で、現職の社会保険庁長官及び歴代長官が一回も国民の前で謝罪しないのはなぜでしょうか。1985/8正木氏から2004/7真野氏まで12名の長官がいますが平均勤務期間は、1.6年です。村瀬長官は3年2ヶ月の長きに亘り、孤軍奮闘の結果、矢折れ、刀尽きて辞任に追い込まれ、気の毒に思います。従って、年金機構では、常任理事とそれをサポートする人の人選がキーになると思いますので、長官を民間人とし、長官の希望する人を補佐役にしてほしいと思います。補佐役を社会保険庁のキャリアから選ぶのはやめてください。もし選ぶのなら、現在の保険料問題にこれまでどのような建設的な活動実績があるか公表してください。</p>
40	<p>この意見について厚生労働とに調整はどうなるのですか 行革大臣側との調整なければ掛け声に終わる気がします。渡辺大臣がいくら一生懸命に旗を振ってもまとまらないではありませんか、特に大御所に押し切られておるのが現状でしょう。縦割りではなく組織権限の見直しをお願いします。もっと福田総理大臣の後押しが必要です。</p>
42	<p>改革の第一歩は、基本となる法律の改正です。大学を出た国民が各年代40%以上になる最近の日本です。公務員問題の根本が何処にあるか、殆どの国民が気が付いているはずですが、国家公務員法・地方公務員法の改正、解雇を含む民間企業並みの雇用条件にするようお願いいたします。退職金を無事もらおうとする退官間近の公務員の民間に対する横暴は目に余るものがあります。東大法学部を中心とする旧帝国大学系統のこれまでの実績は評価しますが、もう既得権を手放す時期に来ていると思います。エリートの自覚と誇りを再確認すると共に猛省を望みます。</p>
43	<p>401K型年金の推進年金資金の運用益が上がれば様々な問題は解決する。現在の株安は企業業績が好調にも拘らず、外国人に依存している為に起こっている。これを401K型年金の推進により、日本人の日本株運用比率を上げる事が出来る。公的年金に関する業務も軽減され、日本の国益にも繋がる。</p>
44	<p>一度年金を清算して、一から作り直したほうが良いと考えます。現在、年金を支払っている人については、一括返済（支払った分）か、新たな年金の仕組みへの組み込み（一括納入）にしてあくまでも希望制を原則とする。その段階で、年金を受け取っている人は、既に年金として支払った分（納入）を原資として新たな年金の仕組みに沿った支払い（年金受け取り）を始める。年金原資が足りないのであれば、その際は、税金からの補填を検討。新年金については、民営化して何社かのうちから選べるようにする。現在でも年金保険を扱っている保険会社があるので、それを利用する</p>

	<p>のがベストと考える。全てを国が担当すると無駄なことが多く、民営化がベターである。ただ国民はどれかに入ることは義務化が必要。つまり社会保険庁は不要。厚生労働省が年金を担当する民間会社をしっかりと管理すればいいこと。</p>
45	<p>改革についての意見</p> <p>1、官僚の意識改革してください 昨年退職した高級官僚の発言を聞いて唖然としました。内容 国民は馬鹿との発言でした。自分は国民の税金で給与を受領して生活しているのにこの選民思想。首をかしげてしまいます。いくら分割しても意識改革がなければ元の木阿弥でしょう。</p> <p>2、会計検査院による予算の監視根拠がなければ新たに新法を準備したらどうでしょう。国民の貴重な財産を一部の不心得者の勝手にしてほしくない。</p> <p>3、責任の明確化もしくは厳罰化 犯罪行為は直ちに刑事告発して欲しい。逃げ得があるのはおかしい。犯した行為については責任を明確にして公表して社会の信を問うべし。</p> <p>4、資産の積極運用してください 官僚は頼りにならないので競争入札でもして運用先をみつけたら如何でしょう。もちろん元本は保証する必要があります。</p>
48	<p>渡辺大臣様 頑張ってください。意見を何回か出しましたが、そのつど「ご意見有難う、これからの参考にします」と決まり文句だけです。今回のメールで総理の冒頭の言葉に「丁寧に話し合い」と有ります、今回もそんな返事ならこれからの自民党は自滅する事になる、そうならない様改善を求めます肉声での回答を期待しています。</p>
51	<p>このようなサイトがあることを、みんなにわかるように宣伝しないと、ご意見・情報は得られませんよ。隠れてると思われますよ みんながどう感じてるか知ることが、よくするための第一歩だと 思いませんか？</p>
52	<p>今社会保険庁の職員が辞めていると言う報道がありますが 仕事を投げ出して辞めるのだから、退職金は、半額でよいのでは、ちゃんと仕事を行ってれば、こんな問題は、出てきていない根一般の会社では、上司が組合員だから 10ある仕事を3でいいとっていたら、どちらも首で退職金0円です。公務員の給料は、我々の税金です。0円でもいいと思うがそれではかわいそうだから根半額でいいのでは、会社も組合員の数が減ってきています。成果主義に成ったら組合に入るメリットが無いからです。公務員も成果主義にしたら、組合も自動的に無くなる方法を考えたら良いと思います。成果手記で全国を歩いてみてはどうですか？</p>
53	<p>国民年金では生活ができない、アパート代で終わりですこんな状況を改善してもらいたい。定年退職者の雇用には年金改善の低費用でサポートに活用できるので利用を検討してもらいたい。確かにいわれるとおり、国民生活の改善の改革、その他の改革はどんどん改善して貰いたいので、国民が出来る事はどんどん利用して貰いたいこれから働かない老人が増えるので低費用での活用利用をお願いしますとともに健闘をお願いします、国民は支援を惜しまないと思います。</p>

