

# 年金業務・組織再生会議 (第23回)

平成20年4月15日(火)  
14:00～16:25  
総理大臣官邸2階小ホール

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23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、社会保険庁から前回に引き続き人員削減案の検討状況、具体的には民間からの採用や有期雇用の活用などの日本年金機構の職員採用に係る論点について、ヒアリングを行いたいと思います。あわせて、全国健康保険協会の採用が内定したようでもありますので、その状況についてもヒアリングを行いたいと思います。

また、これに先立ちまして、小畠委員から日本年金機構の職員採用に当たっての法的な留意事項について、労働法制の専門家のお立場からご説明を賜りたいと思います。

(プレス退室)

○本田座長 それでは、まず小畠委員から日本年金機構の職員採用に当たっての法的な留意事項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。

よろしく願いいたします。

○小畠委員 簡単なメモを用意したのですが、それをご覧いただきたいと思います。

前回も社会保険庁からの説明に、日本年金機構の発足後の人員削減の計画というものがありましたけれども、日本年金機構法の附則第3条第2項第2号を見ますと、「機構の設立に際して採用する職員の数その他の機構の職員の採用についての基本的な事項」を基本計画に定める事項として規定しています。字句通りに解釈すると、この基本計画に定めることができるのは、日本年金機構の設立に際して採用する職員の数だけであって、設立後の削減については言及し得ないと言えるのかもしれませんが、この基本計画に日本年金機構設立後の減員数を定めることは、必ずしも排除されていないと私は考えますので、このことをまず確認する必要があるのではないかと思います。

2番目は、基本的な考え方について書いております。日本年金機構が採用する職員の数については、正規職員であるか否かにかかわらず、日本年金機構が必要とする人数を基にこれを算定すべきであって、それ以外の要素というのは原則として考慮すべきではない。これが基本であると思います。

このことは民間から採用する職員についても言えることでありまして、社会保険庁の職員からの採用枠を確保するために、民間からの採用数を限定するというようなことは極力避けるべきだと思います。

ただし、民間からの採用は多ければ多いほどよいという単純な問題でもないと思います。客観的で合理的な基準に基づいて、必要な人材を必要な人数だけ採用するという原則は、民間からの採用においても崩してはならないと思います。

それから、前回も分限免職回避の話が出ておりましたが、現実に即して考えるとかなり難しいことがあるということを申し上げたいと思います。

国鉄の民営化当時とは異なりまして、日本年金機構に採用されなかった社会保険庁の職員の受け皿は限られている、これが現実ではないかと思います。国は今定員削減を進めております。国の行政機関の定員については、平成18年度から22年度までの5年間に5.7%、1万8,936人以上削減するということが閣議決定されておりますし、現に純減という形で

定員削減が着々と進んでおります。

こうした中で、厚生労働省にそのすべてを吸収するというには無理があると思います。また、府省横断的な異動についても、大枠は大体毎年700人内外ということで決まっております。これを大きく変えるというのも難しいと。となると、厚生労働省以外の府省で分限免職にならないように職員を吸収するというにも大きな限界があると思います。

それと、景気の先行きが不透明感を増す中、民間企業で社会保険庁の余剰人員を受け入れるということも難しいという現実が一方にはあります。

それから、前回整理退職の話が出ましたけれども、以前に申しあげましたように、現行法が用意しているのは、整理退職者を定年退職者と同じように扱うということであって、現実には退職手当の支給率を少し引き上げる程度のことしか予定していない。国鉄の場合は、わざわざ法律を改正して、割増分を増やすということまでしましたけれども、それは到底望み得ない、そういう状況にある。そうした中で考えていく必要があるということです。

2枚目に進みますが、昨年10月の中間整理にもありますように、社会保険庁の職員からの採用に当たっては、法令違反を犯した者や、いわゆる覚書に象徴される業務改革に後ろ向きな者など、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日本年金機構の職員に採用されることがあってはならない。これは言うまでもないと思いますけれども、日本年金機構創設の目的は、あくまで国民から信頼される公的年金制度のための組織を作ることにあるのであって、分限免職者を出すこと自体に目的があるのではない。日本年金機構が必要とし、かつ公的年金業務を正確かつ効率的に遂行し、法令などの規律を遵守し、改革意欲と能力を持つ者。機構が採用すべき者はこうした者に限るという箇所が中間整理にはありましたけれども、そうした要件を備えた者であれば社会保険庁の職員からの採用であっても、これを拒む理由はないと思います。このことも当然のことではありますが、再度確認しておく必要があると思います。

また、いささか法律に偏った話をさせていただきますが、日本年金機構における職員採用に当たっては、まず次の2点に留意する必要があるのではないかと思います。

前回の社会保険庁からの説明にもありましたけれども、刷新システムの稼働時期とも関連して、日本年金機構においてはその設立後においても、1,300人の正規職員を含む、非常勤職員はもっと多いのですが、相当数の人員削減が予定されております。その多くは退職者の不補充という方法によって賄われるものと思われましても、一定期間内に終了することが明らかな業務に従事する者については、以前にも話がありましたが、有期雇用とすることが望ましいと思います。

この退職者の不補充というのは英語でattritionと言うのですが、それ自体は欧米諸国でも通見られるものであって、合理性を欠くものではない。ただし、これを長期にわたって続けると、人事がゆがんでまいります。90年代に新規採用が進まずに退職者の不補

充という形で大量のフリーターが出たというのも、ここに原因があると思います。ただ、退職者の不補充だからといって簡単であるとは私も考えておりません。

また、有期雇用とする場合ですが、無用のトラブルを避けるためには、職名を明確に分けるなどの工夫をすることによって、非常勤職員 — 同じように期間の定めがあるわけですが — との区分を明確にする必要が出てまいります。ただし、両者の所定労働時間が変わらないという場合には、職名の違いだけによって労働条件などに差異を設けることは難しいと思います。

ここでは国立病院機構の例を挙げましたけれども、社会保険庁では謝金職員というのでしょうか、いわゆる日々雇用職員、週の勤務時間が常勤職員と変わらない、そういう職員の制度を国立病院では機構が発足するに当たって廃止しまして、一部を常勤化する、残りの非常勤職員についてはパート化したという経緯があります。

国立大学法人のことはここには書いていませんけれども、国立大学法人でも、従前の日々雇用職員は、法人化後、新規採用を原則としてストップしている。その背景には、所定労働時間が変わらない者同士で、勤務条件に差異を設けることは難しいという事情があります。

2番目ではありますが、日本年金機構には公務員時代とは違って、高年齢者雇用安定法やパートタイム労働法が全面的に適用される。今のところ国家公務員ということでパートタイム労働法は全面的に適用除外となっていますけれども、定年後の高年齢者雇用確保措置 — これは継続雇用によるということになると思いますが — や、パートタイム労働者の通常の労働者への転換を促進する措置を講ずる義務が民間企業と同様に課せられることになる。それも待たなしに即そのようになるということでもあります。

したがって、日本年金機構における職員の採用を考えるに当たっては、定年で職員が退職すると考えるのではなく、定年後の希望者全員を対象とした継続雇用を考えなければならない。これが案外やってみるとしんどいのですけれども、労使協定で対象者の基準を定めること、対象者を絞るということは認められているのですが、この点も客観的であって恣意的なものであってはならないとされていますので、日本年金機構が必要と認める者といった基準は認められていないということから、原則として希望者がいれば継続雇用しなければならない義務が機構には発生する。このことにも十分注意する必要があります。

公務員の世界においても、ここには書いておりませんが、再任用という制度があります。しかし、これは法律上あくまで再任用することができるという、やってもよろしいという制度になっています。しかも、再任用に当たっては選考ができる。対象者を当局の側で選考することができる。そういった公務員の世界があるのですが、そうした選考が機構では全くできなくなる。

しかし、公務員の場合、一方で、再任用者については俸給とか期末・勤勉手当の額が法定されている。これは、私の個人的な考え方ですけれども、希望者全員を対象として、公務員法でいうところの再任用者に支給している給与などをそのまま支給することは、恐ら

く不可能だと思います。

また、パート職員についても正規職員への登用試験を実施するなど、通常の労働者への転換を促進するための措置、具体的には3種類の措置があるのですけれども、そのうちの1つが正規職員への中途採用試験を実施するというものであります。これは事業主の義務であって、そのための制度も構築する必要があると。こういったパート法の改正は、この4月1日に改正法が施行されたところなのですが、機構としても早速その適用を前提として考えていかざるを得ない。

それから、厚生労働省は、パート以外の有期契約労働者についても、今年度中に、正社員登用制度の導入や安定的な雇用関係に配慮した雇用関係の整備などの雇用管理改善に向けて指針を策定し、事業主への指導を新たに行うということを既に決定しています。間もなくそのための指針が策定されるのではないかと思います。

なお、パート職員であれ有期の正規職員であれ、任期満了による当然退職を規定した人事院規則は、当然のことながら非公務員である日本年金機構の職員には適用されません。公務員時代であればかなりフリーなことができたのですが、非公務員になるとこれが途端に窮屈になるということです。

今日は、国立病院機構事件の評釈を付けておりますが、一番最後のページに国立病院機構の非常勤就業規則の一部を引用しております。退職という見出しの付いた第54条がそれです。「非常勤職員は、次の各号の一に該当する場合には、当然退職する」。第一号が、任用期間が満了した場合。これはあくまでも国立病院機構が公務員型のいわゆる特定独立行政法人であるということから、このような規定が設けられているのであって、非公務員ということになれば、このような規定を設けたとしても、意味がないということになります。そこら辺りの考え方の切替えが必要になるということです。

それから、採用には直接かかわらないのですが、外部委託の問題についてもご説明したいと思います。

機構では外部委託を強力に進めるということになっているわけですが、ご存じのように外部委託、アウトソーシングの方法には大別して請負と派遣の2種類の方法がある。請負については、これを正面から規制した法律はありません。しかし、派遣との事業区分を定めた大臣告示が別途制定されておりまして、これによりますと、発注者が請負会社の労働者に指揮命令を行うことは認められないということになっております。指揮命令を行っている場合には、いわゆる偽装請負、違法派遣となる、というような区分けになっているわけですが。

他方、派遣を活用する場合には、労働者に対する指揮命令は可能になる。といいますか、派遣法は派遣元ではなく派遣先だけが指揮命令を行うという建前の下にできた法律なのですが、事務用機器操作を始めとする26業務以外の業務、例えば一般事務については、派遣受入れ期間に制限があります。

この点がしばしば誤解されているのですが、原則は1年が上限です。ただし、現在は過

半数組合などに通知をし、意見を聴取した場合には3年への延長が可能と、こうなっております。原則として3年まで派遣の受入れが可能という仕組みにはまだなっておりません。

また、派遣受入れ期間に制限のない事務用機器操作、これを5号業務といたしますけれども、この5号業務を始めとする26業務であっても、派遣先が同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れている場合、これを「3年超えの派遣」と呼んでいるわけですが、そうした場合、同一の業務に労働者を新たに雇い入れようとするときは、この派遣労働者に対しても雇用契約の申込みをする義務が派遣先には課せられると、そういう仕組みになっております。

そこで機構職員による指揮命令が必要になると、これが避けられないと判断される業務については、請負ではなくて、派遣を選択するということが少なくとも必要になります。ただし、派遣については、先ほども申しましたように、派遣受入れ期間の制限がある。26業務以外の自由化業務については、そういう制限がある。それから、26業務であっても、雇用契約の申込み義務が場合によってはかかるなど、数多くの制約がありますので、恒常的な業務に派遣を活用することは難しいということになります。

したがって、外部委託を進めるに当たっては、こうした点にも十分留意して、その手法を選択することが必要となります。

次は、採用そのものではなくて、日本年金機構発足後の労働条件について少しお話をしたいと思います。

日本年金機構は専ら国費、運営費交付金によって運営されるということになります。国立大学法人の場合も、人件費の大半はこの国費によって賄われているわけですが、外部資金というものが一切考えられない日本年金機構では、すべてをこの国費に頼らざるを得ないということになる。にもかかわらず、その職員は国家公務員ではなくなりますので、給与などの勤務条件は、建前上は労使自治によって決定される。労使で相談して決めなさいと、そういう建前になります。

したがって、就業規則に定める勤務条件、労働条件を変更する場合にも、この3月1日に施行された労働契約法に規定されている就業規則の不利益変更法理が直接適用されますので、その変更は著しく難しくなるといって差し支えはないと思います。

入ってくるお金の額というのは決まっているのですが、建前上は給与は自由に決められるという原則が変わるわけです。しかし、その一方で不利益変更というものが非常に難しくなる。他方、運営費交付金は公務員と同様、恐らく毎年1%程度は減らされていくものと考えられます。そこで、人件費もそれに見合った形で減らしていかざるを得ない、そうした事情の下で機構の運営をしていかざるを得ないということです。

