

年金業務・組織再生会議 (第3回)

平成19年9月5日(水)
14:30～16:40
総理大臣官邸4階大会議室

行政改革推進本部事務局

本田座長 それでは、ただいまから第3回年金業務・組織再生会議を開催いたします。

本日は「職員の採用に関する基本的事項」につきまして、これまでの会議で出された意見などを基に議論を深めてまいりたいというように考えております。

まず初めに、戸井田政務官が新たに就任されましたので、一言お願いいたします。

戸井田内閣府政務官 このたび内閣府政務官に就任いたしました戸井田徹です。よろしくをお願いいたします。年金業務に対する国民の信頼回復と組織再生のために、大臣とともに頑張っ支えていきたいと思ひます。どうぞよろしくをお願いいたします。

本田座長 続きまして、新しく社会保険庁長官に就任された坂野長官にもお越しいただきましたので、一言お願いいたします。

坂野社会保険庁長官 社会保険庁長官を拝命しました坂野でございます。よろしくお願いをいたします。

非常に厳しい国民の方々の目が注がれている中、身の引き締まる思いをいたしてあります。新しい組織形態への移行はもとより、年金記録問題の解決など、各般の課題に私も全力を挙げて取り組んでまいります。村瀬前長官同様、よろしくご指導のほどお願いを申し上げます。

本田座長 本日の会議では、まず前回の会議の中で委員の皆様から資料提出のご要望のあった事項やご質問のあった事項などにつきまして、社会保険庁から資料の説明を受けまして、その上で質疑を行いたいと思ひます。

その後、「職員の採用に関する基本的事項」につきまして、委員の間で自由討議を行ひまして、さらに議論を深めてまいりたいというように考えております。

それでは、社会保険庁から吉岡総務部長にご出席いただいておりますので、ご説明をお願いいたします。

吉岡社会保険庁総務部長 社会保険庁総務部長の吉岡でございます。ご指示に従ひまして、お手元の資料1に基づきご説明をさせていただきます。

今日お持ちいたしました資料は、前回の会議でご指摘のありました事項について資料をまとめたものでございます。時間の関係もござひますので、20分ほどいただきまして、ポイントのみご説明をさせていただきます。

まず1ページをお開けいただきます。社会保険事務局あるいは社会保険事務所などで働きます常勤ではない非常勤の職員の実態ということで、整理をさせていただきました。一番冒頭、種別ということで、名称といたしましては謝金職員あるいは事務補佐員、前回もご説明しましたが、個別訪問を行ひ国民年金の収納業務をやります国民年金推進員と、こういうものが主だったものでござひまして、一番下に全国の社会保険庁、事務局、事務所トータルの人数がそれぞれの職種ごとに書いてござひます。

謝金職員ですけれども、職務の欄をご覧くださいませけれども、主だったものは年金相談などの専門的な知識、能力を必要とする業務、事務補佐員につきましては、受付あるいは補助的な簡易な書類チェックなど、定型的な業務をやっていただいております。国民年

金推進員はやや特殊でございます。個別訪問をして未納者に対します国民年金制度の周知あるいは納付の督促、収納などの業務を行っております。

雇用形態といたしましては、謝金職員、事務補佐員がいわゆる日々雇用職員ということでございます。雇用関係が日々発生するという考え方に基づく職員でございます。推進員の方は、これはいわゆるパートタイマーに属する日々雇用ではない職員、常勤職員の1週間の勤務時間の4分の3を超えない範囲内において人事院規則で定められた職員でございます。

勤務時間、雇用期間などについてはそれぞれ表に書いてございますので、後ほどお読み取りをいただきたいと考えております。

次のページへまいらせていただきます。謝金職員の業務内容別の職員数ということで2ページに整理をさせていただきました。主だった仕事は、業務区分に書いてございますように、年金業務、それから健康保険業務、特殊なものにつきましては医療指導業務ということでございます。全体で年金関係業務従事者、謝金職員が約4,300名、健康保険業務に従事している者は約875名でございます。人数はいろいろございますけれども、職名といたしましては適用指導員、国民年金適用事務指導員、保険料収納指導員などいろんな職種がございまして、人数的に多ございますのは、全国の社会保険事務所あるいは付属の年金相談センターにおきまして年金相談に従事する職員ということで、後ほど述べますように技能に依じて差なども設けられておりますが、全国で2,400名が年金相談員として仕事をしていただいております。それから、健康保険業務ではレセプト点検調査員、医療機関で社会保険診療報酬を請求したその請求内容を保険者の立場から資格点検などを行うということで、全国で700余名の職員が活動しております。

それでは、次のページにまいらせていただきます。これらの非常勤の職員の方々の勤続年数別の内訳ということで表にさせていただきました。今年の7月1日時点の調査におきまして5年未満の、これは雇用予定期間が切れても延長して結果的に5年未満ですね、勤務された方が73%、一方で10年以上の方も1割という形で勤務年数が長くなる方もかなりいらっしゃるということをお読み取りいただきたいと考えております。

その次のページ、4ページでございますが、これら非常勤職員の採用方法でございます。これは公募の上でハローワークなどを通じまして、あるいはホームページなどを通じまして、広く一般的に募集をした上で、筆記試験または面接によりその採用の可否を決めております。筆記試験といたしましては、職種によりまして、書類審査から始まって筆記試験、面接試験という形でございます。採用は、それぞれ例えば社会保険庁の内部部局であれば、これは長官名の任命と、業務センターであればセンター長、一番下段でございますけれども、各社会保険事務局あるいは社会保険事務所の非常勤職員につきましては、当該社会保険事務局長という者が契約の相手方になっております。

一番下でございますけれども、先ほど申し上げました謝金職員のうち、年金相談業務に従事する職員につきましてはのみ、筆記試験を実施しているというのが採用の際の実態でござ

ざいます。

それから、次のページでございます。常勤職員と非常勤職員の仕事の分担関係でございます。ご案内のとおり、国家公務員法の定員として管理されますのは常勤職員のみでございます。それ以外に個別業務に必要なに応じ配備されておりますのが非常勤職員ということでございます。当然のことながら常勤職員におきましては役職のランクに応じまして、組織としての意思決定を行うと。一方で、非常勤職員はそれぞれの個別の業務のニーズに応じて採用、配置をされているということございまして、職務に対する責任は基本的に限定的であるということでございます。この点で常勤職員と役割、立場が異なるということでございます。

具体的には、相違点ということで、やや抽象的ではございますけれども、整理をさせていただいたものがその下段の表でございます。説明は省略をさせていただきます。

次に6ページでございます。非常勤職員も社会保険庁全体で1万人を超える職員が日々社会保険業務に従事しております。当然、これらの方々に対します勤務の評価ということが必要になります。

まず6ページは(1)で年金相談員などについて整理をしております。先ほど言いましたように、事務所あるいは年金相談センターでかなり内容によっては非常に高度な内容を含む相談を受け持っていていただいております。この年金相談に従事する方のランクといたしまして、6ページの下に書いてございますように、それぞれ謝金の報酬の額が違いますように、上は社会保険相談指導員という名称の年金相談員でございます。監督的な要素も含む指導員の方から、ごく一般的な相談を受け持ちます社会保険相談員ということで、それぞれ謝金職員としての報酬に差などが設けられておりまして、それぞれの人数が採用されております。

これらの方の勤務の状況の評価の方法でございますけれども、社会保険相談指導員、一番トップの位にあります職員につきましては、その固有の試験問題によって評価を行っております。それ以外の主任年金相談員などにつきましては、これらのランクに共通の試験問題によりまして評価を実施しております。

具体的には評価シートということで、7ページ以下にサンプルをつけさせていただいておりますが、1つはご自身の自己評価、それから年金相談員をまとめます各事務所の総合相談室長というポストがございまして、この監督者によります評価、それから組織全体、各事務所単位に事務所長がこれらの方々の仕事を評価するという3段構えということになっております。この中でどのランクにふさわしい方かということにつきましては、各事務局におきまして、選定委員会を設置、開催いたしまして、その評価を踏まえて各相談員の方のランク付けが決まっているということでございます。評価シートは評価項目から始まってやや細かいことがございますけれども、それぞれの項目につきまして、自己評価とそれから上司によります評価というものを書いていただくという形で客観性を担保しているところでございます。

次に8ページに移らせていただきます。細々と説明しております国民年金推進員でございますけれども、平成13年度までは各市町村におきまして保険料の収納業務を実施しておりました。それで地方事務官制度の廃止後、一つの帰結といたしまして14年度からは各社会保険事務局が、あるいは事務所が収納を行うということでございますが、やはり国民年金制度の特殊性から、地域の国民の皆様方を巡回いたしまして、制度の周知とか未納の方への納付の督促、あるいは免除の指導など、こういう仕事をやっていただく方々でございます。おととしの10月からはそれまではフラットな給与体系でございましたが、国民年金制度の推進の趣旨に鑑みまして、実績に応じた評価体系を導入ということで、常勤職員に先んじてインセンティブを与える給与体系が既に導入をされております。

具体的には、評価対象の活動実績、対象につきましては、書いてあるとおりでございます。評価方法につきましては、国民年金推進員の主だった業務についてそれぞれ重み付けをいたしまして、例えば免除など受理件数につきましては、他の業務との比較におきまして、1件あたり2ポイントというものに対しまして、各人の実績を掛けまして、ポイントを換算いたしまして、各事務局単位あるいは全国的な比較もございますけれども、ポイントによりまして給与の傾斜配分を行う。

傾斜配分の中身は次の9ページでございます。国民年金推進員のそれぞれ半期ごと、6カ月ごとの成績を時期に評価いたしまして、一番高い方で、具体的には当該グループの中で上位10%に属する方についてはAランクの謝金をお支払いする。一番低い方につきましては14万3,600円ということで、そのマージンが3万円でございますから、2割近い給与の格差をつけて仕事へのインセンティブにさせていただくと、こんな状況でございます。

先を急がせていただきますが、10ページに書いておりますのは、今度は常勤職員の人事評価制度の実施状況でございます。前回でもご議論いただきましたけれども、これは人事評価制度そのものに関します職員へのアンケートの調査結果を昨年12月段階のものとして出させていただいております。国家公務員の組織の中では先んじてこういった本格的な制度を実施していると考えております。本年度から本格実施でございますが、昨年12月の段階でこの評価制度について職員自身がどの程度理解をしているかということでございまして、ラフな回答項目ではございますが、1万7,000人のうち1万6,000人の回答をもって分析しました結果、人事評価制度の概要は理解できた、そのとおりであると。どちらかと言えばそのとおりであるという方々を合計しまして73%、7割以上の職員が制度が理解できるというように考えております。それから、これはプロセスを踏みまして目標設定のためのミーティングから成果の確認・評価ということでございまして、従来の勤務評定よりかなりシステムチックなものですけれども、この大まかな流れについても理解ができているという方は両方で78%、8割に近い職員が理解をしているという結果をお読み取りいただきたいと考えております。

