

年金業務・組織再生会議 (第31回)

平成20年6月19日(木)
10:00～11:30
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31回年金業務・組織再生会議を開催いたします。

本日の会議では厚生労働省、社会保険庁から人員削減の再検討結果、その他職員の採用についての検討案に関しましてヒアリングを行いたいと思います。

5月28日の会議において、当会議から社会保険庁に対して、人員削減案を再検討するよう申し入れたわけですが、6月4日の会議でその検討結果の説明を受けましたが、一部の事項について厚生労働大臣とも相談の上、後日回答するとのことでございました。本日は残された事項の再検討結果の案について説明を受け、その上で質疑を行いたいと思います。

(プレス退室)

それでは、厚生労働省、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。よろしくお願いいたします。

○坂野社会保険庁長官 ただ今座長からご指摘がございました前回会議で厚生労働大臣と相談中であり、後日回答をさせていただくといたしました2項目について厚生労働省としての検討結果を本日整理してご提出をいたすものでございます。また、今回はこの2項目に加えて、懲戒処分歴のある者の取扱いについても厚生労働省としての考え方を整理いたしております。日本年金機構の職員の採用については、各方面から非常に厳しいご意見があることを踏まえまして、この整理に当たりましては、厚生労働大臣のご判断を仰ぎながら、また、厚生労働大臣からは直接総理にもご説明をしていただいております。今般、これらを踏まえまして、大臣のご指示を受けまして、厚生労働省としての検討結果をご説明するものでございます。

お手元の資料1、右上に資料1と書いてございますものが、今回ご説明をするものでございます。

4項目ほどに分けて書いてございますが、まず、日本年金機構設立後の人員削減数の有期雇用化、及び外部からの採用数の見直しについてでございます。

日本年金機構設立時の人員削減に加え、日本年金機構設立後に予定される人員削減数のうち、1400人程度を日本年金機構設立時に有期雇用とすることとし、日本年金機構設立時の正規職員の人員規模を抑制し、おおむね10900人程度といたしたいと考えます。このうち日本年金機構設立時において、おおむね1000人程度は社会保険庁の外部からの採用としたいと考えております。これまでのご説明では400人程度と申し上げていましたが、このように考え直して整理をいたしました。

また、この結果、日本年金機構設立時において従来の社会保険庁職員から正規職員としての採用はおおむね9900人程度となるものと見込まれます。

次に、懲戒処分歴のある者の取扱いについて申し上げます。

懲戒処分歴のある職員については、日本年金機構の正規職員には採用されないこと、といたします。ただし、成績優秀かつ改革意欲に燃えるなどの条件に合致する者であって、

かつ専門知識、経験などから新組織の構成及び運営上その職に不可欠の人材として、ごく例外的に正規職員としての採用が真に必要と認められる者に限っては、個別に厳格な審査を経ることにより採用し得るものとしたいと考えます。

なお、これらの職員について有期雇用職員として採用することは可能でございますが、この場合にあっても、設立委員会の下に設けられます職員採用審査会における公正かつ厳格な審査を経るものとしたします。また、有期雇用職員として採用された後、業務に精励し、意欲と能力が実証された場合にあつて、正規職員への採用を日本年金機構が行おうとするときには、日本年金機構において第三者による公正かつ厳格な採用審査を経る、そういうことにいたしたいと考えておるわけございまして、自動的に有期雇用職員が正規職員にポスト替えするということは制度的にない、というものを担保したいと考えておるわけございまして。

また、厳正な採用審査、次のページにございますが、この審査について申し上げます。

日本年金機構設立時の職員採用に当たっては、厚生労働大臣が任命する設立委員会が、厚生労働大臣の承認を得て選任する学識経験者の会議、職員採用審査会の意見を聴いて採否の判断をすることとされております。職員採用審査会の構成員、あるいはその下で職員に対する面接を行う者、これはすべて民間出身者によって行っていただきたい、というように考えております。社会保険庁が自らそういう採用の審査などを行うことがないということとしたい、ということございまして。

また、職員採用審査会では、社会保険庁の人事評価がどの程度参考にできるかを検証していただくとともに、最終的に自らの判断で職員の採否を審査していただくこととなります。なお、職員の採否の審査に当たっては、書類審査の結果を踏まえて、必要な範囲において詳細な面接審査を行うことはまさに当然のことだと考えております。

次に、日本年金機構設立後の人員削減数に見合う有期雇用化職員の処遇などございまして、日本年金機構設立後の人員削減数に見合う有期雇用化された職員の処遇は、業務内容や残業などの労働条件を正規職員と同等とすることから、給与なども正規職員と同水準としたいと考えております。また、名簿掲載、職員採用審査会、退職金の日本年金機構退職時の一括払いなどの採用手続も正規職員と同様となるものと考えております。

