

年金業務・組織再生会議 (第28回)

平成20年5月28日(水)
16:00～17:50
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28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、前回の会議で指摘がありました諸点に関しまして改めてヒアリングを行い、質疑を行いたいと思います。

続きまして、日本年金機構の在り方については、昨年、10月と12月に当会議として2つの中間整理を取りまとめたところでございます。これらを踏まえ、本年1月以降、議論を重ね、また、4月9日には、社会保険庁から具体的な人員削減案が示され、これについても委員の皆様から様々な指摘が出されたところでございます。これらのこれまでの議論を踏まえ、現時点で社会保険庁から示されました人員削減案では、会議といたしまして了解することは難しいと判断いたしました。

そこで、私が事務局に指示いたしまして、これまでの会議での議論を踏まえ、社会保険庁に対し、再検討を求めるべき主な事項についてのたたき台を用意させましたので、これを基に委員の間で意見交換、議論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、資料についてご説明いただきました上で質疑を行いたいと思います。

では、よろしくをお願いします。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 総括審議官の宮島です。私からは、まず資料1-1に沿いまして、社会保険庁に係る諸問題について厚生労働省でどう考えているのかということで、既にお示ししております資料がありますが、ここの内容として厚生労働省の対応はいかがだったか、というご指摘を踏まえて、趣旨を明確にするということで、何点か修正させていただいております。

まず、1ページ目の黒い線が入っている「厚生労働省として、」というのは、ここは主語がはっきりしていないので記入したということでございます。

それから、1のところ、最初の方は事実関係ですので、直しておりません。

それで、次に4ページ目でございますが、4ページの3の大きな表題については、「社会保険庁のガバナンスの問題と厚生労働省の責任について」ということで、座長からご指摘のあった点について、直させていただいております。

次に、厚生労働省の主体的な在り方というのが不明確であるということがありましたので、5ページ目でございますが、ここも今から見ればというところでございますが、「厚生省における」と主語を入れたと。それから、趣旨を明確化したということで、「本省に残った制度の企画・立案部門との連携体制」ということで、前のバージョンでは、単に「連携体制」と言っておりましたが、ここを「企画・立案部門との連携体制」ということで趣旨を明確にしております。

それから次に、6ページ目でございますが、上の線のところで、前回、私どものペーパーに入っております文章である「また、こうした職員団体の活動については厚生省本省に

においても承知をしていたが、こうした事実に対し、厚生省が直接に何らかの指導を行ったという事実は確認できない。」という文面を入れております。

また、真ん中辺りのところ、ここも「厚生省本省については、」ということで、趣旨の明確化を図っております。

次に、7ページ目でございますが、一番下のところございまして、今までガバナンスと厚生労働省の責任問題で、職員団体活動だとか幹部人事の在り方とか、三層構造というものを受けまして、最後に「厚生労働大臣は、国家行政組織法の規定により、年金制度の全般について分担管理している。これまで述べてきたような問題の全体を通じ、この点を踏まえ、年金記録問題検証委員会において「厚生労働本省は、（中略）年金記録の管理業務を含む社会保険庁の業務・運営の全般にわたって管理監督する立場から、社会保険庁の本来の機能が十分に発揮されているかという視点を持って、必要な注意や関心を払い、積極的に関与していくべきであった」とご指摘いただいていることを、重く受け止める必要があると考えている。」という一文を入れさせていただいているということでございます。

以上が、2回前の本会議に提出させていただいた厚生労働省の認識に関する文章の訂正ということでございます。

それから、もう一つの資料1-2に、この文章を直したことの背景にある現在の関係条文を、ご参考までに配布してございます。

国家行政組織法、国家公務員法、厚生労働省設置法、それぞれで社会保険庁と厚生労働省との権限関係が記されておるわけでございます。厚生労働省設置法では、「九十八」、「九十九」というところですが、まず厚生労働省が、厚生年金保険事業、それから国民年金事業に関する事務をつかさどっていると。そして、社会保険庁は所掌事務として、九十八号、九十九号、この年金事業の実施に関する事務をつかさどる、そういう関係になっているということでございます。

したがいまして、この全般的な責任といったものは、厚生労働本省に属するという認識でございます。

なお、個別の作用法で見ますと、2ページ目になりますが、厚生年金保険法、国民年金法もそうでございますが、今回の日本年金機構法による改正前は、厚生年金保険法でいえば、例えば記録については、社会保険庁長官はいろいろな被保険者などの記録、これを「記録しなければならない」となっておりますが、今度の改正後では、厚生年金保険法なども改正されまして、ここは社会保険庁長官が無くなりますので、「厚生労働大臣は」という形で明記されているという関係になっておりますので、責任関係という意味では、厚生労働大臣が年金の業務について基本的な責任を負っていく。その中で、日本年金機構との間の分担関係の中で、この年金業務を適切に執行していく責任があるということが明確になっているという関係でございます。

以上でございます。

○岡田厚生労働省年金局総務課長 年金局総務課長でございます。

続きまして、資料2に基づきまして、システムの開発の関係について、厚生労働省と日本年金機構との関係について、前回、ご指摘のあった事項について、3点、表紙のⅡ、Ⅲ、Ⅳと書いてありますが、システム開発において具体的にどのような事務処理になるのか、それから開発委員会を設けるということだけでも、その構成とか権限関係はどうなっているか、それからシステム監査とはどういうものなのかということで、3点、資料を用意させていただきます。

1 ページ目をご覧くださいと思います。

今回の社会保険オンラインシステムに関します厚生労働大臣の権限については、先ほど総括審議官から、法令での改正の状況などの説明がございましたけれども、社会保険のシステムの開発・管理・運用については、これは実務を日本年金機構が担っているということでございますので、できる限り責任と権限を委ねることが、効果的・効率的なことということから、一貫して責任を持って対応し、主体的な体制を確保したいと思います。その責任と権限については、業務方法書において明文化するというので、これは既に今までご回答させていただいているところでございます。

しかし、システムに限らず、公的年金制度の業務運営全般について、先ほどの条文の紹介もありましたが、厚生労働大臣が国民に対して最終責任を負うという仕組みになっております。

例えば、年金給付は、システム上で管理された年金記録に基づいて、大臣名で給付を行うということでございますが、この処分に不服があったり、取消訴訟を求める場合は、国が被告になるということでございます。

したがって、公的年金制度の管理運営責任を果たす上で根幹となる年金記録を管理するシステムについて、その重要事項については、実務を担う日本年金機構の意見を最大限尊重するという考えでございますが、厚生労働大臣が最終的な決定を行い、その結果についても最終責任を負う、ということにならざるを得ないということでございます。

それから、2 ページ目は、システムの開発がどう流れていくのか、日本年金機構と厚生労働省の役割がどうなるのかということ、イメージとしてお示ししたものでございます。

基本的な考え方は、先ほど説明したところでございますが、両者が参画する合議制であるシステム開発委員会を設置して、その場で意思確認を行いつつ、いろいろな作業を進めていく、ということでございます。

例えば、同委員会では、それぞれ日本年金機構、厚生労働省からシステム開発の提案を行って、どの部分をやっていくかということを決め、その決定事項について、日本年金機構は具体的なシステム企画を行う。これは、事務が日本年金機構で行われていますから、その事務と関連付けて、どういうシステムにするかということを考えていただくということで、その原案をシステム開発委員会に提案していただくという、いわば広汎な「起案権」があるということではないかと考えております。システムの企画、それから開発基本計画についても同様に、基本的な枠組みをシステム開発委員会で決めた上で、日本年金機

構に具体的な計画の策定などをお願いして、それをシステム開発委員会に提案していただく、というシステムで流れていくということではないかと思えます。それをイメージとしたものが、下の図のとおりでございます。

3枚目でございますが、システム開発委員会でございます。

これは、先ほどからご説明しているところでございますが、メンバーについては、日本年金機構のシステム担当理事、これはCIOということだと思います。それから、システムの関係者その他が参加する。厚生労働省については、年金局の年金事業運営部門の責任者、それからシステム統括管理部門の責任者などが参加するということでございます。厚生労働省のCIOは、社会保険オンラインシステムを含め省全体のシステムを統括するという立場から、官房長が指名されているところでございますが、この運営については、CIO補佐官などとも、我々としてもよく相談してやっていく、ということになろうかと思えます。それから、外部の有識者にも入っていただけたらどうか、ということで考えております。

議事の進め方について、議長でございますが、これは日本年金機構と厚生労働省とで共同で担うという形にしたいと思えます。それから、これはいろいろご議論がございましたが、議事がまとまらなかった場合はどうするのかということについては、日本年金機構と厚生労働省それぞれの主張を整理し、最終的には厚生労働大臣の責任でございますので、厚生労働大臣の最終決定を求める、ということになるということではないかと考えております。

議事要旨、それからシステム開発委員会の決定については文書化して、出席メンバー全員が署名するという形で、文書の管理については配慮したいと考えております。

それから、4ページでございますが、厚生労働省はシステム監査を具体的にどう行うかということでございますが、定期的にシステムがどういう状況で管理されているかということを確認するという意味で、システム監査を実施したいと思います。具体的には、そのシステム開発が年金法令などと整合性を有しているかどうか。それから、システムの開発過程がシステム開発基本計画書に基づいて適正に行われているか。個人情報保護とかセキュリティ対策がちゃんと確保されているか。それから、実際に入力されたデータをシステムで抽出し、その事務処理が適正なのかどうか、ということを確認するとか、年金の裁定、それから年金給付が変わる場合などを抽出して、システム上の処理が正しいかどうかということ、それから国民からの苦情・相談などを含めて、問題事項などを整理して、調査・分析する、ということをやっていききたいと思います。

