

# 年金業務・組織再生会議 (第22回)

平成20年4月9日(水)  
16:00～18:40  
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22回年金業務・組織再生会議を開催いたします。

本日の会議では、まず厚生労働省から、3月14日の会議でお願いしておりました、年金記録問題などこれまでの社会保険庁に係る諸問題についての総括や、社会保険庁から厚生労働省に移管する人員規模などについて、それと前回会議におけます渡辺大臣からの、総理指示を踏まえたご発言などを受けまして、年金記録問題についての現在の取組体制と今後の取組についてヒアリングを行い、その上で質疑を行いたいと思います。

続きまして、社会保険庁から、これまでの会議の議論も踏まえた、現時点での人員削減案についてヒアリングを行い、その上で質疑を行いたいと思います。

(プレス退室)

○本田座長 それでは、早速でございますが、厚生労働省からヒアリングを行いたいと思います。

まずは、年金記録問題などこれまでの社会保険庁に係る諸問題についての総括と、社会保険庁から厚生労働省に移管する人員規模について、ご説明をお願いいたしたいと思ます。

よろしく申し上げます。

○江利川厚生労働事務次官 厚生労働省の事務次官の江利川でございます。

資料1について、私からご説明いたします。

初めの部分と最後の部分を読み上げるようにして、真ん中のところは簡単にポイントとすることで説明をさせていただきます。

年金記録問題をはじめとする社会保険庁に係る諸問題について。

年金記録問題をはじめとして、社会保険庁業務に関し様々な問題があり、このことにより、年金制度に対する信頼を大きく損なうとともに、国民の皆様に変な不安、不信、心配をおかけしましたことに、心からお詫び致します。

これらの問題の解決並びにこのような事態が生じた原因の究明と対応については、自ら深く省みるとともに、年金記録問題検証委員会のご指摘を踏まえつつ、最善の努力を尽くしてまいります。

平成22年1月から年金業務体制は大きく変わることになりますが、これまでの問題に学びつつ、組織面、運用面も含め、年金業務・組織再生会議のご指導を賜りながら、体制の構築に取り組んでまいります。

社会保険庁も厚生労働省の組織の一部であり、また、新しい体制では、厚生労働省本省において年金制度の管理運営責任を負うとともに、一部の業務を引き続いて行うことになっております。この改革については、厚生労働省としてしっかりと適切に対応してまいります。

1は厚生労働省と社会保険庁の人事であります。

(1)は制度の仕組みでありまして、社会保険庁は厚生労働省の外局であること、厚生労働大臣は社会保険庁長官の人事権を持っていること、社会保険庁の内部のことについて

は長官の責任において行われることが書いてあります。

(2) は、人事の実態でございます。

社会保険庁で採用しております職員はⅡ種、Ⅲ種の職員でありまして、これは本庁で勤務する職員と、2ページ目でございますが、都道府県の社会保険事務局で採用され仕事をする職員と、大きく2つに分かれております。

また、Ⅰ種の職員については、厚生労働省で採用した人間について、厚生労働省全体の人事の一環ということで行われています。そういう意味では、社会保険庁の幹部人事は厚生労働省の責任ということになるわけでございますが、上から5行目でございますけれども、社会保険庁幹部人材の育成という視点からの配慮が十分に行われていなかったということで、反省すべき点だと思います。また、こういう構造がいわゆる三層構造を生む原因になったということが書いてあります。

2は年金業務の実態についてでございます。

(1) は長期にわたり正確な管理が必要な年金記録ということございまして、20歳から加入し、一生涯関わりを持つ制度だということでありまして、この長い期間に経済社会関係の様々な変化があると、あるいは個人それぞれについても様々な変化があると。そういうものに対応していくことが必要であるとともに、負担の実績が給付に反映していくという意味で、この管理が大事であるということでございます。

こういうことを踏まえて、3ページの冒頭でございますが、年金記録は、長期間にわたり、厳格な管理が求められているということでございます。

その管理について、どういうことかということが、(2)の年金記録管理の実態というところに書いてございます。

①は制度発足当時でございますが、昭和17年に労働者年金保険制度が始まりましたが、戦時下の特殊な事情もありまして、①の段落の下から3行目でございますが、厳格な記録管理という面では必ずしも十分な取扱いはなされていなかったということに触れております。

次に、国民皆年金が実現した当時、昭和30年代半ばごろのことでございますが、これについては、国民年金制度が創設されるときは、拠出制にするか、拠出制にする場合には適用事務であるとか保険料の徴収とかいろいろ大きな問題があるということは議論されておりましたので、上から4行目になりますが、昭和36年の発足時には、制度が円滑に実施できるかどうかの鍵が適用事務とか保険料徴収事務、この部分が大事だということで、ここに力が注がれたということが書かれております。

③は、そういう適用拡大が進む中での年金記録管理業務の効率化の問題でございます。

制度が発足したとき、戦前に発足したわけでございますが、紙の被保険者台帳に個人別の記録管理が行われておりましたけれども、対象者が急増する中で、正確な管理、あるいは効率的な管理が必要ということで、コンピューター化をしてきております。昭和37年に厚生年金保険での磁気テープ、昭和59年に国民年金のオンラインシステム、平成9年に基

礎年金番号活用による年金記録の個人別管理、こういうことが行われてきました。これに関しては、次の4ページの3行目から書いてございますが、様々な記録に係る問題があったわけでございます。こういう問題があったわけでございますが、この段落の下から3行上であります、個人ごとの年金記録の正確な管理が年金制度の運用にとって極めて重要であることからすれば、厚生省として、こういう様々な記録に関する問題についての対応が不十分だったということでございます。

その不十分の背景に関わるような問題として、社会保険庁のガバナンスの問題を3で触れております。

1つは、まず体制の問題でございますが、地方事務官制度が設けられた経緯を書いてございます。

ご案内のように戦前は国も地方も大きな指揮命令系統としては1つだったわけですが、そういう中では社会保険関係の業務は道府県の警察部で行われていたわけですが、終戦によりましてこれは都道府県内政部に移されることになりました。昭和22年に地方自治法が制定されまして、地方も国と対等の行政主体となったわけでございます。

こういう中で、地方が独立して地方行政に当たる職員を確保するわけでございますが、下から6行目ですが、社会保険に関する事務に従事する職員については、当分の間、これを官吏とするということで、いわゆる地方事務官制度が設けられたわけでございます。地方事務官は、ご案内のように、任命権は厚生大臣に属するけれども、業務上の指揮監督は都道府県知事が行うというものでございます。

昭和37年に社会保険庁が発足いたしまして、これがある意味で大きな節目だったと思うわけでございますが、次の5ページでございますけれども、国として体制を整備する必要があるということですが、5ページの1行目ですが、第一線に国の機関を新たに設けるとした場合、相当の規模の機構の新設が必要であると。ちょうどこのころは第一次臨調が議論されていた時期でございます、こういうときに国の機関を新たに設けるというのはいかがかと、あるいはまた一方で、その当時の仕組みの中で決定的な支障は生じていないということから、既存の体制が残ったわけでございます。

また、上から6行目に当たりますが、社会保険庁ではI種職員を独自に採用することはしなかったということございまして、これも厚生省内にあった部局を社会保険庁に移していくという中で、社会保険庁の組織ができてまいりましたので、基本的には社会保険庁ができましたけれども、従前の体制、やり方を引き継いでいたということになると思います。(3)の3行上のところでございますが、今から見れば、組織の在り方や業務体制の検討が不十分だったと言わざるを得ないと思います。

(3)は職員団体の関係でございます。

職員団体は、地方事務官制度を廃止して、身分を地方公務員とすると、こういう方針で運動をしておりました。当時は地方公務員の方が、今は大分修正されておりますが、給料が高かったということもあって、賃金格差の是正などを運動目標にしていたわけござい

ます。また、様々なオンライン化などの合理化事務については、合理化反対という運動が行われていたわけでございます。

次の段落の「また」のところでございますが、社会保険庁採用の職員でも大きく2つのグループがあると申し上げましたけれども、本庁採用の職員が地方都道府県などの担当の課長で出ていくという場合には、着任交渉という、天下り人事反対ということで交渉が行われておりました。

こういう中で、出向者は部下の意見に迎合的、十分なリーダーシップを発揮できないという事態があったわけございまして、こういう問題について社会保険庁全体として、組織を挙げて改善に取り組むべきであったということが指摘できるわけでございますが、しかるべき対処が行われてこなかったところでございます。

下から3行目でございますが、職員研修で試験制度も実施しておりましたが、これも組合の反対で無くなりました。成績優秀であった地方採用職員を本庁に転籍させて登用すると、こういう仕組みがあったわけでございますけれども、試験の廃止によってこういうことが機能しなくなってしまったわけでございます。

こういう中で、組織の運営責任は幹部が持つわけでございます。その幹部の人事の在り方を(4)で書いております。

こうした問題意識を社会保険庁の幹部が的確に持っていたのかどうか、あるいは厚生省の幹部が社会保険庁の幹部と同様にそれを共有していたのかどうか、それでそういう観点から業務改革の推進の必要性をどこまで強く意識していたのか、こういうことを考えてみますと、その後続いた結果を見ておりますと、職員団体の姿勢を容認してきたと、そういう意味でこの問題についての対応が不十分であったということでございます。それは幹部人事を行っておりました厚生省に対しましても、そういう職員団体と向き合って、かつ、改革すべきを改革していくという人材を社会保険庁に投入してこなかったと、そういう意味で、幹部人事を行った厚生省にも問題があったと言えらると思えます。

それから、その次のところでございますが、社会保険庁の幹部が平素の業務を行う中で、年金記録の管理の重要性であるとか、あるいはその関係での改革の必要性であるとか、それをどこまで意識していたのかという問題があるわけでございます。

三層構造ということで、情報が幹部に上がりにくいという構造があったわけでありまして、これは上がらなければ上がらないということ、本来問題意識として持つべきであったと思えますし、事業運営を預かる幹部として、そういう問題に主体的に取り組むべきであったと思えます。

そういうことについて、厚生省、あるいは社会保険庁幹部の改革を進めていくという問題意識が強ければ、そういう形で問題に適応した人事が行われるべきであったし、行われたはずであったということでございます。それが不十分だったということでございます。

(5)は三層構造に伴う問題でございます。

三層構造は先ほども申し上げたとおりでございますが、次の7ページでございます。

2行目からでございますが、三層構造であったために、社会保険庁において、幹部と現場の職員との間に一体感が醸成されにくいと、そういう意味でコミュニケーション不足、情報伝達不足という状況ができて、そういうことによって業務を行っていく責任感、そういうものが組織の隅々まで十分行き渡らなかったということにつながったのではないかと思います。

また、(6)は本省の年金局と社会保険庁の関係でございます。

政策立案と実施の連携ということでありますが、本省年金局と社会保険庁とは制度設計と運用をするという業務分担をしている関係にあるわけでございます。制度改正などがあるたびに連携は取ってきたところでございますが、しかしながら、改正を重ねるたびに複雑となる事務処理の下で、新たなシステム開発や業務管理・運営面の重要性、社会保険庁ではこういう問題が大きくなっていくと。

一方、年金局サイドでは、少子化であるとか経済成長であるとかそういうことを踏まえた年金制度改正そのものが必要になってくると、それぞれがなかなか難しい問題を抱えている中で、連携が必ずしも十分とは言えないということもあったわけでございます。この辺については、新しい体制になるとときには、その克服が必要だと思っております。

4、今後の取組の基本的考え方でございますが、これ以下は読ませていただきます。

以上のような点を踏まえ、今後の取組の基本的考え方を総括すれば、以下のとおりである。

年金制度が国民の皆様の信頼があってこそ成り立つことを再認識し、安心と信頼が業務運営の基本であることを徹底すること。まず、企業の顧客への対応を参考に、受給者、加入者に対する十分な説明、信頼される対応を心がけること。

年金記録管理の重要性を再認識し、年金記録の管理について、国民の皆様の年金に関する記録を正確に作成し、保管・管理するという使命感と、国民の皆様の信任を受けて業務を行うという責任感をもって業務に当たること。

8ページでございます。

こうした認識を組織の末端、一人一人まで行き渡らせるように組織の管理運営にあたること。職員団体の活動に対しても、毅然として組織運営を行うこと。

いわゆる三層構造を生んだ硬直的な人事を改め、組織全体の意識の共有化を図るなどにより、組織全体のマネジメントの強化を図ること。

職員のやる気を高め、組織を活性化する観点から、最新の人事評価システムに学びつつ、人材登用その他組織運営の公平性、透明性を図ること。

以上のことを踏まえまして、そのため、機構設立時には、適正な人事評価に基づく社会保険庁の優秀なプロパー職員の登用、本庁・地方庁採用の固定的な区分の廃止、外部の有為な人材の幹部職員への採用を推進すること。

業務が、長期的正確性を求められることに鑑み、組織運営もそうした視点で行われなければならないこと。特に、人事も長期的視点で行われるべきであること。そのため、将来

的には機構の職員のキャリアパターンを構築し、これに基づく幹部人事を基本としつつ、必要に応じ、厚生労働省 I 種職員等外部の人材を活用すること。その際、厚生労働省との交流人事に当たり、上級幹部や役員への出向に関してはノーリターンルールについて検討すること。

政策立案部門と業務実施部門の連携は大事であり、今後ともそれが維持される工夫が必要であるとともに、業務全体を最適化していく視点で制度の運用が行われなければならないこと。

厚生労働省自体を、公的年金業務の「制度設計」及び「年金財政の管理・検証」についての責任と公的年金制度を運営する者としての管理運営責任とを一体的に果たすためにふさわしい体制とするとともに、政策立案、制度設計、実際の運用の連携が図られるようにすること。

以上の総括を踏まえつつ、年金業務・組織再生会議のご指導を賜りながら、新しい体制の構築に取り組んでまいりたいと思います。

以上でございます。

○間杉厚生労働省大臣官房審議官 官房審議官の間杉でございます。何とぞよろしくお願い申し上げます。

私どもも冒頭、新たな年金事業管理組織の検討について、お話をさせていただきますが、ただ今次官からもお話しさせていただきました総括、特に政策立案と実務との連携という点を私どもも十分に踏まえまして、この会議のご指導を賜りながら、厚生労働大臣の下で、車の両輪と言うべき制度設計、それから運営を行う新しい年金局の体制の構築に取り組んでまいりたいと考えておりますので、何とぞよろしく願いいたします。