ただし、就業規則の不利益変更法理は、就業規則を新たに作成する場合には適用されないということが国立病院機構事件、一昨年(2011年)の12月27日の東京地裁判決においても確認されております。国立大学の法人化に当たってもこの点をどう考えるのか、非常に迷ったのですが、次のページに少し引用しておりますので、それをご覧いただきたいと思います。

アンダーライン部分だけで結構なのですが、国立病院の場合も身分承継はありました。この点は日本年金機構と違うのですけれども、身分は承継されるものの、労働条件そのものは承継されない。これは国立大学法人と同じ考え方です。

「被告において定められた」——被告というのは国立病院機構を指しますが——「労働条件は、全く新たに定められたものであって、従前の労働条件が変更されたものではない」。理屈ではそうなります。そうすると、「新たに定めた就業規則中に、国立病院・療養所」——つまり公務員時代——「における労働条件と比較して、職員に不利益な部分があったとしても、その不利益に関して、就業規則の不利益変更の法理が適用される余地はない」と、非常に突き放した言い方をしております。

ということでもありますので、その意味でも、日本年金機構が発足する際にどのような労働条件を就業規則に定めるのかという問題が非常に大きなポイントになると思います。いったん就業規則で労働条件を定めてしまいますと、なかなか変更できない。したがって、相当長期間にわたって維持できるような労働条件にこれを抑えておく必要があります。ただ、その際、不利益が若干出たとしても、そこは判決にもありますように、不利益変更の法理それ自体は適用されないということになると思います。

それから、公務員時代とは違いまして、時間外労働、残業を職員に命じる場合にも、過半数組合などとの間でいわゆる36協定というものを締結して、これを所轄労働基準監督署長に届け出ないと、時間外労働を命じることができなくなります。公務員の場合には、公務の必要があれば、時間外労働を命じることができるとなっておりますので、このような縛りはないのですけれども、機構になれば、過半数組合が嫌だと言えば、つまり協定を結ぶことができなければ、そもそも時間外労働を命じることができない。そのような意味で、労使協定は労働組合側に拒否権がある制度だということを、私どもも日々、労務の現場で実感しております。

このように、日本年金機構の発足に伴い、適用法規が公務員法から労働関係法令に一変することによって、雇用労働環境が大きく変わるということも十分に自覚しておく必要があるのではないかと思います。

以上です。

○本田座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問のある方、どうぞ。

○野村委員 ありがとうございます。大変よく分かりました。

一点、小嶋先生のご提案で大変興味深く思いますのは、日本年金機構移行時にシステム刷新までの間に、ある意味では将来その仕事が無くなる可能性のある方については、有期雇用とすることが望ましいというご提案なのですが、この場合は正規職員でありながら有期雇用というようなイメージでしょうか、いわゆる有期の正規職員という。

○小嶋委員 そうです。

○野村委員 それはどのような感じの契約形態というのでしょうか。

○小嶋委員 期間の定めのある契約ということになります。

○本田座長 契約社員ということなのでしょうね。

○小嶋委員 契約社員というのは法令用語ではありませんけれども、ただ非常勤職員とは契約期間の定めがあるという点では違いがありませんので、労働条件に違いが生ずるのであれば、その理由付けがきちんとできなければいけないという問題があります。

それと、高齢者の継続雇用の場合も、通常は契約社員というか、1年ごとの契約を更新するのが普通ですので、ほとんど働き方は変わらないのですが、労働条件はかなり違うというのを制度上どうやって説明するかという難しい問題を現場は抱えることになります。

○野村委員 よく分かったのですが、もしいわゆるパート職員ではなくて、有期の正規職員とすると、例えば退職時における取扱いとか、具体的な違いというのはどの辺りに出てくるものなのでしょうか。今、労働条件についてまとめられたとのことですので、少し具体的な差異を教えてくださいませんか。

○小嶋委員 非常勤職員を有期雇用職員と日本年金機構では呼ばれるようですが、現在非常勤職員の方がしておられる仕事については、基本的に謝金職員とか賃金職員に対して支給する日額とか月額が決まっていますから、恐らくそれを変えることはないだろうと思います。それに対して、正規職員と同じ形での有期雇用については、基本給といいますか、公務員時代でいうと俸給月額については、差異がないか、場合によっては非常に高度な仕事に就く者についてはより高くなる可能性もあると思います。

○本田座長 今の点ですが、将来、例えば3年後にシステム刷新があって、そういう具体的にはっきりしたものはいいのですけれども、事業環境が変化する中で常に理事長は人員構成などを変えていかなければならないわけです。

有期雇用という問題は、あまり四角四面にとらえると、採用という面では非常に難しいことも分かっているかなければならない。優秀な社員を採用するときに、あそこは3年で終わるのだという中で採れるかどうかという問題、いろいろな問題がありますので、そのところはどのように感じておられるかと。

○小嶋委員 それはそうだと思います。

○本田座長 そういう中で、今おっしゃった、まさに就業規則の問題と給与体系なり退職制度、これらはすべてスタートのときに就業規則をどうするかということと、もう一つ、否定的な意味ではなくて、労使関係の中で決めなければならないということも厳然としてあります。何でも労使でやらなければいけないから大変だということではなくて、民間企業ではこのようなことは当たり前なのです。公務員の世界のいびつな例に比べたら、民間会社は労働三法でちゃんとやっているわけです。そういうこともちゃんとわきまえながら考えていかないと、公務員の制度があまりにも我々から見たら考えられないような仕組みなので、そういう発想ではなくて、これからは新たに労働三法が適用されるということも頭に入れながら考えていかないと難しいのではないかと。非常に勝手な意見ですけれども。

○小嶋委員 ただ、総人件費というのは決まっていますから。

- 本田座長 総人件費というのは形式的には決まっていらないのではないですか。
- 小寫委員 運営費交付金をどう運用するかという自由はあると思いますが、交付金の額自体は実質的には決まっているに等しいと思います。
- 本田座長 それは結局予算というもので、交付金をどうするかということですが、その交付金を決める場合にも、やはり今言ったように賃金なり労働条件なりというのを労使で決めたら、ある意味ではそれを尊重するようなことをしないと、非常に無責任な仕組みになるのではないですか。
- 小寫委員 国立大学法人の場合、現在も国家公務員と全く同じ基準でなければ財務省は一銭も出さないというスタンスを採取していますから、日本年金機構の場合にどの程度自由度があるのか、私には分かりません。
- 本田座長 今おっしゃることは、労働法的にも大問題ではないかと思います。こちらで自由に決めることが駄目だというのは非常におかしな……、現実の問題と理論の問題と違うのではないかという感じがします。現実的に、労使で決めるとき、いろいろなことも分かりながら労使だって決めますよね、責任を持っていますから。そのことと理論とが違うのではないかという感じがするのです。
- 小寫委員 ただ、日本年金機構自体は利益を上げるような組織ではないので、すべて国費でやっていかざるを得ない。だから、職員が頑張れば利益が上がって、それを再分配するというような仕組みになりませんので、公務員と同じようにやはり人件費は1%ずつ減らしていくという前提の下で、給与体系も考えていかざるを得ないと思います。
- 本田座長 そういうことなのですかね。
- 小寫委員 そうならざるを得ないと思います。国立大学法人も現にそうなっていますから。
- 本田座長 これは非常に難しい問題ですね。
- 野村委員 今の点は私には難し過ぎるので、また追って確認をしていただければと思うのですが、先ほどちょっと私の言いかけのところ、考え方として今2つあると思うのです。システム刷新化が終わってから最終的に人が減って行って、誰が減る人に当たるのかというのは後の方で決まるというのと、それから小寫委員がおっしゃっておられるように、最初からもうこの方々は有期で採用ということになりましたということで、スタートの段階からそこで仕事が終わるということが先に決まっているということと、どちらが合理的な制度設計なのかということが1つあると思うのです。ちょっとまとめ過ぎているのかもしれない。

私はその案を前回会議の席で小寫委員から伺って、大変妙案だと思って、私はそれに賛同しようと思っていたのですが、1つちょっと懸念されますのは、誰がというよりも、人数がこれだけ減りますということは決まっていますが、やはり働いている人の中には、今はその仕事に従事していますけれども、いろいろな意味で能力があって、その仕事が終わりに来たときには、日本年金機構の中の別のポジションでまた働いていただくに値す

る方はたくさんいるような感じがしますので、今現在その仕事に就いているからといって有期雇用にするというのは、やや難しいかなという感じもちょっと思ったところでありませぬ。

○本田座長 それについて一般的な概念からいうと、2つのやり方があると思います。

今、小寫先生がおっしゃったように有期雇用、この業務については3年後にシステム刷新で無くなります。職名を明確にして、採用するときにはっきりと契約をするというやり方が1つある。

もう1つは、今野村委員がおっしゃったことについては、通常民間会社の場合には、いろいろな合理化をするときに退職勧奨というのをを行うのですよ。国家公務員の退職勧奨とは全く違い、経営としてやむを得ず減らさざるを得ない、何とかせざるを得ないから合理化をすると。そのときに、退職金を割り増します。そのときに、その人だけでなく、他の人にも提示します。それで人数を確保してやると。

小寫先生がおっしゃったのは、どちらかという和有期で無くなるのがもう分かっているその業務。だから、そこははっきりしておいた方が、後々のトラブルを避けるためにもいいですよ、という意味であろうと思うのです。だから、2通りのやり方があるのですけれども、これも優れて割合をどうするかというか、そういう方法はあるということはあるながらも、最終的にどのようにしていくか。恐らく今野村委員がおっしゃったように、その人はその仕事以外もできるというときに、他に行けるような仕組みを考える。しかし、人間は減らさなければいけないというときにどういう仕組みを作るかというのは、1つは今度新しく就業規則なり、または労使協定で退職金割増し制度も作ればいわけですよ。そういうやり方もある。2通りありますから。ただし、純粋に法的にいうと、もう何年後にこの業務は無くなりますと、それをやっていただきます、というようにすれば、これは労働法上はあまりトラブルなくすっきりするというように私は理解したのですけれども、そういうことでよろしいですか。

○小寫委員 はい。それと、以前も申しましたけれども、人員が減ることは確実なので、期間の定めはないものの、定年まで雇用を保障することまではできませんということを最初に明確化しておく、少しはトラブルを防止できるように思います。ただし、どこまで裁判所がそうした点に配慮してくれるのかは、私にも分かりませぬ。

それと、退職金の割増しというのも、勝手に日本年金機構でできるのかどうか、疑問があります。国立大学法人でも、そのような割増しは非常に難しいのが実情ですから。

○本田座長 何で難しいのですか。

○小寫委員 そうした割増しについては、財務省が運営費交付金で面倒を見てくれないということです。

○本田座長 要するに、新しい日本年金機構はサービスよく、更に効率よくやっていくと。そのために、いろいろな知恵の中にそういう仕組みというの也被えられるようにしていかないと。

○小畠委員 決められた総人件費の枠内であれば自由になるのかもしれませんが、要するにこれだけお金がかかるから、財務省に出してくださいと言っても、財務省は出してくれないと思います。

○本田座長 非常に難しい問題ですね。理論的な問題ですよ。現実的にはいろいろなまた知恵が出てくるかもしれませんが。

あと、何かご質問は。

○大山委員 もう少し理解を深めたいので教えてください。有期雇用で、先ほど例えばこの業務が無くなるというのが一例というお話がありましたが、縮小されるレベルもあると思うのです。そのときに、何名減らせるとかというのは、根拠としてどれぐらいのものがあれば、ちゃんと言えるのかが分からなかったもので、従来何かはっきりとしたものはありますか。

○小畠委員 ありません。

○大山委員 ないですか。

○岩瀬委員 間違っただけをお聞きするかもしれないのですが、社会保険庁が無くなって日本年金機構に移るに当たって、前回約9,000人、これは確定した数字ではないということですが、削減計画が出ているわけです。平成22年1月の日本年金機構設立時に大体5,500人をカットして、日本年金機構に移ってからシステムが刷新された後に3,500人を合理化するというこのようですが、極端な場合、この3,500人を全員有期雇用にしておいて、システム刷新後、契約満了という形で再雇用しないというイメージなのかと思ったのですが、それでいいのでしょうか、それが1つ。

もう1つ、その3,500人が日本年金機構に移って、有期契約で移ったのだけれども、仕事をしてもらうと非常に有能で、もっと日本年金機構に残ってもらいたいという場合は、再雇用の道はないのでしょうか。その辺をちょっと教えていただけないでしょうか。