システム監査については、外部の専門の企業なども活用して、システム管理部門の職員との共同作業によって、効果的なシステム監査に努めていききたいと思います。共同作業を通じて、できるだけノウハウを蓄積していくということに努力したいと思います。

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、ただ今のご説明などについて、ご質問なり、またご意見などがありましたらお願いします。

○野村委員 ご説明、ありがとうございます。

最初の資料1-1に関して、2点、お伺いしたいことがございます。

1点目は、5ページのところの修正していただいている第2パラグラフの2行目でございますが、「今から見れば、厚生省における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」というこの趣旨は、私が理解するには、厚生省における検討が不十分だったとつながるコンテキストなのだろうと理解するわけなのですが、普通にこのまま読んでしまいますと、「厚生省における組織の在り方」と、ちょっと文脈が切れてしましまして、何を言っておられるのがよく分からなくなってしまうような気がしますので、その点、私が最初に申し上げた趣旨、検討が不十分だった、その検討の主体が厚生省であるということをお示しいただくのであれば、もう一工夫していただければありがたい、というのが1点目でございます。お書きいただいたことに異論があるわけではございませんが、できますればご検討いただければと思います。

それから、もう1点は質問なのですが、7ページから8ページにかけて、前回の議論を踏まえて書き加えていただきまして、大変ありがたく思っておりますが、その最後の8ページの上から4行目のところ、「重く受け止める必要がある」という、この部分の意味なのですけれども、これは年金記録問題検証委員会が括弧の中のように指摘したことと同じように考えているという理解でよろしいのか、そのとおり考えていると、この文章は読んで構わないものなのかどうかということをお教えいただければと思います。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 まず、第1点目については、ちょっと入れ方がまずかったのかと思います。趣旨は、外局として発足したのだけれども、厚生労働省が社会保険庁の組織の在り方や業務体制をどう持っていくのかという意味では、不十分だった点があったのではないかと、という趣旨でございます。

それから、2点目の「重く受け止める必要があると考えている」というところについては、この年金記録問題検証委員会の指摘が、「業務・運営の全般にわたって管理監督する立場から」とされております。私どもの従来の認識が、この「業務・運営の全般にわたって」ということで考えていたかということ、必ずしもそうではなかったし、必ずしもそういう体制を取っていたわけではなかったという点からすると、こういうご指摘を重く受け止めなければならないと思っている、という次第でございます。

○野村委員 そうだとしますと、例えば、「この点を踏まえ、厚生労働省は、年金記録の管理業務に関する社会保険庁の業務・運営の全般にわたって管理監督する立場から、社会保険庁の本来の機能が十分に発揮されているかという視点を持って、必要な注意や関心を払い、積極的に関与していくべきであったと考えている」という文章にすることはできないのでしょうか。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 そこまでぎりぎり、ストレートに言われていたか

どうかというところについては、私どもも若干の。

○野村委員 誰が言われていたということですか。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 この厚生省がですね。そういう法令に照らして。

○野村委員 現時点において、その時点においてはそうすべきだったということの評価の問題ですので、当時どう認識していたかということを知っているわけではなくて、現時点において反省していただいたときに、そうあるべきだったというこの指摘を「重く受け止める」というのは、そうすべきだったとお考えになっておられる、と理解することはできないのでしょうか。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 今から考えれば、もっと踏み込んで、社会保険庁について管理監督すべきだった、ということでございます。

○野村委員 であれば、「今から思えば」というのをに入れていただいても結構ですが、他人の言葉を引用して、何となくニュアンスがよく分からないような形で終わらせるのではなくて、「そうすべきであったと考えている」と、ご自身の言葉でお書きいただければありがたいと思います。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 はい。ちょっと検討させてください。

○野村委員 それからもう1点ですけれども、上に「年金制度の全般について分担管理している」というところで終わっていますが、先般もちょっとご指摘させていただきましたが、「分担管理することになっており、それを受けて厚生労働省設置法は、厚生労働省が年金事業に関する事務をつかさどることになっている」ということを、きっちり指摘してお書きいただければと思いますが、このような記載は難しいのでしょうか。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 そこは、厚生労働省設置法でそうなおるといふ点と、社会保険庁が実施するとなっているということで、条文に沿って書くことについては、了解いたしました。

○野村委員 では、その点と、恐れ入りますが、括弧書きの部分を、厚生労働省ご自身のお言葉に書き換えていただいて、今、どうお考えになっておられるのかということを正確に書いていただければと思います。よろしく願いいたします。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 分かりました。

○岸井委員 今の関連でいいますと、7ページは、「今から見れば」というのをに入れていただいてもよいかな、という感じがしますが、5ページはどうも「今から見れば」と、どうしてこれが必要なのかなという感じがします。気持ちは分かるのですけれども。だけれども、当時、全く検討するという対象にもならなかったという状況だったのかどうか。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 これは、過去、地方事務官ということで発足したという有り様そのものが、こういう年金のような、本来、国で行うべき仕組みにおいて適切ではないのではないか、という議論をもっとやるべきではなかったかとか、あるいは、人事の在り方についても、国税庁などは国税庁I種職員を採用するといった、本省とは別

に独自の人事の体系を持っておりませんが、厚生省と社会保険庁においては、いわば派遣するような形で人事を行っていたことが適当かどうか、そういうことを考えないで社会保険庁を発足させたことが不十分だったということであり、それで「今から見れば」が入っているということです。

○本田座長 今、岸井委員がおっしゃったのと、私も同じような感じを持ってまして、「今から見れば」というのは、まさに当事者意識がないと感じました。この新しい日本年金機構がスタートするに当たって、やはり厚生労働省も真剣な反省の中でスタートすることですから、「今から思えば何だった」とか、そういうことではなくて、主体的に当事者意識をもう少し持って、できればやっていただきたいと思います。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 分かりました。ちょっと文章を検討させていただきます。

○八田委員 第1に、この資料1-1なのですけれども、こういう年金記録問題が起きたことの根本原因がどこにあるのかというのが、もう1つはつきりしないのです。

例えば、6ページに、「厚生省本省については、幹部人事を行うに当たり、こうした職員団体と向き合いつつ、目標を実現していく人材を投入してこなかった」というのですが、何で投入しなかったのだろうという疑問がわきます。問題があるのは、もう明らかだったにもかかわらずやらなかったというのは、暴力的な身の危険を感じたということなのか、それとも、社会保険庁の長官や他のポストに人を送り出せる一種の天下りの場所として都合がよいから適材を投入しなかったのか、要するに、ここの具体的な理由がよく分からないのです。何で放っておかざるを得なかったのか。そこに切り込んでいかないと、この問題を次にどうやって解決していったらよいかということの答えが出てこないように思います。それが第1点です。だから、問題の本当の原因はこうだったのだ、もう切羽詰まってこうせざるを得なかった理由があったのだ、今回はそれを除去するのだという、説明が欲しいと思います。

それから、5ページ目の「本省に残った制度の企画・立案部門との連携体制の面でも、不十分な状態をもたらすことになった」というのですが、社会保険庁の問題は、ここの連携体制が不足だったということが根本的な原因ではなくて、むしろ、社会保険庁に自身のガバナンスをやろうというインセンティブを与えなかった、ということのように思うのです。だから、これは連携がうまくいくようになれば解決します、という簡単な問題ではないように思うのです。基本的に、社会保険庁の中のやる気を起こさせない制度設計に問題があったのではないかと思います。

それから、オンラインのことなのですけれども、資料2です。ここで強調されておることは、今までは、被保険者に関する原簿を備え、被保険者の氏名とか、そういうことを記録するのは社会保険庁長官の責任だったが、今度、日本年金機構法による改正の以降は、厚生労働大臣が、こういう原簿を備え云々の責任を持つということですよ。だから、厚生労働大臣がいろいろとかんでいかないと無理だとおっしゃいます。しかし、社会保険庁

長官が原簿を備えていたときも、うまくいかなかった。原因が明確に解明されていない。何でいろいろな問題を引き起こしたのかという組織的な原因が解決されていない。それで、今度、厚生労働大臣がそのことを代わりにやれば、時々チェックすればうまくいく、そういう簡単なことなのだろうか、ということなのです。

それで、実は、この資料2の2ページで、厚生労働省と日本年金機構の責任分担の在り方で一番肝心なことは、厚生労働省が日本年金機構の理事長を任命するという、まずそこで、そういう形で責任を果たすということが1つあると思うのです。それから、もちろんこのシステム対応の考え方を提案する、こういう要件を備えてほしいということを提案するというのは、それも当然、厚生労働省側が提示すべきものだろうと思います。その前の段階で、日本年金機構との相談があってもよいし、それから監査も厚生労働省がやってよいと思うのですが、あとのシステム開発にかかわるところは、そういう基本的な案で提示されたものに対して、厚生労働省が任命した理事長がおさめる日本年金機構が責任を持ってやれば、その責任分担が明確になるのではないかと思います。

とにかく、このシステムに関しては、今までいろいろな癒着、それから天下りの問題が指摘されてきただけに、これは開発委員会でもって責任がどちらにあるかよく分からない形にするのではなくて、厚生労働省はシステム選定に絡む天下りなどということを指摘される可能性は一切ゼロになるような形にした上で、理事長の選任や監査の形で、あるいは基本的な考え方の提示という形で、元々の原簿を備えるという責任を果たされるということが望ましいのではないかと思います。