それから、次の11ページ、具体的に人事評価制度の導入の効果として、各評価期間中に自分の行動が変わったかどうかという質問、まさに評価制度の導入の意義に触れる部分で

ございますけれども、これにつきましても、各半期ごとに上司と相談の上、設定しました目標を意識してそれぞれの業務を遂行するようになったと、積極的に答えました被評価者、職員でございます。それプラス、どちらかと言えばそのとおりであるという職員を含めますと約7割ということでございます。これは被評価者がいわば部下の方における評価でございますが、課長、所長など、評価する側におきましても職員に対する見方、従来と比較して被評価者の業務に対する取組を上司として見るようになったと。従来も見ていると思うのですけれども、より見るようになったということだと思いますけれども、これが評価者の評価として75%ということでございます。私どもとしては、今年度から始まった評価制度の本格的な導入ということで、我々が目指します業務改革、組織改革、意識改革のうち意識改革の部分につきましては、この評価制度が一定の効果があったというように考えております。

次の12ページ、成果の確認のために面談を実施する、この面談を通じてコミュニケーションを図るとというのが一つのポイントでございます。この評価制度の導入を通しまして、評価者であります上司が部下であります私の話をよく聞いてくれた、あるいは認識の共有化が図れたということなど、特に話をよく聞いてくれたと、そういうコミュニケーションのきっかけになったという積極的な評価をした職員が全体に88%ということで、コミュニケーションの面でも効果があったのではないかと、このように考えさせていただいております。

次の13ページでございますけれども、人事評価制度、これは現在S、A、B、C、Dの5段階の評価ということでございます。このうちDランクの方というのはどういう人かということで評価基準を前回お尋ねいただいております。個々の評価項目、いろいろブレークダウンしたものの評価が極めて低いということ、絶対評価という考え方でございまして、優秀な職員が集まっていれば必ずしもDランクはないと。いわゆる相対評価というのは事業の実績の客観的な評価につながりませんので、絶対評価の考え方から設定をしております。Q & Aにおきましても絶対的な評価基準を説明しております。一部紹介いたしますと、このDの評価は必ずつけるべきものなのか、あるいは基準は何かということでございますけれども、Dランクについては個別の研修、その人、職員ごとに対します研修、教育が必要、こういうレベルの職員という位置づけになっておりまして、勤務意欲が極めて低い場合、あるいは問題行動をたびたび起こすと、こういう客観的な事実があり、上司から注意指導を受けたにもかかわらず事実が繰り返されると、こういう場合であるということで、抽象的ではありますが、一つの目安を定めさせていただいております。

その下の方ですけれども、Dランクですね、これは国家公務員法上の懲戒処分を受けた場合にはこういうランクになる可能性があるわけですけれども、その懲戒処分を受けたことだけをもったの評価では不適切だろうということで、あくまでこの評価シートに書かれたものを総合して、絶対評価としてDランクとすべきであるということで、書かせていただいております。

その次のページ、14ページでございますが、これは具体的な平成18年度の上期におきます実績評価と能力評価、どういう分布になっているかということでお読み取りをいただきたいと考えております。B辺りを中央値にいたしまして、左右に分布がきているということでございます。ここで能力評価と申しますのは、それぞれの業務の数値的なパフォーマンスではなくて、その期間に得られた個人の能力として表に現れたものを評価することで、実績評価と並んで人事評価に活用させていただいております。

それから、15ページでございますけれども、懲戒処分と評価との関係ということでございまして、表にございますように実績評価におきましては、昨年起きました国民年金保険料の免除などの不適正事務処理に関しまして、停職処分を受けた者をD評価、減給処分または戒告処分をC評価ということで、18年度の評価につきましては取扱いをさせていただきました。

それでは、具体的にこの国民年金の不祥事に絡みまして処分を受けた人がどのランクにこの期の評価として入っているかにつきましては、それぞれ四角の吹き出しをつけております。人数も併せて記載しておりますので、お読み取りをいただきたいと考えております。

その次のページ、16ページでございますが、これは職員の人員配置ですね、いわゆる地域間格差の是正ということでございます。長く地方事務官制度を引っ張ったこともございまして、必ずしも全国47事務局の職員の配置、人数そのものもございまして、常勤職員と非常勤職員のバランスも含めて、いろんな意味のひずみがあったということが、村瀬長官が着任したときの一つの認識でございまして、具体的にそれぞれの事務局、各ポジションごとの業務量を子細に調査いたしまして、標準的な常勤職員、あるいは非常勤職員のあるべき数を制定いたしまして、その上で3カ年計画、17、18、19の3カ年にできるだけバランスを回復する。あるいは各事務局の業務量に応じた適切な職員の配置がなされるように17年から計画的に見直しを図ってきております。17年度から19年度の3カ年におきまして、出発当初から常勤職員が増になった事務局として全国で21、逆に減になった事務局もあるということでプラスマイナスで520人の増減ということで、ダイナミックな、今までにすれば非常に画期的な人員の調整が図られております。

その次のページに具体的な数字が書いてございまして、縦長の表でございますけれども、そのA B C D E欄のうち、地域間格差是正のための配置の見直しということで3カ年分の合計と先ほど申し上げました、合計では当然プラマイゼロになりますけれども、520増、520減ということで人員の再配置を図ったところでございます。

駆け足でございますが、私からの説明は以上でございます。ありがとうございます。

本田座長 ありがとうございます。

ただいまのご説明に関しまして、何かご質問がありましたら、どうぞ。

斎藤委員 質問してよろしいですか。

本田座長 はい、斎藤さん。

斎藤委員 人事評価制度をお作りになったときに、コンサルティングの会社を頼んだと

か、あるいはどこかの会社の何かを参考にしたとか、そういうものはございますか。基になったものは何でしょうか。

吉岡社会保険庁総務部長 なかなか公務員の世界ではノウハウがない部分でございまして、ある意味では社会保険庁改革の第一弾ということでも、民間の方に非常勤の職員という形で組織の中に入れていただいて、足らざるところをいろいろ勉強させていただいたということで、その方を中心にいろんな民間企業におきます事例などをご紹介いただいた上で、ただ全く民間のものをそのまま写すのではなくて、やはり社会保険業務という特殊性を出していこうということで、そういう努力をしながら時間をかけて評価制度を確立したという状況でございまして、当初におきましては大変民間の皆さんのノウハウ、ご協力を頂戴しております。

本田座長 よろしいですか。

斎藤委員 はい、ありがとうございます。

本田座長 小島委員。

小島委員 細かい点の質問を幾つかさせていただきます。前回のお話では事務補助員という言葉が使われたように思うのですが、事務補佐員でいいのですか。

吉岡社会保険庁総務部長 すみません。事務補佐員と両方です。

小島委員 両方ですか。それと、1ページ目では謝金職員は再雇用可と書いてありますが、再雇用の場合、3年を限度にしておられるのかどうか。それから、3ページ目以下に書かれている勤続年数。対象が謝金職員に限定されていますので、事務補佐員の方の勤続年数についても、その内訳を教えてください。

それから、6ページにある非常勤職員の方の評価。年金相談員などについて評価をされているのは分かるのですが、評価は給与に反映されていないのかどうか。給与は定額のようなのです。そうすると、これは何のための評価かという疑問を感じます。日本年金機構法では、給与は勤務実績に応じたものでなければならぬと定められていたのではないのでしょうか。

それと、細かいところで、15ページに実績評価、能力評価云々と書いてあって、前回いただいた資料、今日ちょっと持ってきていないのですが、結局、総合評価でS、A、B、C、Dというのが決まるのでしょうか。私はそういうイメージで見えていたのですが、例えば、13ページにS、A、B、C、Dとありますね。停職処分を受けた者の実績評価がDというのは当然だと思うのですが、能力評価では標準を上回るBに入っている人もいますよね。その辺りが、ちょっと常識では理解できないのですが。

それから、賞与の支給倍率について、もう一度教えていただけませんか。Bが.....

吉岡社会保険庁総務部長 前回の資料ですね。ちょっと確認させていただきます。

小島委員 C、Dとの差があまりなかったように思うのですが、

それと、一番後の16ページにある見直し計画ですが、520人の増減で、要するにプラマイゼロとおっしゃいましたけれど、社会保険庁の考え方では、全体として再配置による調

整は必要だけれど、やはり現員数は必要だという認識なのでしょうか。

吉岡社会保険庁総務部長 では、順番、一番最後の方からですね、ちょっと忘れないうちにお答えいたしますけれども、この一番最後の17ページの表に書いてございますように、これはD欄というのがございますね、定員の合理化の減員数ということで、これは各所の機関を通じてこういう考え方がございまして、例えばD欄のEの上に例えばこの間、国民年金の仕事は増強しようということで、一方では機関ごとに業務の現状とかあるいは将来性をかんがみているいろいろ現員が割り当てられるのですね。そのプラマイという形で出ますので、そういう意味では先ほどのところの地域間格差の見直し、B欄のところはプラマイゼロでございますけれども、この3年間では減にドライブがかかっております。増を含めても結果的にはマイナス7、8という形で、現に3年間で平成16年度から19年度にかけて、表にございますように約700名の定員が減らされるという状況でございますので、漸次減少の方向ということでございます。

それから、ちょっと順不同で申しわけございません。謝金職員以外の勤続年数につきましては現在調査をしておりません。調査手法も含めて至急検討させていただきたいと、このように考えております。

それから、前回ご説明しました具体的な人事評価の結果によりますボーナスへの反映でございますけれども、これは事務所長57号俸の場合でございますが、給与の勤勉手当額で申し上げますと、特に優秀とランクされますと、これは率が0.95、95%でございます。0.95カ月分の勤勉手当が出ると。具体的に金額で申し上げますと45万円、45万980円、一番下の特に良好ではないということで0.67、67%のランクということでございます。Aにつきましては80%、中庸のBにつきましては71%、Dの先ほどおっしゃったようにあまり差などはついておりませんが、69%ということでございまして、所長の場合では上下で約13万円の格差ということでお考えいただきたいと考えております。