以上が今回の整理結果でございます。

資料2については、ただ今申し上げました関係の事項の補足資料及びこれまでの会議でのご指摘があった点について整理をいたしておりますので、これについては、総務部長からご説明をさせます。

○吉岡社会保険庁総務部長 それでは、資料2についてご説明申し上げます。

全部で8項目ございまして、今ほど長官の方から資料1で説明しました内容に関連する事項などについてポイントをご説明させていただきます。

1 ページをお開けいただきまして、まず外部からの採用についてご説明します。

新しい日本年金機構においては、これまでの組織体質を改めまして、国民のために高い

能力を発揮できる組織として再生する必要がございます。そのためには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、民間企業などから採用する。その他組織風土を変えるために必要な民間企業経験などを有する者を含めまして、これまで400人とお示しましたが、更に600人プラスいたしまして、おおむね1,000人の正規職員を外部、すなわち社会保険庁の組織の外から採用することといたしたいと考えております。

内訳でございますが、このうちおおむね400人については、これまでもご説明をさせていただきましたけれども、組織ガバナンスの強化という観点、これは主に管理職層でございます。それから、ITガバナンスの強化、監査機能の強化、企業会計への対応など、こういった分野に力を発揮していただく、そういう人材として400人を予定しております。

なお、日本年金機構発足の前に既に社会保険庁においてはITの専門家など、あるいは民間の所長などを採用しておりまして、こうした人材は日本年金機構発足前であっても、可能な限り前倒しをして採用していきたいと考えております。

その下でございますが、その他のおおむね600人でございますけれども、これらは一般業務に当たる職員としてそれぞれの現場において組織風土を変えるために必要な民間企業経験などを有する職員を採用したいと考えております。

そのイメージでございますけれども、下段でございます外部採用合計1,000人の内訳、管理職・専門職として400人、それ以外に組織風土を変えるための一般業務に当たる職員600人ということでございます。更なる内訳は右の青い下のところのとおりでございますけれども、この⑤の一般業務、更にプラスアルファしまして600人でございますけれども、全国に年金事務所が312箇所ございます。それぞれ一般業務においても平均2名程度の民間企業経験者などを配置することによりまして、高い能力を発揮できる組織として再生するための強力な要素になるのではないかと考えております。こういった考え方から外部からの採用を行いたいと考えております。

次の2ページに移らせていただきます。

先ほど資料1の関係で説明いたしました今後の日本年金機構に向けての厳正な採用審査手続についてご説明を申し上げます。

日本年金機構設立時の職員（正規・有期）の採用に当たりましては、これまでも説明してまいりましたけれども、厚生労働大臣が任命する設立委員会が、厚生労働大臣の承認を得て選任する学識経験者の会議、職員採用審査会の意見を聴いて採否の判断をいたします。その際、職員採用審査会の構成員、あるいは更にその下で実際に職員に対します面接を行う者については、すべて民間出身者といたします。また、その職員採用審査会では、現在社会保険庁において行っております人事評価、実績評価あるいは能力評価、これが職員の採用に当たってどの程度参考にできるかをまず検証するとともに、最終的に自らの判断で採否を審査していただきたいと考えております。

また、職員の採否の審査に当たりましては、書類審査の結果を踏まえ、必要な範囲につ

いては詳細な本人への面接審査を行うことを考えております。その業務の流れが黄色の箱で書いてあるとおりでございます。採用基準を設立委員会が決めまして、その右へ移りまして、現在の社会保険庁の人事評価の検証を行い、更に書類審査あるいは詳細な面接審査ということで、職員採用審査会の意見に基づき、設立委員会で決定というプロセスをたどってまいりたいと、このように考えております。

次に、3ページに移っていただきます。

このような慎重な採用審査の対象となる者について整理をしたものでございます。

日本年金機構の職員の採用審査においては、今後の日本年金機構の業務に貢献できる職員であるかどうか、これを判断し、意欲や能力の高い者を採用するのが基本の方針でございます。このため、以下の職員について慎重な審査の対象としたいと考えております。

4つに整理しておりますが、人事評価が特に低い者、意欲や能力が特に低い者でございます。2つ目は懲戒処分を受けた者。言い換えれば、法令遵守意識やあるいは信頼回復の観点から採用について懸念される者。それから、3つ目は1、2以外であっても社会保険業務の改革に後ろ向きな者。具体的には業務改善に反する発言や行動を取ってきた者、あるいは日本年金機構の運営方針などに賛同しない者。それから、4つ目は長期・反復の病気休職者あるいは病休者で、早期回復が見込めないことで日本年金機構の業務に貢献できない者。こうした者については、職員採用審査の段階で慎重に審査を行いたいと、こう考えております。