○小畠委員 そこまで極端な例はちょっと考えていないのですが、3,500なら3,500、数は何人でもいいのですが、その人の仕事だけが無くなると言えば、全く問題はない。しかし、先ほど座長がおっしゃったように、実際にはどの人の仕事が無くなるのか分からないということになると思うのです。そうした中で、人数だけ減ると言うことが確実視されている場合に、あらかじめその人数分を有期雇用にするというのは、ちょっと行き過ぎかなという感じはします。

それと、有期雇用なのだけれど、場合によっては再雇用するという制度を一たん作ってしまうと、Aさんは再雇用されたけれども、Bさんは再雇用されなかったという場合に、よほどきちんとやっておかないと説明が難しい。その点については国立大学法人も同じ経験をしています。したがって、なかなか例外を認めるということがやりにくい。一たん例外を認めてしまうと、肝心なときに、あなたの仕事は無くなったので辞めてくださいと言えなくなる。法人化前の国立大学では、どこでもやっていたと思うのですが、Aという部局で要らなくなれば、Bという部局で働いてもらう。要するに、大学の都合でそう

いうたらい回しに近いことをやっていた。しかし、法人化後はそういうことを一切やめて、配置転換も原則として行わない。このようにして、本当に仕事なくなった場合には辞めてもらおうことのできる体制を作った訳です。そうした中で、もう一度例外を認めるということになると、きちんとやればいいですけど、客観的な基準に基づいてきちんとやれない場合には、結局、原則が原則で無くなってしまう。非常に難しい状況に追い込まれるのではないかと思います。

○本田座長 そういう場合に、普通の民間企業の労使関係の場合、労使協約でかなり決めますので、個別の契約前に労使協約でその辺をかなりはっきり決めれば、さほど法律的な大問題にはなっていない。

だから、社会保険庁の場合は労働組合問題というのはかなりたたかれて、けしからん、けしからんと思われているけれども、そうではなくて、正常な労使関係においてはそういう議論をして、ちゃんと協約を退職勧奨制度にしても結んで、それで提案して決着をつけていくというのが普通、これが常識なのです。

ただ、ちょっと公務員関係、また社会保険庁の場合には過去に大変いろいろな問題があったので、いろいろ考慮すべき点が出てくるかもしれませんが、ある程度常識的な線が考えられる、またそういうようにしていかないと、組織の能率なり効率なり意欲が上がっていかないのではないかという感じもします。

今そういう意味で、1つだけ私も教えていただきたいのですけれども、例の定年後の問題です。今日の説明では、定年後の希望者全員を対象とした継続雇用を念頭に置いて、その採用数を決定する。これも例の65歳までの年金の支給開始年齢に合わせていくのですけれども、普通の企業の場合には、これも労使で決めるのです。一般的に長期で働くとなると、どうしてもコスト競争力の条件となりますから、ある年齢になりますと継続雇用のために労使で結んで、65歳まで、63歳まで働けるように、57歳ぐらいから、またはもっと民間の場合は早い年齢で賃金が上がっていかないような仕組みにして、なおかつ定年を延ばす場合には下げて、そしてまた定年が延びたときに賃金を支払えるようにしていくというような協約を結んでかなりやっておられると思うのです、どこの企業も。

そういうことを考えれば、我々の会議で採用数を決めるときに、65歳まで当然そのままの状況で働くものだということで考えるのは、ちょっと違うのではないのかと。

○小畠委員 それは違うと思います。

○本田座長 これはまさに労使でそういう仕組みを作っていけばいいので、スタートのときに私はここは……。そうしないと、今の感じでいくと、そのまま下手したら今の公務員の賃金のようにずっと上がって、上がっていかねばまたそのままという感じになれば、かなり厳しいことになるので、ここはまさにスタート後に労使でちゃんと決めて、もちろん就業規則に入れてもいいのですけれども、やっておくべきではないかという感じがしたものですから、このところはいかがでしょうか。

○小畠委員 公務員は、この前の給与法の改正で、逆に理論的には60歳まで俸給を上げ続

けることが可能な制度にしてしまいました。それまでは55歳定期昇給ストップという制度だったのですが、それをやめて、昇級号俸は半分になりますけれど、55歳以降も定年まで上位号俸があればずっと俸給が上がり続ける制度に変えましたので、それを民間と同じ仕組みにもう一度変えるということは、非常に難しいと思います。しかし、そのチャンスが仮にあるとすれば、それは日本年金機構設立の際であって、そのときに変えておかないと、日本年金機構ができてから民間に合わせるというような形になると、これはもろに不利益変更の問題になりますから、日本年金機構を設立するに当たって中高年層の賃金体系をどうするのか。この点をきちんと整理して決めておかないと、後で大変な思いをすることになると思います。

60歳以降の分、これは空白部分ですから、その中身をどう決めようと自由なのです。元々働くことができなかつたのが、継続雇用義務が事業主に課せられたために働くことができるようになったということですから、定年後の勤務条件についてどうするかという問題は、基本的にどのように決めても構わないわけです。

○本田座長 ただし、労使で法律を変えるのと同時に協約を結ばないと、義務的な形で延ばさなければならないような感じになっていますから。そういう意味で、私はやはり労使でちゃんと結んで、民間の場合にはどうしてもコスト競争という問題がありますから、ずっと年齢とともに上がっていかなければいけないというようなことではいけない。しかし、やはり雇用の安定というか、年金との問題があるので、どう調和を図るかという中で、できるだけ長期で継続雇用するには年俸も下げていきますというような中で、労使で決めているのが現実だと思います。

○小畠委員 単に成績を給与に反映させるという、これは今公務員もやり始めていますけれども、それだけではなくて、やはり50歳ぐらいから給与を下げていくというか、変えていくような制度を日本年金機構ができる際にきちんと作っておかないと、将来持続可能性という点で難しくなると思います。

○本田座長 後ほどヒアリングがある、全国健康保険協会の方でどうされたのかと私は気になっているのですけれども、やはり今の普通の賃金体系というのは、職務給を導入する方向でやっていますから、年齢が低いうちはある程度生活給的な要素がありますから考えるけれども、ある年齢以上になればもうそういう発想ではないわけですから、せつかく新しい日本年金機構になるのだから、そういうこともお考えになるべきではないかというときに、先ほどの継続雇用がちょっと気になったものですから。これは全体そのまま残ったのがずっといくことになると、採用にもろに係ってくるわけです、業務量は決まっていますから。

○小畠委員 もちろん継続雇用ですし、空白の部分については給与を大幅に下げる、私もかなり下げていますけれども、それは自由だと思うのです。しかし、継続雇用義務がかかったために新規採用のポストが減っていくということは、事実としてあります。機構でも、その影響は確実に出てくると思います。

○本田座長 恐らく今民間でやっているのは、継続雇用の方は労働時間も随分変えているのですよ。1週間に3日とか、完全に今までの勤務でなければいけないということはありませぬから、これもまさに労使でそれを入れるときにお互いに知恵を絞りながら決めるべき内容ですけれども。

それともう1点、この3ページで5の上の方のなお書き以下ですけれども、「非公務員である機構の職員には適用されない」。ということは、これは日本年金機構の場合には契約ということではいけないというように読めばいいのですか。

○小寫委員 どこですか。

○本田座長 3ページの、「パート職員であれ、有期の正規職員であれ、任期満了による当然退職を規定した人事院規則は、当然のことながら、非公務員である機構の職員には適用されない」。だから、就業規則なり契約なりでちゃんとやっておけばいいという。

○小寫委員 いいえ、そうではなく、先ほども説明しましたように、就業規則に国立病院機構のような規定を設けたとしても意味がないと。任期満了というだけでは、自動的に契約は終了しません。これはもう有期雇用の大原則といえるものですから。

要するに、雇止めについては、解雇ではないのですが、雇止めについても今相当規制がかかっていますので、公務員時代のように任期が満了したというだけでは、辞めてもらうことはできないと考えた方がいいと思います。

当然、雇止めの事由を職員から説明しろと求められた場合には、その説明をしなければいけない。それから、どういう場合に更新し、どういう場合に更新しないのか、その判断基準もあらかじめ明示しておかなければいけない。大臣告示のレベルなのですけれども、そうしたルールがありますので。

○本田座長 それは有期のというところに意味があるのですね。一般的に契約社員の場合には、その何カ月か前に予告しなければならないというあれですね。

○小寫委員 もちろん30日前の予告というのは求められていますけれども、予告をすればいいという話では必ずしもありません。この点は労働基準法も同じでして、労働基準法上は従来から解雇の場合には30日前に予告しなければいけないということだけは書いてあったわけです。では、30日前の予告をすれば、すべからく解雇は認められるかというのと、それは全然違う話なので、それと同じように、雇止めについても、それまでに更新を何回か繰り返しているとか、いろいろな条件が重なってくると、そう簡単には認められなくなると理解した方がいいと思います。

ただ、公務員の場合は、人事院規則というものがあって、この規則に基づいて、何回更新されていようが、最後に更新がなされなかった段階で任期は終了するということがはっきり言えたのです。それが公務員でなくなることによって、言えなくなるということです。

ただ、こうした問題について、私どもも経験していますけれども、なかなか現場では頭の切替えができないのです。従来どおり、非常勤職員については任期が決まっていて、任期が終わればそれで終わり。幾ら更新していても、都合が悪くなれば辞めてもらうこと

ができるという頭でずっときていますから、その頭を切り替えないと、トラブルが生じることになると思います。

○本田座長 公務員の場合は、いいわけですね。

○小寫委員 公務員にはそもそも労働契約という懸念がありません。そういう意味で、契約関係とは考えられていませんから、構わないわけです。

○本田座長 しかし、非常勤ではなくて正規であればそういうことはできないでしょう。

○小寫委員 正規の常勤職員については基本的に任期を定めること自体が認められていませんので、非常勤職員とはその点で大きな違いがあります。私どもは従来公務員であった者が公務員ではなくなるという経験をしましたので、双方の違いが比較的良好に分かりますけれども、自分自身の感覚としても異様に大きく違うというか、あまりにも違い過ぎるという印象を持っています。

○本田座長 今日、小寫委員からお伺いしたことは、我々のこれからの考え方の1つの大事な要素だと思いますので、お互いに足りないところは勉強していくということで、とりあえずはこれだけにしたいと思います。

(社会保険庁入室)

○本田座長 それでは、社会保険庁からヒアリングを行いたいと思います。

まず、資料2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 資料2に、各委員からお申し付けいただきましたものを整理しております。担当の室長からご説明をさせていただきます。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 資料2でございませけれども、本日は外部からの採用について、また有期雇用職員の活用などについて整理をさせていただきます。

1 ページでございませが、日本年金機構の職員の外部からの採用についてでございませ。これは昨年10月の再生会議の中間整理でご指摘いただきました、特に組織ガバナンス、ITガバナンス、監査機能、企業会計への対応など、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は積極的に外部から採用すべきであると、こういうご指摘を頂いておまして、この4分野については積極的に外部採用をするということでございませ。

その具体的なイメージといたしまして、(2)でございませが、どのぐらいの数かというイメージを、まだ精査中でございませが、整理してみました。組織ガバナンス350名程度、例えば本部及びブロックで50名程度、各事務所で300名程度、ITガバナンスが30名程度、監査が10名程度、企業会計が10名程度と、このようなイメージでございませ、約400名程度ということでございませ。

その下の(3)でございませけれども、元々社会保険庁職員からの採用については、採用基準に照らしまして、日本年金機構の設立委員会・職員採用審査会が厳正な審査を行った結果、採用不可とされた者については、採用枠の多寡にかかわらず採用されないと。こういう関係でございませるので、採用数が社会保険庁からの職員では不足する場合には、こ

の上記対象分野以外の職員についても更に外部から採用すると、こういう関係になろうかと思えます。

1枚おめくりいただきまして、民間からの採用でございますけれども、前倒しで先行的な採用と、こういう位置付けになろうかと存じますけれども、平成18年度より民間企業経験者を正規職員として採用してございます。(1)が社会保険事務所長への民間企業経験者の採用でございますけれども、平成18年度に4名、平成19年度募集として4名ということで、企業のメーカーあるいは銀行などのしっかりした方においていただいております。

(2)でございますが、システム開発・運用職員への民間企業経験者の募集でございます。これについても平成18年度から実施してございまして、ご覧のような採用をしております。

1ページおめくりいただきまして、ご参考でございますけれども、この他に民間企業から社会保険庁への派遣ということで、経団連の協力を頂きまして多数の民間企業出身のスタッフを派遣いただいております。総務部・運営部に新組織の準備あるいはシステムの刷新、予算執行の適正化、あるいは業務センターに年金記録問題対応などで、各企業から派遣いただいております。