私からは資料 2 でございます。

最初のページでございますが、今日は 3 点ご説明をさせていただきます。

第 1 点目は、年金事業管理組織についての厚生労働省としての基本的な考え方、それから 2 点目は、こうした基本的な考え方を踏まえ、今後厚生労働省が担う具体的な業務とその人員規模、そして最後に、厚生労働省として国民の信頼に応えます公的年金制度の運営を確保するための具体的な内容、この 3 点についてご説明申し上げます。

1 ページでございますが、従来公的年金制度の設計と年金の財政検証は厚生労働省の年金局、それから公的年金制度の管理運営は社会保険庁に分けられておりました。一方、ひるがえって考えてみますと、ただ今次官からもお話し申し上げましたように、厚生労働省全体として年金制度の設計と運営を一体的に取り組むという体制が必ずしも十分取れていなかったということは真摯に反省をしなければならないと存じております。

したがって、本来車の両輪と申すべき制度設計の責任、それから管理運営の責任、この両者を厚生労働大臣が最終的に負うことといたしたいと考えてございます。あわせて、こうした責任を果たすために、新しい年金局の組織体制を設け、公的年金制度への国民の信頼を確保することといたしたいと考えてございます。

また、公的年金制度に係る一連の運營業務を日本年金機構に委任いたしますことから、一番下の のアでございますが、日本年金機構に委任された事務の効率的で効果的な実施について、日本年金機構の理事長の手腕が最大限に発揮され、その責任が十分果たされるような仕組みを作る。それから、イといたしまして、日本年金機構の業務運営について、厚生労働省が、日本年金機構と問題意識を常に共有する、業務運営の改善に資する具体的な支援、あるいは問題が発生いたしましたときの迅速な対応など、日本年金機構が的確な業務運営を行えるような密接な連携を確保したいと考えてございます。

2 ページ目はこれを図示したものでございますので、飛ばしまして、3 ページ目にまいります。

公的年金制度の管理運営責任を果たすための国の基本的な役割といたしまして、ここにごございますように、まず第1点といたしまして、社会保険業務の運営を担う日本年金機構が適正に事務を行うようどのように支援をするかという点。

それから、第2点として、厚生労働大臣自ら公的年金制度の運営の根幹部分として行う事務がございますから、それを適正に実施するということがございます。

こうした国の基本的な役割を念頭に置きながら、社会保険庁の廃止に伴いまして、これまで社会保険庁が行ってきた業務を今後厚生労働省が担う業務と日本年金機構が担う業務に仕分けをする必要がございます。これを簡単な図でお示しさせていただきましたのが4 ページでございます。

4 ページでは、真ん中の点線の囲みの中が、今後厚生労働省が担う主な業務を表したものでございますが、日本年金機構の様々な事業の大きくりの目標の設定、あるいは実績の評価、あるいは業務・会計監査といった適正な法人運営を確保するための業務。それから2つ目に、その下にごございますような年金特別会計の管理。それから3つ目に、省令とか告示、あるいは基本的な通達の作成、あるいは個別の保険料とか年金給付などの最終決定といった年金制度・法令の適用・運用。システムの統括管理、それから情報公開でございますとか受給者動向統計、あるいは外国の保険者との調整、受給者の不服申立てに対する審査、市町村など地域との連携支援。こういったものが年金局に移管されるものと考えてございます。

こうした事務の移管ということを前提にいたしまして、粗々でございますが、人員規模を算出したものが5 ページと6 ページでございます。

5 ページは社会保険庁本庁から厚生労働省本省へ移管する業務と人員規模でございますが、平成20年10月現在、下にごございますように社会保険庁本庁に所属する1,018人のうち、厚生労働省本省へ移管される人員規模はおおむね180人程度と算出してございます。この数は、それぞれ上に法人運営の確保、特別会計の管理、年金法令の運用、システムの統括管理、その他といった大きな業務区分ごとに人員規模を積み上げたものでございます。なお、この数は現在社会保険庁が行っております実際の職員数を基礎として算出させていただいたものでございます。



次に6ページでございますが、6ページは社会保険事務局などから地方厚生局へ移管する業務と人員規模でございます。

下でございます平成20年10月現在、社会保険事務局などに所属いたします1万2,712人のうち、地方厚生局に移管される人員規模は約220人程度と考えてございます。

それぞれの業務と人員規模については、中ほど上からまいりますと、年金給付の処分決定に対する審査請求の対応業務がございますが、その部分として100人程度。2番目に市町村との連携ということで、市町村におかれまして年金委員でございますとか、あるいは市町村の法定受託事務などの事務で70人程度。それから3つ目のくくりといたしまして、国に代わって日本年金機構の職員が公権力を行使する場面が出てまいります、その認可業務として50人程度を見込んで算定させていただいてございます。

なお、一番下でございますが、現在総務省に設置されております年金記録確認第三者委員会に社会保険事務局から職員が本年3月末現在で110名程度出向してございますが、これについては第三者委員会の状況を踏まえまして、今後総務省とも十分検討させていただきたいと考えてございます。

次に7ページでございます。

従来の社会保険庁と私ども年金局の役割分担に対する反省を踏まえまして、厚生労働省といたしまして、改めて公的年金制度に関する政策の立案部門と業務運営部門の連携が非常に重要であるということ再認識し、こうした連携を効果的なものとするように工夫を凝らしたいと考えてございます。

第1に、国民の声を活かした公的年金制度運営を行ってまいりたいと考えてございますが、具体的には7ページでございますように、厚生労働省が設定する目標、あるいは実績評価について、被保険者、受給者、あるいは事業主といった関係者からのご意見も日本年金機構の運営に反映させるという仕組みを作ることを検討してございます。

あわせて、この仕組みの中には、業務運営を行う日本年金機構、運用側から厚生労働省にこうしてほしいという業務改善、制度の運営改善に関する提案というものは是非盛り込みたいと考えてございます。

第2に、8ページでございますが、社会保険オンラインシステムの統括管理についてご説明をさせていただきたいと存じます。

システムに関します厚生労働省と日本年金機構の役割に関する基本的な考え方といたしましては、やはり現場でございます日本年金機構がシステムの開発、管理、運用の実務を担う。厚生労働省は、制度運営者としての管理運営責任を果たすための統括管理をするという関係であるというように整理をしたいと考えてございます。

このため、厚生労働省といたしましては、制度改正あるいは業務改善などの諸課題に、システム開発がきちんと対応しているかどうかといった点を主眼に、点検をするということを考えてございます。

それから、厚生労働省、日本年金機構、その他の外部の有識者で構成をいたしますシス

テム開発委員会を設けまして、システム開発の企画段階の計画、予算要求、開発内容の確定にわたって協議し、決定をすることといたしております。

あわせて、このシステムの統括管理部門でございますが、これは日本年金機構のシステム部門が置かれる庁舎に常駐するということを考えてございまして、システム問題に關しまして両者の密接な連携を図れるように対応してまいりたいと考えてございます。

更に、専門性の高い人材を確保するために、厚生労働省と日本年金機構のシステム部門によって相互に人事交流をするということも検討してまいりたいと考えてございます。

1枚飛ばしまして、10ページでございます。

年金給付の裁定などに対する不服申立てについての審査は、従来ここでございますような都道府県の社会保険事務局に配置されております社会保険審査官が対応してございましたが、審査はやはり地方ごとに分量などにばらつきがございます。したがって、審査請求に係る業務量を適正配分する観点から、社会保険審査官をブロックでございます地方厚生局に再配置をし、不服申立てを国で確実に受け止める、国民の立場に立ちました公正な判断を迅速に行えるような体制を作りたいと考えてございます。

最後に、11ページでございますが、年金事業運営に關しまして、市町村など地域と日本年金機構の年金事務所が連携できるような体制を、是非とも国としても支援をしていきたいと考えてございます。これまでも市町村や関係行政機関、民間団体などと連携を図ってきてございますが、例えばその中で学生が納付する保険料に関する特例制度の創設でございますとか、あるいはコンビニでの保険料の納付ですとか、様々なご提言を賜ってまいりました。これからも、制度運営と制度設計の連携によって様々な改善が図られますように、従来以上の連携を確保してまいりたいと考えてございます。

若干長くなりまして、申し訳ございません。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、2点について、関連がありますけれども、ご意見なりご質問がありましたら、お願いいたしますと思います。

岩瀬委員。

○岩瀬委員 資料1についてちょっとお聞きしたいのですが、私がこれを拝見した感想は非常に平板という感じがして、他人事のような印象を受けました。本当に反省しているのか、本当に総括したのかというのは、非常に疑問です。反省の基礎となるべき事実にかなり誤認があるのではないかと思われまますので、そこはもう一度ご検討いただいた上で、文言の変更も含めてちょっと考えていただきたいと思ひます。

1つは、2ページ目にあります三層構造の部分と幹部人事の話ですけれども、これは社会保険庁の幹部人材の育成の配慮が十分でなかったのではなくて、全くやってこなかったということだと思ひます。

それと、登用される幹部のポストが固定化されているから三層構造が生まれたというのではなくて、きちんとした現場の管理を社会保険庁がやってこなかったからこそ、三層構

造が生まれて、それがずっと続いてきている。

最近、私が社会保険庁の関係の資料で読んで非常に驚いたのは、ちょっと長くなって申し訳ないのですが、自治労国費評議会10年史という資料があるのです。これは自治労国費評議会が出している公式資料ですが、これを読めると、とてもではないけれども、現場できちんとした人事が行われていた、ガバナンスが効くような管理が行われていたとは思えないわけです。

ということが書いてあるかという、厚生大臣の辞令を持って現場の事務局の課長なり事務所に赴任した人たちを天下りだと言って、とにかくこの地を踏ませるなどと言って追い返す、そういうことをやっているわけです。毎月1日は天下り反対デーとしてワッペン闘争をしたりとか、あるいは選挙が近づくと組合が全員一丸となって選挙運動に突入して、自分たちの組織内候補を当選させたということが書いてあるわけです。厚生大臣の命によって赴任しましたという課長に対しては、高圧的な態度だと、謝罪をしろと言って、その場で謝罪文を書かせて読ませたりとか、そんなむちゃくちゃなことをやっているわけです。

こういう実態を当然厚生労働省は分かっていたはずだと思うのですが、何もしてこなかったというのは、厚生労働省の責任はすごく大きいと思うのです。そういう意味では、この4ページ目の社会保険庁のガバナンスが効かなかったのではなくて、厚生労働省のガバナンスが全く効かなかったということではないかと思うのですけれども、この点についてちょっとお考えをお聞きしたいのと、これは今のサービス違反行為調査と関連すると思うのですが、きちんと10年史という組合の文書があるわけですから、サービス違反行為調査の再調査も含めて示していただきたいと思うのですが、その点についてちょっとお考えをお聞かせいただけますか。

○江利川厚生労働事務次官 今の2点についてお答えしますが、まず社会保険庁幹部人材の育成という観点からの配慮は不十分だったということは、全くやってこなかったのではないかというご指摘でありました。これは私どもの過去の人事の記録を見ますと、例えば社会保険庁経験者というのは事前に社会保険庁の中の他の部局をやっているとか、あるいは国民年金創設時には都道府県の課長に出た人たちもいるわけですが、そういう人たちが社会保険庁の中で仕事をしているとか、ある程度経験を持った人を配置している。ただ、それが十分かという意味で言うと、全然私は十分だとは思っておりません。ただ、全くやってこなかったかという、全くということでもないのではないかという気持ちでそう書きました。それが1点目です。

2点目は、辞令は、社会保険庁長官の辞令は厚生労働大臣が出しますが、社会保険庁の中の職員の辞令は社会保険庁長官が出します。ですから、これはそういう意味では社会保険庁の中のガバナンスの問題でありまして、そういう意味での整理でございます。

○本田座長 どうですか、今ので。

○岩瀬委員 理屈は分からないでもないですが、しかし現場に行って、空港でのぼ

りが立って、あるいは赴任しようとするエレベーター前で囲んで、とにかく帰れと。そういう実態は、当然社会保険庁にも報告はあるでしょうけれども、厚生労働省の年金局にも報告はあったと思うのです。これを社会保険庁が辞令を出すのだから、社会保険庁がやっているのだからといって、厚生労働省が全くタッチしてこなかったということが問題の根元にあるのではないかと思います。

それともう一つ、先ほどのことと言えば、予算は厚生労働省の予算から出ているわけですね。違うのでしょうか、社会保険庁の予算ですか。元々は厚生労働省の予算と考えていいのではないのでしょうか。つまり、特別会計からも当然出ているわけですから、厚生労働省の予算だと思うのですけれども。あと身分は国家公務員ですね、自治労国費評議会の職員にしても。あと、業務上の指揮監督は都道府県知事となっていましたけれども、都道府県の知事は業務が分からないわけですから。社会保険庁が服務規定に基づいて処分などを行ってきたということで、実態は社会保険庁が管理しないといけないし、管理する仕組みにあったと思うのです。それをこういう本当に不当行為とか不法行為を、何も処分をしないで黙認してきた、あるいは放置してきた、社会保険庁と厚生労働省の責任は非常に重いと思いますので、これは社会保険庁のガバナンスではなくて、やはり厚生労働省全体のガバナンスと書き換えるべきではないかと思うのです。

○江利川厚生労働事務次官 ご指摘の趣旨はよく分かりますが、私どもの認識ですが、都道府県の課長で行っている多くの方は、先ほど申し上げました社会保険庁採用のⅡ種の人たちです。それが課長で行っているわけです。そのⅡ種、Ⅰ種で採用された方々の中に、社会保険庁中央で採用された人と地方で採用された人がいて、その間の連携が非常にまずかった。ただ、この着任に至る行動で、なかなか座れないと業務ができないことについては、これはもちろん社会保険庁はある意味で責任があるのでやらなくてははいませんが、厚生労働省としてもこれで良かったのかと言えば、私は反省する点があると思います。