それから、最初の方のご質問に戻りまして、日々雇用職員ですけれども、国の組織の場合は特段に制限はございませんで、長ければ長く、毎年日々雇用される可能性があるということでございます。

小島委員 常勤化防止のための閣議決定が確かあったのではないのでしょうか。

吉岡社会保険庁総務部長 あります。閣議決定で長く常勤化しないと。

小島委員 日々雇用の非常勤職員について、期限を設ける閣議決定があったように記憶していますが。

吉岡社会保険庁総務部長 申しわけございません。確認をさせていただきます。

それから、さっきの3ページの方は先ほど言いましたように至急調査方法などを考えさせていただきます。

それから、6ページの関係のご質問でございますけれども、年金相談に関しまして、一番上のランク1万2,460円から下が6,900円ということでございますけれども、各ランクの給与は固定しております。例えば主任年金相談専門員の方はその名前である限りは7,980

円でございますが、同様の業務をやっている、特に年金相談、共通の部分が多くございますので、先ほど申しあげました自己評価、上司からの評価などによりまして、評価結果によって、例えばランクが1つ積みあがるという形で。

小嶋委員　すると、職名も変わるわけですか。

吉岡社会保険庁総務部長　はい、そうでございます。

そういう形で流動性を持たせてインセンティブを与えているところでございます。それから、後ろの方で15ページでございますが、実績評価と能力評価というところでございませけれども、要するに能力評価と処分との関係というのはどのように考えているのかについて、ちょっと担当の調整官がお答えいたします。

那須社会保険庁人事調整官　実績評価では事業の実施結果を見るわけですので、不正、いわゆる不適正なことがあって処分を受けたということであれば、ここは下位のランクにするのだということを明確に打ち出していく。ただ、能力といいますのはあくまでもその人が持っている能力を他の業務なりで適正に出していけば、それはそれで、処分があったからといって、能力までだめと一気にそうはいかないでしょうと。そういう見分け方を使っておりますので、実績の方は実際に起こしたことで、そういうところに着目した評価をするということで考えてございます。したがって、能力はその人の他の事業事務の取組すべてを総合的に見て判断をするというようにしております。

吉岡社会保険庁総務部長　補足しますと、基本的な考え方として、この実績評価は半年ごとに評価時期を設けております。能力評価の項は年に1回ということでございます。実績評価の方は、これはむしろ例えば収納率のアップとかいろいろ窓口相談の中身とかいろいろございますけれども、こういうものは組織としての仕事の評価に関わる分がございまして、例えばこの中で不祥事が起きますとどうしてもやっぱりいろんな意味で業務への障害になったり、あるいは国民からの信頼の低下を招くということで、まさに社会保険庁全体の実績に影響するという意味で、処分があると評価を低くすると。一方、能力評価の方は当期には具体的なパフォーマンスでは現れませんでしたけれども、その人が持っているポテンシャルですね。ポテンシャルといっても実際に現れるようなポテンシャルということで、次期以降の評価につながるような部分ということで、やや時間を置いて、例えば今回何か不祥事を起こして実績を非常に落とされたけれども、その人は潜在的には次期以降、リカバリーといいますか、リターンマッチの可能性もあるということも含めて、両方の観点から人事評価につなげていると、こういう状況でございます。その意味で少し処分者の扱いに差が出得るというようにお考えいただいております。

小嶋委員　Bの場合、0.71掛けてとおっしゃいましたね。勤勉手当の支給倍率は、実績評価と能力の評価のどちらで決まるのですか。

吉岡社会保険庁総務部長　実績評価のみでございます。

小嶋委員　実績評価のみ。

吉岡社会保険庁総務部長　はい。

小嶋委員 昇給はどのようなのですか。昇給への反映というのはあるのですか。

那須社会保険庁人事調整官 昇給への反映は能力の方で判断していますが、処分を受けますと、これが国家公務員法の中で昇給延伸の措置という効果が出てきますので、そこで担保されているということでございます。

小嶋委員 標準の昇給幅というのは、今は暫定的に3号俸…。

吉岡社会保険庁総務部長 そうですね。

小嶋委員 では、具体的に2にするとか1にするとか、あるいは6にするとかというのは、能力評価で決まるのですか。

那須社会保険庁人事調整官 そこはある程度決めております。Cであれば1しかいかないかというような判断をするようにしています。

小嶋委員 分かりました。

それと、繰り返しになりますけど、賞与というか勤勉手当については実績評価であって、昇給に能力評価が反映するというように考えるわけですね。

吉岡社会保険庁総務部長 はい。

八田委員 2つ質問がございます。第1は、雇い止めについてです。日々雇用、事務補助員の場合ですが、契約は1年ごとというように理解していますが、その場合に1年で契約を終了するということは実際よくあることなんでしょうか。あるいは5年雇っておいて、来年からはもう来なくてもいいよと言うことがあるのでしょうか。仕事がなくなればそういうことを当然言えると思うのですが、そうでない場合も、能力的により優れた人を雇いたいからやめてもらうということがあるのでしょうかというのが第1の質問です。

第2に、非正規の勤務時間について伺いたいと思います。前回高井戸の社会保険業務センターを訪問した時に、同じ仕事をしていて給料の格差が常勤職員との間にあるのはおかしいのではないかと質問したところ、「非正規の場合には7時間45分働いてもらっています。正規は8時間だから、そこは差が設けてあります」と言うお答えでした。しかし、この資料では1ページに8時間と書いてあります。結局は時間的には常勤と区別していないということなんでしょうか。7時間45分にしなければならないというのは、高井戸の方の思い違いだったかもしれない。

那須社会保険庁人事調整官 それは、こちらの日々雇用の場合も、その雇うところによっては7時間で契約をするとか、5時間とか、そういう契約をできることになっています。8時間を超えない範囲内で雇うということを定めてございます。

八田委員 分かりました。

吉岡社会保険庁総務部長 最初の方のご質問ですけれども、例えば社会保険事務所でいろいろ補助的な業務をされている方について、年齢的な枠もございませぬけれども、基本的にはやっぱりあまり頻繁にそういう職員の方は変わりませぬ。どうしても専門的な業務ですから、そのレベルが落ちないようにこちらからもお願いをして、また事務補助員の方もOKしていただいて、結果的に5年、6年という形で長く勤務をされる方が比較的多いと

いう現状でございます。景気のいいときには代わりの方がなかなか見つかりにくいという状況もございますが、一般的な物差しで見ると、どうしても勤務の能力が落ちるという場合には事由をお話し申上げて次期は更改をしないという形をとるところもございます。

八田委員 分かりました。どうもありがとうございました。

岩瀬委員 2つありまして、新しい日本年金機構においてどういう職員構成を考えていらっしゃるのかちょっとお聞きしたいのですけれども、常勤職員と非常勤職員を何人残すのか移行させるのか。これは前回の議論の最後にもちょっと出てきた問題ですけれども、その辺を1点お聞きしたい。もう1つは、この適正配置、地域間格差の是正に関する資料についてですが、これは業務量調査結果に基づきその適正な配置をしたと。具体的にどういう業務量調査をして、どういう結果が出たのか。それと、これは47都道府県の事務局別の人員配置表だと思いますけれども、この下にあるはずの各事務所別の職員数とその適正な業務調査をした、それぞれの事務所別の業務量ですね、というものを比較したものを資料としていただけないでしょうか。そうしないと、大枠でみて人員が減っているということは分かって、それぞれ本当に適正な職員配置ができていのかどうかというのが客観的に判断できないと思うのですけれども、とりあえずこの2点をお聞きしたい。

吉岡社会保険庁総務部長 1点目の日本年金機構設立時において、常勤、非常勤の割合をどうするのかという辺りはまさに本会議も含めて、これからご検討いただく、そういう意味では我々としては白地といえますか、十分ご議論いただいて、その上で最終的に決まるというものではないかというように考えております。

岩瀬委員 ちょっとよろしいですか。

吉岡社会保険庁総務部長 はい。

岩瀬委員 これ、じゃもう関係ないですかね。3月18日の厚生労働省のホームページに社会保険庁改革のあり方という文章が載ってまして、これを見ると常勤は約20%カットして非常勤は50%カットするという趣旨の文章があるのですが、これはもう全く関係ないと。古いやつですか。

吉岡社会保険庁総務部長 日本年金機構の前のねんきん事業機構という組織の法案を議論していただいているときの資料ではないかと思えます。

岩瀬委員 なるほど。

ということは、第1回の再生会議での資料には、採用基準については再生会議で議論すると書かれているのですけれども、定員数を決定するというのは、この会議の中である程度、議論の結果として認めていくということですか。

吉岡社会保険庁総務部長 ええ、そんなように了解しております。

岩瀬委員 了解しました。すみません。

吉岡社会保険庁総務部長 それから、2点目のご質問ですけれども、先ほど言いました地域間格差の是正のために、ちょっといろいろな手法を私もプロジェクトに入りましてやらせていただきまして、社会保険業務の標準的な業務を、特におっしゃったように事務所

の業務をどんなように分析をするかという辺りは、一つのポイントでございまして、標準的に関わっている職員、例えばその書類の受付に年間0.何日分ぐらいあるだろうかということで調査をしまして、そこでモデル的な、平均的といいますか、標準的な社会保険事務所の姿を描きまして、それを例えば庶務課とか年金給付課とか業務課とか、各仕事の分野ごとに積算をして、それで標準的にはあるべき、例えば、庶務課であれば常勤職員が3人で、非常勤が2人いれば大体埋まるとか、そういう形で細かくシミュレーションをして、その結果を全部にあてはめて、それで最後にこうやったという形で、かなり積み上げ的な作業をした上で最終的には定数の配分を行っております。

岩瀬委員 その標準的な事務量というのはどこを基準にしているのですか。

高橋社会保険庁企画室長 これは、以前1つひとつの業務量をどういう行為であればどのくらい時間がかかるかを計測いたしまして、それにそれぞれの件数を、どういう数字で何件処理いたしましたと、それを掛けて、それぞれの業務量というようなことで計算するデータベースを作っていましたので、それに則ってやっておりました。

岩瀬委員 ありがとうございます。

本田座長 あと、1点だけお聞きしたいのですが、人事評価制度のアンケートを見た感じなのですがね、先ほどのご説明で1万7,000人で回答者が1万6,000人、大変高い回答率だなと。職員団体が2つありますね。この人事評価制度に対しまして、どんな対応ですか。一般的に公務員というのは評価制度に厳しい見方をする中で、そういう中でこれは大変民間的な評価システムですよね。それに対して職員団体はどういう感じなのか。