それから、1枚おめくりいただきまして、社会保険庁における民間からの任期付採用の現状でございます。本来国家公務員試験合格者から採用すると、こういう国家公務員法の枠組みでございますけれども、国家公務員試験合格者からの採用志望者がいないと、社会保険庁も近々廃止と、こういう組織でございますので、採用志望者がおりませんので、人事院と相談いたしまして、民間企業経験者から選考による任用をさせていただいております。

これにより、平成19年度の募集では、平成20年4月1日採用までで191名を採用いたしました。また、平成20年度4、5、6月の採用予定でございますが、330人を募集中でございます。これらの募集形態については、社会保険庁の廃止が平成21年12月末でございますので、それを期限とした任期付採用という形態を取ってございます。しかしながら、正規職員として仕事に精錬してもらっていますので、日本年金機構職員への採用については、本人の希望により、正規職員あるいは有期雇用職員の募集に応じてもらう。実績・能力を審査の上、必要な範囲で設立委員会が採否の判断をします。こういうことになろうかと思えます。

1枚おめくりいただきまして、日本年金機構における有期雇用職員の活用についてでございます。日本年金機構においては、年金相談業務、あるいは指導・照会対応業務、あるいは記録整備、その他の専門分野、あるいは補助的業務と、こういう点で有期雇用の活用が図られると考えております。労働条件、あるいは契約期間・更新の有無の明示、あるいは給与体系など、労働基準法令に則りまして設立委員会が定めて明示すると、こういうことになろうかと思えます。

給与水準については、これまでの謝金職員あるいは賃金職員と同様の水準のものも考え

られますし、また退職した正規職員の再雇用の場合、退職時の一定割合に引き下げた給与水準にする、あるいは有期雇用の専門職として、正規職員並あるいは更にはそれ以上の給与水準とするものなど、非公務員形態でございますので多様な形態が考えられると考えてございます。

それから、1枚おめくりいただきまして6ページの5でございますけれども、日本年金機構における職員の再雇用についてでございます。高年齢者雇用安定法において、定年は60歳を下回ることができないと、また65歳未満の定年を定める事業主については、65歳までの安定雇用の措置を講ずると、こういうことございまして、日本年金機構において定年を60歳としつつ、再雇用による継続雇用制度を導入すると、こういうようなことを想定してございます。通常の民間における実施状況などを見ましても、定年延長あるいは勤務延長というよりは再雇用という形態が多いと。また、再雇用についても、退職時の一定程度の給与と、こういうものが多いと承知してございます。

1ページおめくりいただきまして、職員採用のスケジュールでございます。これまで正規職員の採用スケジュールについては、既に資料などで整理しておりますが、外部採用あるいは有期雇用職員の採用スケジュールなどについても含めて整理してございます。

今後、再生会議でおまとめいただいた後に、設立委員会において職員の採用基準、労働条件の検討がされ、それが決まりました段階で募集をされ、法律の規定に則りまして、社会保険庁においては希望者を募集し名簿を提出、設立委員会で採否の審査を行うと。これまでの予定では平成21年1月ごろ、日本年金機構設立の1年前ごろには採用内定をしてもらいまして、採用内定されなかった職員についての再就職の斡旋などの努力を行うというように整理されております。

一方、外部採用について、正規職員の募集と同時にやるものと、また場合によっては一部先行採用いたしまして、民間からの人材を早期に先行採用するということも考えられると思います。また、第1次募集、第2次募集とこういうこともあろうかと存じます。

有期雇用職員についても、募集の内容については、正規職員と同時に告知するというスケジュールがよろしいかと存じておりまして、実際の募集、採用手続は1年前に行うと、こういうものかと思えます。

それから、もう1枚おめくりいただきまして、社会保険庁における退職者数の推移でございます。これは前回の会議のときに退職者数などのシミュレーションができないのかというご指摘を賜りました。不十分でございますけれども、これまでの推移を掲載させていただきます。

自己都合等退職については、平成19年度は非常に多くなっておりますけれども、これまで定員の1%の割合から近年上がってきておりますけれども、こういう比率で自己都合等退職が出ております。自己都合等退職の等は死亡と懲戒でございます。また、定年退職、勸奨退職の推移はこのとおりでございます。

今後の推移については、非常に予測が難しいわけでございますけれども、参考までに下

のところ、平成20年4月1日現在の在職者数のうち59歳の者、平成21年3月末定年到達見込み154名、それから58歳の者、平成22年3月末定年到達見込み207名ということで、社会保険庁の廃止が平成21年12月末でございますので、若干定年をあと3カ月残しておりますけれども、このような分布になっております。

1枚おめくりいただきますと、現在の社会保険庁の正規職員の年齢別職員数でございます。以上のような分布になってございます。

資料のご説明は以上でございます。

○本田座長 ありがとうございます。

それでは、ただ今の説明に対しまして、ご意見なりご質問などがございましたら、よろしくお願ひします。

○岩瀬委員 取りあえず気付いた点を2点ばかりちょっとお聞きしたいのですが、ヒアリング資料の1ページ目の(1)の2行目に「組織ガバナンスの強化」と書いているのですが、「組織ガバナンス」という言葉は非常に便利な言葉だと思うのですが、どういう定義をしているのか、それを教えていただけませんか。つまり、厚生労働省のこの前出た反省文の中にも、社会保険庁の組織ガバナンスがなかったと書かれているわけですし、あれは僕は厚生労働省の組織ガバナンスだとは思いますが、これは強化と書く以上はということ想定されて強化するのか、具体的な案を教えてくださいか。

それともう1つ、採用の人員数について、前回も資料を出していただいたし、今回も若干出ていますけれども、とにかくよく分からないわけです。まずそもそも定員枠が何名なのか、社会保険庁から何名採って、民間から何名採って、採用されない人は何名いて、その人たちに対してどういう分限回避の努力をするのかというのを、やはりある程度この段階では具体的に出してもらわないと、困る。その2点、教えてくださいか。

○吉岡社会保険庁総務部長 1点目でございますけれども、ガバナンスという言葉が最近よくいろいろなところで使われていることを承知しております。昨年、年金記録問題検証委員会報告書でも、そういう言葉が使われていたと記憶しております。

私も一般に辞書で書いてあるようなことしか申し上げられませんが、支配という言葉から来ている言葉だと思いますが、組織として組織のトップの考え方が組織の隅々の職員まで行きわたり、いろいろな命令とか法令の遵守も含めて、それが徹底されると。また一方で、組織ですからいろいろ分担して仕事をいたしますけれども、民間企業でいっても、例えば支店とか営業店の現場における状況が、これは逆の流れとしてきちっと末端の第一線の職員から上がってくると、そういう双方向の中でまず意思疎通がきちんと行われると。

それと、上意下達という言葉、適切な言葉か分かりませんが、組織として命令がきちっと行き渡るとともに、それによってきちっとその組織の目的が達成されると。例えば、新しい日本年金機構であれば、サービスの向上でありますとか、業務の一層の効率化ということが組織の隅々にまで行き渡って、それが組織体として同じ方向へ向いて進んで

いくと。当然、法令遵守ということが大前提だと思いますが、そういうものとして理解をさせていただいております。

○岩瀬委員 だから、そういうお考えの下にどういう仕組みを作るのか、それを教えていただきたいのです。それを具体的に出していただきたいのです。例えば、情報開示をどうするのかとか、内外からの広聴機能をどう充実されるのか、あるいは内部統制の充実のためにどのような手を考えているのか。今までそういう考え方はあったと思うのです。だけど、全然機能しなかったということは言えるのではないかと思うので、具体的な策として、こういう形を取れば今おっしゃられたような考え方が実現できるのだ、実践できるのだというのをお示しいただけますか。

○吉岡社会保険庁総務部長 そこは改めてまた資料でご提示したいと思いますが、今私どもが抱えておりますガバナンス面の宿題も幾つかございまして、今おっしゃいましたように、情報開示の考え方でありまして、あるいはコンプライアンスについても、法令遵守委員会はできておりますし、各事務局でもやっておりますが、その活性化ということも大きな課題でございますし、民間企業の同種の業態に照らしてどういう形でコンプライアンスが行われているか、これから仕組みをしっかりと作りたいと思います。

一方で、国民年金保険料の不適正免除手続以降も、いろいろな法令を守らないことによる、例えば延滞金の問題がございますが、そういう意味で不適正事務処理の防止ということも大きな課題で抱えております。これについては、ある意味では一昨年から全国にわたります業務処理マニュアル、これは標準的な業務をきちんとこれに沿ってやれということで、マニュアルはできておりますが、まだ細部にわたって十分詰め切っていなかったり、ある一部についてはまだ完成していないということで、業務処理マニュアルを中心にきちんとした業務の処理の体制、要するに、本部から見れば、当然このマニュアルに従って津々浦々やっているということを確保するための体制も考えたいと思いますし、当然これを担保するための外部監査も含めた監査体制ということも考えますし、更にもその延長上で、最近言われておりますITガバナンスということも現在不十分でございますので、これは日本年金機構の設立までに取り組んでいただきたいということで、また改めて課題については資料で出させていただきます。

○岩瀬委員 あと、人員に関してはどうですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 2つ目の点の人員でございますけれども、先般お出しした資料と、今回出させていただきました資料で、例えば平成21年度の純減数、社会保険庁からの採用数ということが、直ちに決まるわけではございませんけれども、前回の資料でも平成21年度の純減数、年度当初に仮置きで285、あるいは日本年金機構発足時に330、今回の資料で外部採用400と、これだけでも1,000人ほど社会保険庁からの採用は少なくとも減ると、こういうような形にはなってございます。

そういう意味で、その年の退職者数の見込みもなかなか難しいわけでございますけれども、到底その範囲ではないということは明らかかと思っております。もう少し分かりやすい資料

でという指摘を頂きましたので、事務局とも相談させていただきまして、今後整理させていただきます。

○岩瀬委員 この前回の資料で僕はすごく疑問に思うのは、日本年金機構設立後に約3,500人の人員整理をするということになっているわけですね。日本年金機構設立後にこの3,500人というのは、有期雇用と正規職員というように分けていますが、正規職員をそれほど簡単に首を切れないのではないのでしょうか、前回の最後の方でも若干話になりましたが。だから、有期雇用は残すにしても、正規雇用は平成22年1月段階で一応全部整理しておかないと、システム刷新後に人員整理をするといっても、事実上できなくなるのではないですか。その辺はどうお考えなのですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 そのところについては、前回お出しさせていただきました計画でも、日本年金機構設立時に正規職員はそれなりの数がありまして、それ以降については、時間的な幅の範囲で減にあたっていくと。こういうようなことでございまして、日本年金機構設立時はかなり減が大きいと、それ以降については少しずつというようなことでございまして、日本年金機構設立後については退職補充を抑制すると、こういうような考えではないかと考えてございます。

○岩瀬委員 それで吸収できるのですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 日本年金機構設立時は無理でございすけれども、日本年金機構設立後の部分については、対応可能な範囲ではないかという試算はしております。

○岩瀬委員 でも、これは日本年金機構になった後、その部分は日本年金機構がやってくれというのではなくて、日本年金機構になる前に、社会保険庁がこういう計画を出しているのですから、きちんとけりをつけておくとか、そうしないと日本年金機構にすごく負担になってくるのではないですか。それを社会保険庁は努力を十分しないで、非常に大変なところは日本年金機構が後でやってくださいというのは、ちょっと分からないのですが。

○吉岡社会保険庁総務部長 前回は簡単にご説明したかと思うのですがけれども、やはりシステムの刷新とか、あるいは今回公務員の組織から民間の組織に大幅に移行するということが、大きな川を渡る部分がありますので、前後の事務の継続性とか、あるいは業務の安定性、やはり国の機関から民間の機関になるときに業務の停滞があってはいけないし、従来の業務水準の確保はもちろんのこと、更にはサービスが向上しないといけない。そういう期待感の下で民営化をする中で、国から民間の機関になるといっても、業務の安定性、継続性がやはり大事だと考えております。

そういう意味で、平成22年1月を挟んでいろいろな物事があまりにも激しく変わりますと、やはり年金というのはそれこそ信頼が大事な、我々が言うことではないかもしれませんが、そういう意味では国民の目から見て業務がきちんと継続的に行われると、またいろいろなシステムも現在鋭意検討しておりますが、その延長上できちんとソフトラン

ディングする形で、更に合理化を進めるということを考えれば、どうしても一部の業務の合理化計画については、日本年金機構の設立をまたいでしまう部分があることについては是非ご理解いただきたいと思います。