参考は現在の対象者14000余人のうち、過去に懲戒処分を受けた者の状況、内容別のものがございます。合計で国家公務員法上の懲戒処分を受けた者が867名ということをご参考として示させていただいております。

次に、4ページ、有期雇用職員についてご説明いたします。

日本年金機構においては、その役割あるいは労働条件などが異なる様々な形の有期雇用職員を活用して正規職員と合わせて業務を展開していきたいと考えております。この中で、日本年金機構設立後の人員削減数をあらかじめ有期雇用化する者については、その業務内容や、あるいは残業などの労働条件、これを正規職員と同等とする考え方から、給与などについても、正規職員と同水準としたいと考えております。その有期雇用化職員についても、設立時の採用については、職員採用審査会、今3ページで申し上げましたこういう審査会によります公正かつ厳正な審査などの採用手続、これは正規職員と同様のプロセスをたどって採否を決定していきたいと考えております。

その黄色い箱のところの有期雇用職員の分類を書いております。①が年金相談などや補助的業務ということで、現在のいわゆる謝金職員、賃金職員に相当する有期雇用職員ということで、雇用契約期間は1年程度、更新が可。給与については、年収でおおむね170万から300万弱ということで、現行の謝金職員とおおむね同等を想定しております。

②の分類が、これは日本年金機構設立後の正規職員の人員削減数に見合う有期雇用化職員ということで、日本年金機構設立後に予定しております更なる合理化、これに伴います

見込みの人員削減数1480名でございますが、この数の大部分をあらかじめ有期雇用化することによりまして、日本年金機構設立後の人員削減がスムーズに行われ、また、組織の年齢構成がゆがむことなく、組織が継続されると、こういう考え方であらかじめ有期雇用化するものでございます。採用の考え方などについては、先ほど縷々述べたとおりでございます。

それから、これについては、労働基準法上から雇用契約期間は3年以内、更新可という考え方でございます。設立時の採用に係ります名簿の掲載、職員採用審査会、退職金の日本年金機構退職時の一括払いなどの手続についても、これは正規職員と同様でございます。

それから、③はこれは高年齢者雇用安定法に基づき、60歳の定年以降、65歳までの継続雇用ということで、雇用契約期間は1年ということで更新を可としております。

それから、④でございますが、その他の専門性の高い業務を行う職員、例えばコンプライアンス、ITなど、これらについては、1年から5年の期間ということで、報酬などについては、その業務内容、職責に応じたものにより対応したい、と考えております。

それから、5ページでございます。5、今ほどの4にも関連しますけれども、社会保険庁職員の退職金についてでございます。

囲みの中、既に日本年金機構法に規定がございまして、日本年金機構設立時、平成22年1月、その直前に社会保険庁の現在の正規職員である者であって、日本年金機構の職員、これは正規・非正規として採用される者については、社会保険庁の退職時には、国家公務員退職手当法に基づく退職金は支給しない。次に、でございますが、更に日本年金機構に採用され、その日本年金機構を退職するときには、国家公務員としての在職期間、これを期間通算して、日本年金機構において一括して退職金を支払うと、このようなことが日本年金機構法に示されております。このうち平成22年1月以降の日本年金機構の職員として勤務いたしましたその期間に係る退職金については、今後民間企業の退職金の算定方法を参考に、その職責や貢献度が反映されるよう、国家公務員と異なる民間の組織としてふさわしい新たな算定方法、具体的には設立委員会によってお決めいただいて、労働条件として明示されますが、給与だけではなくて退職金についても、そういう考え方にに基づきまして今後算定方法を定めてまいりたいと、このように考えております。

下段に日本年金機構法の抜粋がございまして、説明は省略をさせていただきます。

それから、次のページ、6でございますが、これも再生会議で各回にわたりご議論いただきました日本年金機構発足後、年金事務所における来訪相談についての考え方でございます。

まず、年金相談関係業務全般については、すべての年金相談センターとコールセンターについて外部委託、あるいは社会保険労務士への個人委託の活用ということで、可能な限りの外部委託化を行うこととしております。下の黄色い説明のうちの最初のくくりでございますが、これまでご議論いただき、その方針を採らせていただいて、具体的に合理化される職員数などをまとめて列記しております。具体的には電話相談センター23箇所の3箇