54	<p>年金問題で夏の暑い日3度も社保庁へ参りました。政府の方々の言われることとはかけ離れています。役所は余り変わりません、夫の国民年金が36年から41年まで掛け、40年から厚生年金になりました、が国民年金の分はいただけません、私は終戦の20年9月1日から人手が足りないで、担任の先生から、銀行へ行くように言われ22年3月まで、勤めたが、厚生年金は6ヶ月分だけです、戦時戦後を働いて来たのに、名古屋市の再開発で多額の税金をとられ、2億の家は4千万と騙され財産はなくなり、貸しマンションにいます。夫は仕事を奪われ体調を悪くし、市の為に家・店・車・お金全部なくした、酷い目に会いました、幾度も国・市に申しますが、駄目です、酷い行政です、家だけでもいただきたいです。</p>
57	<p>既得権益を死守仕様と官僚と一体になり大臣を苦しめてる馬鹿な老害議員を相手に頑張っておられる渡辺先生のご苦勞、お察し致します。本来、自分自身の将来の為に掛けて来た社保(国保)であるべき物が勝手な運用をしたが為に全国民に負担を強いる今の状況には納得致し兼ねます。しかも今春から施行予定だった”後期医療制度”の導入により年金受給者世代からの天引き負担も一人頭¥10,000一増に繋がるなど言語道断に等しい案件です。ね。延長する...と与党が言っても間違いなく”選挙を意識した施策”としか思えませんよ！又、数十年掛けて来ても本人の意思に反して急な疾病や事故で死亡して際に支払われる金額が幾らかご存知ですか？ほんの数万円...って事が表に出れば、若い世代も含めた未納が増し、年金制度自体が崩壊しますよ！国会議員から村議員に至る全ての議員の歳費や消防を除く全ての安穩と過ごしてる公務員給与の見直しと削減等を実施して頂きたいと願って止みません。</p>
59	<p>年金機構という形で社会保険庁が改組されるようですが、小さな政府と言う観点からと年金の重要性と責任の点からからみて、むしろ国税庁と一体化すべきでした。官僚組織を名目的に変えただけではないかと思えます。業務を民間委託する経費もムダです。今からでも経費のかからない方法を再検討すべきだとおもいます。国税庁もIT化で手が空いてきています。人員を削減すべきです。官庁のIT化によって相当人員が削減される筈なのに、思ったほど人員削減されていないのは、IT化が旨く言っていない証拠です。IT化の経費がムダです。社保庁の記録ミスが良い例です。</p>
63	<p>年金業務と間違いは問題が異なるのできちんと分離して考える事です。問題が起きたから公務員の資格を剥奪することなどはあってはなりません。違法者だけを罰するべきです。いまちまたでは弱い立場の人たちを差別・いじめ・仲間はずれ・追い出しを行っています。これは栃木県でも行われています。声を上げることのできない立場の人たちのために政治家が存在するべきです。小泉前総理以来弱者切り捨てになりました。最後は邪魔者は死ねと言うことなのではないでしょうか？渡辺行革大臣ではイメージが良くないと思えます。小泉内閣の承継だからです。</p>
65	<p>年金業務・組織再生会議の中間整理についてIT化によるパブリックコメント制度の活用と、洗練された国民代表制乃至代議制を持続可能とし、直接民主制により近いものとする為に、不透明な諮問機関、審議機関の「不断の整理統廃合の推進」を請願する。国民生活にとって必要不可欠なものだけを採用する事が改善改革に繋がるものと思料する。国の財政に関しては、一般会計、特別会計、企業会計に改善改革の跡が見られる様に、予算を伴う国の機関についても、省庁解体再編、特殊法人の独立行政法人化、機能の麻痺した行政機関の統廃合を喫緊の課題として、「社会保険庁の取扱」が俎上に載っている。一部の不埒者を除いても、世界に冠たる優秀な官僚は一杯存在する。だが、予算の企画立案、予算の配分、予算の執行機関を夫々別にするべきだ。調達と運用の分断。増税を前提とすることなく、補助金制度の再度の見直しを図る。雇用保険や、労災保険、健康保険、年金保険を取得、保有、譲渡或は、取得、消費、相続、贈与と同じ様に「税金」として賦課徴収、申告納税する。財務省に「歳入庁」を新設し、国</p>