それはなぜかという、社会保険庁の幹部には厚生労働省採用のⅠ種の人たちがいるわけです。地方には行っていなくても、いるわけでございまして、そういう人たちがそういう問題に腰を据えてやるような形の人事をなぜやらなかったのかという意味では、反省する点があると思います。

○岩瀬委員 この文書の中に、厚生大臣の命によって赴任しましたということが書いてあるのです。

○江利川厚生労働事務次官 それは違うと思います。

○岩瀬委員 そうですか。分かりました。

○江利川厚生労働事務次官 それは確認してもいいですが、多分設置法上の人事権でいうとそこまでなっていませんので。

○岩瀬委員 でも、最近はいわゆる厚生労働省採用のⅠ種キャリアでも行っていますよね。

○江利川厚生労働事務次官 地方自治体に。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 今のは恐らく社会保険事務局長として厚生労働省

のⅠ種採用が、これは組合との関係でしばらく行けなかったのですが、国民年金創設当時は都道府県の国民年金課長へ行っていたのですけれども、その後しばらく途切れまして、再開しようと思ったのですが、組合との関係で行けなかったと。最近いろいろなこういう問題が起こってきて、ここ確か3年ぐらい前からだと思いますが、Ⅰ種の職員も都道府県にある社会保険事務局の局長として行くようになったということです。ただ、そのときの辞令は、あくまでも社会保険庁長官の辞令で行っています。

○本田座長 今の点に関してですけれども、本質は厚生労働大臣の名前の辞令だったからとか、社会保険庁長官の辞令だったからということをおっしゃっているわけではないのでしょうか。そこはちょっと誤解しないように。皆さんの方もせっかくこういう反省をされているとすれば、形式的に社会保険庁の辞令だったからではなく、まさにこの年金問題というのは厚生労働省の、国にとって大事な仕事であると、そういう観点からおっしゃっていると思いますけれども、そういうことでよろしいですね。

岩瀬委員 ありがとうございます。

○岸井委員 それと関連でちょっといいですか。

2点ばかりちょっと確認ですけれども、資料1で、今度の年金記録問題はいろいろと聞けば聞くほど、将来時間が経てば経つほど、これは大変な問題になるという意識がどこかに必ずあったと思うのです。そういう認識があったかどうかということと、そういうことの認識があって、何か改善しようという動きがあったのかどうか。この辺の事実関係をちょっと確認したいというのと、2点目は、この資料1の職員団体の活動に関する記述の部分について、これは職員団体が一応了解している線なのでしょうか。これは全く関係なく……、5ページです、職員団体の活動云々。こういうことだろうとは思っていますが。

○本田座長 ちょっとごめんなさい、今岸井委員がおっしゃった2点目、この文書を労働組合も了解しているのかということですか。

○岸井委員 共通認識といいますかね、いちいち見せて了解を取ったとは思いませんが。

○本田座長 そういう意味です。形式的に組合と事前にやったのかどうかというのは非常に大きな問題で、私はやるような問題ではないと思いますけれども、そういう意味でお答え2点お願いします。

○江利川厚生労働事務次官 後者のことについては、これは前回のこの場で厚生労働省事務次官としてどう反省しているかということでございましたので、私の方の責任で書いておりまして、組合に見せているとか了解を取っているということはありません。

それから、初めの方の問題ですが、年金記録についてきちんとしなければいけないという気持ちは、私はずっと持っていたと思います。それが昭和37年ごろからでしょうか、コンピュータの記録化ということが、3ページの終わりぐらいから、厚生年金保険は昭和37年から磁気テープ化を始めたとか、昭和59年から国民年金のオンラインシステムをやったとか、これは記録管理が大事であって、きちんとしなければいけないということでやってきたわけでありまして。

ただ、それから更に基礎年金番号は平成9年に始めまして、個人に一番号になったもの  
ですから、これで職業が変わっても、会社が変わっても、例えば厚生年金から国民年金に  
移っても、記録管理を一貫して個人に着目してできるようになるということで、基礎年金  
番号を入れての記録管理に入っていったわけでございます。

ですから、きちんと記録管理をしなければいけないというのは当然思っていたわけであ  
りますが、例えば昭和37年のときの電算機の処理能力とか漢字が入らないとか、そういう  
中でやっていたので、電算処理に不正確があって、その不正確を基本的には基礎年金番号  
で一人一番号になったときにきちんと直していこうということでやったわけですが、これ  
が全部直り切っていなかったということでもあります。

それは原簿に当たっていてもなかなか読めないものがあるとか、それからもう一つは、  
これはある意味でまた問題だと言われているわけですが、60歳になって年金支給対象者とな  
るときに申請をするわけですが、そのときにあなたの年金記録はこうですかと確認をし  
ていくわけです。そうすると、ここは穴が開いていておかしいとか、この時期は国民年金  
に入っていたはずだとかそういうことがあれば、持っている記録を突き合わせながら穴を  
埋めてやっていくので、60歳になっている人の申請にうまく対応できれば、取りあえず今  
の時点で十分整理はできていなくても、最後はうまくいくだろうと思いつつながら処理をし  
ていたのではないかと。おっしゃった問題意識はずっとあって、正確にしなければいけない  
という気持ちは持っていたけれども、そこまで実態が伴ってこなかったということであり  
ます。

○本田座長 野村委員。

○野村委員 関連してちょっとご質問したいと思うのですが、今次官がおっしゃったとお  
り、3ページには記録の効率的な処理をしなければいけないという、そういうお考えから  
対処してこられたということは書かれているわけですが、言うまでもないですけれ  
ども、昭和59年というのは極めて遅いわけでごさいますして、これに至るに当たっては、い  
わゆるオンライン反対闘争というものを延々と経てきていると。このこと自体がもっと早  
く行われていれば、オンライン化が行われていれば、今日のような記録問題がこのよう  
な大掛かりな形で起こらなかったかもしれないという問題点は検証委員会の方でも指摘させ  
ていただいているわけですが、このオンライン反対闘争に対して解決を図るべく厚生労働  
省は何か努力をされたのかどうかということ、まず1点お伺いしたいと思います。

それから、もう1点、昭和59年でありますけれども、オンライン化をするに当たって当  
時入力されていたデータに不備があるということは、これはNTTデータの方々も承知を  
されておられて、それでフラグを立てたと。この事実までは確認されているわけですし、  
そのこと自体どなたも否定はされておられないわけでありまして。それに対して社会保険庁  
の方が、このデータは不備があるということは分かっているものの、即刻作業をしなければ  
いけないので、いずれ自分たちの責任で直すからとにかくデータを入れてくれと言われ  
たので、それを入力しましたというのがNTTデータの現時点における公式の見解とい

うことでありますし、社会保険庁もそういうように認識していると聞いているところでもあります。

このこと自体が極めて大きな記録問題を発生させたわけではありますが、その段階で補正作業を行っていただければ、早い段階で、お亡くなりにならないうちに記録を補正することができた方がたくさんいたかもしれない。この時点になって記録を補正しようと思っても、もう相当数の方が記憶が薄れていきますし、とてもではありませんが、お亡くなりになった方に聞くわけにはいきませんから、直らないという問題が起こっているわけなのですが、このフラグを立てたという事実と、それに対して社会保険庁の方が責任を取ると言いながら何もしていないというこの事実は、厚生労働省は認識されておられたのかどうか、それに対して厚生労働省は監督者として指示を出しておられたのかどうか、この2点をお伺いしたいと思います。よろしくお願いします。

○江利川厚生労働事務次官 誠に申し訳ないのですが、そこについては私はちょっとはつきり分かりません。オンライン反対運動への対応については、多分組合との交渉の中でずっと押され続けてきたのだと思います。

○野村委員 多分であれば結構です。今日のこの紙は何の事実も把握されないで書かれたということですよ。この2点は基本的にこの記録問題の根幹に関わる部分ですから、この部分についてどういう対応をされてきたのかという事実を教えていただかないと、抽象的なことを書いていただいても何もならないですよ。こここのところで厚生労働省が認識しながら何も対応しなかったのであれば、監督責任がありますし、認識できていなかったのであれば、認識できていなかったこと自体に監督責任があるということで、いずれにしてもこの責任は絶対に免れることはできないわけです。どちらかの責任なのですから、どちらの責任をお取りになるのかということを決めていただきたいと思います。

○江利川厚生労働事務次官 少し確認をして返事をします。

○本田座長 八田委員。

○八田委員 資料1の7ページから「今後の取組の基本的考え方」というのがあるのですが、ここの8ページに「必要に応じて厚生労働省I種職員等外部の人材を活用する」と書いてあります。では、社会保険庁自身でI種の職員を採用するということは、どこかに書いてあるのでしょうか。これは言わずもがなのことなのでしょうか。これが第1の質問です。

それから、第2の質問は、どのようなコンピュータのソフトを採用するかということが、記録漏れ問題を防ぐ上でも、またその他の様々な効率化の観点からも、最も重要であるにもかかわらず、NTTデータに厚生労働省からの天下りがあったということについての言及がちょっとここで見当たらなかったのですが、それはどうしてでしょうか。以上2点です。

○江利川厚生労働事務次官 1点目でございますが、社会保険庁は来年一杯で無くなりますので、新しい日本年金機構になって、今考えている中の一部に厚生労働大臣がやる、国

が責任を持って行っていかなければならない業務がありますが、そこは厚生労働省の中の一部になりますから、採用としては社会保険庁採用は無くなるわけでございますので、そういう意味で社会保険庁のI種採用のことは触れておりません。

それから、2点目のNTTデータへの天下りとの関係で何か問題があったかということでございます。私どもとしては、今回の年金記録問題については、社会保険庁で行われている業務であります。その業務に厚生労働省としては常に幹部を送り続けてきたと、そういう意味で、この業務について問題があるということで、社会保険庁本体業務との関係においての厚生労働省の責任というものを精査していったということで、そのことについては触れなかったということでもあります。

○八田委員 第2点は納得できません。私は、ソフトの不適正な選択が、記録漏れ問題の根底にあることだと思います。第1点についてですが、それではこれから社会保険庁の幹部というのは、少なくともI種相当の人を直接雇うのではなくて、これまでどおり厚生労働省のキャリアの方がガバナンスに責任を持つということなののでしょうか。

○江利川厚生労働事務次官 今の点ですが、基本的には新しい日本年金機構がこれから人を採用することになります。その日本年金機構の中で、しかるべき幹部を育てていくということをやっていただくことになると思います。それはこの中にもちょっと書いておまして、8ページの上から4番目の点でございますが、設置当時というのは移行期ですから、現在の社会保険庁にいる職員であるとか、あるいは地方庁にいる職員であるとか、あるいは外部の有為な人材を幹部職員に採用するというので、スタート時においても外部の人材も含めて考えていくということでもあります。

それから、その次の点のところの上から3行目の「そのため」というところですが、「将来的には日本年金機構の職員のキャリアパターンを構築し、これに基づく幹部人事を基本とし」と書いてございまして、そういう意味では日本年金機構が人を採用し、それで幹部を育てていくというのが基本だと書いているところでございます。

○八田委員 今までの問題点の1つが、社会保険庁に自分自身を統治する人材を置かずに、厚生労働省が送ってきたということにあるのだという明確な記述がないと思うのです。人数が少なかったということは書いてあるのですが、社会保険庁自身にもっと責任を持たせるべきだということは書いてないと思うのです。私は社会保険庁自身がそういう人材を抱えてこなかったことが非常に大きな問題だということは今後の対応のところでも、それから前のところでも、ご指摘いただければと思います。

○江利川厚生労働事務次官 書き方は足らなかったかもしれませんが、気持ちとしてはそういう気持ちで書いたつもりでございます。

○八田委員 そうすると、第2点の資料2の話になるのですが、ありとあらゆる反省にもかかわらず、厚生労働省が年金のシステムを実際には統括管理・監査するのだという4ページの表、そこにばかり対応がきているのです。まさに天下りをずっとやってきた、そこを維持したいということとしか見えないのです。



これは全く逆で、今度の日本年金機構に責任を持たせて、そこできちんとしたシステムを選ばせる、ただし、日本年金機構の理事長に関しては、駄目なことをやればその責任を問う。しかし、機種選択に関して口を出すようなことは、今までの反省に基づいて一切やらないと、やはりそういう言明が欲しいように思います。

間杉厚生労働省大臣官房審議官 本当にいろいろなお意見、ありがたく存じます。

私どもと申しますか、年金制度を作ってまいりますときに、本当にこういう制度設計をして、運用なりシステムといったものが本当にうまく回るのだろうかというのがいつも頭になければならないと思います。かつ、本当に運用がそれですべてできるとなりましたときにも、果たしてシステムの開発を考えましたときに、一体どのぐらいの準備期間があればいいのかという問題が次になります。

それから、3番目には、実際の施行に向けて、システムの開発というものが本当にうまく進んでいるかどうか。

そういった点で私どももこれまで以上に記録とかシステムとかというものについて、新しい日本年金機構と一緒にやりながら、やはり同じぐらいの問題認識を持たなければならないということを痛感させていただいて、こういうようなところになっているわけでございます。

ただ、実際には、機種の選定まで全部こちらがやるのかといいますと、むしろ先ほどの図にも出てまいりましたけれども、そこは共同のボードのようなものも作りまして、やはり日本年金機構の意向というものを最大限に尊重されるような枠組みの中で、私どもが要所所の点検ができると、そういう仕掛けを作っていきたいと思っている次第でございます。

○本田座長 今の点、分かりましたか、八田委員。ちょっと言葉の違いで、皆さんの感覚とどうしても合わないのですよね。例えば、先ほどのI種というのは、今は国家公務員ではI種だけれども、少なくとも頂いた資料でいきますと、新しい日本年金機構においては総合職なりでちゃんとキャリアが育つようにしますと書いてあるわけでしょう。それを年金局はI種がありますけれどもという説明をされると、非常に感覚のずれがあるのです。なおかつ、今の2番目の質問も、皆さんは最初の1ページ目に「機構の理事長の手腕が最大限発揮され」と書いておられるわけですよ。管理という言葉に引きずられるのではなくて、新しい日本年金機構はこうすると、それを言わないと、言葉面でいくと何となくずれてしまうので、誠に失礼な言い方ですけども、若干言葉で認識がずれているような感じがしてならないのです。