以上、3点です。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 趣旨不明確ということですので、もう少し書き加えさせていただくということを検討させていただきますが、まず、6ページの幹部人事の話でいえば、ここはさらっとは書いてありますが、「職員団体と向き合いつつ」という過程の中で、実際には、特に地方の今でいえば社会保険事務局との間の幹部人事が行われてこなかったという背景がありますから、結局、厚生本省から社会保険庁にキャリアで行く人間は、実務に詳しくないという流れができてきた、という背景があるのだろうと思います。

それから「本省に残った制度の企画・立案部門との連携体制の面でも、不十分な状態をもたらすことになった」ということについて言えば、厚生省の年金局は、あまりにも純粹に企画・立案部門だという理解の下でやっていて、一方、社会保険庁は、その企画・立案したものを受けて、法律が通ったら、これを実施すればよいのだという意識が強かった、ということです。企画・立案部門が実施部門の体制を考えつつ、年金制度についてもそういった要素を考えながらやっていたかということ、そういう組織的な体制も取れていなかったもので、その辺が不十分だったということがあろうかと思います。この辺についても、趣旨がよく分からない、何でこの年金記録問題が出てきたのだという背景としては、もう少し踏み込み足りないのではないかと、という点については、少しそういった点についての記

述を考えさせてもらいたいと思います。

○岡田厚生労働省年金局総務課長 3点目について、お答えさせていただきたいと思いますが、社会保険庁長官から厚生労働大臣に単純に代わるだけで、それほど変わるのかというご指摘でございますが、今回、年金局の中に新しい年金を管理する組織を設けることによって、厚生労働大臣を補佐します年金局長の下で、制度から実際に実務を運営するところまでを統括できる組織体制にできるということで、例えば、システムなどについても、制度改正をどうシステムに反映させるかということについて、いろいろご指摘ございました。

そういう点でも、やはりそういった制度を考えると、実際に運営するところが組織として非常に近くなるということは、それなりの改善効果があるのではないかと期待しています。今回、我々としても、もっと実際に運営する中で、相当努力しなければいけない部分、ご指摘を受けてやらなければいけない部分が相当あるのではないかと思います。

それから、八田委員から、理事長の任命責任と、それから監査をやるのはよいけれども、ここに書いてあるような具体的なことは、厚生労働大臣がやる必要はないのではないかとご指摘でございますが、システムについては、資料1-2の2ページでございますが、「厚生労働大臣は、被保険者に関する原簿を備え」、「その他厚生労働省令で定める事項を記録しなければならない」という具体的な法律の規定がございます。これを基にして、システムについては厚生労働大臣が保有する、というのが我々の基本的考え方でございます。その関係で、システムに関する改修とかそういうものにかかります費用については、当然、厚生労働大臣が所有する以上、厚生労働大臣が予算を要求・確保して、いろいろな入札手続をするということではないかと思います。

それから制度改正は、当然、厚生労働大臣のそもそもの権限でございますので、その制度改正をどうシステムに反映させていくかということについては、厚生労働大臣として相当の責任を持ってやらなければいけないということで、今の資料2の2ページで書かせていただいていますのは、そのような観点から、やはりどうしても厚生労働大臣が自分の役割として果たさなければならないことを基本的な考え方として整理させていただいておきまして、その範囲の中でシステム開発委員会を使って、後についてはできるだけ日本年金機構で一貫した体制を取れるように工夫している、とご理解いただければと思います。

○八田委員 資料1-1の5ページのところで、「本省に残った制度の企画・立案部門との連携体制」を、十分なものにしなければいけない理由は、この現場の社会保険庁のシステムを変更の必要性を考慮せず、年金局が制度を変えていったということが今まであったから、それをもっとうまくするようにしたいと、さっきお答えになりました。この記録問題の原因は、本省がそうやって無理難題を言って制度を変えて、それがシステムに反映できないような形でやったことが大きな原因だったのではないかと思います。原因はもっと別のところにあったのではないかと思います。

真の原因がどこにあったかは別にして、今後システムの難しい制度改革を避けたいということならば、制度改革の結果、システム変更にどれだけコストがかかるかを機構から聞くための委員会を、年金局の制度改革のときに作れば済むと思います。これは、システムの選定に関わる話ではなくて、むしろ、制度改革のときの事務的な費用を考えようということだと思うのです。

○岡田厚生労働省年金局総務課長 第1点目のご指摘は、私が大変舌足らずで申し訳なかったのですが、もっといろいろな包括的な問題の結果として年金記録問題が出ているのだということで、その部分だけをちょっと抽出してきて申し上げたという意味です。

○八田委員 むしろ、宮島さんのご説明のところに关するコメントですね。

○岡田厚生労働省年金局総務課長 もっと包括的な問題だという中で、そういう部分もあるということでお答えさせていただきますが、そういう意味では、多少、舌足らずな面があったと思います。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 この連携面というのは、年金制度を運営する年金局と、社会保険庁との実務面での接点というのがあるのですが、そこについて、何か恒常的な機関があったかと言われると、必ずしもそうということではなかったということで、ありていに言うと、非常に年金局と社会保険庁との間の風通しがよかったかとか、あるいは、年金局は制度運営する立場で社会保険庁の抱えている実務上の諸問題について、気が付いていたか。あるいは、官房がそういう社会保険庁が抱えている実務上の問題について、日常的にそれを、察知できると言うに変ですけれども、その抱えている問題について認識できるようになっていたかという、必ずしもそうならなかったのだらうと思います。

ですから、そういう意味では、今回、年金局で、もちろん官房も主体的に関わらなければいけないのですが、この日本年金機構との間をどう組織運営していくか、あるいは人事上の配慮をしていくかという点になると、これは今までのような社会保険庁と旧厚生省の関係のようなことではなくて、より相互の意思疎通、あるいは情報の伝達がスムーズに行くような形を考えないといけない。そのための組織というのを、厚生労働本省でどう考えていくかという課題を持っていると考えております。

○岩瀬委員 資料2について、お尋ねしたいのですが、この2ページ目のシステム開発過程に関する事務の流れのイメージというのは、ざっとこのようなことだというのは分かるのですが、これを実際、実行していく上での前提となる業務の見直しというのは、当然なされないといけないわけですね。古いシステムではこういう業務をしていたけれども、新しいシステムではこう変えると。それは、業務要件というのは、もう全部、見直しをして決まっているのですか。もし決まっているのであれば、この背景にある業務がどう今度変わっていくのかというのを、今日でなくて結構なので、示していただきたいのと、それと、これは通常業務におけるシステムの見直しだと思うのですが、記録問題に関してのシステム、これをどうするのか。これを全部組み込んでいるのか、別にもう一度、システムを作るのか。組み込む場合は、どういう組み込み方をしているのか、検

討した結果というのは、もうあるのですか。

○吉岡社会保険庁総務部長 私ども、社会保険庁の業務の刷新、あるいは業務の刷新に伴うシステムの刷新ということ、これは社会保険庁改革の早い時期から、いろいろな形で取り組んでおります。その過程で、年金記録問題が出てきたということで、これまでの検討に更に加えて、システム上、今般のような年金記録問題が再発しないように、あるいはいろいろな意味で、年金記録問題検証委員会のご指摘を借りれば、過ちは起こり得るという前提でのシステム、あるいは、その前提としての業務の見直しということは、今、いろいろな面からやっております。日本年金機構が平成22年1月発足予定ですが、当初の予定でも、こうした業務の刷新のスケジュールは、平成22年度中ということで目指しておりました。全般的には1年、あるいはそれ以上遅れている状況でございますが、大山委員のところで、いろいろな形での宿題を頂きながら、基本設計からこれから詳細設計に移る過程で、いろいろな諸条件を整備しながら、更に詰めるべきは詰めていきたいと考えております。

お出しできる資料があるかどうか、また持ち帰って整理しますけれども、何らかのものをまとめて、次回、アウトラインでもご説明したいと考えております。

○本田座長 ちょっとかみ合っていないかもしれないという感じがしたのは、この2ページの資料というのは、年金記録問題がどうだとか、システム刷新計画がどうだとは関係なしに、これからシステム開発については、こういう形で進めますということでは。

○岡田厚生労働省年金局総務課長 もうちょっと分かりやすく、もっと実際にはいろいろなことを書かなければいけないかもしれませんが。

○本田座長 システム刷新の問題や記録問題というのは、現在進んでいる話ですね。これは日本年金機構ができたときに、システムについてはこういう形で、厚生労働省設置法上、一応、厚生労働大臣が原簿を持つと。

今までの議論で、ちょっと整理しておきたいと思うのですけれども、かなりこれも変わってきたわけですね。できるだけ、システムなり仕事の効率化というものを図るべきだということと、責任の明確化を図るべきだと。そうでないと、エクスキューズを使ったり、責任逃れになったりするので、できるだけそのシステムについて一番責任を持つところ、これは日本年金機構ではないか、という議論の中から、厚生労働省設置法との観点でこう変わってきたのだと思います。

そういう意味からいくと、この絵は、今申し上げたようなことを踏まえながら、実質と形式を整えましたと。実質は日本年金機構でほとんどやっていただきます。ただし、法律上、ああいうことになっているので関与する。そうすると、厚生労働省側に、どんどん人間が付くようではいけませんので、そこはよろしくお願ひしたい。また、下手すると、非効率になったり責任逃れになると思います。八田委員がおっしゃっているのも、そういうことだったのではないかと思うのですけれども。

○八田委員 私は、原簿を備えるなら、原簿は置いておけばよいだろうと思います。ただ、システムの選定というのは、それと別の問題ではないだろうか、と思うわけです。原簿を