	<p>庫収入の窓口を一本化して、罰料金、賦課徴収金も含めて全ての国庫収入を取扱う。社会保険の滞納の徴収は、国税庁に、滞納以外の徴収は、今迄通り解体後の「仮称整理機構」といった不自然、且効率、経済、効果に反目する状態を回避する。渡辺大臣の仰る「1940年体制」よりも、より遡及した明治維新の原初に経ち返って改革断行するべきである。年金を「福祉」と見るか、「取得」と見るか(現行所得税法上は源泉徴収、申告納税の対象)で、大分違う。国民負担率の議論も違うものとなる。租税基本法の創設を提唱する。自治体が取扱う自営業者等の国民年金、国が取扱う勤労者等の厚生年金、組合が取扱う共済年金、議員年金を一元化して「仮称年金税」、雇用保険、労災保険、健康保険、所謂自賠責保険を一本化して「仮称保険税」、職業選択の自由や、就労の自由を侵害する事なく、貯蓄から投資への誘導は、先ず対象である「企業」が安定していなければ、投資意欲は湧かない。無限の可能性を秘めた、より強く、より健全で、より安定した「英明な起業の推進奨励」と「暗愚な御手盛起業阻止」の為に、健康には充分留意され、頑張ってもらいたい。快適で、よりよい国民生活を全うする為に、自分も頑張る。</p>
70	<p>会社で言えば、早くから破綻するのではと思っていました。そこで解決策の1つとして提案したのは、正社員は所得税のほか諸々の控除されることで社会が成り立っているのに、当時ニートと言われた若者たちが税金だけ差し引かれる手っ取り早い方法を選んでいたら将来は現在のようになるよと思っていました。このことを現在政治家になっている自民党の議員さんに、税金と一緒に徴収するようにしないとだめだよといったのですが、税務署のほうで社会保険庁のでたらめな徴収方法を引き継ぐのは出来ないといっているといわれました。しかし、皆保険になったことで老後生活保護者が減ると現代の若者への励みへのメッセージになると思います。年金受給者から反発が起こるかもしれませんが、ぜひ消費税で正常な状態にされることを期待します。</p>
71	<p>現在52歳、年功序列、終身雇用の崩壊、少子高齢化など想像もしなかった世代の国民です。年金問題や格差、社会の閉塞感など様々な議論がされていますが、どれをとっても「結果論」でしかありません。政治は連続性のある生き物です。今のこの状況のスタート地点の状況とその時の見通しと判断を一度、総括して国民に提示すべきです。考えるに、終戦から復興するためにその当時の方々が考え、判断した政策は間違っていなかったとはっきり言うべきです。だって私達は今、物質的には飢えていないのですから。ただ、どこかの時点で時代の読みが少しズレたのだと思います。そのズレた時点を明確にして、その時のシュミレーションと今との差を明確にすべきです。将来のビジョンは歴史を正しく認識して初めて生まれるものです。ただその過程で過去の名誉が傷つく方が出るかも知れませんが、それは甘んじて受け入れて頂くしかありません。どうか勇気を持って掛け声だけではない「戦後の総括」をして下さい。年金の議論はそれなくして将来を見通せるとは思えません。</p>
73	<p>補正予算で約200億円も、社会保険庁の怠慢な仕事で不祥事の為に、なぜ国民が負担しないといけないのか疑問です。更に再び税金を使うのか?! 国民をナメているのか?! 国民の血税をどう考えてるのか?! それに今尚、なりすましが現れるだのどうのとマニュアルを作成し、予算委員会でも議論されていますが... 200億円も無駄な予算投資され、色々と議会等、時間要したり、他に費用かけたりするよりも、むしろ、なりすまし(人物)が現れたとしても、逆に経費削減になるのでは...? (笑) そんな観点からも、国民を疑う前に、早急に解決するのが、何よりも先決じゃないと思いませんか? それこそが国民に信頼回復→信頼される国政じゃないでしょうか? ?</p>