所への集約、外部委託化。それから、年金相談センター全部で54箇所ございますが、社会保険労務士会に外部委託をする。それから、年金事務所の有期雇用職員の一部を社会保険労務士に個人委託という形で行う。あるいは年金事務所におけます電話照会対応業務をコールセンターに一元化して外部委託を行うと。それぞれ矢印の右にございますような職員の削減という形での効果を期待しております。

ただ、今後の年金相談の業務量の関係でございませけれども、元の箱に戻っていただいて2つ目の丸でございませが、業務量の変動の時期及び量の推定が難しいことから、人員計画への定量的な反映はできないものでございませが、今後來訪相談への対応の効率化とその質の向上につながる取組を推進いたしまして、長期的には業務量の推移を踏まえながら、来訪相談の体制（正規・有期）の見直しを進めたい、と考えております。

ちょっと説明が前後しましたが、下の欄の真ん中に年金事務所における来訪相談ということで考え方を改めて整理させていただいております。年金事務所におけます来訪相談は、お客様の年金権の確定にかかわるものでありますことから、各年金事務所の管轄区域ごとに日本年金機構として責任を果たせる体制を取る必要があることから、いわゆる丸ごとの外部委託は適切でないと考えておりますが、できる限り効率的・効果的な実施体制を構築してまいりたいと、このように考えております。矢印の右側、現在平均的な年金事務所の来訪相談体制ということで、これは現在のものとしておりますけれども、1事務所全部で7名から8名、その内訳として正規職員が2ないし3名、プラス社会保険労務士あるいは有期雇用職員4、5人の体制ということでございませ。年金事務所の今後の体制として考えておりますのは、日本年金機構全体として平成22年1月以降、全体的には矢印の左にあるような体制で、年金事務所における来訪相談については外部委託ではない形で進めていきたい、と考えております。

それから、来訪相談の今後の将来的な見通しでございませけれども、先ほど申し上げましたとおりでございませが、件数の減少あるいは相談時間の短縮の要因としては、年金記録の整備が進み、あるいはシステム刷新、お客様への分かりやすい説明シート、あるいは社会保障カードの導入、こういうものが要因となって、これから効率化と質の向上を見込んでおりまして、今後の業務量の推移を見ながら日本年金機構発足後の体制の見直しも推進してまいりたいと、このように考えております。

その次のページでございませ。日本年金機構に対する監督についてでございませ。

囲みの中でございませが、公的年金の事業運営については、法律上、厚生労働大臣の権限・事務を日本年金機構に委任・委託して行わせるものでございませ。したがって、日本年金機構の監督は法律上、厚生労働大臣が責任を持って行う仕組みとなっております。この日本年金機構の監督については、政府全体としての監視という意味で会計検査院の会計検査、総務省におけます行政評価。あるいは会計監査人によりませ財務諸表の監査など外部からも行うこととしております。また、厚生労働省からの監督についても、監査法人などによりませ外部監査と連携するなど外部の知見を十分に活用する仕組みを構築し、適

切に日本年金機構に対する管理・監督を行うことによりまして、公的年金の管理・運営責任を、厚生労働大臣としての責任を果たしていきたい、と考えております。仕組みは下段に書いてあるとおりでございます。

最後でございますが、資料の8ページ、これも再生会議から5月末に申入れがございましたサービス違反調査についての今後の取組でございます。前々回、基本方針については説明をさせていただいたとおりでございますけれども、その後厚生労働大臣ともご相談をしましてまいりました。

まず、1の調査体制の整備ということでは、再生会議からの申入れを踏まえまして、大臣の下に検察官経験者あるいは弁護士などの専門家数名によります特別調査体制を設けまして、無許可専従あるいは勤務時間内の組合活動について更なる調査を行いたい、と考えております。現在、人選も含めて検討中でございますが、早期に体制を整備したい、と考えております。その庶務については、社会保険庁ではなく、大臣官房人事課を予定しているところでございます。

予定しております主な調査の内容でございますが、1つにこれまで私ども社会保険庁が行いました調査の信頼性、精度などの検証、2つ目に今後全職員の調査を行う予定でございますけれども、これまでの不備を含めて対応いたしまして十分な調査を行いたい、と考えておりますが、基本的にはOBを含む全職員を調査対象といたしまして、外部からの不信を買うようなことのない調査方法、これについては、今後専門家にも十分意見を聴いて実施をしたい、と考えております。3番目といたしましては、こうした全職員調査の結果あるいは4月以降、外部窓口として開いております法令違反通報窓口、ここに寄せられました情報を基とした詳細調査、文書調査あるいは面接調査、こういうものを実施したい、と考えております。