吉岡社会保険庁総務部長 ごく主観的な評価になるかもしれませんが、当初はやはり非常に民間的な、先端的な人事評価システムが導入されるということで、これは組合員の方だけではなくて、一般の職員もかなり戦々恐々とした、民間会社の中でも営業職的な仕事、ああいう非常に給料が上から下まで何百万差があるとかですね、そういうイメージで誤解をしたといいますか、非常にある意味では怖かったという、そういう職員が非常に多かったと思いますが、特に職員団体の組合員だからといって、一般職員よりも厳しい態度とかいうことはなかったのではないかと考えております。そういう意味では、初めて経験する、導入される制度ですから、いろんな意味の不安がありますけれども、実際には先ほど申し上げましたように半期ごとに上司と部下がコミュニケーションを図ることを基本に両方納得の上で目標を決めて、そのパフォーマンスをきちっと評価をしてもらうということで、制度の議論が進んで試行導入が始まっていくにつれ、安心感というのがかなり芽生えてきたという感じがしました。ああこんなようにやればいいのかということで、もちろん今まで給料に差がつかなかったことに比べれば非常に刺激的でございますけれども、だんだん逆に安心感が広がってきているのではないかと。言い換えれば、制度に対する積極的な評価がだんだん増えてきているのではないかと、個人的には考えております。

本田座長 このアンケートは本格的に実施される前ですね。

吉岡社会保険庁総務部長 はい、管理職については、既に本格導入されておりました。

本田座長 全職員は今年度からですね。

吉岡社会保険庁総務部長 はい、そうです。

本田座長 こういう評価制度というのは常にフォローというか、このアンケート調査を毎年やるぐらいのことをしないと定着しないと思いますが。

吉岡社会保険庁総務部長 そうですね。

本田座長 そのときに、職員団体も抵抗運動しているというわけじゃなくて、この回答率から見て一応制度を認めているというように考えられますか。

吉岡社会保険庁総務部長 私はそのように承知、理解しております。

本田座長 あと、何かありませんか。

それでは、どうもありがとうございました。

(社会保険庁：坂野長官、吉岡総務部長等 退室)

本田座長 それでは、職員の採用に関します基本的事項につきまして、これまでの会議で出された意見を基に、自由討議ということにいたしたいというように思います。

岩瀬委員 ちょっとよろしいでしょうか。

本田座長 はい、岩瀬委員。

岩瀬委員 意見をまとめていくというのは、議論を深めていく上で必要な作業かとは思いますが、過去2回の委員会の意見というのは、まだ議論自体がそう深まっていないわけですね。これまでに出了た意見というのは、かなり常識的な話で、果たしてまとめる必要があるのかということをもっと私は非常に感じました。むしろ、意見が活発に出た中で、論点整理をした上でそれを1個1個もう一回深めていくというようにしないと、何かこう、現時点でもって深めるというのは非常に難しく、そのための材料が足りない過ぎるという気がします、まだ。もう少しヒアリングをきちんとするなり、あるいは資料の読み込みをして、各委員がある程度イメージを固めてから論点整理をしていただいた方がぼくはよろしいのではないかなど。これを急ぐことに、ぼくは非常に懸念を持つのですけれども。おそらくこの委員に就任する際に言われたことでもありますが、全国健康保険協会の採用に関する基準と整合性を持たせるためにこの会議である一定の基準を設けて、そこのずれがないように留意するという、趣旨があるようですが、全国健康保険協会の採用基準を担保する法律とこちらの日本年金機構の法律は違うわけですし、あまりそこで整合性を考えなくても、むしろ向こうが出した基準をこちらが参考にしていこうという形で、こちらの基準を向こうに流してもらうということは必要なのではないかなという気がします。根本的な議論のスタートとしてですね。やっぱりこの会議でやるべきことというのは日本年金機構がどうあるべきかというのを深めていかなければいけない、あまり全国健康保険協会の採用基準のことを視野に入れて議論しなくてもいいのではないかなという気がします。そういうことでもう一回深めていく、もっと情報をきちんと取っていく、禍根を残さないような採用基準というものを世の中に対して提起していくというか、世の中というか

政府に対してだと思えますけれども、そういうように議論のスタートラインというのをもう一回仕切り直しというのであれば、じっくりやるというスタンスを確認した方がぼくはよろしいかなと思うのですけれども、一応そういう意見を持っています。

本田座長 まさに我々の会議というのは2つの使命を負わされているのですね。1つは、新しい年金機構の総数を何人にするかという使命。と同時にもう1つは、いわゆる職員の採用の基本的考え方と法律上言われているもの。全国健康保険協会と日本年金機構の採用のプロセスで非常に大きく違うのは、日本年金機構にはこの再生会議があって、さらに来年には厚生労働省に設立委員会ができるという点です。設立委員会の仕事というのはまさに採用基準だとか、そういう細かな基準づくりになるわけですね。だから、この会議自体が非常に難しいミッションを任されているわけです。

もう1つ、全国健康保険協会、これも社会保険庁から離れていくということがあります。今まで社会保険庁でやってきた医療保険関係であり、そのうちのいわゆる徴収については日本年金機構でやっていくという形をとる。業務的にも関連があるし、出所は一緒であります。そういうことであれば、我々の方は細かな採用基準というものを作る場ではないと思いますので、基本的な考え方をやるということだけで、その基本的な方針なり、考え方というものについては非常に抽象的になるかもしれませんが、やはり全国健康保険協会とも整合性があつた方がいいというのが、採用の基本的事項の議論に入っていることだろうというように思っています。

小嶋委員 法律を見ても、健康保険法の一部改正法の附則に書いてあることと、日本年金機構法の附則に書いてあることはほとんどオーバーラップするのですよね。大本になっているのは国鉄改革法の23条という非常に有名な規定で、それがモデルになっています。だから、その内容も基本的に同じものであって、ただ全国健康保険協会の方では、このような会議の設置までは想定していない。それ以外の違いはないと思います。したがって、全くイコールにする必要はないと思いますけれど、採用基準についても、その内容はできる限り共通したものにしていける必要があると思います。

本田座長 そのところは委員の皆さんのご意見を聞きたいのですけれども、いわゆる採用基準といいますとかなり細かくなっていくわけですね。我々の方は採用の基本的な考え方について議論する場ですから、個別の細かな、例えばの例で申し上げますと、処分を受けた者はだめだというような採用基準もあり得るのですね。ただ、そういうことは設立委員会のお考えに任せ、その前に、この年金は非常に大事なもので、ちゃんとやっていけるようにするために採用に当たっての基本的な考え方を整理するということが我々の使命ではないかと思えます。これはかなり抽象的になるかもしれませんが、これと対応するような基準というのは全国健康保険協会にもないと思います。そういう、我々に与えられた使命はどこまでかということ、別途設立委員会もできますし、考えていかざるを得ないのかなと思います。

八田委員何か。

八田委員 我々が全国健康保険協会の設立にどのように貢献できるかは、全国健康保険協会と日本年金機構のそれぞれの設立目的に照らして決まると思います。

例えば、日本年金機構設立の目的は、JR設立の目的とは違うと思うのですね。JRの場合には国鉄が大赤字を出している、人員削減をしなきゃいけない、しかも誰が見ても非常に非効率な労働慣行が行われている。それをちゃんと正して黒字にすることが目的だったわけです。人員整理ということが非常に大きな目的だった。一方、日本年金機構の設立の主たる目的は、赤字をなくすために、人をどんどん減らそうということではないと思うのですね。日本年金機構の設立の目的は2つあると思います。第1は、徴収をきちんとできるようにすることです。保険料の徴収をやるシステムを作り上げていくことに関しては、前長官が随分頑張られているんな試みが行われているわけで、これをどうやって伸ばしていったらいいかということが1つあると思います。

第2は、いろんな不祥事が出たように、管理がうまくいっていないことを正すことです。管理がうまくいっていないということに関しては、少なくともこの間見学させていただいた高井戸と三鷹の社会保険業務センターのケースで見ると、コンピュータのシステム化が非常に不適切です。元来コンピュータが間違いなくできるはずのことをわざわざプリントアウトして、人手でもってチェックして、そしてそれをまたインプットするというような膨大な手間をかけている。それから、住基ネットを使って入ってくる情報をそれに対応してすぐにやればいいのに、わざわざそれは横に置いておいて、申告があるまで待っているし、申告がない場合には申告して頂戴と催促すると。考えられないような無駄なシステムなわけですね。コンピュータのシステムを、新しいものに変えることを待たないとミスは減らせない。

日本年金機構設立は、こういう2つの目的がある。この状況で、全国健康保険協との整合性をどうしたらいいかというわけです。私が思うには、全国健康保険協会とオーバーラップするようなタイプの仕事に関しては、日本年金機構と共通の考え方を採用したらどうかと思いますが、それ以外のところでは、もうちょっとゆっくり考えることができるのではないかなと思います。

前回大臣がアルキメデスの法則とおっしゃったのですが、実際歩いてみるとほんとに分かるということがあります。全国健康保険協会で行っている仕事、あるいはそれに対応する年金の仕事の、現場見学を早急にして、そこでは大体どういうことをやればいいのかということを決めたらどうかと思います。

いずれにしても、国鉄のときのように人員削減を大幅にしなきゃいけないという共通の事情は必ずしもないのではないかと思います。ガバナンスのあり方自体を変えることが共通の課題ではないかと思います。

以上です。

本田座長 あと、ご意見。

渡辺行政改革担当大臣 ちょっとよろしいですか。

事務局でちょっと説明をしてください。急ぐ理由として、イコールフットイングが求められている。その実質的な理由というのは良い人材が全国健康保険協会の方に全部行ってしまっただけで日本年金機構の方が困るのではないかと、そういう理由もありましたね。でも、今出されたご意見の中で岩瀬さんがおっしゃったことは、おそらく一緒に作っても、基準をですよ、人材はそのまま流れていってしまうのではないですかという前提でおっしゃられたのではないのでしょうか。そうすると、急ぐ実質的な理由がちょっとそこでおかしくありませんか。

江澤行政改革推進事務局次長 よろしいですか。

本田座長 はい。

江澤行政改革推進事務局次長 1回目のときにご説明申し上げましたように、全国健康保険協会が来年10月スタートすると。そして日本年金機構は22年の1月であるということなのですが、その同じように社会保険庁から、もちろん民間からもありますけれども、社会保険庁から職員が出ていく。そのときに職員採用の考え方が全くまちまちになってしまった場合には社会的な批判を受けることがあるのではないのでしょうか。ですから、法律的にはそれぞれ最終的には設立委員が基準を決めて採用してということになっておりますけれども、その2つが全く区々になってしまった場合、これはまずいのではないのでしょうか。ですから、非常に大きな部分については基本的な一定の考え方をおまとめいただく必要があるのではないのでしょうか。