76	<p>個別指導をめぐるのは、昨年の臨時国会で小池晃・参議院議員(日本共産党)が「指導・監査で保険医が自殺することはあってはならない」などと質問。舛添要一・厚生労働大臣は「暴言を吐くようなことは許されないシステムになっているはず。それが機能していないということは由々しきことで、きちんと指導していきたい」といった答弁をしている</p>
77	<p>「時代遅れの衆議院予算委員会の会議手法」 出席者に厚い紙資料は時代遅れの会議であるとともに、環境対策の観点でも見直すべき。私はある大手の企業に3年前まで勤務しておりました。そこでの会議は、ペーパーレスで、資料はプロジェクターで映し出して行っておりました。国民に模範を示すべき国の会議が、膨大な紙資料を参加者に配って行われている事はあまりにも時代遅れです。紙も国民の血税です。紙の消費もCO2削減の観点からも問題です。会議コスト、環境対策の観点ですぐ見直すべきです。民間企業の会議を参考に是非すべきです。</p>
81	<p>最近の政府も自民党も民主党も、A案かB案かで対立して、賛成か反対かで争いばかり行っています。新聞・マスコミも対立軸と称して野次ばかり無責任に論じています。国民の目線に立ってと、耳ざわりのいい言葉が飛び交いますが、国民にはいろんな人がいて、意見のある人ない人迷っている人が入り混じっています。AかBかの選択をせまるのは、時間ばかりかかってあげくのはては、妙な骨抜き妥協案が、大野万睦流の『足して2で割る案』として決まるのがお定まりの結果です。そんな状態が20年も続いた結果、現在の日本の状況になり、国民も世界も失望しています。渡辺大臣への期待は、考える力をお持ちのようにお見受けしますから、私は提案します。二つの案が出たら、AかBか、双方の中を取るのではなく、双方が納得できるより高い調和点を、渡辺さんが議員仲間と官僚とあなたに投票した選挙民の3者と相談して打ち出して下さい。</p>
83	<p>若い人特に学生、20代の人 将来年金はもらえないと思っているのが大部分。大学授業で教授が年金を納めても将来不透明と教えている大学もあるように思われる。年金について正しい講義内容を繰り込む必要がある。将来の年金よりいまの生活を楽しむ費用が優先している。年金納付がないと旅券を発行しない制度を取り決めたら納付率もあがる 納付金額は14,410円では限られた人しか納付できない、免除制度があるが25年納付期間も長すぎるので両方見直す必要あり。</p>
85	<p>今までに出された意見等を見るに、低次元でがっかりしている。委員は、有識者とのことであるが、その発言等からして、信頼できる(不勉強・委員の資格)ものは見当たらない。よって、本物の有識者はあほらしくて投稿しないであろう。</p>
88	<p>ねんきん特別便について思うこと</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 今回の一連の流れを見聞して下記を痛感した。</li> <li>2) 社会保険庁もだらしがない。事務方も。そして特にその設計者がだらしがない。一連の背番号方式にしておけば、何にも問題は発生しなかったはずである。プライバシー云々した政治家、評論家ジャーナリズムそして最終的にそのように選択した国民に責任があると言える。</li> <li>3) 国民もだらしがない。自分のことは自分で守れ。事務手続きをきちんとして、己のたどった軌跡をきちんと把握記録し、必要な領収証は確実に保管しておけば、何ら問題はないはずだ。</li> <li>4) 自分のことを自分で始末しないで、何もかもあなたまかせにしておいて、5000万件所属不明と大騒ぎするなんて、まことにナンセンスなものだ。大騒ぎして、無駄金を浪費してもったいないことだ。戦後教育の欠陥の象徴とも言えよう。以上</li> </ol>