作るためのものですからね。だから、そこは、なるべく責任は、むしろ日本年金機構が持った方がよいだろう、ということです。

○斎藤委員 今、座長がおっしゃったことの延長でのコメントですけれども、合議をする、合議に基づく、あるいは委員会で協議決定するということが書いてありますが、協議をするのは構わないのですけれども、決定は合議で決まるものなのではないでしょうか。それが決まらない場合には、厚生労働大臣が最終的に決定すると、資料2に書いてございますけれども、これは責任の所在が逆にはっきりしないような気がいたします。よい例がちょっと思い浮かばないので、瑣末な例なのですけれども、例えばSaaS（ソフトウェア・アズ・ア・サービス：サービスとしてのソフトウェア）というのが、今、出てきました。これは、まだ新しいものなので評価が定まっていない。だけれども、「コストが安くなって、とてもよいものですよ」ということを言う方がいらっしゃる。逆に、「まだ新しくてリスクが高い」という人がいて、その意見が対立したときに、こういう問題を厚生労働大臣が判断できるのかといたら、多分できないだろうと思うのです、こんな専門的なものは。そういうシステムに関する専門的な最終判断というのは、責任の所在が厚生労働大臣であったとしても、決断に対する責任を持つ方というのは、別の方がいる必要があると思います。そうでなければ、責任の所在が本当の意味ではっきりしないのではないのでしょうか。厚生労働大臣にアドバイスをする方が、後ろにいて、その方たちが本当は決定するという、この表に出てこないような図式が出てきてしまうと、かえって無責任なシステムになるのではないかと危惧しております。

○岡田厚生労働省年金局総務課長 その点に関しましては、資料2の2ページでご説明させていただきたいと思いますが、システム開発委員会で、両者、合意をすべきような事項について合意した後、それに基づいて、例えばシステム企画を作ると。それから、開発計画というのは誰が作るかということについては、基本的には日本年金機構にお願いしたいと思います。

それから、概算要求とか入札というのは、これは厚生労働大臣でやるということをごさいます。そういう意味ではそれぞれの個別の事務に移っていけば、かなり役割分担をしなければいけない部分が出てくるのだらうと思っております。それについては、前回からご説明させていただいておりますが、業務方法書などにおいてその責任と、どこまでどこがやって、どこまでどこがやるということは、決めていきたいと思っております。

ただ、概算要求とか契約というところを厚生労働大臣が負うということをごさいますので、そこではやはり両者の意思統一ということを図る必要がある部分がありますので、そういう意味ではシステム開発委員会を設置して、その協議機関を設けている、という趣旨で考えているところでございます。

○斎藤委員 そうしますと、実質的なシステムの構築に当たっては、日本年金機構のCIOが最終責任を持つという理解でよろしいのですか。

○岡田厚生労働省年金局総務課長 これは、具体的な非常に雑駁なイメージで申し上げます。

すと、例えば、最初に制度改正について、厚生労働省から「こういう制度ができたから、こういう点についてシステムを作ってくれ」ということをシステム開発委員会で提案して、「それを受けましょう」ということになれば、それに基づいて具体的なシステム開発をどうするかと。それは、日本年金機構で事務処理をそもそもどうするかということ踏まえて、それに対応したシステムをどう考えるかということは、基本的に日本年金機構で一元的に考えていただく。それで「システムをこう変えます」という案をお作りいただいて、それはC I Oが中心になって、責任を持ってやられるのではないかと思います。その後、システム開発委員会にかけていただいて、両者で最終的な合意を得る、という手順になっていくのではないかと思います。

○斎藤委員 具体的な流れというのは、多分、今、いろいろとお考えになっていらっしゃると思いますが、最終的な決断をして責任を持つ方がどなたなのか、誰にでも分かるような形で最終的な決定をしていただきたいと思いますので、それをお願いしたいと思います。

○本田座長 大山委員、何かございませんか。

○大山委員 皆さんからご指摘いただいていることは、私も同じように思っていました。2ページ目にあるのは、日本年金機構になってからという話ですが、この姿と、ここへ移る間に社会保険庁から日本年金機構に変わる、それと同時にシステム刷新を行おうとしているところは、どう見ても「これで上手くいくのかな」という、先ほど斎藤委員が言われたとおりで、責任の所在がよく分かりません。責任が明確にならないと、真剣にならないという可能性があるのではないかと心配します。

特に、概算要求をしていただくことは、もちろん厚生労働省がしっかりとそういう要求をするということになっているので、それは良いのですが、概算要求して、その後、契約することを考えると、システム開発をする側から見たら、概算要求が通らなければできない、というだけの話です。ところが現実には「幾らしか予算が取れないから何とかしろ」という話があるわけで、こうなるとよく分からなくなります。要求したけど、通りそうもないから1割減らしてもよいかとか、2割減らしてもよいかと言われたら、できないものはできない、という感じがするので、先ほど来のお話は、非常に民間的な使い方になっていると思います。何か中途半端なような気がするのです。

特に、R F Pと我々は呼んでいますが、Request For Proposalというのがあって、これは発注する側が何をやりたいかをはっきり書くものです。残念ながら、何をやりたいかを今までは書けていないところに問題があったので、今回の体制を取ったらできるのか、というのは、それも今度は、厚生労働省に聞かなければならないと思います。業務の改革は日本年金機構の中でやって、日本年金機構のC I Oの方は、ストレスの塊になるのではないかと心配します。印象で話して恐縮です。

システム開発委員会を開催する云々は、上手く回るときの話でしょう。ちょっとでも引っ掛かったらどうなるかということ、単年度予算で後ろが切られるので、つらいな、というのが私は印象です。

ただ、1点だけ指摘させていただくと、日本年金機構と厚生労働省で、システム対応の考え方の提案というのが両方ありますが、制度改革と業務改善という話は、通常を考えると、それぞれの対応がこういう形になるのは分かりますが、制度改革の仕方も、業務改善と一体でないといけないものがあるはずで。

そのときに、どちらがリードするのかという話があって、通常ですと、制度を改正するのは、国会で審議されて法制化されるので、そのままいいのですが、前にも言っていますが、後ろを切られて「法律が通ったから、さあ、いつまでにやれ」というのでは、改善の余地がなくなります。要するに、何をやりたいかだけ決めればよくて、どうやるかは本当に日本年金機構に任せてしまう、というぐらいの方がよいのではないかと私は思います。ですから、制度改革をする側は、あくまでも制度論でやって、そのロジックを明確にすることが大切です。ロジックが明確にならなければ、システムがおかしくなる危険性は高くなります。システムをうまく作り上げ、経費を下げるというのは、業務命令になるのしょうから、この部分は日本年金機構の専門部隊が責任を持って実施するほうが、すっきりすると思います。

○本田座長 今、大山委員がおっしゃっているのは、皆さんがおっしゃっていることと同じだと思うのです。私は、先ほど、ちょっと先走って申し上げたのですけれども、下の厚生労働省の方に書いてあるのは、法律上はやむを得ないから、形式ですね、と言ったわけです。予算要求は厚生労働省しかできない、契約主体は国でなければいけない、納品検査もそういうことでなければいけないということ。一方で、実質はほとんど上の日本年金機構の方でやっていただく。そのときの問題として、システム開発委員会というのを、また鶴（ぬえ）のようにならないように運営していく、ということだろうと思うのですけれども、そういう意味からいけば、私は、下の厚生労働省の方は、今度は公務員の数の問題で、形式のみやるわけですから、あまりここは太ってはいけませんね、という感じで申し上げました。恐らく、今日、皆さんがおっしゃっているのは、時間もありませんが、できるだけ日本年金機構の中で、ちゃんと日本年金機構の理事長が責任を持ってやれるように、更に検討していただきたい、ということよろしいですか。

○岩瀬委員 1つだけ。私は、先ほどのことがよく分からなかったのですけれども、今のシステムがあって、それで日本年金機構移行後に刷新して、今のシステムを並行で走らせるのかは別としても、新しいシステムを立ち上げさせるわけですね。立ち上げた場合には、この開発の流れに従って改善していく、ということだと思うのですけれども、この今のシステムを刷新するということになっているわけですから、日本年金機構に渡すに当たって、どういうものを渡すのかということにおいて、その業務フローをある程度、見直していかないといけないと思うのですけれども、そこはやっていらっしゃるのでしょうか。もし、やっているのであれば、資料で出していただけませんか。やはり、記録問題というのは付いて回るものだと思いますので、そこを全部きれいに整理ができればよいですけれども、それをどうお考えになっているのかも、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 次回以降、資料でお出しする形になると思いますが、前段の話は、まさにここで特に中心にご議論いただいているいろいろなシステム化、合理化、外部化など、システムが絡むものがございますから、私ども、今、社会保険庁においていろいろ検討しているものは、まさに日本年金機構において効率的にできるようなシステムを日本年金機構のために考えている、という部分もございます。当然、日本年金機構をまたいだシステム設計になりますので、だから、それがスムーズに日本年金機構のために、今、いろいろご議論いただいた結果を逐次整理しておりますが、当然、日本年金機構に渡すという前提で、今、議論させていただいている、このように考えております。

資料については、少しまた時間を頂いて、検討させてください。

○本田座長 それでは、時間もまいりましたので、厚生労働省の方は結構でございます。どうもありがとうございました。

(厚生労働省退室)