後ほどシステムの問題はまた別途あると思いますけれども、まさに日本年金機構自体がちゃんとやっていけるように、もちろん法律上、厚生労働省の責任があることはちゃんとやるけれども支援の方に回っていきます、というのが資料かと思って読んだのですけれども、ちょっとお聞きしていたら何となくずれているような感じがしたものですから。

○間杉厚生労働省大臣官房審議官 申し訳ございません。今の座長のご指摘のとおりでござ

ざいます。

○本田座長 それでは、斎藤委員。

○斎藤委員 今システムに関してのご懸念を伺いまして、大変安心をいたしました。これからはシステムというのが大変重要であるということは申すまでもありませんけれども、今のお話を伺っておりまして気になりましたのは、監督を十分にしていきたいという、割と第三者的なご発言があったのがちょっと気になりました。

それと、資料2の8ページのところで、「民間のIT部門の実務担当者を職員として中途採用することを検討する」と書いていらっしゃる。その辺りがちょっとシステムに関してどのようにお考えなのかよく分かりません、混乱いたしました。

国が予算を持っているということは、システムの方向性を決めるわけです。ということは、プロジェクトマネジメントのトップの方が判断をなさるわけで、プロジェクトマネジメントのご経験のある、非常に高度な専門性のある経験のある方が外部から入ってこない、システムの有効な開発というのは無理だと思うのですが、実務担当者レベルを採用するというのはどのようにお考えなのか、その辺りがどうシステムについてお考えなのかよく分からなくなりましたので、もう少し詳しくお話しただけたらと思いました。

○間杉厚生労働省大臣官房審議官 大変恐縮でございます。

このところは、確かに役所の中には官房長が全体のCIOの責任担当ということにはなっておりますけれども、しかし実際は、官房長がすべてのことに目配りをしていくというのは、これは現実問題としてもなかなか難しゅうございます。

したがって、私どもが基本的に考えてございますのは、日本年金機構の方にCIOの、これもこの後ご説明があるかと存じますけれども、理事のような形でシステムの専門家にご参加いただくというところを大きな目玉にいたしまして、CIOの補佐官ということで外部の専門家の方に是非ここは日本年金機構の方にご参加いただいて、そこを中心に様々なことを回していくということを考える必要があるのではないかと思っている次第でございます。

○本田座長 これも用語の違いなのです。実務担当者ではなく、専門家と書いていけば今のご質問にはならないのです。

○間杉厚生労働省大臣官房審議官 縷々至りませんで、申し訳ございません。

○斎藤委員 補佐官のことは前から伺っていましたが補佐官のレベルの方となると、本当に高度な知識と経験をお持ちの方で、年収1億でもなかなか日本国内では探すのが難しいような人物になると思うのです。そこに「実務担当者」というご発言だったので、あれと思った次第でございます。

○本田座長 ただ、1億もとらなくても、優秀な人はいますから。これはまた誤解を受けてはいけません。

○斎藤委員 すみません。

○大山委員 厚生労働省の年金局と、それから日本年金機構の連携に関わる質問で、特に

制度改正に関わるシステムの開発に関して認識をお聞きします。従来はデ通サ、データ通信役務サービスという形を採っていたと、担当していた業者の人たちから伺っています。補佐官の人たちにも確認したことです。制度変更が予定されているときは、事前にソフトウェアの追加や改修をする準備に入っていたと伺っています。実際には国会での審議によっては、準備したソフトウェアを使わない状態が起こることもあったようです。これはまさしく前もって開発を始めているということであると思います。

このような準備はデ通サの範囲だったのでできたと思うのですが、今般、この契約を解消し、なおかつシステム開発については通常の政府の調達ルールに則っていただくとして、年金局と日本年金機構との関係に関する考え方をお聞きします。調達ルールからは、制度が決まって、実施時期を後ろに何年かある一定の期間をおいてから動かすというようなことをしない限り、ソフトウェアの準備を含めた対応はこれからできないと思うのですが、この件についてどのようにお考えになっているのでしょうか。

○間杉厚生労働省大臣官房審議官 ご指摘のとおりだと思います。特に、年金制度というのは制度改正の中身も複雑になってまいっておりますし、今ご指摘のように、必ずしもこの時期というように想定をいたしましても、国会審議の都合などでそこに施行が収まらないということもございますので、できるだけあらかじめ準備期間というものを見込んでいたすようにしてございますけれども、ご指摘のような問題があるということは重々承知してございます。

○大山委員 問題があるということの認識ではなくて、どう対応するかということを知りたいのですが。

○間杉厚生労働省大臣官房審議官 したがいまして、あまり施行は無理があるような施行時期をまず組まずに、そこはこれからも日本年金機構とよく相談をしながら、施行期日を決めていくということだろうと思います。

○大山委員 その回答で結構だと思うのですが、そうすると、今まではなぜ無駄なお金がかかるのが分かっていたのにやっていたのでしょうか。この点に対する回答はどのようなのでしょうか。無駄を承知でやっていたのということになってしまうと思います。事実、その例があるようですので。

○間杉厚生労働省大臣官房審議官 恐らく今のお話は、具体的な事案があつてのお話だと思いますので、一般論でお答えするのも誠に申し訳ございませんので、改めまして今の社会保険庁とも少し事案を確認いたしまして、考え方をお話しさせていただきたいと存じます。

○野村委員 資料2の関連のところでお伺いしたいのですが、5ページのところなのですが、今回ご指摘いただいております内容からいきますと、現在社会保険庁の本庁でお働きになっておられる方々の中から約180人程度の方を厚生労働省の職員として移管させるというご指摘かと思うのですが、この方々は厚生労働省に移られた後は、恐らく年金局の職員という形になると思うのですが、この方々はもうその段階から年金局の全部の業

務に溶け込んだ形で業務をやっていかれることになるのか、それとも同じ局の中に旧社会保険庁というような形で、この方々が別置きになって仕事をしていくという形になるのか、そこはどのように整理されているのでしょうか。

時間とともにだんだん人が入り交じっていくということは分かるのですが、当面のところでこの方々は年金局の中でどういう位置付けの方々として整理されておられるのでしょうか。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 今の実際の人事が、厚生労働省の保険局というところと年金局というところに、I種という、先ほどから言っていたキャリアを除きますと、社会保険庁の人間が来てやっているというのが今の姿です。ですから、財政ですとか制度設計ですとか、あるいは企業年金とか国際年金協定とかそういうのを、今、年金局の方でやっているのですが、そういうところをやる部門と、今度社会保険庁関連のこういう業務をやるところができると。

それから、この次の6ページ目に、地方の方で審査請求とか市町村との連携ですとか、こういう国がやらなければいけない事務の認可だとか何とかというのが出てくるわけです。ですから、年金制度として見ますと、そういう1つ人事のグループというようなものがだんだん形成されてくるのだらうとは思いますが、そこは人事の話ですから、今は保険と年金の間を回っていたりする人もいますので、その辺の組み方をどうするかというのは、今後厚生労働省の中で人事政策として考えていくような話になるのだらうというように、今のところは思っているということでございます。

○野村委員 そうなりますと、この新しい業務に対して、これまで厚生労働省のI種キャリアの方々というのは、今まで全くこのことについてお仕事をされてこられていませんので、果たして管理能力を持っていると言えるのでしょうか。

宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 今現在で社会保険庁に行っている人間が、例えば運営部の方の企画課長ですとか年金保険課長というところには今も行っていて、ここで省令・告示とか基本通達、あるいは徴収事務とか、そういうものについての責任者としてやっているというような事実は今もございます。

○野村委員 その方々がそのまま移ってきて管理をするということなのですね。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 そのまま移るのか、あるいは過去において社会保険庁で課長補佐や企画官のような経験のあった人間が就くかというのは、そこは人事の問題だらうと思います。

○野村委員 一言だけ申し上げますが、その方々が管理できていなかったというのが、この資料1の結論ですよね。

○江利川厚生労働事務次官 今の話でなくて、過去においてですね。

○野村委員 今はできているという。

○江利川厚生労働事務次官 今は記録の整理について一生懸命やっているわけでございますので、それから地方事務官が無くなりまして組合交渉なども無くなっているわけですし、

組織や体制が大分変わっているわけでございます。それから、I種職員もちょっと数は覚えておりませんが、四、五十人ぐらい社会保険庁に投入しております、そういう意味では従前と違って厚生労働省を挙げて取り組んでいるつもりでございます。

○岩瀬委員 今のことについて私はちょっと意見を言いたいのですけれども、記録の問題というのはかなり長い年月の中でおかしくなっているわけで、今確かに有能な人たちが厚生労働省から社会保険庁に来ていても、それで果たして本当にできているかと。一生懸命やっているのは一生懸命やっつけらっしゃるとは思いますけれども、そんなことではできないぐらいひどいわけです。だから、今も昔も僕は決して変わらないと思います。気持ちは随分前向きに一生懸命されているのかもしれませんが、管理ができているかという、僕は十分には管理できていないと思います。

それは、やはり監視委員会とか作業委員会でいろいろヒアリングをしますけれども、記録の問題について十分納得のいく説明はまだ受けていない。とてもではないけれども、十分できていないということだけは、はっきり申し上げたいと思います。

もう1点お聞きしたいのは、資料2の10ページ目に書いてある国民に対する不服申立ての窓口整理に関してなのですけれども、社会保険審査官は無用の長物であって要らないのではないかと思うのです。しかも第三者委員会がある以上は、そこが十分代替がきくわけですから。国民の立場に立って公正な判断を行ってきたとは、とても思えないわけです。窓口で全部追いつ返して、まともな審査をしてこなかった。こういうものを残すということは、新しい組織を再生していく上でむしろ弊害になるのではないかと思うのですけれども、これは是非とも考え直していただけないかというお願いでございます。それについてちょっとご意見いただけませんか。

○間杉厚生労働省大臣官房審議官 社会保険審査官というものの資質に関して、やはり様々なご指摘があるということは、私どもも重々理解しているつもりでございます。現在、行政不服審査制度の見直しが総務省を中心に行われてございますけれども、その中で社会保険審査官という資格を廃止して、社会保険審査会への審査請求に一元化をするということが検討されていると私どもも聞いてございます。

そのときに、社会保険審査官というのは今度は自らが判断を下し審議をするということではなくて、むしろ社会保険審査会の手足としてと言うと言い方が悪うございますけれども、再調査をやるという位置付けに、これは政府全体で大きく変わると。まだ確定ではございませんが、そういう検討が行われているということでございます。

したがいまして、そういうものとして、今後総務省との話合いで、位置付けてまいりたいと思いますし、それから資質の問題というのは私も非常に問題があるところもあると思いますので、これは全体の人事の中で是非、そういう国民との第一線の窓口に立たれる方ですから、何とかその質を確保したいという気持ちを持ってございます。

○岩瀬委員 もう一点、民間の方を採用して審査官にするという構想というのはおありなのですか。

○間杉厚生労働省大臣官房審議官 率直に申し上げて、まだそこまでは至ってございませんが、全体の日本年金機構というもの、それから国、あるいは年金局というものの中で、これからまさにこちらの方で厳密な採用基準ということをご議論いただくわけですし、その中で現行の職員、あるいは新しく外から血を入れるということも、様々なことを考えていかなければならないのではないかと思います、この問題としてはまだそこまで至ってございません。申し訳ございません。

○野村委員 申し訳ありません。先ほどの話の続きなのですけれども、今の年金記録問題というのを一生懸命やっておられる厚生労働省のキャリアの方がいることは私も承知していますし、具体的なお名前もよく存じ上げていますが、その方は日本年金機構に行かなければいけないのではないのでしょうか。

その方々を厚生労働省に戻して、この方々が専門家なのだからというのはちょっとロジックが違って、むしろ厚生労働省の中に戻ってきた業務を責任を持ってやる人というのを育てておかないと、これは管理できないのではないかと思います。これは現場にいて張り付いている人たちは、日本年金機構で働いていただかなければいけない方々だと私は認識していますので、そういう意味では、引き取ったお仕事を管理する人は、現厚生労働省の中にいなければいけないと私は思いますが、そういう方々は年金局の中で私は一度もお目にかかったことがないので、恐らくガバナンスができないのではないかと思います。

○本田座長 時間が残り少ないですけれども。

○大山委員 簡単に1つだけ、30秒ぐらいで終わります。

村瀬前長官が社会保険庁のいろいろな問題があるときに、「社会保険庁は変わります」というメッセージを出して努力なさったという記憶がありますが、今日のお話を聞いていると、変わってほしいのは厚生労働省なのかもしれないという印象を持ちます。

少なくとも年金局が変わると言うのを言うことが大事で、そのメッセージが今日のこの紙にあれば、皆さん納得なさっていたのではないのでしょうか。そのところの意識が、どうもまだ違うのではないかとこのように聞こえます。これは私の印象ですが、是非その辺も頑張っていたきたいと思います。

○本田座長 私も、質問する時間が少ないので1つだけ。

先ほど出た4ページ、5ページ、6ページ、8ページなどをぱっと見た感じですがけれども、ここに人数が書いてありますけれども、これは非常に大事なことで、例えばシステムになぜ40人要るのかと。今現在こういう人がいますから、それをそっくりこのままとおっしゃいましたけれども、この会議は厚生労働省の人員まで精査するわけではないのですけれども、ここの問題についてはここで出してこれがひとり歩きしないようにしなければなりません。率直な印象を申し上げれば、私は民間経営から考えて、仕事のやり方からいって、会計の管理、システム統括管理は、かなり過大な人数ではないかと。どうやって分担するかで、特にシステムについては、日本年金機構の方でかなり業務を行うということになれば、これだけいるのかという感じがありましたので、これは1つの参考資料でしょう

から、更に検討をよろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは、まだご質問があるかと思ひますが、次に年金問題についての現在の取組体制と今後の取組と、公的年金制度の将来像についてご説明をお願ひしたいと思ひます。

なお、年金制度については、現在、社会保障国民会議で議論されているところでございます。社会保障国民会議で提出された同会議での大きな意見を取りまとめたものについては、事務局から参考資料2として配付されておりますので、併せてご参照いただければと思ひます。