また、3つ目でございますが、既に判明した東京、大阪、京都などにおけるサービス違反に係る処分については、早期に厳正な処分を行うべく更に取組を進めていきたい、と考えております。

点線の囲み欄は、これまでの外部通報の状況を書いております。説明は省略を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。

それでは、ただ今のご説明に対しまして、ご質問なりご意見なりをお願いしたいと思っております。

○岸井委員 資料2の5ページの社会保険庁職員の退職金についての項目なのですが、ここであえて期間を通算しているというのは、理由を改めてちょっと簡単に説明していただけますか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 日本年金機構法の附則でそのような規定を設けた趣旨でございますけれども、これは日本年金機構へ移行する際、公務員を退職し、全員公務員

の身分を無くすわけでございますので、そのときに1万数千人分全員一度に退職金を払いますと、非常に一度に大量の金額が必要になりますので、通算いたしまして、日本年金機構の側で順次、日本年金機構を退職するときに順次払うという平準化の趣旨でございます。○岸井委員 分かりました。何であえてそこを向うかといいますと、ちょっとメディア的に引っ掛かるのです。どういうことかという、先ほどからの説明でも懲戒処分を受けた職員の扱いにかかわるところで、できるだけ何人かは正規職員としてそういう能力があれば採用したい、という感じが非常に強いし、ほとんどが有期雇用で採用される可能性が非常に高いと見えるのです。そうすると、こういう退職金の出し方が正規雇用への次の抜け道になるのではないかという、どうしても疑いを持たれるのではないのでしょうか。だから、そういう意味では、もしそういう形にするにしても、退職金の水準とか積算基準とかを分けて差異を設けるとか、そういうことは考えられないのでしょうか。

○吉岡社会保険庁総務部長 先ほども資料の説明の中で申し上げましたけれども、給与と並びまして退職金についても、それぞれの職員、いろいろ正規雇用であったり有期であったり、いろいろな業務がありますけれども、そういう職員の職責やこの日本年金機構の業務への貢献度、こういうものを反映できるような新しい、給与だけではなくて、退職金の支給の考え方、数字についても今後設立委員会でご議論いただきたいと考えております。

○岸井委員 それは検討の余地はあるということですね。今後また考え方……。

○吉岡社会保険庁総務部長 今ご質問の有期雇用職員の退職金の数字についても、設立委員会で先ほど申しました観点から十分検討して決定いただくと、このように考えております。

○渡辺行政改革担当大臣 検討してどうするの。めり張りを付けるの、付けないの。

吉岡社会保険庁総務部長 そういう検討の結果、日本年金機構におけます職責あるいは勤務成績の面で、他の職員より劣るような職員がそれ以外の職員と退職金制度上でも同じように、同等になるような仕組みは想定しておりません。

○渡辺行政改革担当大臣 めり張りを付けないということ。

吉岡社会保険庁総務部長 めり張りを付けてご議論いただきたいと考えております。

○八田委員 有期雇用の人たちの中で、現在の非常勤職員に相当する人たちの年収は、170万から299万円であると書いてあります。一方、継続する人たちは幾らかというのは書いていないのですが、相当高いのだろうと思うのです。しかも、長くいればいるほど退職金が累積的に高くなります。国立大学の例だと、20年を超えるとがんと上がりますし、そういうような恩恵が全部くるような仕組みにするわけですね。そうすると、同じ有期職員の中で大変な差が出てくると思うのです。そういうことを許していいのかどうかということがあると思います、これが第1点。

それから、もう1つは先ほど岸井委員の質問に対するお答えとして、退職金給付の支給を平準化させるためだとおっしゃったけれども、それに対するコストがあまりにも大きいのではないかと思う。基本的には先ほど20年のところで支給率ががんと上がると言いまし

たが、それだけではなくて、期間が長くなればなるほど累積的にこの退職金というのは増える仕組みになっています。元来の退職金の目的の1つはなるべく長く働いてほしいということにあるわけですから、今回の趣旨とは合いません。したがって、平準化する必要はないと思うのです。国債を発行して、機構発足前に退職金を払ってしまい、3年後に国債を償却すれば、現在価値にすればはるかに国庫としては節約できると思います。もし後で退職金を支給したいというなら、少なくとも額は日本年金機構発足時で金額を確定して、利子付きの現在価値で3年後にお払いするというにすべきではないか、と思います。

吉岡社会保険庁総務部長 最初のご質問については、同じ有期雇用職員の分類に入ります年金相談などの事務を行っている方は、給与格差といいますか、元々業務が違うと。年金相談あるいは補助的業務という位置付けでございますので、元々平時の給与としてもらっている額に差があるということは、これは職務の分類上、ご理解いただける点ではないかと考えております。