○本田座長 それでは、引き続きまして、冒頭にも申し上げましたが、本日は、これまでの会議の議論を踏まえ、私から事務局に指示し、人員削減案に関して、社会保険庁に再検討を求めるべき主な事項について整理したペーパーを用意させました。これは、たたき台ということでございますので、とらわれる必要はないのですけれども、一応、たたき台として、委員の間で議論を行いたいと思います。

まず、事務局から、資料についてご説明をお願いします。

○加瀬行政改革推進事務局参事官 資料3をご覧ください。「人員削減案に関する主な再検討事項について」ということでございます。

事務局で、これまでの会議において出されましたご意見などから作ったということでございます。

まず、①でございますが、こちらは間接部門、バックオフィス部門について、もっとスリム化できるのではないかと。有期雇用職員の活用を含め、再検討すべき、ということでございます。

②点目が、増員項目、800人ほどございますけれども、それについて更に精査すべきではないか、ということでございます。

③点目、④点目が、外部委託の関係でして、③点目が、外部委託全般について再検討すべきではないか。④点目が、特に、来訪による年金相談について、再検討すべきではないか、ということでございます。

⑤点目が、社会保険庁案によりますと、日本年金機構発足後、人員削減をかなりの部分、予定されているということでございますけれども、それについて、退職者不補充の手法のみによって対応することは不適當ではないか。有期雇用職員なども検討すべきではないか、ということでございます。

⑥点目、外部人材からの採用数、社会保険庁案では400名ということですが、こちらについて再検討すべきではないか、ということでございます。

⑦点目、三層構造の一掃という観点から、年金事務所長について、外部採用あるいは本庁採用職員の登用といったことを進め、抜本的な見直しを検討すべきではないか、ということでございます。

以上でございます。

○本田座長 一応、たたき台ということでございますので、ここに出ている項目、またそれ以外でも、何か皆さんからご意見がありましたら、是非頂きたいと思います。

岩瀬委員 これは、非常に厄介なことですけれども、こういう案を、ある程度、再生会議で練って、そして社会保険庁にぶつけて検討してもらおうということになると、かなり説得力のあるデータを提示できないと、投げ放して終わってしまう、ということになるかと思えます。

ここはひとつ、大変なのですけれども、再生会議で現場のヒアリングをしてみて、業務がどのような状況で回っているのか、その業務がどの程度、無駄があるのかないのかというのを、民間の実務経験者などを入れたチームで回って、ある程度、洗い出しをしないと、なかなかきちんとした案というのは練られないのではないかと、という気がするのですけれども、その調査をご検討いただけないでしょうか。

○本田座長 これは、大変に難しい話で、我々が回って「この業務に何人」という、業務量を把握するのは大変難しい。特に、この前もお話ししましたがけれども、平成17年の業務刷新の調査の中で、既存業務については、一応、IBMがワークフローを取りながら調査をやっているわけです。新しく増員するものについては、非常に失礼な言い方ですけれども、ある意味でポンと積んでいるので、ここは精査してもらうため、今回、社会保険庁にこれを突き返すことにしたい。やはり改革は自らという、彼ら自身がもうちょっと一生懸命になってもらわなければならない、という要素もあるのですけれども、それを我々がこれについて、例えば現場事務所へ行って、これはどうだと言えるだけのものがあるかどうか。

○岩瀬委員 もちろん、それはあるのですけれども、ただ、社会保険庁が出してきたデータを見て「こうではないか、ああではないか」と言っても、なかなかからちが明かないような気がしまして、やはり見るのと聞くのとは大違いですから、全部見るのでなくても、10カ所ぐらいは1週間回れば、ある程度、目星は付くのではないかと。事務所は、僕は相当忙しい部門もあると思いますし、忙しい部門に相当の人が割かれているので、通常業務も相当タイトにはなっていると思いますけれども、事務所と事務局を幾つか回れば、やはりまだここは外に出せるのではないかとか、あるいは、ここは社会保険庁の職員でなくて大丈夫ではないかというのは、見当が付くのではないかと、という気はするのです。

本田座長 今まで、我々委員が出かけていったのが、社会保険業務センターと事務所と、1カ所ずつ2カ所は行ったわけです。今おっしゃったように、先般、民間から来られた事務所長のヒアリング報告でも触れられていましたけれども、今、記録問題で相当業務がそちらへいって、対応し切れるかという心配も、率直に言っておりますので、もし、岩

瀬委員がそういうお考えであれば、今日、後でお話ししたいと思ったのですが、社会保険庁に再検討を命じて、それを見て議論しながら判断ということで、今日それを決めるということは、ちょっと……。

○岩瀬委員 もちろんです。

○小嶋委員 今、調査するというのは、あまり意味がないような気がします。先ほど座長も言われましたけれども、記録問題で非常に忙しいイレギュラーなときに調査に行っても、あまり意味がないのではないかと。民間から来られた所長さんが言われるように、現在は残業が非常に多くて、代休も取れない状況にあるようですし、外部委託すれば解決する問題でもない。将来どうなるかというのは、なかなか今調査しても見えてこないと思うのです。特に、業務の内容というか、仕事の仕方を完全に改めた場合どうなるのかというのは、ちょっと見ただけでは全く分かりませんから、実際に調査して、そこから具体的な数字が出てくるというのは、現状では少し難しいのではないかと、と思います。ともあれ、現在は時間がないのだから、あまりそういうことに時間を割くべきではないと思います。

それと、有期雇用を最初、私も考えたのですが、記録問題もあって、発足当初は機構も相当数の人員を確保しなければいけない、これは事実だと思うのです。先ほど申し上げたことと、ちょっと重なりますが、民間から来られた所長さんのお話を聞いても、そこからは人を減らせ、というメッセージはあまり出てこない。外部委託すればよろしいというメッセージも出てこないのです。

しかし、システム刷新がいずれ行われて、あるいは年金制度が大幅に改正されるということになれば、これはかなり人員削減が見込めるというか、必要になってくる。そういうことが予想されるのであれば、仮に期間の定めがない形で採用したとしても、そういう状況にあるということを前提にして、雇用の継続が困難となる場合があると。これは、人材を確保するためにはマイナスに機能するかもしれませんが、先般、労働契約法が施行されて、労使の合意というものを非常に重視することになりましたから、どれほど意味があるか分かりませんが、イレギュラーな形で機構が発足せざるを得ないということも前提に考えるのであれば、有期雇用であれ、期間の定めのない雇用であれ、状況の変化によっては雇用の継続が困難となる場合があるということを前提にした上で、「それでもいいですか」という確認をとって採用をすべきではないかと思います。前もって「これは確実に無くなる仕事だから有期雇用」と言ったら、まず普通の人間はそういうところに行かないということと、それから、たまたまそういう仕事をしていただけの人が辞めなければいけないというのも、好ましくないとすると、全体として減ることが確実にあれば、将来における雇用の継続が困難になる場合もある、ということをおおまかじめ合意するというか、そういうことについて同意してもらった上で採用することが必要ではないかと思いません。

採用数についても、最初にフィックスすれば、あとはすべてうまくいくという感じはなくて、変動幅が大きそうなので、最初はかなり多目に採らなければいけないという状況の

下では、そういう変動可能性を前提にした仕組みを作っておかないと、難しいのではないかと思います。

○本田座長 最初に多目というのは、記録問題が片づいていない、ということですね。

○小嶋委員 ええ。それが前提で、機構は発足せざるを得ない。記録問題がすべて片づいた後で発足します、という仕組みになっているのであれば、また全然、話は別なのでしょうけれども。

○本田座長 記録問題がどのように帰趨するかはともかくとして、一般的には、まさにこれは雇用の問題ですから、労使で真剣な議論をして決めていかなければならないことは、我々も知っているわけであります。また一方で、日本年金機構であれ何であれ、社会の変化の中でどんどん変えていかなければならないですよ。そのときに、人間が増えることもあるけれども、減る、合理化の方はかなり多いかもしれないので、そういうための退職勧奨制度なりを、本来であれば労使で決めなければできない話でありますけれども、できるだけスタートまでに事前にそういうことを、検討はしておいた方がよいだろうと。環境変化でどんどん変わりますから、それに対応しなければ、また大きな制度問題のときに、仮に消費税で基礎年金も全部賄うとなると、今度は徴収が要らないとか、これも一つの大きな問題ですが、しかし、そのことは、現在、分かっていないわけですから、だから、そういうときのために、実際そこで働く人が意欲を持ってやるためには、身分が非常にあやふやであれば、一生懸命にならないわけですから、そういうときの対策というのは、やはり考えていかなければいけないのではないかという感じで、小嶋委員がおっしゃっているのも、そういうことではないかと思えます。

○岩瀬委員 もちろん、組織というのはいろいろ変化していくものだとは思いますが、記録問題があるからといって多目に人数を採るというのは、ちょっと違うのではないのでしょうか。僕は、誤解をしているのかもしれないですけども。ですから、正常な業務を前提に人員を決めて、記録問題の対応人員というのは、やはり別に考えていただいた方がよろしいのかと。

それともう1つは、外部委託ということについては、社会保険庁は相当、抵抗感があると思うんですけども、それはやはり、出せる業務は思い切って出していく、合理化を進めるという方向で組織を再生させない限りは、なかなか難しいのではないかと私は思っています。

ですから、年金相談業務に関しては、これは全面的に出すというぐらいの思い切った考え方を打ち出すべきではないかと。年金相談業務というのは、とりわけ社会保険庁の専門職員がいなくてはできないということでもないでしょうし、今の職員が、すべての年金相談業務に対応できているかという、実はできていないわけです。OBに聞きに行ったりしているわけだし、その年金相談業務で対応した結果、誤ったことを随分伝えてきているという過去の実績もあるわけですから、ここはもう社会保険庁でないとできないという業務ではないと思いますので、きちんとした管理さえできていれば、相当数、出せるのでは