例えば、今日説明がありました。職員の評価というものについては、これは本格実施が今年度から全員について始まっているわけです。では、例えば採用に当たって評価をどういうものを用いていくのかというときに、少なくとも能力、実績評価をきちんと用いて採用していくというようなことを言えるのか言えないのか。それによって、全国健康保険協会の方はもう10月にも採用基準を決めていくと、そして全面施行は今始まったばかりであると。しかし、そういう評価をどのように取り入れていくかということについてはある共通のものがなければいけないのではないのでしょうか。そういうことから、詳細のことではなくて、一定のことについては基盤的なものについて共通である必要があるのではないのでしょうか。それから、大臣がおっしゃった、良い人材が全国健康保険協会の方に業務上多数に多く流れるのではないかとということについては、確かにそういう可能性はあると思います。そのことをどう考えるかというのは、これはちょっと別の問題だと思うのですが、いずれにしても全く法的には別なのですけれども、その基本的なところが非常に異なってしまった場合には政府としては一体どうしてこういうことになったのかということについてきちんと説明ができないといけないのではないかと。そして、繰り返しになりますが、整合させるといえることは、法的には整合させるといえるのではなくて、こちらでご議論いただいた大きな基本を全国健康保険協会の設立委員会の方で十分参考にさせていただくというようなことではないかと思っております。そのことを1回目に申し上げたつもりです。

渡辺行政改革担当大臣 私が言っているのは、異なる基準、スタンダードを作ってしまうということではないのですよ。あくまでも時間、同じタイミングで基準を作らなければいけないというそのところが、先ほどの岩瀬さんの反論に耐えられるのかと聞いているのですよ。異なる基準を作れと言っているわけではないですね。つまり先ほどからまだ十分にいろんな情報がインプットされていないのではないかとのご指摘をしておられるわけですよ。ですから、それに対して9月中に作るというその時間を合わせることの実質的な理由が説得力があるかどうかということをもう一度説明してくださいと言っているのです。

江澤行政改革推進事務局次長 座長よろしいですか。

本田座長 はい。

江澤行政改革推進事務局次長 同じことに聞こえるかもしれませんが、全国健康保険協会については具体的な採用の基準が10月にも決まってしまう。それが決まってしまうから全然別の議論になったときには、これは不適切なことになるのではないかと、そのことを懸念いたしまして。

渡辺行政改革担当大臣 では、同じスタンダードに仮になった場合はどうなの。時間が離れても。そのことを言っているのですよ。

江澤行政改革推進事務局次長 座長、よろしいですか。

本田座長 はい。

江澤行政改革推進事務局次長 結果として同じスタンダードになったということですか。

渡辺行政改革担当大臣 だから、時間が離れるのとスタンダードが違ってくるのとは別の話でしょうと言っているのですよ。

江澤行政改革推進事務局次長 座長、よろしいですか。

本田座長 はい。

江澤行政改革推進事務局次長 最終的な採用基準は、それぞれの事業の性質に応じて違うところがあると思います。しかし、そこは共通の基盤がやはり必要なのではないのでしょうか。そういうことで申し上げてきたつもりです。

本田座長 ちょっと非常に分かりにくいのですが、よくお聞きになって皆さんどんな感じですか。

岩瀬委員 ちょっとお尋ねしたいのですけれども、全国健康保険協会の方は10月スタートで、その段階でもう採用基準も固まって、それで新しい職員をとるということによろしいわけですね。ということは、細かな基準も含めて、大体大枠こういう職員をとるというのはもう決まっているわけですね、全国健康保険協会では。

江澤行政改革推進事務局次長 まだ決まっておりません。

岩瀬委員 でも、そういう議論はしているわけですよね。

江澤行政改革推進事務局次長 いえ、まだ。

岩瀬委員 全くしていないのですか。

江澤行政改革推進事務局次長 座長よろしいですか。

本田座長 はい。

江澤行政改革推進事務局次長 まだ、それは事前にいろんな設立委員の方々が個々にいろんな話はしているかもしれませんが、設立委員会としての議論というのは、採用基準についてはまだ一度もされておられません。

岩瀬委員 10月スタートでするわけですね、新しい設立は。

江澤行政改革推進事務局次長 来年の10月でございます。そして、その採用基準についての議論は今月の27日に採用基準についての設立委員会としての議論が一度目の議論がなされるというように聞いております。

岩瀬委員 ぼくが普通に考えるとですね、先に全国健康保険協会がスタートするわけですね。その後で日本年金機構がスタートするわけですね。だから、むしろ全国健康保険協会の方がある程度の議論をしてもらって、その採用基準なり基本的なところを議論が進んだ段階で、こちらにフィードバックしてもらって、これは参考にしていくということの方が何かスムーズのような気がするのですけどね。こちらが非常にスケジュールがタイトな中で、国家公務員制度の枠を離れて、民間的な人事評価制度や給与体系みたいなものを検討しないとイケないでしょうということになるのだと思うのですよ。それができて国民から信頼される運営ができるようなモチベーションを持つ組織になるということでしょうから、基本的な採用についての考え方というのは、まずは先行してスタートするところがどういう議論をしているのかということをこちらに教えてもらって、こちらがそのいいところは採るといようにした方がいいのではないかと思います。

江澤行政改革推進事務局次長 座長よろしいですか。

本田座長 はい。

江澤行政改革推進事務局次長 おっしゃっていることは理解したつもりでございます。ただ、設立委員は、これは全国健康保険協会の場合もそれから日本年金機構の場合も厚生労働大臣が設立委員を命じるわけでございますけれども、全国健康保険協会の場合には設立委員が直接採用基準を決めるわけです。しかし、日本年金機構は法律はそうではなくて、いきなり設立委員が決めるのではだめですよ。ですから、皆様のような方にお集まりをいただいて十分にご議論をあらかじめしていただいて、それを踏まえて政府が基本計画を作ると。その基本計画に基づいて初めて設立委員が採用基準も含めて決めるということになっているわけでございますね。ですから、こちらの日本年金機構の設立委員会が全国健康保険協会の設立委員会の議論を参考にして決めるということでは十分とは言えないだろうからということであって、日本年金機構法では学識経験者の意見を聞くとされたわけでございますので、そういう検討が必要ということだと思います。

岩瀬委員 だったらですね、別に切り離して向こうは向こうでやってもらうのだと。こちらの意見を向こうに反映させる必要もないわけではないでしょうか。この基本的な思想的、採用の基準の基本的な考え方というのは、こちらはこういう形でやりますと、おっし

やっていることは、例えばどんな職員を採用するかしないかをまず決めようということですね。過去に処分を受けた人は、これはもうだめですよとか、極端な話ですね。そういう大枠を決めた上で、個々の採用の細かな基準だとかあるいはどういう人事制度を入れていけば業務がもっと合理的に回るのかということのを個別に議論していこうということだと思ふのですけれども、その思想的な部分というのは、向こうは向こうでありになって、それで決める。こちらはその部分も含めて議論をして設立委員会にその議論の結果を渡すというので別にいいのではないですか。それで整合性がとれないということは、あんまり心配することはほくはないと思ふのです。ぼくが言いたいのは、議論を急ぎ過ぎるとむしろ禍根を残すことになるのではないかなという気がするのです。だからこそ、どういう職員を採用するかという基本的なことを決めるにあたって、過去の処分の状態、実態とか、その人がどういう人かということもある程度社会保険庁から説明してもらわないと、機械的に2回処分を受けた人はだめだとか、国家公務員法上処分を受けた人はだめだとか、そんなふうに単純には棄て切れないと思ふますよね。もっと言えば、さっきもちょっと言いましたけれども、正規職員をどの程度確保して、非正規職員というのをどの程度確保するのかという、全体の新しい組織の構成というものがどういう職員構成にする、あるいはどういように切り分けていけば、もっと合理的に国民が安心できるような組織にできるのかという全体的な組織の構成みたいなものもある程度みんなで議論した中でないと、どういう職員を採るとかとらないとかというのは、なかなか難しいような気がするのですね。そこを切り分けて職員はこんな職員だけとりますとって、これは別の議論だから組織はこういうようにもう一回考え直しましょうとって、ぼくはちょっと心配な気がするのですけれどもね。非常に連動しているというか。

岸井委員 その関連で質問してもいいですか。

本田座長 はい、どうぞ。

岸井委員 幾つかちょっと確認したいのですけれども、岩瀬さんの話の延長になりますけれども、こういう時間差があるとか、考え方の基本が違つと。それで全国健康保険協会の方はいきなり設立委員会で採用基準を決めちゃうと。それはやっぱりいかなものかというのでこっちができていますね。ということは、全国健康保険協会の方がやり方が適切なのかということになりますよね。こういう問題、同時に本来なら進むべきものを、向こうのそういう流れを変えるという余地はあるのですか、ないのですか。これは全くない。スケジュール的にも法律的にも。

本田座長 事務局。

江澤行政改革推進事務局次長 法律的にはございません。

岸井委員 社会保険庁の解体で分割の問題なのだから、根っこは一緒なわけですよ。その整合性というのはやっぱりこういう形で問題が出てくるととれないのではないのかなという感じがするのだけれども、その議論をもう一回蒸し返すことはもう全然意味がないというか、もう無理な話だということなのですかね、そこをちょっと確認したい。

江澤行政改革推進事務局次長 法律的には無理だと思います。はい。

岸井委員 なぜかといいますとね、前回は申し上げたように、今度の新機構が単なる看板の掛け替えと受け取られるようなことでは困るし、しかも結果的に公平、公正な採用、妥当な採用だと受け取られるものにするという基準から言いますとね、少なくとも、誤解されると非常に問題になりますけれども、とにかく今の社会保険庁職員がそのまま移行することはないのだという、そういう基本スタンスというのは共通しないのですかね、両方にわたって。現実的にはどうかは別にして。法律制度上の問題は別にして。基本スタンスとして。

江澤行政改革推進事務局次長 総理、それから厚生労働大臣、前大臣も確か国会でおっしゃっていますが、日本年金機構については今の社会保険庁職員が漫然と日本年金機構の職員になるということはないというように答弁されています。