90	<p>医療費のお知らせが届きました、なぜこのようなお知らせが必要なのか分かりません！このお知らせにいくらの費用がかかっているのでしょうか？莫大な費用だと思われます！あなたはこれだけの社会保険を使っていますよと言いたいのでしょうか？どうせ天下りの温床でしょう！社会保険制度を保持していくにはこのような無駄遣いをやめてほしい！好きで病院に行っているわけではないんです！国民を馬鹿にしないで下さい！まじめに国のこと国民のことを考えろ！</p>
93	<p>毎回、感じていたが、業務センターから来る通知が3件同時に別々の郵便で送られてくるが、郵便料の無駄ではないか？</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 裁定通知書・支給額変更通知書</li> <li>2. 支払額のお知らせ</li> <li>3. 年金振込通知書            以上</li> </ol>
94	<p>私を含め、扶養確認届けを投函したにも関わらず、宮崎県のみ相当数が社保庁に届いていないとのクレームが2月13日「年金ダイヤル」に寄せられたとの事であり、結果4月に支給延期ひどい話である。現在年金関係の集配業務は「郵便事業株式会社」の独占だと思うが、今回の件でこの「赤いポスト」程信用のおけないところはないと身にしみて分かった次第である。現在、宮崎中央郵便局に徹底究明、調査を依頼しているが、より真剣に宅配業務に取り組んでいる他の民間宅配業者の方が、余程迅速かつ安心、確実であり、責任感も現在よりかっちりしている。郵便事業株式会社だけは止めてもらいたい。</p>
95	<p>私は75歳です度々保険事務種に訪問しております。7か月になりますがいまだ調査しているのかどうか分かりません もしいただけるのであれば、15年間分いただけるんですか。いたずらに騒ぎ立てるよりも、救済処置どのようになるか案件出して審議するのがみちではないですか。過去のことよりも一度ももらえずこままっているものがあります 議員は解決案をだすべきです。</p>
96	<p>いつまで経っても年金問題がいろいろと出てきて腹が立ちますが、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 年金記録の原簿ごと消失 ※ 年金記録/39%、1975万件が依然特定できない</li> <li>※ 年金問題の記録漏れ対策に 298 億円計上...政府方針</li> <li>※ 年金記録/紙台帳 1365 万件、ずさん管理で照合困難</li> <li>※ 厚生年金/給与記録改ざんが発覚 社保事務所の関与も</li> <li>※ 無年金者/118 万人に...記録漏れも影響 社保庁推計</li> </ul> <p>と上記のようなとんでもない事態をまねいた社保庁の管理体制が問われると思うんですが、年金問題にかかわった人全員に自分のした事の重大さを認識してもらう為に、犯罪者と同じように名前を公表してほしいです。過去に何度もTVの報道で、年金横領を取り上げて放送していたのを記憶しています。一般に会社や銀行のお金を横領したら刑事事件で犯罪者の名前が出るのに、私達国民の年金を横領した場合は刑事事件にならないんですか??? 国民の大切な年金を横領した人 全員の名前を刑事事件として公表してほしいです。</p>