ないかという気はします。そういう部分というのは、やはり思い切って切り出していくということがよいのかと。ちょっと、小嶋委員の意見とは違うかもしれませんが。

○本田座長 今のところ、年金相談業務については、これはいろいろな考え方があるのですが、年金の制度の企画・立案にしても、運用にしても、やはりそのことに直接、日本年金機構の人間が触れるということも非常に大事なのですね。全部出せば済む、というのではなくて、それがいろいろな制度立案にもつながっていきますので、やはりある程度のもを持っていないと。ただ出せばよいというだけではない。

ただし、今の職員の方々がやっている業務で、ほとんど外部委託できるのではないかということがあれば、そこは出せるものは出すけれども、では、全部、相談業務というものは職員が従事しない、またはそれが要らないというのは、軽々に言えるのかと。

○岩瀬委員 社会保険事務所にも相談に来るでしょうから、全くゼロにするということではなくて、それなりに当然、年金相談対応職員というのは、いてもいいとは思いますがけれども、今の社会保険庁の案では、基本的に年金相談業務は自分たちでやります、ということだと思うのです。これが、ちょっと違うのではないかと。

もう1つ、やはり社会保険庁は、前々から何度も言っていますように、もう少し市町村の窓口を活用すべきだと思うのです。これは、ウィンドマシンを1台貸し出し、市町村での相談窓口を充実させた中で年金相談ができるという体制を組んだ上で、その年金相談要員というのも決めていかないといけないのではないかという気はします。

○本田座長 今、岩瀬委員がおっしゃったのは、④番目に事務局が触れていることですね。

○岩瀬委員 そうですね。

○大山委員 今のところの確認ですが、現在、年金の相談で一番多いのは、やはり自分の年金の記録がどうなっているかということではないかと思えます。

したがって、記録に間違いがない状態を想定できるかで随分違うと思いますが、元々本人に、今は紙で返すという形になっていますが、ご本人に情報が電子的に返せるような仕掛けができ、そのターンアラウンドを早くするために、電子的に届け出てもらおうと、本人にすぐ返せるようになるので、市町村の窓口で相談というのも、少なくなるのではないかと思います。

○岩瀬委員 そうですね、そうなってくると。

○大山委員 その辺のところは、今の過渡期の場合とは別に、そういうものを本当に作り上げることが、年金の記録に関する問題を解決し、この先の不安を無くすために、すごく大事ではないかと思えます。この点だけ確認です。

○八田委員 ちょっと関連してですけれども、国家公務員共済の方は、割とうまくいっていると言いますね。そして、実際に打ち出されたものを見ても、素人が見ても、期間とかが全部ちゃんと書いてあるわけですから、そのままですと分かるようになっている。あれはどこが管理しているのですか。

○大山委員 それぞれの共済組合だと思います。

岩瀬委員 役所でいえば、財務省の共済課です。

○大山委員 うちの大学は、文部科学省です。

○八田委員 財務省の共済課ですね。そこは、割とうまくやっているわけですよね。あそこは相談もあまりないと思うのです。割とすんなり、すっと分かるから。基本的には、そのやり方を真似させてもらえばよいのではないですか。

○大山委員 今のお話について、正しいかどうか分かりませんが、共済の場合には、あまり出入りする人がいないのが幸いです。ところが、厚生年金の場合には、いろいろな会社に移っている人がいます。このような話をするのがよいのか分かりませんが、私の父親の話で、つい最近、年金特別便が来ました。記録を見ましたが、私にはやはり分かりません。「厚生年金」と書いてありますが、「どこの会社」と書いてありません。私の父は既に亡くなっているので、記録の正確性を確認するのは、非常に難しいと実感しました。

企業名と事業所名でも入っていれば、親族に聞くこともできるのですが、年と月だけで確認するのは非常に困難です。頻繁に移る人がいるかないか、あるいは移る回数が多いかどうかで、随分違うのではないかと思います。

○八田委員 それもあるけれども、プリントアウトを見ると、随分、分かりやすさも違います。

○大山委員 それは確かにそうかもしれないですね。

○岩瀬委員 仮に転職をいっぱいして、20回ぐらい転職しても、転職した期間ごとに、そういう国共済のような形で計算式が出ていれば、それは分かりやすいのではないかと思います。ですけれども、システム刷新のときに、そういうものを組み込んでいただけないのですか。

○大山委員 それは当然そうすべきだとは思っています。

○八田委員 しかし、今でも、プログラムの中では何らかの計算式を使っているはずですから、それを、システム刷新とかと言わずに、今、それがちゃんとプリントアウトされ、計算式も分かりやすい形で打ち出されるようにしたら、そもそもこの年金相談の大部分は、なくても済むのではないかと思います。ですけれども。

○岩瀬委員 要らないと思います。

○大山委員 その意味では、こういう話をしてよいのか分かりませんが、裁定というのがいまだ、よく分からないのです。誰がやってもできるのであれば、そのままではないかと思うのですが、そのロジックが、簡単ではないようです。何か残っているのではないかという。

加瀬行政改革推進事務局参事官 私ども、完全に知っているわけではございませんけれども、国共済の場合、支部というのがございまして、いわば事業主といいますか、国側でそういった実際上の事務を支部というところで処理しているということもございまして。

○岩瀬委員 いや、だけれども、それは違うのではないですか。支部は、ほとんど相談業務を受けていないと思います。本部で相談業務は受けているのであって、支部では相談員

を置いていないと思いますけれども。

○加瀬行政改革推進事務局参事官 そういった意味では、相談員という者はいないと思います。

○岩瀬委員 だから、要するに、計算式は国共済方式を採用して、多少複雑になっても、誰が見ても分かるようにすれば、相当数、相談員は必要なくなるのではないかと、という意見なのです。

○八田委員 しかも、当人が分からなくても、相談員自身がそれを見れば、それほど訓練は要らなくて、かなりの部分はやれると思います。

○岩瀬委員 だから、これは、わざと複雑にしているという話もあるようですけれども。

○岸井委員 いや、絶対そうだよ。間違いない、それは。予算が取れなくなるから、だから、わざと今の分かりにくい仕組みを導入しているのではないかと、という説もあるのですが、ここはすっきりさせていただきたいと。

○八田委員 要するに、人員確保のために分かりにくくしているのなら、これを簡単にしてもらって、全部無くしてもらおうではないかと。そういう点を出してもらおうではないかということですよ。

○岸井委員 そうすれば相談は要らないですよ。そう思いますよ。

○本田座長 今のことは、私はさっぱり分かりませんが……。

○野村委員 話が戻ってしまって恐縮なのですが、先ほど小嶋委員から、年金記録問題がある以上は、最初のところは、ある程度歪んだ形で始まらざるを得ないというご意見。歪んだというのは、水膨れした形で始まらざるを得ないという可能性があるのではないかと。これは、リアルにはそういう話になるのかもしれないと思いますけれども、やはり、まずここで議論が錯綜しますので、取りあえず、仮にそのときまでに解決していたということを前提にすると、どういう絵が描けるのかというのを一たんまず決めていただいて、それを踏まえた上で、もし万が一駄目だったときはどうなるのか、という2段階構えで議論した方がよいような気がしますので、前から座長はおっしゃっていますけれども、いろいろ仮定の要因を入れてしまうと、決まるものも決まらなくなりますので、取りあえず全部解決したということを前提にした場合、一体、何があるのか。

今、まさに問題になりましたように、岩瀬委員は市町村を使うべきと言われましたが、市町村を使わなければいけない事態になるというのは、まさに記録問題への対応なので、記録問題がなかったら、そこは要らなくなるだろう。そうすると、相当程度、やはり人員は削減できるという方向に、まず議論はいくのではないかと思います。

これまでの議論の中で、既に最初に座長が今日の議事のアナウンスをされたときに、もうそれでコンセンサスが取れてしまったのかもしれませんが、基本的には、これまで社会保険庁が私どもに出していただいた案は、全く削減案ではなかったということが大前提で、単に自然に人が減っていく分を減らしますということしか、まだご提示いただけていないので、その意味では、我々はそれには乗れないということが、今、前提になって議論され

ているのだらうと思います。

そのときに、今後の進め方なのですが、私は、理想はやはり岩瀬委員がおっしゃられたように、私どもの方から何かデータをもう1つということが、確かに理想だとは思いますが、すけれども、今のこの時点において、相当難しいかなというのが現実でありまして、やはりキャッチボールをしながら、思い切り削減した案でどこまで出せるのかということ、まず社会保険庁に指示を出していただいて、どこまで案が出てくるのかということ、まず見せていただいて、その上で、やや観念的になるかもしれませんが、やはりもうちょっと削れるところがあるのではないかとということ、これを議論させていただくのが合理的なのではないか。その意味では、作業の仕方については、小嶋委員がおっしゃられたことに、私は賛成したいと思います。

○本田座長 今、野村委員からお話がありましたように、記録問題は、一応、解決するという前提にして、最後に触れるときに、もし仮にあった場合にどうするか、ということを検討しなければならない。それと同じように、小嶋委員がおっしゃったことにも絡んでくるのですけれども、もう1つ、次回ぐらいにまた時間を見てやらなければならない。これはシステム刷新問題です。我々は、平成23年1月からと聞いていますけれども、今の進捗からいくと、これはかなり延びそうであると。こうなりますと、そのときの雇用の在り方、先ほどおっしゃった問題などが、1年延長とかということになれば、これはまたいろいろな問題があるかもしれませんが、このシステム刷新の問題も、最終的にまとめるときに非常に重要といいますか、我々も考慮せざるを得ないものだと思いますので、それについては、別途、今の進捗状況などについて、報告をお願いしたいと思います。