それともう一つ、元々民間化するということは、いろいろな意味で弾力的な組織にすると、だからこそ国の組織の効率化だということ、我々もそういうことで指導を受けてまいりました。もちろん労働法制という意味でいろいろな制約があるとは思いますが、私は現在国家公務員として身分保障されている、そういう職員による組織の今よりは、民間になればどうしても営業上あるいは効率上、非効率な部分があれば、それは職員の納得を得ていろいろな形で合理化できると。それは一般論としては、むしろ今の国の組織よりも硬直的でなく、弾力的に運営されるという期待感があります。ただ、我々の今の段階でどのようにそれが実行できるかということは、皆さんのご示唆も頂かなければ、少しシミュレートできない部分もあるような気がいたします。

○本田座長 今の話ですけれども、岩瀬委員の方は日本年金機構発足後に1,300人正規社員が要なくなると。それができますかということだと思いますが、そういうことであれば平成22年スタートのときに正規職員の削減をやって、残っている仕事は例えば有期契約という形ではどうですかと、こういうことですよ。

それと、民間になると弾力的になると。例えば、退職不補充でいけば何とかしのげようだという場合、非常に問題なのは、皆さんの方がここに書いていた、例えば一次審査の委託で何人減らします、何々で何人となっているわけですね。退職する人と実際の減らす仕事とは、ミスマッチが必ず起こるわけです。それは単純に退職不補充でいけばいいというものでもない。ここの再生会議でも、いわゆるそういうものについては有期契約をしたらどうだとか、皆さんいろいろな意味で大変だと思って申し上げているので、そのところを社会保険庁の皆さんの方ももっとまじめに考えてもらわないと、そんな単純なものではないと思うのです。職員の問題でもあるし。ということですよ。

○岩瀬委員 そうです。ありがとうございます。

○野村委員 今のお話にも関連するのですが、退職者を補充しないで何とか定員削減をしていくという1つの方法があるとした場合に、頂きましたこの資料の9ページの今の職員の年齢構成を見ますと、この状況の中で若年層の職員を補充しないでやりますと、恐らくこれは組織としては成り立たなくなってしまいますよね。

そうしますと、ここはやはり最初に若い人をある程度補充するとか、日本年金機構発足のところでこの今のいびつな状況を改善してからスタートしないと、退職不補充という形でのシナリオは描けないと私は思うのですが、この辺りの年齢構成に対する危機感というのは何か持っておられるのでしょうか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 ご指摘のところ、確かに退職不補充を長く続けると年齢構成がゆがむという点がございますので、退職不補充をやるとしても完全に止めてしまうということではなくて、一定数は機構の中心職員となるような人材を採っていくと、

こういうようなことが必要かと考えております。

○野村委員 今がもう異常ですよ。要するに、不補充することによって異常になるのではなくて、この組織の中で今はもう20代の方はほとんどおられないですよ。こういうような状況の中で、ここをきちっとスタートのところで考えてやらないと、今の状況は危機的だと私は思うのですが。

この表は右側の方が年齢の高い方ですよ、左の方が年齢の若い人ですけれども、20歳から20代の後半ぐらいまでのところが急激に斜めになっており、採用ができていないという状況になっていますので、こういう組織ですと、これがもし不補充だとこの形がこのままずっといって、下はゼロのままいきますよね。そういう組織ですと将来成り立たなくなってしまうので、ここは最初のスタートのときに相当の工夫をしてから始めないと、そもそもシナリオを描けないのではないかと思います。今お答えは結構です。

○吉岡社会保険庁総務部長 よくこれを見た上で、また検討させていただきます。

○斎藤委員 別の質問ですけれども、2ページのところで民間からの採用状況についてまとめていただいています。平成19年2月採用ということで、もう1年半ぐらい働いていらっしゃるわけですが、採用なさってどのような状況なのか、それを教えていただけたらと思います。民間の会社、しかも異業種から突然やってきて、管理職として上に突然立つと、組織が活性化して成功する場合がありますけれども、組織が機能しなくて混乱する場合も多くございます。どのような状況なのかをちょっと教えていただけたらと思います。

それと、採用数4名になっていますけれども、どのぐらいの方が募集なさったのか。つまり、人気が高かったのか、あるいはそうでもなかったのか、その辺りのことを教えていただきたいと思います。それが1つ。

それから、次のページのところで、「多数の民間企業出身のスタッフを派遣いただいている」とございますが、人数11名と下の表にはございます。これは11名以外にもスタッフがいらっしゃるということなののでしょうか。これを教えてください。

○吉岡社会保険庁総務部長 民間企業からの事務所長の採用というのは、去年、今年も同数採用いたしました。応募数は、特に最初の方は300人ほど応募いただきまして、その中から優秀な方を選ばせていただきました。大体、年齢層はここに書いてあるぐらいですけれども、大体大手ないし中堅の課長ないし部長、重職を経験された方が今栃木と大阪と滋賀と京都にいらっしゃいます。

ちょうど採用から半年ぐらい経たところで、私は出張のついでに状況を2、3お聞きしまして、率直な感想を教えてくださいということで申し上げました。実は、これは去年NHKで紹介されました年金記録問題で京都の所長をされている方の感想ということですが、やはり民間企業と同じような部分と違う部分があるということですが、やはりいろいろな意思決定が非常にスローであるということは述べられていました。といいますのは、京都の場合だと、5、6事務所がございまして、それに事務局がございまして、いろいろ制度改正でありますとか、新しい方針を本庁から受けるわけですが、その伝達のための会議

がすぐには開かれなかったり、あるいは当然現場としてのレスポンスをすぐに表明するような場面も少ないということで、そこはちょっと一時代遅れているという感じもございました。

それから、職員に関しましては、これは別の会議でも何回も申し上げたように記憶するのですが、やはりいろいろ能力のある、ポテンシャルのある職員は多いけれども、十分活用できていない面があって、職員の中にも、学歴その他から見てもっと活躍すべき職員がいるはずなのに、どうも戦列にきっちり加わっていないと。能力開発をしてきっちりラインで仕事ができるような、そういう可能性のある人がどうも十分活用されていないという感想を漏らされたのが印象的でした。

四方とも、それぞれいい意味でも溶け込んで、今年金記録問題その他、職員の悩み事に応じたり、職場の雰囲気としてはそれぞれ馴染んで仕事をしていらっしゃると思います。当然民間のご経験を活かして、職員にも均てんしていると考えております。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 2点目に頂きました3ページ目の民間からの協力については、4月現在でこの人数でございます。これまで何度も2、3年で入れ替わっております。

○八田委員 先ほどの議論では、やはり国の機関である時代は分限ができるけれども、民間になれば非常に大変なのだから、当初にできるだけ絞っておくべきだという議論だったと思うのですが、その後のもう1つの問題は、やはりシステム改善まではある程度の人数が要る、それからそれだけではなくて、記録問題に対応するためにも人数が要る。要するに、当初人材が非常に多く要って、後で辞めていただかなければならない。その1つの方法が有期雇用なのですが、もう1つは今の3ページの民間の会社から派遣していただくという方法があるのではないかと思います。これはいかにも数が少ないのですけれども、これはお給料の差はどう調整していらっしゃるのでしょうか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 これは社会保険庁の非常勤という形で来ていただきまして、当然会社の本籍を持っていらっしゃると思いますので、差額はそれぞれの会社の方で負担されているということでございます。

○本田座長 その賃金はどうなっているのですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 社会保険庁では、フルタイムではなくて非常勤という形で、非常勤賃金という分のみを、少ないですけれども、社会保険庁で出させていただきます、残りはそれぞれの各社でご負担されていると。

○八田委員 期限を2年とか3年とか切って民間の会社から派遣していただいて、こちらから出す給料を高くするなり、足りない部分は協力していただくというような形はフルタイムではできないのでしょうか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 これはどうしても公務員の給与体系からして民間の給与体系並みのものが出せない関係上、こういうような取扱いに現在はしておりますけれども、日本年金機構においては給与体系はある程度自由になりますので、そのところは多

様な形態もできるのではないかと思います。

○八田委員 そうすると、日本年金機構になれば、この短期の問題に新しい制度を大幅に活用することも可能であるというわけですね。というのは、民間の会社でも一時どこかに預かってもらいたいという供給というのはあると思うのです。例えばここに書いてあるような経団連の協力を得て募集し、しかもそれ相応のお給料の処遇はするというようなことが1つあり得るわけですね。そうすると、11人などという規模ではなくて、もっと大きくやっていくと。

○吉岡社会保険庁総務部長 ちょっと現状を補足いたしますと、ここにいらっしゃる方々を含め、民間から今現在ご支援を頂いておりますのは、平成16年以降の社会保険庁改革、これは年金制度が崩れれば国家の一大事だということで、本当に名だたる企業から、ある意味では本当に苦しい中で人を出していただいて、ただ改革が長引きましたので、2年とか4年とか来ていただいているわけでございます。そういう意味では、大変ご厚意に甘えている部分がございます、これを恒常化するようなことについては、例えば引き続き同じような形で基本給、あるいは超勤手当については本社で見ていただいて、我々は今は国とは言え、非常勤手当並みの形で本当にずっと出させていただいているところはちょっと心もとない、今は改革期であるからこそ一肌二肌脱いでいただいていると、こういう状況もあるのではないかと思います。

○本田座長 それでは、私からちょっといいですか。

まず2ページのこの方々は、後ほど出てくる任期付採用ではなくて、1ページに出てくる方の人数の中に入っていると考えていいのです。社会保険事務所長は1ページ目の組織ガバナンスの中の、要するに短期的にはなくてということですよ。そういうように考える、前倒しでやっておりますと、ここにカウントされると。

○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 例えばこれでいくと、事務所長に46歳とか、若い人で民間から来た人がいますよね。こういう人は、経験を積んで本部へ登用するとか、そういうこともお考えですか。

○吉岡社会保険庁総務部長 当然考えて、現場経験を踏まえた上で、有能な人材については使っていきたいと思います。

○本田座長 4ページと8ページに任期付採用と退職者数について書かれていますが、深刻な状況で、かなりの方がどんどん辞めている、なおかつ欠員が出ている。社会保険庁の仕事、業務で、ちゃんとした統制がなされているか、モラルが非常に下がり過ぎているのではないかという感じがします。非常に失礼な言い方だけれども、優秀な人ほど辞めているようなことはないでしょうね。

○吉岡社会保険庁総務部長 そこは年齢層にもよると思います。例えば、最近ちょっと新規採用は途絶えておりますけれども、この3、4年ぐらいで学校を出て来られた方については、まだ例えば市町村の職員とか他の受験資格があるような方は、何人かそちらの方の試験を受ける方はいます。それ以外の方で、やはりある程度係長とか課長になったような

人については、それぞれ組織の屋台骨を支える人材ですから、かなりいろいろな事情を訴えられても、とにかく組織のために残ってほしいと、皆さんの下にたくさん部下がいるということで、かなり無理をして所長の引き止めでとどまっている方もおります。

傾向としては、例えば優秀な方が順番にということは、私はないと思いますし、仕事への愛着のある方も多くございますから、そういう方はきちっと残っていると。ただ、比較的まだチャンスが多い若い人は、やはりいろいろ選択肢を考えられていると、その結果、他へ転職されるケースが時々ございます。

○本田座長 ちなみに、平成19年度の702名の自己都合退職の年齢構成は分かりますか。

○吉岡社会保険庁総務部長 ちょっと今手元に持ち合わせがございませんので、また資料で出させていただきます。

○本田座長 もう1点が、先ほど労働法の問題でもちょっと話題にしたのですが、日本年金機構においては定年を60歳としつつ、再雇用には継続制度を導入し、65歳までの高齢職員についてはこれを行うと書いてありますが、具体的にはどういう仕組み、どういう制度をお考えになっているのですか。

これはかなり難しい問題というか、よく勉強されないと、民間はこれをどこもやっていますし、公務員の発想とは全く違いますから。単純にこう書いてあるけれども、具体的にどういうことをお考えになっているのか、ちょっと伺いたいのですが。というのは、この下の方に書いている第9条の2項目、労使で決めればこの2項の方は適用したことにしますとなっていますね。それと一番下の方にも書いてありますが、この問題をどういう形で作り上げていき、なおかつ仕組みとして策定の仕方をどうされるのか。労使で日本年金機構を作った後でお考えになるのか、どうされるのか。そこはもし今ご見解があれば。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 具体的には設立委員会でご議論いただくことになろうと思いますけれども、ご指摘のように労使で定めをして、希望者全員の再雇用でないように限定できるような仕組みを採る場合も、このためには労使の合意が必要でございます。希望者であれば全員ということであれば、労使の定めは要らないわけでございまして、1つ目は希望者全員と。しかしながら、その場合でも、労働条件あるいは職種も必ずしも希望どおりでなくてもよいと、こういうような整理になってございまして、そういう中で希望するとおりとは必ずしもならないけれども、希望すれば何らかの再雇用の場を用意すると、こういうようなやり方が1つ。