それでは、よろしくお願ひいたします。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 それでは、資料3については、私の方からご説明させていただきます。

資料3のまず3ページのところに、今の年金記録管理の現状、これはもう皆さんご存じのとおりでございます。

まず、平成9年の基礎年金番号創設までの間に3億件の記録があったということですが、この3億件のうち2億5,000万件については、上の方の現存者1億人に統合されているわけですが、一昨年の段階でこの5,000万件が未統合になっているということでございます。この統合作業というのを今進めているということでございます。

去年の7月に政府与党協議会のまとめがあって、本年3月14日に年金記録問題の関係閣僚会議で今後の工程を作って、そこで進めているということでございます。それについて、今現在どのような人員体制でやっているかというのを、最初の1ページのところに、年金記録問題についての現在の実施体制ということを書いてあります。

左の方に、平成19年度の主な取組ですが、5,000万件の突合せ、加入記録のお知らせ、それから5,000万件の記録内容の解明、それから相談の充実などの取組を行ってまいりました。

この取組にどのような体制で臨んでいるかというのが右のところでございます。実施体制でございますが、大臣の下に厚生労働省を挙げて組織を作って取り組んでおりますが、社会保険庁の職員のうち、今現在どのぐらいいるかということでございますが、3月の特定時点での調査ということと言いますと、社会保険庁の運営部、業務センター、その真ん中の大臣、長官の下のところですが、本庁定員925人ですが、正規職員の約400人が取り組んでいると。それから、下のレベルの地方の社会保険事務局と社会保険事務所では、正規職員約5,600人、謝金職員約3,100人が年金記録に当たっているということでございます。

ちょっと吹き出しで書いておりますが、地方の人員では元々2,400人は年金相談、記録関連の業務に携わっているところですが、3,200人について他の部署から振り分けて今この業務に当たっているというような形になっております。

その右のところにありますような業務に当たって、いろいろ正規職員だけでは対応できないものですから、外部委託とか派遣職員を多数活用しています。上から2番目の電話相談1,340席については、2,000人規模のオペレーター、それからマイクロフィルムの磁気媒

体化で900人などやっております。

このような形で今進めているということでございます。

これが年金記録問題について今後どう進んで、日本年金機構の設立との関係はどうかというところでございます。

2ページ目に今の工程が示してあります。

まず、左上の主な取組ですけれども、平成19年度中には結びつく可能性の高い方についての「ねんきん特別便」、1,030万人分を送付しました。それから、平成20年度、受給者、それから加入者、約1億人弱ですが、今後こちらの方にも全員にお知らせをするということを考えております。

それから、相談体制の確立を図っていくと。もう始まっているわけですが、きめ細かな体制を組んでいくとともに、今後記録を解明しなければならないというようなものがございます。2,000万件少々ございます。これについて、住基ネットを活用してやっていくとか、旧姓履歴データをお知らせいただいて、それを突き合わせ整備していくとか、そういったような解明作業をやっていくと。

それからもう一つ、コンピュータ記録と台帳との突合せということで、平成20年度は3,000万件の国民年金特殊台帳の突合せをやりますが、あとは厚生年金のサンプル調査なども実施しているというようなことでございます。

これらの実施体制、一番下の四角の中ですが、正規職員は平成19年度に引き続き、他の業務の実施を臨時に抑制して人員を振り向けると、それか先ほど説明したのと同じように、謝金職員、派遣、外部委託を活用するというところだろうと思っております。

これらの取組は平成20年度に集中的に実施していかなければならないということですが、平成20年度以降も継続する可能性がある取組としては、ここの真ん中に括弧でくくってありますが、主にこの3つを想定しております。

各種取組を行っても、本人の特定が困難な記録について、事業所や市町村に照会していくということ、なお特定が困難な記録について、例えば公示などをやっていかなければならないのではないかとということ、それからコンピュータ記録と台帳記録が必ずしも合っていないところを直すというその突合せの検討、こういったことが平成20年度以降も継続するのではないかとということでございます。

現段階で、具体的な時期でどのように片づくかということは、これは今後進めていってということになるのだと思うのです。定量的な分析はできておりません。したがって、我々としては、一人一人の年金記録が正しく点検されるように全力を挙げて取り組んでまいりたいということ考えているところです。

なお、一番右のところの平成22年1月の日本年金機構設立であります。年金記録の適正確保、これは原簿の管理は厚生労働大臣にありますので、管理責任は厚生労働大臣の下に年金局の方で対応するだろうと。ただし、具体的な事務処理については、実際に記録を扱う日本年金機構の方において対応していただくというようなことになるのではないかと



思います。

日本年金機構の設立後もこの記録問題が尾を引いてしまって、それに定員を要するのではないかということですが、まだ時間があるので予測できませんけれども、我々としては一般論としては、そういった業務については臨時の業務というような扱いということで、暫定的な有期雇用や派遣、委託などの人員などで、業務量の臨時の増があるような場合は、そういうことで対応したいと考えているところでございます。

以上でございます。

○本田座長 もう一つ、よろしく申し上げます。

○間杉厚生労働省大臣官房審議官 恐れ入ります。私どもからの最後でございますが、資料4、先般委員の先生の方から、現在、公的年金制度の在り方に関しまして様々なご議論がなされているということについて、お求めがございましたので、様々なご意見、あるいは政府の取組状況について、簡単でございますが、ご説明をさせていただきたいと存じます。

1 ページでございますが、これは確認でございますが、公的年金制度については平成16年に制度改正を行いました。平成16年改正と申しますのは、これまでは5年に1回給付と負担を見直して、その都度、保険料を上げるということでやってまいったわけでございますけれども、基本的にそうした考え方を抜本的に改めまして、保険料水準の上限を固定した上で、基本的にその範囲で給付を賄うという考え方に大きく転換をしたということでございます。

そうした年金制度の基本フレームに沿った財政状況であるかどうかということについて、法律に基づきまして5年ごとに財政検証を行うということでございまして、現在平成21年度の初めての財政検証に向けまして、専門家の方々にもお入りいただきまして、作業を進めているところでございます。

残された課題ということで、下の方にございますように、この平成16年改正の基本フレームの重要な要素でございます、基礎年金の国庫負担の2分の1への引上げということがございます。国庫負担の引上げについて、平成17年度以降2分の1に向けて毎年度段階的に引上げを行ってきてございますけれども、なお2分の1に向けての所要額が約2.3兆円という大変大きな財源が必要でございます。

それから、下の方にございます、併せての課題でございました被用者年金制度の一元化、これについても昨年の通常国会に係る法案を提出させていただきました。それから、厚生年金のパートへの適用拡大ということについても、対応策を同じ法案の中に盛り込ませていただいたところでございます。

それぞれの課題に対しまして、現在国会の方で継続審議という扱いになってございます。今、国会にご議論をお願いしているところでございます。

2 ページから4 ページはそれぞれの内容でございますので、後ほどご参照賜ればと思います。

5 ページでございますが、ご指摘がございましたように、公的年金制度の在り方について、様々な提言あるいは見解が示されてございます。上の方から年金制度に関わりの深い経済界、あるいは労働界からのご提言、それから新聞など報道機関、それから各政党のマニフェスト、あるいは国会議員の先生方からなど、様々なご提言があるわけでございます。

6 ページでございます。こうした提言の中身について、非常に大きくくりで恐縮でございますけれども、幾つかの観点から申し上げさせていただきますと、上の方からまいりますと、まず1階部分、基礎部分については税方式とするというご提言と、それから社会保険方式を維持するという大きく2つのご提言がございます。

税方式とするものの中にも、①から④まででございますように、例えば所得などによりまず給付制限をするかどうか、それから現行制度からの移行をどうするか。給付水準を現行程度にとどめるか、それとも思い切った引上げをするか、財源をどこに求めるかといった点について、様々な考え方がございます。

それから、上から3つ目の○でございますが、2階の所得比例部分、これについても積立方式とするもの、それから社会保険方式を基本とするものなどがございます。更に、積立方式とする場合も、任意の積立を可能とするかどうか、あるいはもう2階は民営化をしてしまうという考え方もございます。

それから、所得比例部分は、一番下でございますが、社会保険方式を基本とするものについても、自営業者の取扱いをどう考えるかによりまして、幾つかの考え方が分かれていますというところでございます。

以上、申し上げましたとおり、年金制度について、平成16年の制度改正で少なくとも年金財政の点では持続可能なものとするというような努力をさせていただいたつもりでございますけれども、先程来、ご議論賜っております年金記録問題の他、無年金、低年金問題といった指摘もございます。それから、冒頭申し上げました基礎年金の国庫負担割合の引上げのための安定財源をどう確保するかといった大変大きい問題がございます。

このため、7 ページでございますけれども、中長期的な視点に立って、年金制度を含め、医療あるいは介護といった幅広い社会保障のあるべき姿について、総理の下に設置をされました社会保障国民会議におきまして議論が行われているところでございます。

この会議に、下でございますように3つの分科会が設けられておりまして、その中の①の所得確保・保障分科会というところで、雇用・年金という形での議論が進められていると、そして6月にこの会議としての中間報告が取りまとめられるという段取りで進められていると承知をしているところでございます。

以上です。簡単でございました。

○本田座長 ありがとうございます。

それでは、今の2点について、ご質問を。

斎藤委員。

○斎藤委員 年金記録の問題について、ちょっと年寄りのコメントをお伝えします。母が

ねんきん特別便を受け取りましたが、まず言葉を理解できませんでした。資格取得というところでまず母はびっくりしていました。これは何だかよく分からない、よく分からないから問題ないを書いて出しちゃおうかな。でも、それもやはりちょっと無責任だから、何もしないで放っておくわ、というのが、母のコメントでした。

たとえ何か怪しいなと思っても、電話して聞くのも面倒だし、社会保険事務所に行って、固い椅子で何時間も待たされて、もし間違っていたということが分かったとしても、それによって一体毎月何千円、何百円プラスアルファを頂けるのか。これが何十万円だったら、頑張るかもしれないけれども、足も悪いし、杖をついてわざわざ行くのも面倒くさいし、それだったら今生活ができてから、何千円のために私はそんな苦勞をしたくないわと母は言っていました。

放っておいて、国民の義務を果たしていないというのは、母が悪いのかもしれませんが、やはり年寄りの立場を考えて、年寄りが分かりやすい記述をするということをまず心掛けていただきましたかったのが1つ。

それから、「ねんきん特別便」を2回送るといのはかなりのコストをおかけになっていると思うのですが、一方的に送り付け、それで国民がどういう反応をするかということ計算していらっしやらない、机上のプランのような気がするのです。やはり年寄りはどうのように考えるのか、年寄りは何ができるのかということまでお考えいただいて、それだったら例えば、地域の民生委員に回ってもらって説明をするとか、何か他の方法がないのだろうか。コストをかけるのであれば、実効性のあるところにお金をかけていただきたいということをすごく思いました。今の特別便を送って、それで反応を見るというのでは、記録は絶対に是正できないだろうなというのを今回実感いたしましたので、もう一度その方法をお考えいただけたらと思います。

○本田座長 今のはお答えしにくいと思いますけれども。

○坂野社会保険庁長官 なかなか厳しいご指摘を受けたと思います。

3月までの名寄せに該当した方へのねんきん特別便は既に送付を終了しております。また、1億人弱の方々への記録の送付も既に4月2日から開始をしております。したがって、お送りする本体に今後大幅な手直しを行うことは、實際上なかなか困難ではないかと思えます。

そこで、私どもがこれから展開したいと考えておりますのは、今お話しのように、民生委員の方々、あるいは市町村の方々のご協力を得て、できるだけ身近なところでいろいろな相談や照会に応じていただけるような活動を展開したい。また、社会保険労務士やあるいは福祉団体、そういうの方々のご協力も得て、地域での様々な立場からのご協力も得る。むしろそういう形でねんきん特別便をお受け取りになった方が記録を確認していただく、そういうご支援をしたいと考えておるわけでございます。

また、社会保険事務所はかなり混雑をしておるというお話でございますけれども、これも首都圏あるいは近畿圏の郊外都市圏におけます、またその中の一部の事務所がかなり混

雑をしているわけですが、他の地域では、例えば報道されるように5時間待ち、6時間待ちという状態は、実際には起きていないということでございます。また、そういうことを情報提供しながら、できるだけ空いた時間にお越しいただけるような案内もしたいと。

それからもう一つ、社会保険労務士の方々と一緒になって巡回相談というものを、大体月平均1,000回以上全国で展開をしつつございます。そういう中で、できるだけお近くの場所でお近くの方々にいろいろご相談いただけるような機会を作りたい、そのように考えているわけでございます。

○斎藤委員 私が申し上げたいことは、ユーザーの立場に立って親切なサービスをお願いしたいということ、これだけでございます。資格取得というかわりに、「国民年金にはいつ入りましたか」という平易な言い方にすれば分かるはず。そのように年寄りの立場に立って考えることを是非お願いしたいと思います。

○野村委員 すみません。ちょっと別件でございますけれども、今ご説明いただきました年金記録問題に関する資料3の2ページのところでございますけれども、ご説明では今やっておられる施策と、それから平成22年1月の設立との間にはまだ若干期間があるので、この期間の間に問題が解決しているかもしれないし、そうではないかもしれないというのはまだ分からないというご指摘だったわけです。

社会保険庁の方がお作りになられた参考資料1「年金記録問題に関する参考資料」というのがあろうかと思えます。ここにA3判の大きな紙でこの3月に新たにお出しになられたこれからの解明作業についてのイメージ図が添付されております。

これもフル稼働をされておられることは私は承知しているのですが、フルに平成21年3月までやるわけですね。そうなりますと、平成22年1月までには、この後ここで解明できなかった後にそれほど時間的余裕はなくて、この作業で終われば結構なのですけれども、この作業で終わらないかもしれないということで、この間に括弧書で、各種取組を行っても特定が困難であるかもしれないということを想定した施策が次に組まれているわけなのですが、これをセットいたしますと、どうも平成22年1月までにはまだ十分時間があるのだというの、相当危機感が乏しいと感じざるを得ないわけであります。