○八田委員 ただ、これは労働者側から考えるか、国の側から考えるかですけれども、やはり有期職員に変えることができるものならば、随分安くできる可能性があると思うのです。今まではそういうことができなかったわけですけれども、こういう日本年金機構が新しくできるその機会にできるだけ節約を図るということはあっていいのではないかと、思います。

○本田座長 そのところはちょっとご説明した方がいいと思うのだけれども、有期雇用職員というのは4種類あるということをまず考えて、今おっしゃっている有期雇用職員は、3年後、4年後に合理化、外部委託をするまでの間は正規職員と全く同じ仕事をする人なのでしょう。そこらをよく分けないと、この謝金職員というのは別なのです。まさに仕事の中身で、そこはやはりよく我々も整理して理解しないと。その問題と、もう1つはやはり懲戒処分の問題で、有期雇用職員となる場合であっても、これを読ませていただく限りは、職員採用審査会で公正かつ厳格な審査を経ると書いてありますね。そこをちゃんとおやりになるということですね。そこらをよく考えながら議論しないとまずいのではないかと、という感じもいたします。

○八田委員 そうなのですが、正規職員のやっていることで、かなり有期職員でもできる業務があるのではないかと、ということが元々大前提にありますからね。

○本田座長 それはだから外部委託の問題を考えなければいけないですね。

○岩瀬委員 今の問題にちょっと関係するのですが、有期雇用というのは4種類あるにしても正社員ではないわけですから、業務内容や労働条件が正社員と同等とすること自体がおかしいのではないかと、思うのです。責任の発生の仕方も違いますし、そもそも業務自体が変わってくるわけですから、同等ということ自体、おかしいのではないのでしょうか。謝金職員と有期雇用化職員の違いというように分けていらっしゃるのは、それなりに分かるのですが、やはり有期雇用化職員というのは有期雇用職員であるということをもっと明確に打ち出す必要があると思います。ですから、労働条件や業務内容が同等と位置付ける

のはちょっといかなものか、と思います。そこら辺がこれでいいのかどうかお考えをお聞きしたいのと、謝金職員が1年程度という雇用期間、有期雇用化職員が3年以内、これもおかしいのではないですか。やはり1年で公平にやるべきではないかと思いますが、その点、何でこれを3年以内としているのかお聞きしたいと思います。

それともう一つ、職員の採用の基準についてですけれども、厳正かつ慎重な採用を行うのだということで、これまでの書類だとか、あるいは面接をしてやるということですが、これまでの人事評価自体が全く当てにならない、というのはもう実証済みだと思うのです。というのは、ヤミ専従職員にA評価が付いている。今の評価シートではなくて古い評価シートだと言いますが、古い評価シートであろうが現在の評価シートであろうが、ヤミ専従の職員にA評価を付けるような管理者がいて、その人たちが新しい評価シートで厳正な評価ができているとはとても思えないのです。書類審査及び面接を行うとはいいませんが、職員の採否にとって最も重要なのは、やはりサービス違反調査を徹底して行うことだと思うのです。サービス違反調査はもう既に行っているわけですから。これで一部の人の問題が明らかになった。では、そこから漏れた人はOKなのかと。こんな不公平なことはないと思います。だから、サービス違反というものの再調査を徹底して、その結果を職員採否の重要な材料として位置付けておかないとおかしいと思いますけれども、その点についてもお聞きしたい。

○吉岡社会保険庁総務部長 1点目でございますけれども、座長からも説明を一部していただきましたけれども、この有期雇用職員、先ほどの4ページで申しあげました有期雇用化ということで「化」という字を入れておりますけれども、これは元々日本年金機構設立前、それから日本年金機構設立後のいろいろ人員削減のご議論を頂く中で、日本年金機構設立後の業務の合理化、それに伴う減らすべき職員の確保という観点からこちらの会議でもご議論いただきました。そういう意味では、正規職員ではない形で、例えば管理的な仕事も含めて現在の、もちろん処分歴ということも十分厳正に審査した上で、正規職員と同じ仕事をさせる。ただ、任期については、これは差を設けるといいますか、ある意味では試練を与えるという意味で、意欲、能力をきちっと示していただく期間として3年という期間を設定したものでございます。