いずれにしても、野村委員がおっしゃったように、記録問題については、一応、今、政府を挙げて取り組んで、これは解決するという前提でいて、しかし、そうでない場合はどうするというものになるのではないかと、いう感じがいたしております。

岸井委員 システム刷新の進捗状況について、具体的にイメージできるようなものはありますか。

○本田座長 今、大山委員が座長でやっておられますし、大変ご苦労されていると思うのですけれども。

○大山委員 その意味で、ちょっと確認ですが、後ろはいつまでというのはあるのですか。ここでその話をしてもいいのでしょうか。いつごろまでにこれをまとめるということで、システムの話をするにしても、来週全部持ってこいと言われたときに、どうなるかなというのが気になったものですから。

○加瀬行政改革推進事務局参事官 前回の会議で、大臣からご発言がございましたが、前回の発言の中では、具体的な時期ということまではおっしゃらなかったということでございます。

○本田座長 我々も、新しく平成22年1月にスタートするという事になっているわけですから、やはり一定の準備期間、いろいろなことを考えれば、そんなにだらだらしていく

わけにはいかない。

一方、今、記録問題で、政府が真剣に取り組む。そういう時間帯の中で、それほど長い期間は置けないと、私は読んでおります。

○岸井委員 大ざっぱですけれども、6月いっぱいなのか、7月半ばまでかかるかどうか。逆算すると、大体、その辺のめどというのがありますか。

○本田座長 今おっしゃったことは、大変難しいところですが、そこぐらいでうまくいけば、ということですね。非常に持って回った言い方ですが。

斎藤委員 今は積み重ねて、現状からいろいろとやってきていますけれども、私たちのこの再生会議として理想型というのをまず出して、それがどうかを社会保険庁で見ていただくという、野村委員のおっしゃったのと似ているのですけれども、そういう形が必要なのではないでしょうか。ある程度のデータというのは、今まで社会保険庁から、受け取っていますね。それを事務局で見ていただいて、ここを全部アウトソーシング出したらどうなるかというようなものを、大胆にたたき台を作っていただけたらいかがでしょうか。そうすると、本当に贅肉が取れた骨と皮の部分ができると思います。それを見ながら、一度、再生会議としてディスカッションして、それで社会保険庁にぶつけるという形に持って行ってはいかがでしょうか。先ほど、岩瀬委員がおっしゃったのは、ちょっと時間とコストの面で難しいと思いますので。

○岩瀬委員 僕は、それほど時間はかからないと思うのです。1週間回れば、3カ所か4カ所、何人かでチームを組んで、実務経験者を入れてヒアリングしていけば、それはそれほど難しくないと思います。もし、仮に再生会議がやらないのであれば、舛添大臣の下にある作業委員会とか、野村委員のところは大変お忙しいから、お願いできないと思うのですけれども、どこか他のチームで動いてもらうというのは、やればできるのではないかと。まあ、こだわりませんが。

○本田座長 いやいや、それはよいのですけれども、今、斎藤委員がおっしゃったことも、それほど簡単ではないと私は思います。やはり、日本年金機構の仕事全体を我々が十分理解してやらないと。ただ理想、ここは20人とか5人でいいとか、ここまで出せるものがあるかどうかではなく、日本年金機構の責任者、今の社会保険庁なら社会保険庁の責任者が、そこをどう考えるかが大事だと思います。だから、先ほど申し上げたように、調査の話もあるのですが、1回、これを投げ返して、社会保険庁から出してくれと。その上で、いろいろとまた議論したいと思いますが、やはりそこに携わっている人たちが、これは新しい日本年金機構がスタートするとき、主体的に一生懸命「自分たちはこういうことをやっていきたいのだ、こう減らしていきます」と、それも大事なことだと思うのです。これが、押し付けられた、また理論的でないなどというエクスキューズが付いてもいけませんから、私は、主体的にまず社会保険庁から今後出てきたものについて、我々はこういう点について不満である、社会保険庁自ら、更に検討してみしてほしいという手順を踏んだ方がよいのではないかと、というのが、私の考え方なのです。

○八田委員 座長がそうおっしゃってくださるのは、社会保険庁にとっては頑張ろうという一縷の望みを与えることで、非常によいことだと思うのですが、根本において、これは社会保険庁に考えてもらっているのではなくて、やはり厚生労働省に考えてもらっているのです、今の状況は。そして、厚生労働省が、現状を作り出した責任者なのです。

だから、これは我々がアンケートでもって、社会保険庁の人にどういう改革案があるか、そして、よい案を出したならば、その人を将来出世させろ、そういう権限を持ってやっていないのです。全然違うのです。もし、そういうことをやっていたら、本当によい案が社会保険庁の中から出てきたと思うけれども、そうではなくて、これは全部、こういう事態にした厚生労働省の配下で社会保険庁の職員の人意見を出しているだけの話です。だから、僕はきつめのことを言いますから、社会保険庁がどうやって受け取っていただいているかは分かりませんが、そういう状況だから、本当に本田座長のおっしゃっていることは、温情あふれる、ちょっと普通では考えられないことを言ってらっしゃるのだと、僕は思います。それが第1点。

それから、今度は小嶋委員がおっしゃったことで、例えば将来、システム刷新した後のことを考えたときに、そこまでで水膨れの人員が要るだろうと。それから、システムだけではなくて、例の記録問題。そこまでの対応策として、恐らく3つあるのだと思うのですが、それぞれが何らかの欠陥を抱えているのだと思うのですが、1つは外部委託です。それからもう1つは、小嶋委員がおっしゃった、雇用の継続が困難になるという可能性があるということを最初に約束して契約するということです。これが本当にうまくいくのかと。これは問題の先送り、後で本当に辞めさせることができるのかというのが、私は個人的にはものすごく心配です。それから3番目が、有期雇用を増やす。これは、それぞれ何らかの問題があるのかもしれない。結局は、この3つのチョイスのうち、どれを選ぶかということ、やはりじっくり検討すべき必要があるのではないかと思います。

○斎藤委員 私が社会保険庁の人間であれば、一緒に働いてきた仲間は、そのままずっと一緒に働けるようにしてあげたいと一生懸命努力して、それが正しいことだと、多分、信じるだろうと思うのです。それを考えている人たちに、そうではないことをお願いするというのは、すごく難しいのではないかと、先ほど「温情」ということをおっしゃっていましたが、私が心温かい温情的な人間であれば、社会保険庁で何とかして皆生き残れるように頑張ろうと思うのではないかと思います。

○本田座長 私は、温情ではありませんよ。合理性を踏まえた……。

○大山委員 1つ、よろしいでしょうか。あまりここで言っていないことが1つあるので参考として発言します。

村瀬前長官と、システムについて議論したことがあります。相談しながら進めていたのですが、そのときに保険会社と年金の決定的な違いという話があって、保険会社は1つ保険の商品を作ると、その商品がなくなるまで、そのまま変更は無いそうです。ところが、年金は年ごとにいろいろな制度が加わって行って、なおかつ、過去に戻って補正係数が出

てきます。商品は1本で終わりなのですが、年金はマトリクスになってしまって、その補正係数が物価のスライドなどいろいろなものにかかわってくるので、更に複雑になっています。

システムの刷新に手間を食っているのも、実は今のような補正のところ、論理としてきれいに書けていないのも原因の1つです。要するに、人の判断が入らなければいけないところがあるということです。それが、年金裁定の話にあるようです。裁定額に、何らかの幅があるということは、裏を返すと、そこにメスを入れるには、制度を単純化すれば良いのですが、そうすると、人は当然、減るのではないかと、先ほどの話の裏返しになります。

このことは厚生労働省が制度を所管しているのだから、言ってもよい話なのかもしれないと思い、あえて、ここで申し上げました。

○八田委員 それは、基本的に厚生労働省の仕事ですよ。年金局が判断すべきことで、ちゃんと現場から上がってきたものを、これはこうなっているのだということを言わなければ駄目ですよ。これは、社会保険庁では判断できないですよ。

○大山委員 その通りです。だから、日本年金機構の話へ持っていくのに、人員の話をするのであれば、先ほど言ったような制度の単純化を含めた対応をして、外へ出す、という話になるのではないかと思います。

○八田委員 グレーゾーンを減らすことですね。

○大山委員 そういうことです。グレーゾーンがあるから、やはりどうしても、他の人にはできないという話になってくるのではないかと思います。

○八田委員 なるほど。

○野村委員 今の大山委員のご指摘は、私も大賛成で、そのとおりだと思います。それがされれば、きっとスリム化するだろうということも、よく分かりました。

そこは了解ということで、ちょっと別な話になって恐縮なのですが、2点で、先ほど来、斎藤委員などもおっしゃっている、これからの作業の進め方の問題が1点と、もう1つは、かねてから私が発言していて、今日、資料3の⑦にも載せていただいている事務所長の問題、あるいは事務所の問題というのを、ちょっと発言させていただきたいと思えます。