ここのシナリオがもうちょっと明確に、危機的な状況を想定したシナリオと楽観的なシナリオとの中で、どういうことがあり得るのかということシミュレーションした上で、万が一ここが全然解明できなかった場合には、設立にどういう影響があるのだとか、そのようなことをやはりもうちょっと具体的にご説明いただかないと、ここはブランクになりますと、設立の検討は全くできないのではないかと。

今の段階では臨時職員を雇えば、もう記録は解決できるかのようなことを口頭でおっしゃいましたが、それは極めて楽観的なシナリオを前提にしていると言わざるを得ないわけでありまして、もうちょっと厳しいシナリオを考えた場合の設立に対する影響というのをお示しいただきたいというのが1点でございます。

それから、設立というのは平成22年1月に一気にぼんとできるわけではありませんで、設立委員会というのを設けて、設立事務という大きな作業をしていかなければいけませんので、そういたしますと、この平成21年3月までフル稼働していますと、この状況の中で社会保険庁が新しい日本年金機構の設立の方にどれだけのマンパワーを割くことができるか、あるいはどういうタイミングで何ができるのかということは、そもそもこの段階で、もう少し具体的な数字が出てきてもいいのではないかと思うわけです。

そういう意味では2点ですけれども、もっと悪いシナリオのときに、設立にどういう影響があるのかというインパクトの検討と、それから設立というものの手続とこの記録問題の作業とがどういう作業分担の中で切り分けられていって、果たして本当にこの予定どおりできるのかどうかということをシミュレーションしていただければと思います。よろしくお願いたします。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官　ご指摘の点は、私どももよく認識しておるつもりですが、4月から受給者全員、それから加入者全員に対してお知らせをします。お知らせしたことによって、お一人お一人から、本当に皆さんからご返事いただいて確認をすることによって、この5,000万件の問題はどこまで進むのかと。

解明というのも、こちらの5,000万件の記録からのアプローチもありますが、やはり全員にお知らせしたことによって消えていくというそういう側面も私どもは期待しているとか、一人一人から本当に返事を貰わないとこの問題は片づかないと思いますので、これは各種団体、経済団体も、それから労働組合も、それから福祉団体も、あるいは農協とかいろいろな組織を通じて、政府としてやっていくというようなことで、私どももそういうことをやらなければいけないと思います。

その上で、それでもいろいろ過去においても基礎年金番号を入れたときからずっと統合されていない記録ですから、なかなかしぶといとか、そういう要素があるので、そのシミュレーションはどうなのだと聞かれると、1つは定量的なものというのが今分からないというのが実際のところでございます。ですから、今おっしゃったことについてどこまでできるか分かりませんが、そこについては少し社会保険庁とも検討をしてみたいと思います。

それから、もう一つ、平成22年1月予定の設立の話でございますが、これはまさに設立に向けて今後ここの再生会議の方で、定員、それからアウトソーシングの問題をご議論いただいて決めていただいて、私どもは行政上のルールとして、恐らく夏にはある程度総務省の方といろいろな、先ほどの年金局の話もそうですし、それから日本年金機構の組織の在り方についてもまた行政としての相談もしなければいけない。その過程の中で、設立委員会を開いて、そこでまた理事長なり理事なりといったことも決めていただかなければならないと思います。

ですから、一方で日本年金機構の設立準備をやりながら、もう一方でこの記録の問題もやっていかなければならないと、それはおっしゃるとおりでございます。ですから、厚生

労働省の方でも、通年キャリアは25人ぐらいしか送っていないのですが、今は44人ぐらい投入しております。それから、もちろん次官とか我々とか大臣以下官房の方でも、その辺についてのスケジュールの管理ですとか、バックアップできるような体制を考えてやっているところですので、その辺についてもまたこちらの方で検討させていただいてお示しできればと思います。

○本田座長 設立委員会の基本的考え方、それが2点目でしたね。設立委員会については、厚生労働省の方は今どのように検討を進めておられるのですか。

○坂野社会保険庁長官 設立委員の人選については、現在厚生労働大臣とご相談を既に開始をいたしております。実際には厚生労働大臣が今様々な方々にご意見を伺い、あるいは様々なルートでふさわしい人材を探しておられる、そういう状況でございます。それほど遅くない段階で設立委員会をスタートさせたいという気持ちは大臣もお持ちでございまして、私どもとしては大臣のご指示を踏まえながら、大臣のご指示があれば直ちにいろいろな働きかけができるような準備はしておると、そういう状態でございます。

野村委員 具体的にイメージしますと、これは人の問題なのです。今働いている方の問題ではないですか。箱ができればいいという話では全くないです。今のご説明は箱の作り方の話であって、箱を作るだけではなくて、この中でいろいろな適材適所に人を配置していかないといけませんから、例えば希望もきちんと取らなければいけないでしょうし、面接もきちんとやらなければいけないでしょうし、面談もしないといけないと思います。

これは普通に企業でも、例えば会社分割をやるときでも、ものすごいパワーが必要なわけですから。これにもものすごい負荷がかかるわけですから。普通の業務に加えた負荷が現場にかかるわけですから。今ほとんど年金記録問題でいっぱいいっぱいですよ、この3月までの間。こんないっぱいいっぱいこっちをやっておいて、本当に設立の手続ができるのかどうかというのは、もっとリアルに、そこをどういう段取りでやっていくのかということが伝わってこない、全く年金記録問題と無関係なところで箱だけ作るというような話に聞こえてしまうわけなのです。ですから、もっと事は重大で、もっと事は難しいとご認識いただかないと、私は先に進まないのではないかと思います。

それから、先ほどちょっとご説明がありましたけれども、年金記録問題について解決するのかどうかという見通しを聞いているわけではなくて、コンティンジェンシープランを出していただきたいと言っているわけですから、要するに最悪の場合、今のまま2,000万件がもし仮に残ってしまって、この業務をまだ続けなければいけないということになってしまったときに、この新しくできる日本年金機構というのがどのような図になるのかという、最初から理想の形でスタートできるのかどうかということです。

そういったこともきちんとシナリオを書いていただいた上で話を進めていただかないと、私どもは今までは理想の形として議論してきましたが、その理想と現実との間で、いろいろな問題がこれから出てくると思いますので、そこを現実的な問題としてどのような問題点があるのかということをご提示いただかないと、議論が進まないのではないかと思います。

す。

本田座長 あとには何かありますか。

○岸井委員 確認ですけれども、定量的な見通しはつかないのだろう、難しいのだろうというのは感じとしては分かるのですけれども、もうそろそろ最終的にはどのぐらい残るといっているのかは分かっているのではないですか。

なぜそういう疑問を持つかという、この記録問題については、我々はだまされ続けてきたわけですね。去年の2月に、あれは消えたもの、あるいは宙に浮いているわけではありませんと。3億のうち2億5,000万までが統合されて、残り5,000万件のまだ未統合分のことですよ。

今日も党首討論で最後に年金記録問題が取り上げられて、さすがに総理もいつまでどのぐらいということは言えないから、何もおっしゃらなかったけれども、夏から紙台帳と突合を始めますというような言い方をされていて、あれと思ったのだけれども、そういう中で今野村委員が言ったことは本当に重要だと思うのです。日本年金機構移行のときに抱えて、何千万も残ったままでどうするのかということになるのだと思うのです。全く分からないということですか、言えないということですか。

○宮島厚生労働省大臣官房統括審議官 3月までの実績というのは出てはいるのです。それが出ているのでということなのですが、ただ回答率とかそういったものも上がってきているので、そこはもう少し様子を見たいと、そういう見通しを立てるときに、もうちょっと今後も見てみたいということもあるのです。

○岸井委員 どのくらいまで見通しを待ちますか。

○宮島厚生労働省大臣官房統括審議官 今直ちに言えるような状態ではないのですが、一応私どもの計画では、先ほどの参考資料の3ページについては、何とか平成20年度中ぐらいにはいろいろなことについての全体の取りかかりをやっていく。お一人お一人へのアプローチからの解明とか、そういうものについてやっていますし、これはこれでできるのだと思うのです。

ただ、ここで何が残るのだということをおっしゃっているものですから、なかなか今の時点でどういうものが本当に具体のものとして残るのか、何をやらなければいけないかというのは、今直ちに整理がついていないということです。

○本田座長 今のご説明で非常におもしろいと、おもしろいと言っては失礼な言い方だけれども、3ページにしても4ページにしても、我々だとマイルストーンなりステアリングという表現をするのですけれども、イメージとなっているのです。それはいいのですけれども、各月にいろいろなことが書いてありますね。進捗管理はちゃんとチェックされているのですか、どこまで進んでどうだという。

○坂野社会保険庁長官 年金業務・社会保険庁監視等委員会という委員会が別にございまして、毎月開催されます。そこで各月ごとの進捗状況をご報告し、かつ公表する仕組みにいたしております。

○本田座長 分かりました。

やや意見的になりますけれども、新しい日本年金機構が、平成22年スタートのときに、すべての案件がすべてぴしっと決まるわけではないのだと私は思うのです。ただし、この年金記録問題についてはできるだけ解決いただきたいと。そのときに、仮に残っていた場合にどうするかということであって、今この時点で、我々は年金記録をこうやってやれば進むということを議論するような委員会でもありませんし、そこはよく整理しないといけないので、そういう感じで見てください。

ただ、これは質問にもなるのですけれども、記録問題についての現在の体制の中で、現在社会保険庁のかなりの人がこの作業をやっている。本来やらなければならない業務はちゃんとうまくいっているのかという心配がかなりあります。記録問題がまた別の問題を生まなければいいなど。今、大変緊急な課題の中でこれは取り組んでおられると思うのですけれども、例えば、ここに現在の社会保険庁の方々かなりの人が、また今年度も他の業務の実施を臨時に抑制して対応しているというような感じに書いてあります。こういう中で今まさに国を挙げての大変大事な問題で、これは厚生労働省からどれぐらい応援に行っているのですか。

例えば、資料の中で、民間からの協力11名、各府省からの協力7名と書いてあるのです。だから、恐らく厚生労働省を挙げてこれはお取り組みになっていらっしゃると思うのですけれども、それぞれの省庁、それぞれ大変お忙しい仕事はあるけれども、やはり非常に大事な問題だけに、厚生労働省のいろいろな部課から応援に行くぐらいの気概があっべきではないかと、またやっておられるかもしれないと思い今お聞きしたのですが。

吉岡社会保険庁総務部長 今厚生労働省からの支援ということですが、現場での年金記録、これは非常にけた外れの業務ということで、社会保険労務士会とか、あるいは謝金職員での対応とかいろいろな形で応援してもらっています。去年の年金記録問題、特にご記憶のとおり6月、7月は大変に相談が殺到したり、その時期には、例えば厚生労働省の地方厚生局からまとまった人数の期間を限った支援を頂いていたり、あるいは1,160万件という旧台帳の整備に関しましても、相当数の数を、主として地方厚生局から期限つき支援を頂いております。

現在何名ぐらい、ちょうど今中間期でございますので、今後必要に応じて大臣官房と相談しながら現場への支援も含めて、これからの体制を構築していきたいと思っております。

○本田座長 大変困難だろうと思いますが、できるだけ解決に向けて、厚生労働省は社会保険庁をバックアップしていただきたいと思っております。

それでは、時間もまいりましたので、厚生労働省の皆さん、どうもご苦勞様でございました。今日はいろいろとご質問なり注文がありましたことについて、まとめましたら、また事務局を通じてご相談させていただきたいと思っております。

(厚生労働省 退室)

○本田座長 それでは、引き続きまして、社会保険庁からヒアリングを行いたいと思いま



す。これまでの会議の議論を踏まえまして、社会保険庁においてご検討いただきました現時点における人員削減案についてご説明いただき、その上で質疑を行いたいと思います。

吉岡社会保険庁総務部長 それでは、お手元の資料5になりますけれども、昨秋以来、いろいろ外部委託の問題を中心に当会議でご議論いただきました。そうした、それぞれの方策について、そういうものを今後の業務の効率化ということで、数字的に落とし込みましたものを今日ご提示申し上げております。

担当の室長から、資料5についてご説明申し上げます。

高橋社会保険庁総務部企画室長 総務課企画室長の高橋でございます。

資料5について、ご説明させていただきます。

1ページでございます。

日本年金機構の人員規模の現時点における試算（案）の概要でございます。

枠の中にありますように、日本年金機構の人員規模については、既存の人員削減計画、平成17年度に策定いたしました7カ年の計画でございますが、これに当会議で昨年来ご議論賜りました追加的な外部委託、アウトソーシングの事項など、追加の削減項目を加えまして、計画完了時については刷新システム稼働の3年後を目途と考えておりますけれども、平成17年度末の既存の人員削減計画のスタート時点と比べまして約62%程度の人員規模、2万3,800人から1万4,800人程度と、このように試算をしております。

これは既存の人員削減7カ年計画の年金部分では6,300人の削減、正規職員では1,500人、非常勤では4,800人の削減でございましたが、これに更に追加分といたしまして2,700人の削減、正規職員では1,300人、非常勤職員1,400人ということございまして、正規職員については、前回の7カ年計画1,500人を更に倍にするような規模ということになってございます。

下の注釈にございますように、この数字は全国健康保険協会への移管分、あるいは国の医療指導、あるいは年金の関係での移管分を除いた純年金分についての対比でございます。また、これは現時点における試算でございますし、または厚生労働省との仕分けによりまして変動する数字でございます。

2ページでございますが、人員削減の現時点における試算といたしまして、上の段は人員削減7カ年計画の年金部分でございます。各項目は以前ご説明させていただいたとおりでございまして、事務の集中化による定型的業務の外部委託、あるいはシステムの刷新、バックオフィス、ブロック化、国民年金の保険料の収納事務に係ります外部委託、市場化テストでやっております分などでございます。

下の方、追加の削減項目、これまでご議論いただいていた事項について、数字に落としてみたものでございます。これまでご議論いただいていたもの以外に加えておりますのが、1つ目の事務所における届出の受付業務を事務センターに直送化する、あるいは電子申請化をすることによる減、これについても試算しております。