もし3年の勤務の中でそういう意欲、能力をしっかりと審査を含めて示された場合には、更に厳正な審査の結果として正規職員の道もありますし、おおむね日本年金機構設立後の人員削減の期間ということではシステム刷新してから3年程度を考えておりますので、大体1回3年で有期雇用されて、もう1回ぐらい3年、この間に正規職員になれない場合には、もう雇止めという形で、そういう意味で職員の勤務条件の1つの重要な要素でございます勤務期間については厳しい扱いをするということですが、業務については、先ほど申しあげました年金相談では、いわゆる補助的業務ではなくて、スタッフ的な管理的な仕事も含めてやっていただくと。ただし、期間については厳しい定めをすると、こういうこととさせていただきます。

それから、最後のサービス違反調査の関係でございますが、今後の調査については、調査体制をしかるべく強化いたしまして、きちっとした調査をしていきたいと思っております。元々調査のねらいでございます採用における公平性の確保ということが実現できるように急いで努力をしていきたいと考えております。

○岩瀬委員 座長、よろしいでしょうか。

○本田座長 はい。

○岩瀬委員 有期雇用化職員に管理的な仕事をさせる、というのが私にはよく分からない。管理的な仕事というのはやはり正規職員がやるべきであって、そんな管理ポストばかり増やしても仕方がないと思えますし、やはり有期雇用化職員というのは謝金職員とは別の仕事をするにしても、やはり補助的業務というようにならざるを得ないのではないか、と思えます。なぜそんな管理ポストばかり増やしたがるのか分からないので、ご説明をしていただきたい。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 管理職と申しましたけれども、いわゆる所長ですとかそういう長が付くような管理という意味ではございませんで、将来システム刷新をして人員削減をするまでの間でございますと、例えば決裁、年金の審査でございますとか、諸届の審査ですとか、そういう決裁のラインですね、そういう責任のある部分のラインの戦力としてやっていただく分というのがございます。そういう意味で、実際、日本年金機構移行後のポストについては、当然その人の能力に応じまして配置しますので、そこのところは十分な配慮をもちろんする、ということでございます。

○吉岡社会保険庁総務部長 ちょっと補足いたしますと、日本年金機構発足後の人事配置は、これは日本年金機構でいろいろお考えいただくということで、当然適材適所と。一方で、外部から既にそういう管理的な仕事をしていらっしゃる民間企業の方も含めて採用するので、その中で従来の経験も活用しながら適正な人事配置を行うということで、その中では今申し上げましたようなラインの中における補助的な管理的な仕事も当然あり得る、ということをご説明したのでございます。

○小畠委員 4ページの②で有期職員とあるのは、他の有期職員とは性格が違うように思います。そこに書いてあるように、あくまで人員削減を見込んだ数なので、将来的には無くなると。の高齢者についても限度がありますけれども、そう何回も更新するということをご予定していない。そのような意味で、今と変わらない仕事をやっていただくということであれば、労働条件が変わらないというのは不思議ではないと思えます。他方、この1400人を懲戒処分のある者だけで賄うことは到底できないわけですが、どうもこの表を見ていると、意欲と能力について慎重な審査が必要な職員を有期雇用職員に充てるというイメージがあるのです。それで本当に有期職員が集まるのかと。要するに正規職員にするには極めて問題があるものの、有期雇用職員であれば雇用しても構わないという人だけがそういうところにいくと、そのように考えていいのですか。本来はなぜ有期雇用にするかということ、それはいずれ無くなるポストだから、という理由で有期雇用の職員を設け

るわけですね。その対象となる者が、懲戒処分歴がある者を筆頭にして、正規職員とするには意欲と能力という点で問題があると、そういう職員を充てるというイメージになっているのですけれども、そのようなイメージで理解してよろしいのですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 イメージとしては、最初に説明させていただいたように、将来無くなる人員数ということで、そのための暫定的な仕組みと、こういうこととございます。実際にどういう人が正規職員になって、どういう人がこの有期雇用化職員に採用されるかといいますと、当然正規職員の方を優先的によい人から埋めると、厳正な審査をしてと、こういうこととございます。正規職員の中には採用されなかったけれども、厳正な審査の上で有期雇用化職員としてであれば適当である、という職員について、この有期雇用化職員にすると、このような考え方と考えております。

○小嶋委員 そうすると、この3ページに書かれているような人、 の人はちょっと違うのでしょうけれども、このような人だけが対象になると考えていいのですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 ここは全体の採用審査の過程で、具体的な審査の中で設立委員会、職員採用審査会の中でご議論いただく、ということになると思います。

○本田座長 先ほどの最初の絵で見ますと、今回のご提示があったのは元々正規でやろうとしたのを1400人有期雇用にしますと、もう仕事が無くなることが分かっているのです、その合理化もしやすいように、1400人と。それと懲戒処分歴のある職員の数字とは全然合わないわけです。処分を受けたのが867人、これからいろいろとあるかもしれませんがけれども、だから決して処分を受けた人を救うための仕組みではなくて、1400人については3年なら3年、5年なら5年で仕事が無くなるので、それまで正規職員という考えも今まであったけれども、それをやめて、今回もう後々の処理もいろいろとあるので有期にいたします、というご説明ではないですか。そこをちゃんと分かりやすくしないと。