戸井田内閣府政務官 ちょっといいですか、関連で。

本田座長 はい。

戸井田内閣府政務官 今回初めてなので前回はどのような議論をされていたか分かりませんけれども、私も政治の世界に生きてきた人間ですから少し乱暴な話があってもお許しいただきたいと思うのですけれども、社会保険庁の関連のところでも今ずっと外で議論を聞いていたときに、今までの公務員のやり方というのはとにかく自分たちの仕事を作っていけばいいのだという感覚でもって、その事務をどう早く処理をしてどう効率よくやるかということがまるっきりないように思えるのですよね。今このまんまの議論を進めていったら、多分そのまんま同じような形で積み木の組み換えみたいなことをするだけで終わってしまうのではないかという気がするのですよ。そうしたら、年金側の業務なんかでも、例えばコンビニで支払いでも何でもやるというのだったら、そういうのはコンピュータでもって、今これだけITが進んでいるのだから、職員なんかの手を煩わさなくたって自動的にできる部分があるのではないかと。金かけるのだったらその部分に金をかけていって、それでもなおかつ最低限必要な人員は何なのかということが出てこなきゃいけないのではないかと思うし、それを議論するのはここなのではないですか。

そうすると、今業務の上でもってね、最低限どうしても必要な人間でなきゃならない部分というのはどれだけのものかということに関する資料というのは出てきているのだろうか。その業務センターばくもまだ一度も行って見たことないけれども、多分想像できるのですよ、役所のやっていることというのは。いや、変な話ですけど、普通のそういう、見ているとそういうように思えるのですね。だからそこらのところを、少々乱暴でもいいからここで言いたいことをもっと皆さん遠慮なく言っていただいて、そこでどの方向を向いているかと、そのベクトルを向いている方向が非常に重要なわけであって、あと向いている方向に従っているいろいろな形を作っていくのは事務局がやられたらぼくはいいのと思うのですね。

だから、そういう意味で、まず最初に年金業務というのは何となく素人の頭の中で考え

てみても、かなりの部分はコンピュータが仕事してくれるのではないかと。皆さんもそう思われているのだろうと思うのですよね。その部分と切り分けていく必要があるのではないかなと。どうしても人がいなければだめだと。そのコンピュータに打ち込むのに人がどうしても必要な部分はあるかも分からない。だけどそれも最近は自動的に、それを分かっている人たちがいるわけですから、本人がやれる部分があると。それがどのくらい処理できるのか。お年寄りだとかいうようなことになってきたときに、コンピュータを扱えない年代の人たちがやろうとしたときにどうしてもそこに人が必要になるということであれば、人が最低限どのくらい必要なのかと。そういうようなことを詰めていく必要があるのではないかなという気がするのですけれども、間違っていますでしょうか。

八田委員 ご指摘の通りだと思います。岩瀬委員は全国健康保険協会のガイドラインをなぜ当会議が急いで作らなければならないのかという問題提起をされました。全国健康保険協会と日本年金機構の採用方針に整合性を持たすべき根拠を問われているのだと思います。これまでは、その根拠として全く次元の異なるものが2つ議論されてきたと思います。

第1は、同じ考え方でガバナンスの枠をはめるべきだというものです。今政務官がおっしゃったようなことも含めて共通の組織的問題を抱えているのだから共通の枠をはめるべきだというものです。放っておけば全国健康保険協会の採用方針は厚生労働省の人たちが決めることなので、また厚生労働省の天下り先になるし、コンピュータのことやなんかもそんなに関心を払わないかもしれない。そういう変なことが起きないように枠組みをこっちで作ってほしいということがまずあるのではないかと思うのです。次に、将来コンピュータを使って改善するような余地があるなら、システム変更の意識決定ができるようなキャリアの組織を作ることを考えるべきだということも共通じゃないかと思います。何しろ今ノンキャリアの人だけで、頭のところはみんな厚生労働省から来ているわけですから、そういうので良いのかとか、自前のトップを持つべきなのかとか、そういうようなことを議論すべきなのだと思います。こういう事柄に関する枠組み作りに関しては、中立的な本会議が主導することが望ましいと思います。

第2は、採用条件が違っていたら2つの組織の中で競争をあおって、なだれのように向こうに行ってしまう。それを防ぐために採用基準を共通化し整合性をもたすべきだというものです。これについては、渡辺大臣はそんなものは同じ条件にしたって開始する時間が違うなら最初に決まった方に行くに決まっているじゃないか、だからそれはそんなに気にすることがあるのかとおっしゃる。私なんか経済学者ですから、最初に決まったところの給料をうんと安くしてみんな行きたくないようにすればいいと考えます。ただ現実には、そもいかないでしょうから、そこを覚えておく必要がある。ただし、もし同時にスタートするとしても両組織の間で異なる業務に関しては競合に神経質になる必要はない。しかし、似たような職であれば似たような待遇をしないといけない。当面急いで考えるべきところは似たような業務に関して基本的には似たような待遇をすることだと思います。

本田座長 いろんなご意見をいただいたのですけれども、今、八田先生がおっしゃった

ように、私は、最後の方のなだれ現象が全国健康保険協会にというのは、ちょっとそうなのかどうかなんですけれども、そもそも、社会保険庁の医療保険部門の人に呼びかけるのではないのですか。全社会保険庁の人に全国健康保険協会に行くかということをするのですか。

江澤行政改革推進事務局次長 法律上は社会保険庁の全職員となっております。

本田座長 私は設立委員会の中で、医療保険に関する経験も採用基準として検討されると思うのですよね。

大山委員 専門知識ですね。

本田座長 はい。そういうことで、基本的な考えを言うと、まさに専門知識、勤務成績、そういうことなのですけれどもね。だけど、今仮に来年そちらの方にみんながなだれていく云々とか、これはあまり我々が考えることではないように思います。ただし、社会保険庁の全国健康保険組合を作る方はやっぱり考えざるを得ないですね。もともと今2,000何百人いるのを減らして、しかも民間から何百人と、この間ちらっと聞いたところでは、そういうときに、社会保険庁全体に果たして声をかけるのかどうか、これは我々分らないです。ただし、ちょっと区分けしていかなきゃいかんのは、ここで我々に与えられた使命には2つあって、1つはまさに戸井田先生が仰った要員の数をどうするかと。要員の数というのはぼこっと出てくるわけじゃなくて、まさに業務関連でいろんなことを詰めていって出来上がるのです。コンピュータ化も含めて。これは我々の大事な仕事ですから、これはこれでやらなければいけない。もう1つは採用の基本的考え方、その具体的例を挙げると、先ほど岸井委員が仰いましたね。総理が云々というのは別の話で、我々が考えなきゃいけないのです、これを。それが基本的な考え方だと思うのですよ。現在の社会保険庁の職員の人をどう扱うか。1つは、八田先生からもありましたけれども、原則社会保険庁という考え方もあるのですよ。それは、何からいくかということ、知識、経験、ただしその他に管理問題というのもありましたから、これはどう考えるかということがあるので、そういうことが我々が行う採用の基本的な考えであって、勤務日数がどうだったとか、欠勤が何日だったやつはだめだとか、そうしたことは設立委員会がやればいいんです。そういうことでいくと、基本的な考え方というのは、私は全国健康保険協会であろうとこちらであろうとそんなに差はないと、そういうように整理していかないと、この問題でいつまでもかかっちゃうと思うのです。

岩瀬委員 ちょっとよろしいでしょうか。

本田座長 はい。

岩瀬委員 今座長おっしゃったとおりだと思いますけれども、だから1つは採用についての基本的な考え方を決めて、その考え方に従って具体的には採用基準を決めるという、そういう感じだと思いますけれども。これは、こちらで決めた採用の基本的な考え方を全国健康保険協会の方でそれを採用するというようになっていくのですか。なっているのであれば、こちらで決めて、それを提供するというのは当然の流れだと思うのですけれども、

全国健康保険協会の方は基本的な採用の考え方に基づいて採用基準を決めて、設立委員会が具体的な職員を採用していくということになるのではないですか。その点、ちょっと教えていただけませんか。

江澤行政改革推進事務局次長 よろしいですか。

本田座長 はい。

江澤行政改革推進事務局次長 参考にしていただくということになります。

岩瀬委員 分かりました。そうするとですね、別に採用の基本的な考え方をこちらが参考情報として提供する必要もないのではないのでしょうか。基本的な採用の基準というのは、それぞれの組織がそれぞれ決めていけばいいわけであって、それが大きくずれても、もしくははずれなくても、基本的にあんまりずれないと思いますけどね、なぜこちらが先行的に採用の基本的考え方を固めて、それを参考情報として向こうに渡さないといけないのかというのがぼくは分からないのです。

江澤行政改革推進事務局次長 座長よろしいでしょうか。

本田座長 はい。

江澤行政改革推進事務局次長 同じ社会保険庁から6分割で出ていくわけですので、結果として、全くまちまちになった場合にやはり政府としては何をやってたのかということになりかねないということの懸念でございます。そして、そういう懸念を私どもは大臣ともご相談して、そして皆様に第1回目のときにそういうことがございますので、その点について一定の、もちろん政務官がおっしゃるように業務のあり方、そして人数を出して、最終的にはきちんと来年の政府が作る基本計画の前に整理しなければならないわけでございますけれども、今は一定のどうしてもこれだけはというような点についてコンセンサスが得られれば、是非ご整理いただけないでしょうかということをお願いしたのです。

岩瀬委員 分かりますよ、お考え。ただ結局、採用の基本的考え方なんていうのはそんなに大きくずれるものじゃないと思います。まじめで一生懸命働く人で業務知識があってという、そういうイメージしかないと思います。不要の職員を採用しようなんていうことはあり得ないわけですから、採用の基本的考え方なんていうのは、これはここで議論しようがどこで議論しようが基本的に一緒になってくるのだと思います。一つ社会保険庁で重要なのは過去の処分内容をどうカウントしていくかということになろうかと思っておりますけれども、過去の処分もこれを精査しないと単に国家公務員法上の処分を受けたからいいとか悪いとかと言えないと思うのです。その中身を精査した上で大体こんな方がよろしいのではないかというのをやっぱりやらないといけないのに、その過去の処分の内容についての情報がまだ出てきてないわけですね。その上で基本的な考え方を考えるということ自体がものすごく無理があると思います。