また、4つ目の項目にあります。照会システム、市町村に置いておりますパソコンの

データ更新が1カ月単位ということで、非常に悪うございますので、そのところを電話照会に対応しておりますが、このところについてはシステム改善によりまして廃止すると、こういう効率化効果の部分も新たに計上しております。

その他、2つ目にあります届出書の一次審査業務の外部委託化、国民年金保険料の免除勸奨の外部委託化、あるいは年金相談センターの運営の外部委託化、来訪相談の一部の社会保険労務士への委託、バックオフィス業務のシステム化などご覧のような数字を試算してございまして、正規職員で1,300人、非常勤で1,400人と、こういうようなことでございます。

1枚おめくりいただきまして、今後追加して人員削減する業務量の考え方、以前に当会議に出させていただきました業務プロセスごとの人員を整理してございます。

表の見方でございますけれども、適用でございますとか徴収でございますとか、それごとに区分をいたしまして、3ページでございますと、適用の届出処理についてでございます。表の中にそれを更に受付あるいは適用指導などと細分化をしてございますが、その中で一番左が業務の区分でございます。その次に、17年度業務量、先ほどの計画期間の出発点になります17年度業務量を正規職員、非常勤職員で分けて計上してございます。これに対しまして、既存の7カ年計画での削減業務量を計上してございます。

その右側に追加的人員削減ということで、今般追加的な検討をいたしました追加的人員削減項目の内容、その削減業務量の考え方、その事項についての削減業務量を正規職員と非常勤職員に、またその実施時期を整理いたしまして、それらを引き算いたしまして、計画完了時の残った業務量というものを整理してございます。

4ページ以降詳細がございまして、時間の関係上省略させていただきまして、12ページをお開きいただきたいと思います。

12ページはそれを時系列的に整理したものでございます。

上の段、7カ年計画の年金部分といいますのは、この従来の7カ年計画を、平成17年度を起算点といたしまして、平成20年度、平成21年度、平成24年度と中途の数字を刻んでございます。平成20年度と申しますのは、既に正規職員の定員については査定が終わっておりますし、非常勤職員についても予算措置されている定員でございます。平成20年度正規職員1万3,000人、非常勤職員7,700人、こういう数字でございます。

その後平成21年度の増減があるわけでございますけれども、これについては平成21年度予算をこれから策定するわけでございますが、数字の整理上、仮置き数字でございます。仮に正規職員の場合について、平成20年度の純減数と仮に同数と置いた場合、また非常勤職員については、国民年金の収納勸奨の業務の市場化テストを計画どおり更に進めた場合の数字を仮置きではめてございます。それを踏まえた平成21年度の姿を想定いたしまして、残りは7カ年計画の満了時、平成24年度の数字を計上してございます。

これを中ほどの平成21年度のところから矢印の下に下りまして、追加の削減分、追加の削減分は先ほどのメニューがございましたけれども、日本年金機構設立時に直ちにできま

すものと、その後のシステム刷新でございますとか順次拡大するものなどを左と右に仕分けをしてございます。例えば、国民年金の免除勧奨などがございますと、日本年金機構設立時に70人ほど、その後に90人ほどと分けてございますけれども、これは免除勧奨だけで発注するわけではございませんで、既存の収納業務の市場化テストの収納業務と同時にセットで同じ業者に発注すると、こういうことを考えてございます。そういうことになりますとそちらの方の発注は、2年単位、3年単位の発注になっておりますので、その区切り、127カ所分については、この平成22年1月時点でできる、残りの箇所についてはその次の年になると、そういうような考え方で仕分けをしてございます。

年金相談センターについても、社会保険労務士会への委託について、まず10カ所程度でやってみて、その後の実施状況を見て拡大するとしてございます。

また、右にございます一次審査の委託などという項目については、システム刷新が稼働していきまして、その後集約事務センターができ、それが安定稼働した段階でという慎重な進め方が必要だと思っております。そのようなことで設立後のステップの方に整理をしてございます。

そのようなことで、日本年金機構設立時については1万2,490人程度ではないかと、非常勤職員については5,770人程度ではないかと、このような試算をしております。

また、一番右側は計画の完了時でございます。正規職員は1万1,110人程度、非常勤職員3,670人程度でございます。合計1万4,780人程度でございます。その他の業務量がアウトソーシングなりシステム化なりということでございまして、62%程度の規模ということでございます。

1ページおめくりいただきますと、これを簡単な棒グラフで示したものが13ページでございます。

それから、1枚おめくりいただきまして、14ページでございますが、組織別の人員規模のイメージでございます。

左側は従来の社会保険庁、平成17年度の人員規模でございます。この規模については、全国健康保険協会などへの移管分、あるいは国への移管分を除いた数字で計上しておりますので、ご了承賜りたいと思っております。

まず上の段、中央組織については、本部機能を強化するというところで、本庁の部分については、平成17年度よりも日本年金機構設立時の本部の規模は大きくなってございます。これは中間組織の事務局をスリム化いたしまして、中間部門から本部への業務を、一括できるものは一括するという点での人員の集約を図るという点で本部が大きくなり、中間のブロックを極力小さくすると、こういうものでございます。

また、事務所のところについては、事業所調査、強制徴収、年金相談などの対人業務に集中いたしまして、事務処理については広域に集約をするという考えでございまして、日本年金機構設立時、都道府県単位の事務センターというイメージで書いてございますけれども、事務所から中間の集約センターに集約化すると。

その右側の日本年金機構の計画の完了時でございますけれども、計画完了時については、システム刷新などが進みまして、更に外部委託化が進む、あるいは効率化が進むということで、この事務センターの部分が大幅にシステム化による減、あるいはアウトソーシングによる減で小さくなると、このようなイメージになってございます。

それから、もう一枚おめくりいただきますと、管理部門のスリム化のイメージでございます。

これについては、その前のページとは若干整理を変えておりまして、前のページ、14ページは国に移管分の人数をあらかじめ抜いた人数で中央組織などを書いてございますが、15ページの図は国に移管分も平成17年度末の数字には入った数字で計上しておりますので、前のページとは数字が合っておりません。

15ページのイメージでは、平成17年度末本庁580人が、国に移管される者を除きまして、また社会保険事務局から集約される290人とを合わせまして、本部が760人、ブロックが850人、こういうイメージでございます。

16ページについては、これを内訳で整理したものでございます。本部については、統括部門、事業の企画部門、全国一括の処理、業務センターの業務部のような一括して行う部門、またシステム部門でございます。

ブロックについては、ブロックの管理部門の他に集約事務の部門、また年金事務所については、庶務部門はできるだけ縮小いたしまして、厚年・健保の適用、徴収、国年保険料、年金相談など、このようになってございます。

17ページは計画完了時の姿を落とし込んだものでございます。

簡単でございますが、以上でございます。

○本田座長 何かご質問はございますか。

岩瀬委員 簡単な質問を幾つかさせていただきます。基本的なことをお聞きしたいのですけれども、この1ページ目の削減で約9,000人減るといって、62%の人員でやるということなのですけれども、この中で自然減というのは何%ぐらいあるのですか。

それと、これは削減した後、外部からも有能な人材を登用するというところでずっと今まで資料を書かれていますけれども、この人員規模の中で何%ぐらい外部から登用するのかというのと、もう一点、これは前々からこの会議でお願いしていることなのですけれども、生首を切ることになれば、その人たちの再就職先についてどうお考えなのか。厚生労働省の枠として、削減したうちの何%ぐらいを引き受けるのか、その3点をちょっとお伺いいたします。

高橋社会保険庁総務部企画室長 自然減でございますけれども、まずこれは毎年定年退職、あるいは自己都合退職など、正規職員については年によりまして、特に今年は非常に増えております。例年ですと400人ぐらいでございましたけれども、今年は特に非常に増えているということでございまして、この長い計画期間の中でどのように見込んでいくかという点がありますけれども、具体的に何%分という試算は、現時点ではまだ整理中でご

ございますので、いずれ整理してみたいと思います。

また、外部からの採用数についても、これは今整理してございますので、事務局のご指示に従いまして、今後の会議に出させていただきますと思います。

また、再就職支援を行う者なりこの幅については、単に定員規模だけで決まってくるものではございません。外部から採用する数でございませうとか、あるいはそもそも社会保険庁職員の中で、厳正なる採用審査によりまして、採用されない規模がどのくらいになるか、これは様々な複合的要因がございませう。そういう意味で、あらかじめ枠のようなものを用意できるという試算には現在至っておりませうけれども、その段階でしっかりとできることをやっていくというように思います。

○岩瀬委員 もちろん今から枠というのははっきりしたものは作れないとは思いますが、けれども、こういう数字が出てくると、当然社会保険庁に行けない人が出るわけですね。その人たちのいわゆる分限回避策として、具体的にどういうものがあるのかということをお示しいただきたいのと、やはり分限回避策の有効な策の一つとしては厚生労働省で人を引き受けるというのが最も分かりやすいし、皆の納得が得やすいのだと思うのですが、厚生労働省が引き受けなくて他の省庁で引き受けてほしいとか、民間なりで引き受けてほしいとか、あるいは今まであった天下り先に押し付けられればいいのだというのでは、やはりちょっと納得がいかないの、そこは何としても出していただきたいのです。

吉岡社会保険庁総務部長 今岩瀬委員がおっしゃった話は、ある意味では大変深刻な問題です、まさに今現場で年金記録問題に対応してもらっている職員に対して、どういうメッセージを出すかという、やはり将来の不安があるとなかなか国民のために全力で仕事をするのができない。我々も悩んでおりますけれども、具体的に今どういう方策があるかと、あるいは厚生労働省の枠でどの程度カバーできるかどうか。詰まるところ、特に公務員としての異動については、まさにそれぞれ国民に奉仕する立場ですから、適材適所と、社会保険庁から分野は変わった仕事であっても、そのために公務員として働くかどうか。個々の問題でもあるわけでございますので、今後全体の人員規模の議論を進めていただく中で、だんだんそういう数字が少しずつコンクリートになる中で、よく検討していきたいと考えております。

1点だけ、厚生労働省ももちろん含めて、公務員としての職務の転換以外に、これまで人によっても非常に長く社会保険庁業務にいろいろな形で、研修など人材への投資もしておりますので、そういう方が分限によって行き先、職場がないということになれば、これはある意味で損失でございませうので、そういうこれまで積み重ねられたスキルの活用方法ということで、これは公務員であれ民間であれ、職種を問わずそういうものも今後受け皿として考えていただきたい。

ただ、今の段階で、例えばこういう業務にこの程度ということについてはお示しできないことについてはご理解いただきたいと思います。

○岩瀬委員 あともう一つ、外部からの採用数というのは、これはある程度検討は済んで

いるという意味ですか。今日の会議には間に合わなかったけれども。

吉岡社会保険庁総務部長 具体的に今日はお示しする段取りはまだしておりませんが、再生会議でもご議論がありましたように、社会保険庁の職員から得られないスキルをどうやって固めていくか。また、別の観点から、民間のものの考え方を習得するという意味で、よく考えながら外部などにも図っていきたいと考えております。

○岩瀬委員 それは次回ぐらいに。

○本田座長 そこはちょっとまた作業してもらって。確認しておきたいのは、外部からの採用というのは、この人数の内書きですよ。

高橋社会保険庁総務部企画室長 そうでございます。

○本田座長 プラスアルファではありませんからね。

吉岡社会保険庁総務部長 正規職員の中でどの程度そういう方を活用するかという問題でございます。

○八田委員 システムを導入することによって可能になる人員削減数が、実は自然減と全く同じであるというデータを昨年出していただきました。基本的にはなくて済むという数字だったと思うのです。それはそういうように意図したのではなくて、たまたまそうなったのだというご説明だったと思います。

それで、今はどれだけ自然減があるかというのは予測不可能だというご説明で、なるほど自発的にお辞めになる方がたくさんいらっしゃるから不可能なのだということもよく分かるのですが、最低限定年退職でもってこれだけ辞めるだろうという予測はつくと思うのです。それから、それに基づいた数字と今度お示しいただく外部から採用する予定の数というのを見ると、今の段階でどの程度分限が、この結果必要となるかというのは分かると思うのです。それをお示しいただきたいのと、それから今は大体定年以外で自発的に退職している方がここ二、三年どのぐらいあるかということも、そのときにお示しいただければと思います。

○本田座長 今の八田委員がおっしゃった自然減の範囲内ということについて、確認しておかなければいけないと思うのですけれども、今回の追加の1,300人はそうではないですよ。前回、例の7カ年計画の、要するに2ページの増員のところについて、これはちゃんと詰めてやったのですかという質問をしたとき、自然減にほぼ合いますという発言があったと思うのですけれども、今回の追加分では増員は見えていませんね。そういうことではないのです。理解をちゃんと正確にしておかないと。

高橋社会保険庁総務部企画室長 この12ページにもございますように、7カ年計画の正規職員のところは減と増と、増も計上してございました。今回の追加分のところは減のみの計上でございます。また、自然減で対応できるかどうかについては、この日本年金機構発足の瞬間でございますけれども、既にこの平成21年度、7カ年計画分でも数がございまして、日本年金機構発足時でも追加の削減分の330という数字がございまして、更に外部採用がございまして、そういう意味ではその瞬間については、とてもそういう自然減で対

応できるようなレベルではないということです。

○小嶋委員 職員の規模は、全体として62%になるというお話でしたけれども、正規職員が80%程度で、非常勤職員が37%程度になると思うのです。平成22年1月の段階で、正規職員の名称は変わらないものの、非常勤職員は有期雇用職員と名称が変わる。その段階で正規職員の中に雇用期間に定めのある職員が出てこないのかという点についてお尋ねしたい。また、非常勤職員は平成22年1月までは公務員ですから、人事院規則などの関係で当然退職の考え方で割り切ることは可能だと思うのですが、それ以降はそうした考え方は通用しなくなるので、その中で計画完了時までには2,100人の職員を減らすというのは、公務員時代ほどは簡単にいかないのではないかなと思うのですが、どうでしょうか。

高橋社会保険庁総務部企画室長 有期雇用の職員についての雇止めの問題でございます。法律論と実態論、実際の実態論になりますと、様々な問題があるということは重々承知してございます。これまでの判例ですとか過去の事例などをいろいろ勉強させていただいておりますが、あらかじめ予告期間をたっぷり取って、有期雇用の有期ということの意味合いについて、期間なり更新の可能性なり、そこはしっかりと本人に伝えるというのがどうもポイントになっていると承知しております、そのところはしっかりとしてまいりたいと思います。