98	<p>私は大手企業16年勤務後自営 その後 国民健康保険支払い 現在年金暮らしですが 月130000円程夫婦2人で貰っています しかし周りの人に聞くと 生活保護者は80000円以上貰い 医者 医療費 物品購入費なども30000円以下は無料と聞く 一生懸命保険料支払いした者は最低賃金者より少ない・・・もっとひどい人は親代わりで働き 親兄弟の面倒を見 保険どころでなく 食べて生きるのが精一杯で働いてきた人は30000円そこそこで缶拾いなどして生活している これが法治国家でしょうか・・・？これが政府が国会議員 役人などが決めだから仕方ない姿か・・・？しかも介護費その他 天引き取ってる現状はこれで良いのか・・・？ライダーマン速く出る・・・？この体制を壊せ・・・？出なければ俺が石川五右衛門2なろう・・・</p>
99	<p>源泉徴収票が誤配されたようですが 本日郵便受けに入っていました 間違っって受け取った人が入れたと思いますが すでに開かれた状態でした 大変不快な思いです 表には重要書類と印刷されてますが 大事な個人情報が記載されてる郵便物は配達証明なり書留にするよう要望します。</p>
100	<p>年金見込み額をいただいてびっくりしました。60才まで35年間一生懸命に働き年金を払ってきましたが、報酬比例はわずか36万円65歳からは120万円弱です、これでは、生活保護費をもらったほうが徳ですね。こんな年金では子供に加入を勧めることはできませんね。真剣に真面目に 地方の小さな会社で働いている女性が退職を迎え、年金額を知ってがくぜんとなり政府に対し不信と欺瞞を感じ大変なことになると思います。根本的に改革をしてください。国民の方に視線をうつした社会福祉政策をお願いします。</p>
103	<p>去年10月に海外から日本に引っ越しきてすぐに役所の年金課に納付の手続きに行った。にも関わらず納付書が送られてきたのは今月(2月)の8日。すぐ支払ったにも関わらず、今日(18日)月曜日には〇〇という怪しげな名前のところから「納付が遅れてますが、云々」の電話があった。〇〇なるものの正体と、社会保険庁との関係を詳しく説明させた後、「こんな電話をかけてくる前に、社会保険庁が業務のスピードアップを図るべきだと伝えろ」との私の依頼に対して「それは私どもでは出来かねます(〇〇・男性)」との事。もしこれが本当なら、社会保険庁と〇〇の関係を大いに疑う。社会保険庁は〇〇に「納付者の声はそこで止めて保険庁までもってくるな」と指示しているのか？「おれおれ詐欺」に気をつけろというわりには、それによく似た「〇〇」などという「ふざけた」名前の、しかも「民間の」サービスに、国民一人のライフラインである年金番号を、いとも簡単に委託する社会保険庁に驚愕した。これでは年金の記録問題、自衛隊の機密情報の漏えいなど、起こって当たり前と言わざるをえない。調べたところ、ケーブルテレビなどのコールセンターでもあるとのこと。年金とケーブルテレビを同列に並べる日本社会保険庁の「メンタリティー」の低さに驚かすにはいられない。一度職員を海外へ派遣して、個人情報や機密情報の管理を勉強してきたらどうか？とにかく「〇〇」などというふざけたものは即刻止めるべきだ。自衛隊の機密が漏れるほどの日本において、国民に「〇〇」を信じろというほうが無理がある。</p>
104	<p>母に年金特別便が届き、母に頼まれ電話をしたところ本人ではないので何も聞いてもら得ず大変不愉快な思いをしました。母は何をどうやったらいいのかわからないので私に頼んだとおもいます。母はもういいといっています、もう少し柔軟な配慮が必要だと思います。やれる方はいいですが、家のように不安であきらめてしまうものもいるのです。 本当に不愉快な思いでいっぱいです。</p>
106	<p>日頃、健康保険組合で保険給付の業務を担当しています。レセプトの管理について、ご提案させていただきます。当組合では、健保連からの情報に基づき、業者委託をしておりますが、膨大なレセプトの管理が電算化されているので、情報の管理をしっかり把握できる体制が必要です。レ</p>

	セプト点検業務など、組合健保では力を入れて取り組んでいる事業を政府管掌でも充実させていただきたいと思います。医療機関への再審査請求や適正な保険請求を促していけるよう、保険者として無駄な支出を抑えていく必要性をこの機会にご検討ください。
109	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。宜しくお願い致します。
110	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。
114	2007年9月始旬頃社会福祉事務所に出席、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、調査の為のデータを明示し、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。
116	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て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。
120	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。
122	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。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 定期的にとどのような、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と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・・・。

123

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。

129

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ました。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。