本田座長 そこは非常に難しいところでしてね、まさに具体的な採用基準みたいなことなのですね。我々は基本的な考え方を出すわけですね。その後で、今度はそれをさらに細

かくして、設立委員の方が勤務実績をどう見るか。先ほど、評価制度がどうか、過去の処分実績はどうかとありましたが、この会議はいちいち処分実績を見てそういう基準を作る場とは、私は思っていないのです。どうですか、そのところは。

江澤行政改革推進事務局次長 例えば処分でも、いわゆる何というのでしょうか、万引きをしたとかですね、そういう処分と、それから個人情報のをぞき見したというようなことに伴う処分と、それから不適正処理をしたというような処分と、いろんな処分があると思うのですね。ですから、私個人のイメージで申しますと、処分というものは過去に済んでいる話ですので、処分をしたからどうのこうのはないのですが、処分に照らして、新しい機構なりがその処分の性質に照らして機構の職員としてふさわしいかどうかというようなことを考えるのかどうか。それから、岩瀬先生がおっしゃる例えば処分を分析することかもしれないが、そうすると、例えば全国健康保険協会はそういうことをするのかどうかというと、それはちょっとよく分かりません。

斎藤委員 お話を伺っていてちょっと奇異に感じるのは、企業で言えば、私たちに与えられたミッションというのは人事担当の常務か専務取締役辺りが経営会議に謀る、そのたたき台みたいなものを作る役割だと思います。つまり会社としてどういう方向を向いてどういう人材を私たちは求めてどういう組織にしていくかということをお話するのがこのミッションだと思うのですね。処分あるいは採用、何人採用するか、細かい勤務のことを考えるとかいうのは、人事部長あるいは人事課長辺りが精査してやるべきことなのだろうというように考えます。そこまで私たちにはやるだけの時間と能力はないだろうと思いますので、経営戦略で「組織再生会議」という名前があるように、組織を再生していくにはどういう考え方で組織を作るための人事戦略を提案したらいいのかということをお話すべきだろうと考えます。先ほどから座長が仰っているようにあまり細部のところに時間を割くのはいかなものかだと思います。

大山委員 今日遅れてきてまことに申しわけなかったのですが、先ほど政務官がお話しになったとおりで、システムの利用の話というのは大きく環境を変える可能性があると思います。確かに今いろいろな問題が起きていますが、ここでもう一回冷静になって考えなければならないのは、今起きている問題がないとした時に、年金の業務および政府管掌健康保険が公法人に変わることを考えると、今までと同じ業務形態でよいのかどうかです。すなわちもっとストレートに言うと、例えば覚書の話があります。あれを見て、多くの方は驚いたと思いますが、既に破棄されたのであれば、どう考えても総人員が減るのは当たり前になります。言うまでもなく一人当たりの業務の遂行量は増えますから。ましてやコンピュータを入れて業務改善を行えば、相当数の人員削減が可能になるのではないかと思います。特に窓口業務については、今の銀行が良い例になっていると思います。例えば月末などの混むときを見ると、多くの方は窓口に行くのではなく、ATMの後ろに並んでいます。その方が心地良いのです。それはまさしくコンピュータでやれることで、社会保険事務所に行って、いちいち人が対応しなければならないというような話は、経営のセン

スをもし入れたら、無理があると思われます。旧社会保険庁の事務所のイメージをどう払拭するかは、一般国民から見ても非常に大切なことです。このことは今回しっかりと考えるべきです。採用基準の話はさっきからの話のとおりで良いと思いますが、業務量に依存して何人とするのかに関する将来デザインがないと、国民から見たときに、年金の業務と組織の再生云々というのを受け入れてもらえないのではないかと思います。これらの点は、これから重要な議論になるのではないかと思います。

八田委員 今の大山先生のご意見に賛成です。先ほどもちょっと申し上げたのですが、コンピュータによる簡素化によって、業務は大幅に改善できるというのは明らかだと思います。しかし、コンピュータシステム改革にまつわる問題が2つあると思うのです。第1の問題は、コンピュータ化が重要であればあるだけ、当会議の役割は将来きちんとしたコンピュータを採用していけるようなデザインができるようなトップを作る、そういうガバナンスができる仕組みを作ることだと思います。これは厚生労働省のお役人が2年だけやってくる、しかもコンピュータの知識も何もない人がやってくるというのでは絶対うまくいかないということなのだと思うのです。で、全国健康保険協会の方がどれだけそのコンピュータを使うのか、その辺がよく分からないのですけども。

大山委員 気になっています。正直なお話は。

八田委員 この辺似ているわけですか。

大山委員 正確な回答が来ていないので。

八田委員 だとすると、要するにここも結局はコンピュータ化をどうやって進めていく体制を作るかということがこの第1のテーマだろうと思うのです。第2は、短期的な問題です。短期的には例えば大山先生なんかもう今のシステムはとにかく話にならんからこう変えろと、すぐ仰って変えるということが必要だと思うのです。ある意味で緊急事態ですから、正規のガバナンスを使わないでやるということが必要だと思うのですが、それが実現して人が減らせるようになるまではちょっとかかるだろう。その間にもう日本年金機構の方はできちゃうわけですから、新しい機構は現在使っている能率の悪いコンピュータシステムをしばらくの間使い続けなければいけない。そうすると、その間は全員雇用し続けられないといけないのではないかと思います。もちろん、新しいシステムになったらやめられるという仕組みを作れということが必要だと思いますけど、少なくとも当面はある程度期限を切って採用する必要がある。その2点はあると思います。

大山委員 すみません、その上で追加をさせてください。きちんと申し上げていなかったかもしれませんが、一つの将来像として今の金融機関のイメージを申し上げました。今の状態を考えると、多分、日本年金機構に変わってしばらくの間は、国民の信頼を取り戻すために、人手をかけなければいけないことも多々あると思います。しかしながら、窓口業務が明らかに変わっていくという将来のビジョンを持てば、そこに採用すべき人はどういう人がふさわしいかが決まってきます。ですから、このような移行の話をしっかり頭に置いて議論することが必要ではないかということです。元々、フロントオフィス業務は

電子政府の方でも同じことを言っていますが、50%にオンラインの申請率を上げるということは、裏を返すと50%に窓口業務を減らすということです。このためにコンピュータをどう使うかの議論をしているはずですが、しかしながら、現状を考えると年金については、ここしばらくの間は人手をかけないとできないものがあるというのが、実態であると思います。だからこそ、将来への移行の話を含めて採用計画を作るべきでしょう。1度採用すると、非常勤の方でも後が大変ということもあるようですが、だとすれば、そこは最初から派遣で採ることも含めておかないと意味がないような気がします。

本田座長 いずれにしましても、我々2つの作業に責任を持っているわけですから、ただ、平成22年の1月に日本年金機構が発足する予定になっていますので、国民にとっても大変大事なこの機構が円滑にいくように、ある程度時間を区切りながらやっていかざるを得ないと思うのです。特に要員の数とかいう問題は、現段階で考えればかなり必要かもしれないけど、これは永遠の経営課題なのです。新しくできた機構の理事長が真剣に将来次をどんどん考えていかなきゃいけない。やはりこの段階の中で100%というのは私はあり得ないと思います、その要員の問題にしても。今の段階で一番ベストだという、具体的な詰めをするのも私はやっぱり社会保険庁の人や厚生労働省の人が真剣になって考えないと、我々がこれは要るとか要らないということでは具体的にはできないです。やっぱり将来そこで働く人たちがちゃんと一生懸命考えてやっていく。それに対して我々がどれだけアドバイスができるかというような形で進めないと、いつまでたってもできないと思います。大事な機構ですから、あくまでも22年1月にちゃんとこれがスタートするように、そのために採用のあり方はどうしていくかという議論が出てくる。本当は、業務が先にあって採用なのです。だけど諸般の情勢いろいろとありますので、採用の基本的考え方というのは、まさに細かな基準ではなくて、大きな例えば民間からの採用をするのかしないのかとか、そういう大きな考え方を出して、あとは設立委員会で具体的なものを詰めていくという感じじゃないかなというように見えていますけどね。

小嶋委員 いいですか。

本田座長 はい。

小嶋委員 先ほど政務官が言われたように、やはり必要最小限ということを念頭に置いて採用は考えるべきじゃないかと思います。それと、その必要数というものも、時間の経過の中で変わってくるわけですよ。そうすると、今の設定では常勤職員として採用する場合は定年までの雇用というのを前提に考えているようですが、そこを少し変えていただく必要があるのではないのでしょうか。つまり最初から任期をつけて常勤職員も採用するというような方向で臨まないと、先々で難しい問題が生じるように思います。

八田委員 今おっしゃった任期雇用でかなりの部分を雇うべきだというのは、結局また3年ということになるわけですか。

小嶋委員 常勤の方ですよ。

八田委員 常勤でも任期、ということは定年を短くするということですか。

小島委員 いや定年までの雇用は前提にしません。例えば日本年金機構は平成22年にスタートするけれど、新しいシステムは23年ですか、そうすると1年間だけ必要という人も出てきますよね。その1年間だけ必要という人を全部非常勤で雇用するのか、それとも一部常勤の人を充てるのか。そこにはわかには判断できませんけれど、要するにすぐには減らないものの、最終的にはかなり必要人数が減ることを前提にして採用基準や採用計画を考えないと、いったん任期なしの常勤職員として採用すると、そう簡単には辞めてもらえないので、そこは最初から任期を決めておいた方がいいと思います。つまり、数年先には減るのだということを前提にした採用計画にしないといけない。

八田委員 その具体的な振り分けは日本年金機構の設立委員会が考えなさいということですね。

小島委員 それはそうですけれども。だから、いったん日本年金機構で採用する場合にも、常勤であれば定年までいられるということでは必ずしもない。やはり業務は次第に減っていくので、定年までの雇用は保障できない場合もあるということを前提に考える必要があるのではないか。ただ、日本年金機構法は、社会保険庁職員としての退職期間を機構で通算するとか、定年までの雇用を想定した法律になっているので、そこが問題なのですが。

山本内閣府副大臣 ちょっとよろしいですか。

本田座長 はい、どうぞ。

山本内閣府副大臣 今日最初の社会保険庁の報告を聞いてちょっとびっくりした点があるのですが、人事評価が出ました。S、A、B、Cというのは相対評価と。Dだけは絶対評価ですと、こう書いてあるのですけれども、このDが非常に数が少ない、0.5%しかないものですから、25人とか50人とか数が少ないものですから、びっくりしたのですが、これだけ社会保険庁の評判が悪くなったのはやはり同庁の体質が、職員の体質、管理者も含めてですけれども、体質が非常に悪かったということが原因だと言われておるわけでありましてけれども、しかし、こうやってみるとあんまり悪くなかったのではないかなという感じがしてちょっとびっくりしたのですが、評価の仕方もちょうと考えてもらわないといかんなと思って。