○小嶋委員 さきほどお聞きしたのは、非常勤職員が有期雇用になる一方で、正規職員は全員が期間の定めがない職員となるのか、それとも正規職員の中にも期間の定めのある職員が含まれるのかどうか、という問題なのですが。

高橋社会保険庁総務部企画室長 これは新組織での採用でございますので、これまで正規職員であったものが正規職員にすべていくかということ、正規職員に採用されずにということもありますし、あるいは非常勤だった者の中から正規職員に採用されるものも当然出得るだろうと。そのところは日本年金機構は採用関係は自動的でない新規採用になりますので、そのところは一対一対応ではないと理解してございます。

○野村委員 13ページの図なのですけれども、正規職員のところの減を見てみますと、平成17年度末に比べまして、最終的にシステム刷新後、稼働後3年というので、2,800人ぐらいの正規職員がいなくなるという、定員からみて減ということになっているのですけれども、そのうちその約半分の1,400人というのは日本年金機構が設立された後、ここの差が1,380人ぐらいですので、要するに日本年金機構設立までの間の減というのは、将来的な減のうちの約半分しか減らないということになるのですよね。

これは図の作り方がよく分からないのですけれども、最初のところが実は800人減っていて、次のところがものすごく減っているように見えるのですけれども、ここが実は600人しか減っていないのですよね。一番最後のところが1,400人減るわけで、この全体のシナリオの中では、日本年金機構ができた後に減る人の方が圧倒的多数を占めているわけなのですが、これは今お話もありましたけれども、本当に可能なのかどうかという問題もややあるような気もしますし、ここの後のことについては一種公務員とは違った形の雇用形

態になった後の定員削減ですから、うまくいかなくなる可能性というのも十分あるわけでありまして、それを大幅に見込んで最終的な数字が60何%になりますというのは、何かすごく誇大広告的な感じがするのですけれども、ちょっと言い過ぎかもしれませんが。

そういう意味では、もうちょっと日本年金機構設立のところまでの間で、まさにこの図に書かれているように、きちんとある程度スリム化できましたというシナリオを書くべきなのではないかと思うのですが、どうしてもできないものなののでしょうか。

高橋社会保険庁総務部企画室長 12ページをご覧くださいと、その進め方の考え方でございます。それぞれの削減項目については、システム化による減、あるいは外部委託による減、こういう事項でございまして、それぞれの事項がいつできるのかというのを見る必要があると思っております。削減項目の中には、既存の7カ年計画の部分ではシステム化による減の部分が多くなっております。この7カ年計画の上の方で、平成21年度から平成24年度までの間で▲1,000とありますけれども、これは大部分がシステム化の部分でございます。また、下の追加削減分についての平成22年度以降のところを書いてありますのも、比較的大きいのが一次審査の委託とかでございます。これもどうしてもシステム化後でないとなかなか難しい部分でございます。

そういう意味で、すぐできるものと、どうしてもシステム要因によるもので後ろの方が長くなるものということが出てきているものでございます。

○野村委員 そうなりますと、今のスケジュール感からいけば、元々日本年金機構設立よりもシステム刷新というのは1年遅れていると。そこからまた稼働してから3年後という話だったわけですが、更に今の刷新化計画の状況からいけば、また更に遅れているという状況ですね。そうすると、日本年金機構ができてから5年ぐらい後の話をお話しになっておられるという、そういう理解でよろしいのですか。

要するに、システムが刷新化されない限りは、このお約束されている内容までにはいかないという、相当後の話をおっしゃっておられるという理解でよろしいですか。

高橋社会保険庁総務部企画室長 システム刷新は当初平成22年度の予定と申しておりますけれども、実際今開発の詳細設計が遅れてございます。1年遅れ、平成23年度でありましても、この3年後というのは平成26年度でございます。また、2年遅れ、平成24年度に稼働であれば、そこから3年の平成27年度、そういうようなことでイメージしてございます。

○斎藤委員 システム稼働後3年と書いてございますけれども、稼働するというのは順調に動いているというのが前提だと思います。その後さらに3年、というのは事務フローがきちんとできて、安定的なオペレーションができるのに3年かかるという意味で3年とお書きになったのでしょうか。それほど時間のかかるものなののでしょうか。

システムを刷新するということは、システムの完成形がある程度分かっているわけですから、それに向けて事務フローをどうする、どういう組織にするというのをシステム開発と同時に並行で考えながら走るのだと思うのです。それに対応するのに3年もかかるのだら



うかというのが甚だ疑問です。これはシステムの方とご相談になった期間なのでしょう。○高橋社会保険庁総務部企画室長 刷新後3年と申してございますのは、システム刷新でプログラム、機器などが新しくなる瞬間が稼働と申してございますけれども、今の刷新の状況ですけれども、システム刷新の稼働をした後、集約事務センター、県単位に今、審査部門などの事務を集めておりますけれども、これを広域のブロック単位に集約いたしまして、非常に効率的な事務処理拠点に集約化しようと、そこで外部委託などを積極的にやろうと。

これをシステム刷新と広域集約を同時にやるというのが相当のオペレーションだと思っております。これは1年ずらしたいと思っております。まずシステム刷新を稼働させまして、支障がないように運用すると。その後広域集約して、集約事務センター化を1年遅れでやると。その上で、集約事務センターが安定してきたところで、一次審査業務を外部委託すると。このようなことでかなり業務のフローが相当大きく変わりますし、システム化、または外部委託になりますと、きっちりと仕様を定めて発注もしなければいけない、外部委託先への引き継ぎ訓練も必要だ、そのところはいろいろなトラブルで事務が止まっても大変なことになりますので、慎重な対応をしてまいりたいということでの3年でございます。

○岩瀬委員 自然減の比率ですけれども、これは今までの過去のデータで基本的に出せると思うのです。次回までに是非出していただきたいのです。

僕自身もこれまでの定年退職率と中途退職率を自分なりに、ラフな数字ですけれども、拾いまして、自然減でどれぐらい減るのか計算してみたのです。そうすると、年平均5%ぐらい減っていくとして、5,600人ぐらいは自然減で減らせるのです。そうなってくると、設立時の1万8,260人というのは自然減でカバーできる数字なのです。そういう計画でこの数字を出したのかどうなのかというのをちょっと教えていただけませんか。

吉岡社会保険庁総務部長 その前にちょっと自然減という言葉は、なかなか定義が難しいと私は思います。一般に例えば医療費の自然増というのは、特段制度改正がなくても人口の高齢化で増えていくとか、外部からの施策の圧力なしに自然に業務量が減っていく、それに見合うニーズが減っていくというのが一番の定義だと思うのです。

ただ、野村委員、岩瀬委員がお使いになっているのは、いずれにしても60歳を超えて辞めていく人の減しか見込んでいないのではないかと。しかし、それは業務量が例えば平成22年1月以降全然変わらないとすれば、それはまさに退職して辞めていく人を補充しないということは削減の努力なのです。私は個人的にはそこは自然減と普通言わないのではないかと思います。すなわち、平成22年以降業務の量がどうなるか、例えばこれから受給者が増えますから、増えるかもしれませんし、下がるかもしれない、そこはやっておりません。しかし、自然減というのは放っておいても辞めていくという意味では、そういう自然の人目としては流れていきます。しかし、それは補充をしないということによって初めて効果が出るわけです。

○本田座長 だから、難しく考えるのではなくて、簡単に考えればいいのですよ。60歳定年で辞める人は何人とすぐに分かるわけですよ。それと、自己都合で過去3年で何人とか、それでいいのでしょうか。自然減という言葉もあまり世の中に通用しないのですよ。

人間というのは大事ですからね。

ちょっと整理したいと思うのですけれども、野村委員がおっしゃったのも、斎藤委員がおっしゃったのも、平成22年1月の後の問題、後の問題はテンポをもうちょっと早めるべきというご意見も非常に貴重な意見ですし、逆に平成22年1月までの具体的な中で、資料もいろいろとあります。例えば14ページ、15ページはなぜか私はちょっと意味が分からないのだけれども、16ページなりいろいろな資料があります。そういう中で総括が12ページの数字ですけれども、これで足りるかどうかというのは、1つは具体的な委託の範囲をどうするかということ、もう一つはまさに間接部門、いろいろな中で、更に合理化をすべきではないかと。ただ単にぼんと積んだだけでいいのですかと。そういうときに、我々はまだよく聞いていないのですけれども、一括事務処理とかで400人ぼんと本庁にあるとか、これは本当にそれほど要るのかというようなこと、これを今後若干我々は詰めていかなければならないということだろうと思うのです。

だから、平成22年1月、通常だとスタートのときを決めればよいわけですがけれども、残念ながらシステムにしても何にしても、計画はできていて、その後いろいろななっています。そこらも現在読めるものはある程度読んで、我々は考えざるを得ないというのと、スタート前の実際の業務というものを更に精査しながらどうすれば効率的に、なおかつサービス水準も上げていけるかということを考えていかなければいけないということではないかと考えております。

八田委員。

○八田委員 もしシステム導入後3年経ったときに正規職員が大幅に必要ななくなるというのなら、設立時にかなり正規職員を減らして、その分を有期雇用職員として雇うということで振り替えておけばよいのではないのでしょうか。そうすれば、後で国家公務員で無くなったために分限するのは非常に難しいという状況に備えられるのではないかと思うのです。

とすると、今座長がおっしゃった先のことをある程度考えて、日本年金機構設立後にもやる必要があるのだということになるので、やはり先のことがどうしても考慮される必要があると思うのです。

念のために言えば、設立した後の解雇が結構可能であるという積極的な理由があれば、また話は別だと思えます。

○本田座長 そういう意味で、仮にかなりの人が辞めざるを得ないとしたとき、JRの場合にはあれはなぜ法律を出してやったのか分からないのですけれども、退職勧奨制度というのを作りましたね。これはやはり長年働いてきた人をただ切れればいいというものではなくて、これから大変苦勞するわけですから、どうやってその人たちの将来を見るかという

ことだったと思います。国家公務員の仕組みというのは、普通の民間会社では考えられない仕組みなのですね。

そういうときに、いわゆる退職勧奨制度というものを作って、そこで退職金を割り増す、それに加えて就職斡旋などをする、これは金がかかるわけですが、このようなやり方があるわけなのです。これは民間会社はどこもそうやっています。

どうも国家公務員の場合には、分限免職という非常に普通考えられないような仕組みなのですけれども、やはり雇用の問題は大事なので、そういうことを今回の日本年金機構の問題でちょっとはお考えになったことはありますか。退職勧奨、今の仕組み以外ではできないわけですよ。

吉岡社会保険庁総務部長 それは現在国家公務員法の枠の中で現在ある制度を活用して、再雇用できない人については、今現在も割増制度もございますので、そういうものを活用していただくということで、特段新しい施策ということは考えてございません。

○本田座長 国家公務員法以外で何か考えるということはやっておられないわけですね。

○坂野社会保険庁長官 現在、国家公務員退職手当法という退職金の法律で、勧奨退職金の制度があります。ですから、それを使って勧奨退職など必要があれば、大いに勧奨もしていきたいと思います。ただ、それを超えて更に退職金の上積みを行う特別な措置を今私どもが検討しているかというお尋ねであれば、私どもとしては現段階ではまだその検討に至っていないということでございます。

○本田座長 そろそろ予定の時間ですが。

○江澤行政改革推進事務局次長 簡潔に2点でございますけれども、まず1つは戸井田政務官がちょっと公文書の会議の方で、別の会議に移りましたので、2点質問をしたいということで預かっておりますので、簡単に申し上げます。

今の資料の6ページの部分で、厚生年金の徴収の納付督促という事務がございますけれども、これは国民年金保険の納付督促は外部委託を行うのに、厚生年金保険料の納付督促については外部委託ができないというのはなぜか十分検討してほしいということが1点でございます。

それから、もう一点は10ページになります。

10ページの給付のところでございますけれども、給付の審査という業務がございますけれども、裁定請求書の審査というものを職員が行うとされておりますけれども、なお外部委託できる部分がないか検討してほしいということでございましたので、社会保険庁におかれては是非この点も含めて検討いただきたいと思います。

それから、もう一点でございますけれども、時間が押してすみませんが、先ほど小畷委員と高橋室長のやり取りが、ちょっといささか分かりにくかったのではないかと思いますので、企画官ちょっと補足することがあったら。

○長田行政改革推進事務局企画官 これはあくまで私の理解でございますけれども、今の正規職員が正規と有期に分かれるかというご質問ではなくて、小畷先生のご意図というの

は、その正規職員という範疇の中に、いわゆる期間を定めて雇用される正規職員、今の公務員の世界では任期付職員のようなものがあるかと、そのようなお尋ねであったのではないかと理解をしたので、そういうことであれば、先ほどの社会保険庁からのお答えというのは、ちょっとずれているのかと感じたという次第でございます。

小寫先生、そういうご趣旨でよろしいでしょうか。

高橋社会保険庁総務部企画室長 失礼いたしました。その点でございますれば、今の正規職員の中に期限の定めのない職員の他に、任期付採用職員というのが今の欠員補充のために若干ございます。そういう意味で期限の定めのある者が現状正規職員の中に一部ございます。

日本年金機構の方でございますけれども、日本年金機構の正規職員の中に期限の定めのないものと期限の定めのあるものについては、それはこれからの作り方になるのではないかと思います。

○小寫委員 私が申し上げたかったのは、有期雇用職員というように非常勤職員の名前が変わるとすると、有期の正規職員との区別ができなくなるという問題です。

○本田座長 まだ今日のこの案件については、これからもいろいろな角度から議論もしなければならぬと思いますので、本日は時間もまいりましたので、一応終了させていただきたいと思います。

次回の日程でございますが、4月15日の14時から16時とさせていただければと考えております。次回は引き続き社会保険庁からヒアリングを行いたいと思います。

なお、本日の会議についてのブリーフィングは私の方でやらせていただきたいと思いません。

どうも長時間ありがとうございました。