もう1つは、労使で合意した上で希望者に限定するようなやり方と、これの2つがあるかと存じております。

○本田座長 この再雇用制度の場合には、給与体系の大幅改正まで含めて考えるのが普通の民間のやり方ですから。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 民間の統計などいろいろ拝見させていただきますと、大体退職時の6割ですとか、あるいは5割ですとか、7割ですとか。

○本田座長 いや、退職までに下げるのですよ。

○高橋社会保険庁総務部企画室長　そういうようなことでいろいろな工夫が、パターンがあるとします。

○本田座長　スタートのときあまり甘くしてしまうと後でね。民間の例などもよく勉強された方がいいのではないかと。

○大山委員　ITガバナンスの強化について、積極的に推進しようとしていると思いますが、具体的にどこまで今進んでいて、この先どうなるか、それからその人たちの役割について、CIOの方が決まれば多分その方にお答えいただくのだろうと思いますが、まだ私が理解している限りでは決まっていけないのではないかと思いますので、今どのようにお考えかを教えていただきたいと思います。

○吉岡社会保険庁総務部長　ちょっとまだ途中の段階ということで、今の検討状況を申し上げます。元々厚生労働省の全体のITガバナンスの元締ということで、各省と同じように官房長が社会保険庁のシステムを含めて全体を見ると。当然、社会保険庁以外にも労働関係のシステムとかいろいろございます。ですが、その中で社会保険庁のシステムの費用も非常に大きなものを占めるということで、前々から官房長がCIOで、その周りの補佐官だけで社会保険庁の中を全部見るのはなかなか難しいと、独自の準CIO体制を敷くべきではないかということ。

あわせて実情を申し上げれば、社会保険庁のシステムは大部分が業務センターに集中しておりますが、それ以外にも社会保険庁の庁内LANでありますとか、それから実は使われているかどうかは別にして、47都道府県、地方事務官時代からの引継ぎもございまして、事務局単位、あるいは近県単位で使っているシステムがございまして、それは十分把握できていないと、棚卸しもできていない状態、そこから出発をしたいと思います。

基本的な方向としては、社会保険庁に独自の組織面、人事面を含めた指揮ができるCIOを設置するというに向けて、今庁内で勉強をしているところでございます。スケジュール感といたしましては、これからシステム刷新の作業が本格化するまでには、専任の体制はなかなか難しゅうございますけれども、官房長のCIOの下に、あるいは分担をした上で、社会保険庁としてのガバナンス体制をこれから敷いていきたいということで、今検討途中でございますので、また改めてご報告したいと思います。

○斎藤委員　前に事務局にお伺いして忘れてしまったのですが、日本年金機構が採用できるのは日本国籍を持っている者のみだったように記憶していますが、合っていますでしょうか。

○加瀬行政改革推進事務局参事官　特段国籍要件というものは無いというように。

○斎藤委員　それでしたら、是非ご検討いただきたいのですが、今ITで活躍しているのはインド、中国、ベトナム国籍の方たちです。彼らにとっては、非常におもしろい経験を提供できると思いますので、彼らの力を、パワーをうまく活用できるような形の工夫をしていただけたらと思います。

○吉岡社会保険庁総務部長　先ほど座長からお尋ねがございました自己都合退職者の年齢

構成ですが、これは先ほど700名と申し上げましたが、その途中経過、昨年12月末段階でその時点で450名が自己都合で退職しております。その内訳を申し上げますと、450のうちまず30歳以下の方が85名で18.9%、以下同様に30代、31歳から40歳までが32.2%、それから41歳から50歳までの者が20.0%、その他が51歳以上の者ということで28.9%、合わせて450名ということで、去年の12月末の数字でございます。

○本田座長 よろしいですか。

岩瀬委員。

○岩瀬委員 日本年金機構が、先ほどのお話にもありましたように、安定的な運営がなされ、しかもサービスが向上しないといけないというのは当然のことだと思うのですが、そのサービス向上の面で、とりわけ年金相談業務というのは非常に重要になってくると思うのですが、これの市町村への協力依頼というのが非常に遅れているような気がするわけです。

特に、今1億人に特別便を送って、問い合わせが殺到して、更にこれから旧台帳に関する便も送るわけですよ。今ですら満杯状態なのに、これから更に追加的に送っていくと、非常な混乱が起こるのではないかと思うのです。日本年金機構が発足したときの準備のためにも、今から相談体制の充実ということで、市町村との協力・連携をもっと強める必要があると。

特に記録問題というのは、日本年金機構が発足するまでに全部片付けばいいのですが、恐らく片付かないと思いますし、どこで幕引きをするかは別としても、納得のいくいろいろな対応を取った上でないと、なかなか幕引きはできないと思いますので、普通に考えると日本年金機構にこの記録問題の対応というのは引き継がれるものだと思うのです。

そういう意味では、市町村での約2,000カ所での相談の充実というのを今からスタートしておけば、それは日本年金機構に行ったときもそれを使えばいいわけですから、非常に有効かと思うのですが、なかなかその対応が遅いというか、僕の印象だとやる気がないという感じがするのです。なぜやる気がないかという、そこで充実した相談体制ができると、社会保険庁での相談体制の縮小ということに当然議論はなっていくと思いますので、それを避けるために、今国民がこんなに困っているにもかかわらず、相談の充実をしない、そこはサボタージュしているとしか取れないわけです。

なぜかという、半年前からいろいろな会議で言っているわけですよ、ウィンドマシンをとにかく貸与すべきであると。現実的に相談の協力をしているところはたくさんあるわけですが、ウィンドマシンがない中で。そういう人たちにウィンドマシンを貸し出さないというのは、例えは悪いですが、作業員を100人雇っても、スコップを50本しか渡さないようなもので、手で掘れというような感じだと思うのです。

なぜウィンドマシンを貸与しないのか、これをはっきりさせていただきたいのです。それと市町村での相談体制の充実というのは、やはり今からきちんとすべきであると思うのですが、これについてのお考えをお聞かせいただけますか。

○坂野社会保険庁長官 今のご批判、率直に私どもは受け止めるべきご批判であると考え

ております。私どもは市町村への相談へのご協力については、実は昨年来、この年金記録問題が発生する前からいろいろな形をお願いをしております、この今お話しになったウィンドマシン、端末を使わない限りでできる限りのご相談をやっていただける体制は、ほぼ8割以上の市町村で既に協力体制を取っていただいていると考えております。

問題は、おっしゃるようにウィンドマシン、端末の貸与の点でございます。これについては、当面は私どもが保有しておりますもののうちの一部分を市町村に振り向けるという対応でしのご予定をしておりましたけれども、現実にご指摘のようにかなり膨大な相談件数が私どもの予想した以上に現在生じつつあるという、あるいは今後生じる可能性があるということでございまして、これまで様々な方々からのご指摘も受けまして、端末の新規調達などについても至急取り掛かり、貸与を始めたい。当面100以上の市町村のところに配布をできるだけ早くしたい、そういうことも始めております。

ただ、この対応に遅れがあった点、これについては率直にご批判として受け止めなければならぬと思います。

○渡辺行政改革担当大臣　ちょっと待って。100以上って、市町村というのは2,000近くあるのではないの。今でも1,800ぐらいはあるはずでしょう。今現在どれぐらい貸与していると言いましたか。

○坂野社会保険庁長官　まだ現実に各市町村への貸与は開始しておりません。間もなく、今週中にも開始をするという状態でございます。ただ、このウィンドマシンの貸与に関しては、私どもが強制的に市町村をお願いをするわけにまいたらない性質の事務でございます。市町村の側から、このウィンドマシンによって住民からの相談を受ける、そういうことについて協力をするという手が挙がった市町村でなければ、私どもはお貸しできないし、またその仕事をしていただけないという仕組みでございます。

そこで、ご希望といいますか、私どもからお願いをして、やっていただけるという市町村が既に100以上になってきておりますものですから、そういうところに順次配備をしたいということでございます。

○渡辺行政改革担当大臣　桁が1つ足りないのではないですか。

○坂野社会保険庁長官　おっしゃる点ですが、手が挙がっている市町村の数が今、いわば桁が少ない数になっているということでございます。

○渡辺行政改革担当大臣　そうなの。

○岩瀬委員　今、現実的にウィンドマシンは貸与していないけれども、年金相談業務を受けたり、代行業務を受けているところが先ほどの8割あるわけですね。こういう非常事態ですから、そういうところをお願いして、積極的にウィンドマシンも貸し出せばよろしいのではないのでしょうか。手が挙がっているところにしても、市町村の人に聞くと、非常に恩着せがましく条件を付けて貸し出しているということのようですし、対応としてはすぐ僕はまずいと思います。

監視委員会でも随分前からこの問題というのは議論になっているわけですね。それを

受け止めてなぜやらなかったのかというのは、とにかく消極的に排除する、やりたくないという姿勢としか僕は見えなかったような気がします。これは今具体的に8割やっているのであれば、8割に全部貸与して回るとというのが、国民サービスを考えたときに、普通取るべき態度ではないでしょうか。その点はどうなのですか。

○坂野社会保険庁長官 私どもは何も恩着せがましく、いわば嫌がらせに近いようなことをしていると、そういうことは全くございません。これは総務省の自治行政当局との話し合いもさせていただいた上で、地方分権一括法のときに、この年金関係の事務というのは基本的には国の事務とするという整理をして、国と地方の事務を明確に切り分けたという世界の中で、改めてその垣根を越えて任意でご協力を頂いて、この相談、あるいは年末を年金相談の業務に置いていただけないだろうかということで私どもがお願いする、そういうことで自治当局ともご了解を得て始めているものでございます。

それからもう1つ、私どもの社会保険庁の相談要員を確保するために渋っておるのではないかというお話もございましたけれども、私どもそういう発想は全くないということでございます。

問題はウィンドマシンの調達について、私どもはいろいろなやり方を考えていたわけですが、現実にはどれぐらいの数が新規調達で必要か、そういうことについての目算も十分立たない状況であったと。しばらくは我々の手持ちの中でいけるのではないかということもあったわけですが、当初は、今年の段階では。しかし、今年に入ってきて、私どもとして社会保険労務士の方々にもご協力を頂き、ウィンドマシンの貸与も開始する、市町村にもウィンドマシンの貸与を開始するという条件も整ったので、それに対応したウィンドマシンの新規調達に今入りつつあると、そういうことでございます。

確かに、対応が遅いというご批判は私は率直にお受けしなければならない、ということだと思いますが、今後は私どもとしてもできるだけ努力はさせていただきたい、そのように考えているところでございます。

○岩瀬委員 もう1つお聞きしたいのですけれども、これはいつから貸与を始めるのですか。今調達に入る準備をされていますとおっしゃいましたね。この調達はいつスタートして、何台、どういう市町村に貸与するのかというのを教えていただけませんか。

それともう1つ、これも前々から僕は何度も、ウィンドマシンのことについてはいろいろな会議で聞いているのですけれども、秋に作ったウィンドマシンと冬に作ったウィンドマシンは、何か機能が違うから調整しないといけないというような説明もあったわけですが、あれは事実なのですか。

○坂野社会保険庁長官 私もそこまでの詳しい知識がないのですが、大まかに考えれば、通常のパソコンに特別なソフトウェアをインストールして、かつそれが私どものオンラインシステムに接続してきちんと正常に稼働するかどうかという検証を済ませたもの、そういうものを貸与するということになるわけでございます。調達は、今調達手続のスタートでございます。スタートしているという意味は、随意契約あるいは入札契約でやるかとい

うことの最後の詰めをやっておりまして、できるだけ短期間で済む方法を考えたい。それから、その調達手続自体はそれほど数カ月もかかるものではないと考えております。もう1つ問題は稼働試験、その型式のものがきちんと私どものオンラインの中で保証された性能を実現する、そういう稼働試験をして、かつ現実に据付ける。その作業についても専門業者に委託をしてやることになりますから、その期間もできるだけ短縮をしたい。そういうことで今詰めておりまして、間もなく結論が出るという状態でございます。

○岩瀬委員 台数は何台用意される予定なのですか。

○坂野社会保険庁長官 ちょっと今まだ最終的にその台数、どういう契約で何台というのは私どもの方に報告が上がっておりませんが、かなりの台数であるとは聞いております。間もなく数字が詰まるというところでございます。

○大山委員 1つだけ、関係することなので申し上げたいと思います。端末の数を増やすという話ですが、十分検討なさっているとは思いますが、レスポンスの遅れなどのトラブルが出てくる可能性があります。それから、ネットの状態も、全国の自治体で希望しているところといっても、改めてどういう線を引きなのか、既に検討しているとは思いますが、ちゃんと動くかどうかを含めた検証や見積をきちんとなさっているのでしょうか。