本田座長 よくなりつつあると。

山本内閣府副大臣 びっくりしたのですけれども、やはり先ほどの話がありましたけども、答弁でも社会保険庁の旧職員が全部入ることはあり得ないというように答弁しているという話がありましたけれども、やはりある程度、今の社会保険庁の職員が全部入れませんよということはメッセージで出すべきではないか。ということは定員ももちろんそうありますし、あとは民間の採用をどうするかということが出てくると思いますので、そうすると全国健康保険協会の方も日本年金機構の方も採用条件としてせめて民間の入る割合とかは同じようにしてみるとか。例えば、それでないと例えば年金の方は大分切られたけれども、最初の全国健康保険協会の方はみんな入れたと。社会保険庁の職員がみんな入れ

たというようではやっぱりこれはまずいと思いますので、やっぱりその辺のことはこの会議である程度目安を、民間との割合はどうするのだということの目安だとか、定員も何%減らすのだというようなことは出していかないと、後で困るのではないかなと思いますので、全員入ることはあり得ないということは、やはり国会答弁もしっかりとこれは守ってここで是非意思統一をしておいていただければと、私はそう考えます。

本田座長 それは非常に口幅ったい言い方ですけど、委員でよく議論して決めさせて頂きたいですね。やっぱり基本的考え方ですから、どういう書き方になるかは分かりませんが、それは当然どこの企業であれ、成績、質、実績がございましたけれども、もう1つはやっぱり社会保険庁の職員の採用をどうしようかと。資質なり知識なり経験なりはどうするのかと。と同時に民間からの採用の問題もありますね。それと労働法上の問題がありますね。ここらをどうのように考えていくかというような基本的な考え方を整理すると。それに基づいて具体的な採用基準というものはまさに設立委員の方をお願いするという事ではないかと思うのですが。

それでは、次の会合なのですが、一応9月19日に皆さんの方の時間調整で17時から19時ということにさせていただけないかということを考えております。次回の予定ですけども、19日まで時間もありますから、委員の基本スタンスもいろいろありますから、採用のあり方についてのお考えを、もしあったら事務局の方とやっておいていただいて。

岩瀬委員 こちらから事務局にメモして出すということですね。

本田座長 その中で整理しながら議論を次もう一回自由討議、これは1回、2回かかりますけども。

岩瀬委員 あと1つ。

本田座長 はい。

岩瀬委員 事務局から求められているミッションというのがぼくはいま一つ理解できないのですけれども、これは採用の基本的な考え方について議論しろということでもいいわけですか。となると、かなり抽象的なイメージを固めるということですね。つまり何とかな、職員の採用計画に基づいてどういう人がふさわしいとか、そういうことまでは踏み込まないと。

江澤行政改革推進事務局次長 まさに一定の基本的なところをご議論いただきたいということをして1回目に申し上げたわけです。先ほど座長おっしゃられたように、委員の方々といろいろご意見、ご意向を伺いまして、その上で整理して、そして一定の基本的なところについてというのはこの程度のものではないのでしょうかというようなことをご議論いただく、そのときに、いやここまで言う必要はないのではないかと、あるいはこういうことは言った方がいいのではないかとというようなことになるのではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

本田座長 基本的考え方というものと、採用基準というものがあって、それはまさに設立委員が具体的に誰を採るといのは決めるわけです。我々はその仕事をやらないわけで

す。誰を採るという仕事はですね。その誰を採るという仕事をやる人が採用基準を作る。しかし、その前提として、具体的には当然のことながらちゃんと公平公正とさっきおっしゃったことは入れながら、もっと具体的なことを言えば社会保険庁の職員をどうするか、民間をどうするか、そういうことについてある程度のことは言えると、また出すと。その中で1つだけどっちかなと悩んでいるのは、例えば処分の問題なのです。処分を受けた者をどうするか。それを書くか書かないか。これはまた皆さんのご意見を聞きながらまとめていかなければいかんのかなと。

戸井田内閣府政務官 その処分の問題ですけれどもね、今まで社会保険庁の職員がやってきたことというのはどういうことなのかと。一般の国民がどう思っているのかということをやったりこの場では忘れてはだめだと思うんですよね。最初から手足しばられている形でもって議論が進んでいったら、思ったことができないと思うのですよ。そこはもう手足しばれる必要はないと。そこから議論をスタートして行って、どう組み上げられるかと。その中で本当に専門家として必要な者が、現場の専門家として必要な者があれば、そういうのはきちっと採用していくと。派遣でもっとやれるのかやれないのか、そんなことまで議論したってぼくはいいと思うのですよ。乱暴かも分からないけれども、それでないと、改革というのはできないと思うのですよ。

岩瀬委員 政務官にちょっと1つ質問したいのですけれども、要するに処分はもう過去の問題だからそれは新組織で採用する際の、採用の基本的考え方に入れないということのご主張をされたというように考えてよろしいのですか。

戸井田内閣府政務官 入れないというのは、だからもう過去に処分されているのだったら……

岩瀬委員 それはもう考えないと。

戸井田内閣府政務官 考えないというか、議論の出発点としては、例えば採用しないという考え方もあり得ると。

岩瀬委員 ああ、そういう人は採用しないということですね。処分をカウントしないのではなくて。なるほど。ただですね、これぼくさっき処分の精査の問題もちょっと一つ必要なのではないかなというように言ったのは、この過去の不正免除問題にしても調べないといけなし、社会保険庁から、処分に至るまでのデータを出してもらわないといけなしと思うのですけれども、事務所で処分を受けて、事務所長なりある一定の幹部の人が処分を受けていると。ところがその人たちは実際にはやっていないという不本意な形ね、そういうことの指導をしていないのに処分を受けているというケースもあるのではないかなと思うのです。それがちょっといかにも酷かなという気がするのですけれども。そういう処分を受けた人でも能力の高い人は新しい組織に行ってもらわないと業務が動かなくなる可能性もありますので、そこは精査をした方がよろしいかと思います。それは膨大な事業で時間がかかるようだとできませんけれども、一定社会保険庁の中で分けてもらえれば参考材料として使えるのではないかなと、そういう趣旨で言ったのですけれども。

戸井田内閣府政務官　そういう気持ちはよく分かります。

小嶋委員　いいですか。

本田座長　はい。

小嶋委員　処分の問題とも絡むのですけれど、処分を受けた人の中に能力評価で標準以上の人がいるというのはちょっと信じがたいのです。公務員の場合は懲戒処分の基準というものがあって、ちょっと幅があるのですが、そんなに省庁間で違いはないと思います。だから、大体察しがつく。それともう1つは人事評価をきちんとやっていると言われましたが、あまりきちんとやられていないという印象を受けます。例えば、勤勉手当に反映する実績評価の場合、標準と最低との間にあまり差がない。これでは、ほとんど評価を勤勉手当に反映していないのに等しいのではないかと。そのように考えると、それほどきちんと評価が行われているとは思えない。ただ、ある程度そのような評価であっても、採用基準の中には織り込んでいく必要がある。また、今日は触れられませんでしたけれども、事務補佐員についてはおそらく評価を行っていないと思うのです。データが出ていないというのは。したがって、謝金職員と国民年金推進員についてはある程度給与に反映する形で評価をしておられるのでしょうけれども、少なくともこの2,887人、常用換算の数字ですけどもね、この事務補佐員についてはそもそも評価データがないので、その採用基準について考える場合には、評価をもとに採用を決められない。とすると、別の基準を持つてくる必要がある。

八田委員　それは詰まるところはガバナンスの問題だと思います。まず常勤の幹部を決めて、スタートしてから非常勤を決めても採用してもいいのではないですか。要するに幹部を評価する仕組みがきちんとあれば、その幹部たちが、幹部といっても課長とかそういう人たちが一生懸命いい人を探ろうとする。それは紙に書かれたものだけで判断するのではなくて、今までの経験があるから大体この人はいい、悪いというのは分かっている。幹部はその知識を活用して採用を決めることができる。ところがこれを一律の基準で最初からしてしまうと、どうもそういう知識が使えないのではないかと考えています。

江澤行政改革推進事務局次長　今日のいろいろなご議論をいただいて、1回目に採用のほんとに基本的なところについて一定のお考えを整理していただきたいということでコンセンサスをいただいたということで説明させていただいてきたわけですが、今日のご議論も委員の皆さんだけでなく、大臣、副大臣、政務官のご意見も考えますと、要するにこの会議としては、採用の基本について、今後どういったことを考えていくのかという観点から、皆様のご意見を伺って、そして、たたき台をここで19日にご議論いただく、そういうことでいかがでしょうか。こうあるべしではなくて、今後こういった点についてうんと議論を深めていく必要がある。例えば座長がおっしゃった民間人の採用というようなこと、あるいは、例えば処分という話が出ましたが、それをどうのように考えていくのかというようなこと、どうなるかはあれですけども、いろいろ伺った上でそういうものを整理させていただき、そういう方向で考えさせていただきたいと思うのですが、いかが

でしょうか。

岩瀬先生、最初に問題提起があったのですが、いかがでしょうか。

岩瀬委員 すいません、1人でかき回してしまして申しわけありません。

本田座長 いやいや、結構ですよ。

岩瀬委員 そういう形で、次回考え方を煮詰めるということですよ。細かいことを言えば、さっき小嶋先生がおっしゃっていましたように、あるいは、大山先生がおっしゃっていましたように、組織の形はある程度イメージを固めない限り、人をどういう人を採用していいか、どういう人がふさわしいのかということは出てこないとは思いますが、その前段である一定の考え方を、何ていうかな、検討の基準にするための議論をある程度固めるというために、次回の会議を開くというのは別に、諮れるかどうかは別としてですね。

本田座長 前回の会議でも申し上げましたけれども、次回に年金記録問題検証委員会の野村委員からのヒアリングもしていただくことになっていますので、それをやって、それで今事務局から言ったように、皆さんのところに伺って、いろいろと作業させていただきたいと思いますので、ご協力のほどをよろしくお願いいたしますと思います。

八田委員 是非幹部の採用の仕方を十分議論していただきたいと思います。私は、我々のミッションがうまくいくかどうかは、幹部に厚生省厚生労働省の方をどれだけ入れないで、責任ある体制を作るか、それにかかっているように思います。

本田座長 そちらのご意見も。それでは、どうも長時間ありがとうございました。

以 上