まず、後者からお話をさせていただきますと、⑦のところですが、やはり厚生労働省も社会保険庁本庁も、事務所にまだ遠慮しているのです。三層構造で、今まで自分たちが踏み込んでいけなかった領域なので、改革の部分も、やはり踏み込んでいないのです。事務所はどうあるべきかという議論は、全然ないのです。今までのままの事務所を前提にしている、今までどおり、そこは存在しているということになっているので、私は、やはり組織の中で、ここはタブー視されているのではないかと気がするのです。中には、やはり非常に近いところに事務所があつて、これほど要るのかな、と思うようなところもないわけではありませんから、普通の組織論であれば、やはり出先の統廃合のところから議論を始めるのではないかと、思うのですけれども、この足元のところに触っていないとい

うことが、非常に気掛かりであります。この点、やはり抜本的に考えていただく必要があるということを、重ねて強調させていただきたいと思えます。

それから、進め方の問題なのですけれども、まさに先生方、八田委員などもおっしゃっていますけれども、今までドラフトしている人というのは一体誰なのかということが問題で、本来、これまで国鉄改革との類似とか、いろいろ出てきましたけれども、組織の中に、抜本的に改革しようという人が今いないから、出てくる案が抜本的改革案にならない。そういう状況の中で、投げ返しをやっていて大丈夫なのかという不安から、岩瀬委員はいろいろな形で打開策をご提案されているのだと思うのですけれども、現に今、恐らく総務企画課というのでしょうか、何か企画をやっておられるところの下に、この機構改革についてのスタッフがいて、そこに、今、考えろという指示がいろいろな方々から出てきているのだと思えますので、やはり、最後、私たちは、私たちが納得できる案が出てこなければのみません、ということをもまずはっきり言って、それがイメージとして、斎藤委員がおっしゃられた漠然としたイメージでもよいのですけれども、大体このぐらいのものでないと私たちのイメージに合いませんというデザインを少し示して、そこから交渉を始めるといふ、何か労使交渉のような形でおかしいのですけれども、我々はこういう形だといふのをまず持って、譲れるところと譲れないところをすり合わせていく、という作業をした方がよいのではないかと思います。これまで、やはりそういうプレッシャーがかかってきませんでしたので、結局は何とかなるだろうというところできましたけれども、今の段階では、プレッシャーをかけるのは私たちしかいないので、プレッシャーをかけるということをしていただければと思えます。

現に、そこに落ちていっている状況の中で、私は、先ほど来もちよつと言及されていますけれども、今、特別チームというのをあずかっておりまして、社会保険庁の中にいます。ですから、日々その方々が何の仕事をしているのかというのは毎日見えています。毎日、どう検討しているのかということを開きながら、ちゃんとやっていないければ、サボタージュしていれば、プレッシャーをかけるという役割をさせていただいていますので、一生懸命、いつ、その仕事がどこからどう落ちてきていて、それを誰が今やっているのかということを見せていただいていますので、プレッシャーは後ろからかけさせていただこうとは思いますが。

ですから、ある意味では理想型のようなものを示していただいて、それで、すり合わせをする。もし、良い案が出なければ、業務を全く分からない私たちが描いた絵のとおりになってしまいますよと。ある意味では、乱暴かもしれないけれども、こうなってしまいますよと。これで困るのであれば、やはり合理性のあるもので、説得力のある根拠をもって、プラスしてほしいところはプラスして、復活折衝してほしい、という形でプレッシャーをかけるのが、やり方としては合理的なのではないかと思えます。

○斎藤委員 システムが完成する時期と、それから記録問題が解決する時期というのが不確実になっていますので、何年後に正しい形での組織が始まるというのは、多分、今の段

階では分からないと思うのですけれども、今から3年から5年経ったときというのは、そのときに受給資格を持つ方というのは、今の世代と大分違ってくるということも、考えておいてよいのではないかと思います。今から5年経ったときというのは、パソコンがある程度、利用能力が高くなって、インターネットも使って、そうすると、電子的なものにかなり習熟した人たちが増えるわけで、それによっても、随分、人手が削減できると思うのです。

ですから、今の時点で考えるだけではなくて、これから3年、5年経ったときに、どういう人たちが相談に来る可能性があるのかということも、1つ、考慮しておくべきではないかと思えます。

○本田座長 記録問題は、先ほどご理解いただいておりますけれども、今回の与件にはしない。しかし、仮に残っていた場合については、触れざるを得ないだろうと。システム刷新については、時間は1年ずれるとかいうことはありますけれども、これは与件として入れざるを得ない。今、斎藤委員がおっしゃった、いわゆるITの進み具合など、こういうことこそ、まさに日本年金機構の理事長が自ら、日々の変化の中でやっていかなければいけません。我々がそういうことまで議論するというのでは、この日本年金機構はますますおかしくなってしまうと思います。だから、やはり我々も、どこまでちゃんとやれるかという機構の理事長の責任は、ちゃんと考えていかなければいけませんから。決して温情で言っているわけではなくてですね。

だから、システム問題は、委託にしても何にしても、かなり関係していますので、これは別途、時間を取りながら、どう判断していくかだと思います。

何か、まだご意見がありましたら。

○大山委員 今の斎藤委員が言われた件に追加で申し上げると、電子的に記録が送られてきていて内容が確認されているものを、社会保険庁側が勝手に直せば 社会保険庁ではないですね、そのころはもう変わっていますが 記録の原簿がおかしくなるという状態が例えあっても、手元に来ているものと合わないということで、確認・修正ができるようになります。さらに、記録データが来ていて、計算式が明確に示されれば、相談に行く人は大幅に減るでしょう。その方が、自分の老後の計画も作りやすくなります。多分、民間の保険会社をはじめ、すぐに動き始めると思えます。明確なロジックが出てくることの効果は、非常に大きいと思います。

○八田委員 私は約10年アメリカの大学に勤めていたので、アメリカの大学の先生の民間年金に入っているけれども、四半期ごとにきちんと、「今辞めたら、60歳になったときに毎月幾らもらえます」というのは、ずっと来るのです。

○大山委員 すごく簡単。

○野村委員 年金相談の話で、今のようにシステムが良くなっていけば、もう年金相談は要らなくなると、まさに私はそのとおりだと思っていて、社会保険庁が、今、議論している年金相談のマンパワーは、平成17年度における年金相談に要した業務量を算定の基

礎としていて、それに対応する正規職員と非正規職員の振り分けの部分は少し変わっていますが、ほとんど減らないという、それを横置きにしている形、若干の縮小という形になってはいますが、この年金相談というのは、本来の年金相談は、例えば将来、自分の年金はどのぐらいもらえるのか、という年金の制度のことを聞きに来て、将来設計をするための相談というのが本来で、その業務は、もう平成17年度の段階では一部分でしかなくて、実は平成17年度の業務の大半も、年金記録の確認業務なのです。それは、要するに、もう既に年金の記録がおかしい状態なので、皆がおかしい、おかしいと言って、記録の確認に来ているという状態ですから、そこの置き方がちょっとおかしいのではないかとも思うのです。もし、年金記録問題が仮に解消しているとすれば、平成17年と同じような業務量にはならないはずであって、そこはちょっと、やはり検討する必要があるのかとは思いますが。そこが、まさに岩瀬委員が最初からおっしゃっている、もう年金相談業務などというのは、本来の業務から考えれば、相当程度スリムにできるのではないかと、というご意見の根拠になるのではないかと思います。

○大山委員 あとは、論理も明確にしてくれれば、ほとんど終わりですね。

○本田座長 それでは、そろそろ時間もまいりましたので、第1回目の議論は、本日はここまでということにいたしたいと思います。

ただ今の議論で委員の皆様から大変厳しいご意見を頂きました。社会保険庁に対しましては、本日お示ししました再検討事項のたたき台に加えて、今日の議論を踏まえた必要な修正をいたしまして、ただ、野村委員からありました理想案をとというのは、ちょっと今の段階では難しいので、先ほどおっしゃった相談などいろいろなものを含めて社会保険庁に示しまして、次回の会議で再検討結果を回答するよう、会議として指示したいと考えておりますが、いかがでございましょうか。

(異議なし)

○本田座長 では、本日の議論を踏まえました修正については、私にご一任いただきまして、事務局と相談して、できるだけ作業を急がせたいと思います。

なお、私から、もう1点、お諮りしたい事項がございます。

と申しますのは、4月30日の会議で社会保険庁から報告を受けました服務違反調査の結果については、これまでの会議でも様々な指摘がなされました。また、そうした指摘も踏まえて、私から実は事務局に指示して、議論でそこは分からないということがありまして、それについて確認させました。

その結果、1つは、ながら条例の適用がないにもかかわらず、適用される前提での調査設計となっていたという問題、もう1つは、九州地連の追加調査についても、聞き取り対象者からの署名・捺印などを取っていないかったという問題といった不備な点があったことが明らかになりました。このことだけをもって、直ちに調査のすべてが不適切だったということはいえませんけれども、誠に遺憾なことであろうと思います。

したがって、過去に処分を受けた人、以後に受けた人などを考えますと、我々の会

議の使命であります採用の公平公正を実現する観点から、調査に不備な点があったことを含めて、今後、調査の取扱いについて、社会保険庁及び厚生労働省において、迅速かつ適切に対応してほしい旨、会議として申し入れることといたしたいと思いますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

○本田座長 では、ご了解いただきましたので、今申し上げたことで、厚生労働省並びに社会保険庁に申入れをいたしたいと思います。

それでは、これをもちまして本日の会議は終了させていただきます。

次回の日程でございますが、6月4日の15時から17時までとさせていただきます、社会保険庁から人員削減案についての再検討結果について、ヒアリングを行いたいと思います。

本日の会議について、後ほど、私からブリーフィングをいたしておきたいと思います。

どうもありがとうございました。