○坂野社会保険庁長官 私が全部知っていて申し上げているわけではないので、必要があれば担当の専門家に改めてご説明をさせます。私が今申し上げたのはイメージとして申し上げたということで、具体的な専門的なことについて事細かに今私が申し上げるだけの材料、知識の持ち合わせはございません。必要ならば、またご説明をさせていただきます。

○大山委員 分かりました。もう1つ、関係することですが、普通システムを作るときには、端末数を想定してレスポンスはどうかと設計しています。そのため単純に端末数を倍に増やすようなことをすると、システムがおかしくなることがあります。そう簡単にできる話ではないことがあるので、ちょっとそこを気にしています。全国の今の社会保険事務所の数を例えば2倍しても、数は600強にしかありませんが、そこに1,000箇所増やすとなれば、しっかり確認することが不可欠です。単に増やせばいいというものでもないということを申し上げておいた方が良くと思ったので、お伝えします。

○野村委員 私が言うことかどうか分からないですけれども、私が説明役になっていて恐縮なのですが、端末のメーカーが違っていると、端末にファンクションキーがございますよね、あそこにいろいろな役割を割り当てるといのがあって、キーボードが違っていると、それはどうしても設計に時間がかかるという話があり、それから動作の検証に2カ月ぐらい普通はかかるというのがあると。

そういう状況の中で、今そこを何とか調達のところでクリアをして短期化をしようというお話で、もちろん必要な作業は省略せずに稼働検証などをやると。ただ、調達のパソコンのメーカーいかんによっては、そこをうまく短縮できると。しかし、それがどうも競争入札ではなかなか難しいということもあるので、随意契約をうまく活用するという話で短期化を図ろうという、そういうお話ですよね。だから、特段うそはついておられないと思

いますけれども、今になってやるのであればもっと前からやっていたほしかったような気がします。

○本田座長 それではよろしいですか。

それでは、続きまして、全国健康保険協会の採用内定の状況についてご説明いただきまして、その上で質疑を行いたいと思います。

これからは、厚生労働省から貝谷統括管理官にもご出席いただきます。

それでは、よろしく。

○吉岡社会保険庁総務部長 それでは、お手元の資料3につきまして、私の方からポイントをご説明いたします。

資料3の全国健康保険協会の職員採用の状況についてということで、昨日、この全国健康保険協会の設立委員会が開かれまして、この組織への採用について、社会保険庁として私どもの職員の中からこの全国健康保険協会に採用されるべき者の名簿ということで、基本的考え方を了承いただくとともに、後ほど述べます1,800名の職員名簿を昨日提示し記者発表したところでございます。

資料3は全部一括とじでございましてけれども、参考資料ということで11ページ以降に、皆様ご存じのことかと思っておりますけれども、例えば12ページは昨年10月に発表されました全国健康保険協会としての職員の採用基準、これを基に今般ご説明しました。

また、1枚飛ばしていただいて14ページについては、全国健康保険協会の業務などを簡単に図にまとめております。簡単に申し上げれば、現在社会保険事務局などで実施しております健康保険の部分、政府管掌健康保険の業務に新たに加わりました特定保健事業を加えたものを10月から民間化いたしまして民間の組織で実施をする、それに向けての職員の採用ということでご理解いただきたいと思います。

1ページ目の資料、その次をめぐっていただきます。2ページ以降は昨日の設立委員会にお出しし了解を得た資料でございまして。設立委員会の方から社会保険庁長官に対しまして、職員の募集を行うよう昨年10月25日に依頼がございました。その際には、同委員会で決められました労働条件及び採用基準が示されております。

これを受けて、(2)でございまして、昨年11月1日において、常勤全職員に対して意向調査を実施いたしました。これは全国健康保険協会だけではなくて、まだ採用基準など明示されておきませんが、日本年金機構あるいは国の組織に残る者がございまして、3つの選択肢の中でどれを希望するかということで調査をしたものでございます。その結果、2つ目の○に、全国健康保険協会を第1希望とする職員数、全部で4,156名ございました。この中から今般、昨日社会保険庁として全国健康保険協会に採用されるべきと考える候補者について、1,800名の名簿を提示したわけでございます。

ちなみに、現在社会保険庁において、各事務所を含めて、政府管掌健康保険の業務は2,200人体制でやっております。これについてスリム化を図るということで、事務職員についてはこれを新たに全国健康保険協会になった段階で2,000名で実施をするということ、

そのうち200名については民間からの採用、その残余の1,800名について社会保険庁から適任者、能力と意欲のある者を選んでほしいというご依頼でございました。

次の3ページ以下が具体的な今般の名簿作成、採用候補者の決定に当たっての考え方でございます。先ほど参考資料12ページでお示ししました、委員会から示されました職員の採用基準に準拠いたしまして、次のページにわたりまして（1）から（8）を基準に選定いたしました。

簡単に申し上げます。（1）は、まずこの全国健康保険協会を第1希望とする者を優先する。（2）は、全国健康保険協会の理念・運営方針、実績及び能力本位の給与体系、広域人事異動を原則とする人事方針に賛同する者であること。（3）は、当然のことながら、この職務に対する意欲、能力を有すると判断される者を選定するというところでございます。

※で書いてございますけれども、この判断には社会保険庁として、試行段階も含めまして平成17年以降新しい人事評価制度を導入して実施をしております。平成19年度の上期以降、これは幹部職員だけではなくて、一般職員も本格実施ということで、全面拡大いたしました。その際の直近の資料ということで、平成19年度の上期におけます人事評価を基本に踏まえると。ただ、いろいろ相対評価という人事院の枠の中にございますので、異動直後などの職員については、まだ習熟していない業務ということで、相対的に評価は低くなる可能性がある。そういう場合を列挙いたしまして、そうした場合には平成19年度の上期の人事評価だけではなくて、従前の勤務成績、これは試行段階におけますデータもございますので、そういうものも勘案すると。以下、この資料において、勤務成績とはそういうものとしてご理解いただきたいと思えます。

まず、（3）の①と②でござりますが、これは後ほど述べます懲戒処分などを受けていない者についての選定の基準でございます。

まず、①でござりますが、人事評価がその職員がおります役職階層に期待される能力または実績を大きく下回った者。具体的に挙げますと、人事評価は半年ごとの実績評価と1年ごとの能力評価に分かれておりますが、これに対する評価の評語のいずれかがD評価である者は前提条件として除外されるということでございます。

ちょっと参考までに、後ろの方に付けております資料の7ページをご覧いただきたいと思えます。7ページのところの（3）人事評価の状況ということで、その一番上の欄に箱がございまして、S、A、B、C、D、先ほど申し上げましたように相対評価という前提でございますので、Sは役職に期待される能力を大きく上回るということで全体の5%、Aはこれを上回る、Bは役職相当の能力が発揮できたということで、それぞれ書いておりますようなランクに従いまして率がございます。これに準拠して相対評価した、その評価について以下申し上げますS、A、B、C、Dはそれを示すものでございます。

3ページにお戻りいただきまして、（3）の②でござりますが、更に懲戒処分を受けない者については、②で実績または能力評価の評語がいずれかがCである者については、従前の勤務成績なども勘案し、可否を慎重に判断すると。こういったCの状態が続いていな

いかどうかのチェックをした上で慎重に判定をするということにいたしました。

(4)としては、健康状態の面で、現在病気療養者も入っておりますが、10月1日以降回復し、きちっと働ける見込みのある者を前提にしております。

(5)は、これは新しい組織側の事情についての要件でございます。新しい全国健康保険協会というのは本部と各47の支部に分かれます。ご案内のとおり、健康保険給付プラス保健事業を実施いたしまして、10月1日以降、1年ほど経過しましたら、それぞれの保健事業の実施によってそれぞれの支部ごとに料率を下げることができると。医療費がかからなければそれだけ料率は下がるというメリットシステムを新たに導入したものでございます。そういう組織としての全国健康保険協会の本部・支部のそれぞれの役職数の整合性を図るということで、年齢的にも偏らない、年齢構成などを考えると。また、協会に必要な人材ということで、特に次の3点についてもそれぞれ見た上で適任者を考えていくということでございます。

ちなみに、先ほど申し上げました200名の民間からの採用者のうち、各47支部の支部長、ヘッドについては、これは地元の金融界あるいは企業の中で有力なお立場にある方、全部民間の方を支部長として据えることにしております。

次に、4ページの(6)でございますが、これは設立委員会でも一番議論になったところでございます。先ほどお示ししました12ページにも処分を受けた者についての概略の記述がございます。先ほどの12ページの4にも、懲戒処分を受けた者及び社会保険庁の改革に反する行為を行った者については、内容を踏まえ、勤務成績及び改悛の情を考慮して、可否を厳正に判断すると。こういう原則が示されておまして、これを受けまして4ページの(6)でございますが、具体的な懲戒処分の量定に応じましてその採否を決定すると。これについては、先ほど(3)で申し上げました処分を受けない職員よりも、一定以上高い水準の評価を要件とするということで、厳正に可否を判断したものでございます。

これについては、次のページの別紙をご覧いただきたいと思っております。これは昨日了承されました処分を受けた人についての、いわばハードルを整理したものでございます。左の方を見ていただきまして、懲戒処分と書いてございますのは、これは国家公務員法上の処分を受けた者、ランクとしては停職、減給、戒告がございます。一番下の欄は、これは国家公務員法上の処分ではなくて、厚生労働省訓令に定めますいわゆる矯正措置についても言及をしております。

まず、懲戒処分の処分量定で申し上げますと、戒告という処分を受けた人については、先ほど言いましたようにD評価を含まないというだけではなくて、その懲戒処分を1回受けている者のコラムをご覧いただきますように、実績及び能力評価がいずれもB評価以上であると、役職階層に期待される実績及び能力を有しているということが条件でございます。

そのすぐ上を上がっていただきまして、今度は減給処分を受けた者については、これは実績及び能力評価が戒告よりも一段上、いずれもA評価以上であるということを経験とし

ております。

それから、停職者については、これは今般結果的には採用者にはクリアした者はおりませんでした。実績及び能力評価のいずれかがS評価、Sはトップの5%でございます。どれかがSであり、当然他方はAであるということを要件といたしました。

更に、右のコラムに移っていただきまして、2回以上この国家公務員法上の処分を受けた者については、更に先ほど申しあげました戒告、減給、停職のハードルより更に一段高めた要件。例えば、戒告で申しあげますと、先ほどはB評価以上でありましたけれども、少なくとも1つがAであるという要件などを設けまして加重をしておりますが、結果的には、今般の1,800名の中には、国家公務員法上の懲戒処分を過去複数回受けた者は入っておりません。

その結果、一番右の候補者、今回の1,800名の候補者の内訳としてそれぞれ書いておりますが、こうした一般の職員よりも高いハードル、高い評価要件をクリアいたしまして名簿に含まれておりますのが、これは停職者がございます。減給者は9名、それから戒告者は62名と。それから該当者がございますでしたけれども、矯正措置の一番上のランクの訓告を2回以上受けた人についても、これは戒告1回と同じようなハードルを設けましたが、今般の名簿には含まれておりません。

もう一回4ページに戻っていただきますけれども、一番初めに申しあげましたように、第1希望の者を優先するという原則を立てましたが、今まで説明しました(1)から(6)の中に、全国健康保険協会におけます本部・支部の役職に適任な候補者がいない場合には、第2希望、第3希望として出している職員から同様の要件に合致した者を抽出して、同意を前提にして選定すると。このようにいたしております。

それから、(8)でございますが、これはあくまで現在、それ以前の過去のすべての懲戒について当てはめたものでございますが、今後、全国健康保険協会が立ち上がります10月1日に職員として採用されるまでの間に、昨日決定いたしました名簿に登載された者について、新たに国家公務員法上の懲戒処分などが行われた場合については、その処分の内容、それから当該候補者の直近の勤務成績などを含めて設立委員会に報告し、その後適切な判断を仰ぐということにしております。

現在、再生会議のご指示によりまして服務違反行為調査などをやっております。ヤミ専従問題については、今なお調査中でございます。調査が明らかになれば、当然問責ということはございますが、これについてはこの(8)で今後設立委員会の適切な判断を仰ぐと。ただ、念のために申しあげますと、前日も報告いたしました東京、大阪におけます29名の無許可専従者本人、このうち2名は退職者でございますが、27名については、いわば無許可専従行為者本人については、1,800名の名簿の中には含まれておりません。これについては申しあげておきたいと思っております。

以上でございます。

6ページ以降、別添ということで整理しておりますが、今回選ばれました1,800名の年

年齢構成、男女構成でありますとか、先ほど開いていただきました7ページ、平成19年度上期におけますそれぞれのSからDの評価別の構成、それから8ページにわたりまして1,800名の処分の状況ということで、繰り返しになりますけれども、8ページの(4)の一番上でございますが、国家公務員法に基づきます処分があった者、これは1,800名のうち71名、内訳は停職は0名、減給は9名、戒告62名でございます。複数の国家公務員法上の懲戒処分を受けた者はありません。それから、1,800名の71名以外の1,729名のうちでも、いわゆる矯正措置を受けた者は317名ございました。

比較対象といたしまして、その真ん中の欄、参考1として、先ほど申し上げました全国健康保険協会を第1希望として希望した者、全体が4,156名おりましたが、この中に含まれております国家公務員法上の懲戒処分を受けた者は226名ございました。それぞれ量定別に申し上げますと、停職者4名については、上を見ていただくと分かりますように、希望者には4名おりましたが、いずれも名簿には入っておりません。また、減給者58名のうち9名のみが採用候補となったと。戒告者の166名のうち62名のみが名簿に登載されたということでございます。

あと、もう少し細かい資料が10ページにございますが、説明は省略させていただきます。以上でございます。

○本田座長 ありがとうございます。

では、ご質問のある方。

○岩瀬委員 基本的なことをお聞きしたいのですが、7ページの人事評価の状況で、相対評価の分類がありますけれども、S、A、B、C・Dですね。これはCとDが一緒になっていて、CとDを分けなかった理由は何なのですか。これだとDの人は基本的に外すと前に書いていますけれども、CとDである一定の比率を取るのであれば、Dは引っかけてこないということになるわけですか。

○那須社会保険庁総務課人事調整官 CとDで割合を分けなかったといいますのは、相対評価でやるときに、C以下で10%なり20%は作ってください。ただ、Dは相対評価で何%出せというものではなくて、Dはどちらかといいますと絶対評価で判断してください。だから、本当に十分な仕事、活躍ができていない、能力も発揮されていない、そういう人が本当にいれば、そういう人はDとして付けてくださいということで、割合を特に定めて相対評価ということではないということにしております。

○岩瀬委員 では、絶対評価と相対評価を混ぜたということですか。

○那須社会保険庁総務課人事調整官 Dについては割合で何%出せということを指定はしていないということです。C以下を10%にしなさい、20%にしなさいということにしていく。

○岩瀬委員 でも、普通だと相対評価でやるのであれば、CもDも何%で分けるというのが普通のやり方ではないのですか。

○那須社会保険庁総務課人事調整官 そこはいろいろ。

○岩瀬委員 社会保険庁はそのようにやったということですね。

○那須社会保険庁総務課人事調整官 議論の中ではありましたけれども、Dは要は絶対的なものとして判断して付けてもらおうということをやったということです。

○岩瀬委員 そういふのは相対評価と言わないのではないですか。相対評価というのは、あらかじめ割合を決めていくわけでしょう。多少能力が一緒でも鉛筆をなめて、AにするかBにするか決めるわけですね。

○那須社会保険庁総務課人事調整官 Dの区分がないから相対評価ではないということではなくて、私どもはS、A、B、C、Dというより、C・Dで何%を含めた形、その10%は作りなさい。Cで10%なら10%。

○岩瀬委員 Dの区分がなくても相対評価だということは、言える根拠は何かあるのですか。

○本田座長 言えるでしょうね。この評価というのは大変難しいですね。私の会社の例を挙げましても、S、A、B、C、Dとかやっていたのですけれども、非常に評価というのは難しい。ただし、完全な相対評価は民間もあまりはやっていないのです。絶対評価はあるのですが。ただ、絶対評価をしますと、人間というのは大変弱いものですから、どうしても真ん中に行ってしまうのです。それを避けるために、最近Aプラスとか、Aマイナスとかそういうことをしながらいろいろな知恵を絞ってやっていますから、Dの区分がないから相対評価ではないとか絶対評価ではないということではないのだらうと思います。今の話では、相対といっても4区分の相対にDが付いているというような感じで見ればいいのだと思います。

では、相対評価が現在の評価制度の主流かということ、そうでもない。しかし絶対評価すると人間の弱さが出てくる。その中でどうするかと、どこの会社も今大変、組織も悩んでいると思うのです。

○岩瀬委員 もう1つよろしいですか。先ほど1,800人の名簿の中に27人のヤミ専従者はいなかったということですが、この全国健康保険協会の職員採用枠の中に、27人というのは手を挙げたのですか、希望者はいたのですか。

○那須社会保険庁総務課人事調整官 それはいませんでした。結果的にこの名簿に載らなかった。

○本田座長 今の相対評価の件ですが、1,800人の中にはいないと書いてあるのだけれども、今のS、A、B、C、D、これは1万5,876人ではどうなっているかだけちょっと後で教えていただきたいと思うのですが。

○那須社会保険庁総務課人事調整官 全体ですか。

○本田座長 要するに、Dがいるのかいないのかという。

○那須社会保険庁総務課人事調整官 Dはいます。

○本田座長 これは結局、1万5,876人の資料を先ほどの7ページの資料のように作ってみればいいのです。こちらは1,800人だったでしょう。今でなくていいです。評価制度の

勉強になりますので。

○斎藤委員 第1希望をなさった方は4,000人以上いらして1,800人選ばれたときに、いろいろ工夫はなさっていらっしゃるけれども、処分を受けた方が入ってくるというのは、どういうことなのでしょう。選ばれなかった2,000人の方たちの能力が非常に低かったと考えるべきなのでしょう。ちょっとどうこのデータを受け止めていいのかというのがよく分かりません。その辺り、設立委員会でも質問は出たのでしょうか。

○吉岡社会保険庁総務部長 今のご質問の点、ご議論も確かに設立委員会でもございまして、冒頭申し上げましたように、今1万6,000人で仕事をしている中で、人員の割合で申し上げますと、2,000人分に相当する仕事を全国健康保険協会で行っていただくと。先ほどの資料の14ページにもございましたように、健康保険の保険料の徴収は引き続き社会保険庁、その先は日本年金機構が行います。残りの健康保険給付、具体的には現金給付でありますとか、医療機関から回ってきますレセプト審査ということ、医療費の請求書に対するチェックということで、どちらかという社会保険庁の中でもかなり特殊な業務といたしますか、ちょっと専門性を要するような業務の部分ということが1点。

もう1点は、先ほど申し上げましたように、2,000人とそれほど大きな規模の組織ではございませんが、本部と各47支部に、現在で申しますと例えば東京であれば28事務所で健康保険業務をやっておりますが、それを集約化のために各県に1支部を立てるということで、その1支部の中にそれぞれの組織立てをします。

例えば、先ほど言いました民間の支部長を戴いて、それにサポート役としての部長なりチームリーダーということで、新組織であっても、ある程度これまでの人事管理の経験とか、あるいは業務面の経験ということで。例えば、比較的小さい県で申し上げますと、もちろん広域異動は原則ではございますが、立ち上がりのときに例えばある県で50人ぐらいのピラミッドを作るときに、どうしてもそこに希望者がたまたまいないとか、あるいはレセプト審査に習熟した者を1名入れたいけれども、残念ながら非処分者にはいないという個別の事情で、1つの組織ではあるのですが、各県ごとにまずきちりそこに人が埋まるかということであると、どうしても第1希望の中では収まらなかったという事情がございまして、そこは設立委員会でも議論がございましたけれども、今申し上げましたようなことを説明して、ご了解を得ているところでございます。

○野村委員 一応確認なのですけれども、第1希望ということになりますと、中には今まで健康保険業務のご経験のない方でも、私はこの全国健康保険協会の方に行きたいという方もおられたのかもしれないと思いますが、結果においてはやはりこれまで保険業務に従事していた方だけが採用されたという結果だという理解でよろしいのかどうかというのを伺いたいのが1つです。

それから、A、B、C、Dの評価については、これはこれまで評価制度が整っていなかったことが前提なのかもしれませんが、平成19年度の上期の評価だけしか勘案していないという理解でよろしいのでしょうか。その前の年度の評価はないという。

○吉岡社会保険庁総務部長 試行段階で、幹部職については資料がございますが、全職員ではなかったという。

○野村委員 ということは、それは制度上今までなかったもので、これしか使いようがなかったということですか。

○那須社会保険庁総務課人事調整官 全職員に完全実施したのが平成19年度でありましたので、一応、平成19年度を基本にしたと。ただ、先ほど言いましたように、従前の勤務成績を見るときに、その前の年の本格実施分があれば、そういうものも参考に見るとか。それから、試行であっても、例えばどういう勤務成績だったかというのは見ております。ただ、一応判断の基本は全職員をやった平成19年上期、直近の評価をまず見ましようということであります。

それから、先ほど第1希望で全員が健康保険業務を必ず経験しているか。どうしても組織ですので、若い人も置かなければいけないというところで、なかなか第1希望で手を挙げた中に経験が少ないという方もいるかもしれません。ただ、人事異動の時期がちょうど9月にあったものですから、昨年でいいますと9月に配属されて、この意向調査は11月にやりましたので、そのときに座って2カ月ぐらいの人が手を挙げているとかいうこともあるかと思えますけれども、一応経験している者は優先というか、見る重要な要素にはしております。

○小嶋委員 若い人のことでお聞きしたいのですけれども、6ページを見ると、ちょっと年齢的に若年層に偏っていませんか。参考として在職者の年齢構成が書いてあって、50歳以上が半分以下で、29歳以下が12ポイント多い。30代も若干多いですね。

○那須社会保険庁総務課人事調整官 これは要は全体の年齢構成に比べたら若い人が随分多い形になっているのではないかということによろしいでしょうか。

○小嶋委員 はい。

○那須社会保険庁総務課人事調整官 実は、全国健康保険協会で組み立てられております組織の作り方がそういうところがございます、上位のいわゆる役職者の分というのがぐっと少ない組織的なところがありまして、そうすると中堅層のこの30代の職員のところがどうしても厚くなって、それ以下の若い職員のところが多いというところ、作られた組織の方がそういう形なものですから、そういう組織にある程度合う年齢のピラミッドを作ったということがございます。

○野村委員 今のに関連しますが、これは1つの組織からの切り分けですので、そうするとこの全国健康保険協会の方を最初にこのように作りますと、相当若い人がそちらに取られてしまいます。この点、日本年金機構の方はどのように考えておられるのですか。

○吉岡社会保険庁総務部長 全体の8分の1ですから、それほど全体に影響はないと思うのですが。

○本田座長 29歳以下でいいますと、この下にありますように2,700何人いらっしゃるわけですね。先ほど野村委員からの指摘は、20歳そこそこはほとんどゼロですから。年齢

で見るとまた若干違いが出ているのかもしれませんが。

○岩瀬委員 今の社会保険庁の説明についてお聞きしたいのですが、新評価制度を基準に旧評価制度も参考にしたということによろしいわけですか、単純に言うと。

○那須社会保険庁総務課人事調整官 あくまでも人事評価制度は今の新しいものを参考にしました。ただ、それが試行だったか本格実施だったかはありますが。

○岩瀬委員 旧評価制度というのは一切参考になっていないと。

○那須社会保険庁総務課人事調整官 旧評価制度、それはないです。

○岩瀬委員 もう1点お聞きしたいのですけれども、今新聞などでヤミ専従者に超過勤務手当が出ていたというのが出ていますけれども、これにヤミ専従の方は入っていないということですが、そのヤミ専従者に超勤手当を出した管理者というのは、この1,800人の中に入っているのですか。

○吉岡社会保険庁総務部長 それは含まれ得ます。

○岩瀬委員 入っているのですか。

○吉岡社会保険庁総務部長 含まれ得ます。ただ、その行為者を中心にどの範囲の方が、例えば給与担当とか勤務時間管理者としてかかわるかということは、まだこれからの調査を待ち、またそれらの問責がどの程度になるかということがまだ分かりませんので、入っているかどうかの判断ができないというのが現状でございます。ただ、行為者については入っていないということは確認しております。

○岩瀬委員 では、その入っているということが確定できた場合には、どの程度の処分をするかを決めて、場合によっては名簿から外すこともあるということですか。

○本田座長 4ページに書いてあります。

○岩瀬委員 書いてありますか。すみません。

○本田座長 8番です。

まだご意見があるかと思いますが、時間もかなりになってまいりましたので、これをもって本日の会議は終了させていただきたいと思えます。

次回の日程でございますが、4月22日の14時から16時とさせていただければと思えます。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考えております。

なお、本日の会議については、この後私の方から記者ブリーフィングしておきたいと思えます。どうも長時間ありがとうございました。