斎藤委員 職員採用審査会のイメージがよく浮かばないのでご説明を補足でお願いします。民間の出身者ということだと、民間の企業で人事を担当なさった方だと思うのですが、その方たちのノウハウというのも貴重だと思いますけれども、やはり社内に蓄積されたデータベースがあって、それで初めて人事の採用などができるのだらうと思うのです。また、その会社がどういう人材を求めているかというのを熟知しているからこそ、新卒の採用にあたっての判断もできるのだらうと思います。それが全く別の、しかも民間ではない特殊な構造を持った機関、組織の採用に民間出身者がどうやって判断できるのか、というのが私にはまだピンと来ません。すべて民間出身者ということになりますと、うがった言い方になって失礼かもしれませんが、あまり事情がよく分かっていない人たちだけだとコントロールしやすいという意図があるのではないかと、というような気がしてしまいます。どういう方たちがどういう基準でどういう審査をするというお考えなのか、それを教えていただけますか。

○吉岡社会保険庁総務部長 具体的にはこれからまだ設立委員も任命しておりませんので、そこともよく相談してやっていきたいと考えておりますし、職員採用審査会の動かし方、

今の斎藤委員がおっしゃっているような懸念も私はあり得ると思っておりますが、ただ、日本年金機構自身がこれまでのご議論の中で法律の規制からもそうでございますけれども、いよいよこの平成22年1月以降、民間の組織として動き出すということですから、当然そこにふさわしい人材については、もちろん業務の中身がどういう仕組みになっているか、当然おっしゃっているように特殊性もございますので、そういうものは採用審査に加わっていただく民間の方によくよくご理解いただいた上で、やはり平成22年1月以降、民間の機関として立ち上がるそれにふさわしい人材を社会保険庁のこれまでの実績も参考にしていただきながら選んでいただくと。そういう意味では、私どもとしてはやはりそういう方に新しい民間の組織として立ち上がる日本年金機構の職員を選んでいただく、ということは大変重要だと考えております。

それで、そういう協力を頂ける方もこれから確保する必要がございますけれども、それについてもいろいろなノウハウをお持ちの方に広くご協力を頂いて確保していきたい、と考えております。

斎藤委員 1万人からの採用を一時にやるわけですから、どれほど優れた経歴をお持ちの民間出身者であってもかなり難しいだろうと思しますので、かなり明確な基準を設けて、それでまずスクリーニングをして、例外的な場合に審査会がその見識を発揮する、というような形でないと、現実的に難しいのではないかという気がするのですけれども、その辺りはどうお考えでいらっしゃいますか。

○坂野社会保険庁長官 誠にもっともなご指摘だと思います。設立委員会が発足したときに最初に行うことが明確な採用基準を作ることになります。10月に発足をいたします全国健康保険協会の採用についても、設立委員会が発足してすぐ採用基準というのを、かなり具体的にブレイクダウンしてお作りいただいて、全国健康保険協会はこの職員採用審査会というのはございませんでしたので、設立委員会自身が採用の責任を負われたわけですが、そういう基準は作らなければならない、これは当然のことだと思います。

また、1万人近い職員を採用するについて、この職員採用審査会の方々だけで1万人全員を一人一人選別する、これは實際上、物理的にも不可能だと思います。社会保険庁として職員採用審査会のお求めに応じて、かなり詳細なデータなり情報の提供は当然すべきものだと考えております。その上で職員採用審査会として個別に審査を行う範疇というものを決めいただいて、そして、そこで個別の面接なり何なりを行っていただく、という手順になるのではないかと考えております。

それからもう1つ、先ほど小畠委員から、有期雇用1400人の受皿として、この資料の3ページ、いわば落ちこぼれといつてはあれですが、そういう人を有期雇用にするということになるのか、というお話でございますが、有期雇用であろうと正規であろうと、本来日本年金機構にふさわしくない職員、改革意欲がないとか、あるいは本来能力適性に欠けるとか、そういう人は有期であろうが正規だろうが採用はされない、ということが私は大前提だろうと思っております。その上で、しかし、1400人強の業務が日本年金機構発足後削減をさ

れるので、その削減についてそれに見合う人員は有期雇用にしておくと。したがって、職員の採用希望を取るときに正規で希望する、あるいは正規でもし駄目であっても有期を希望すると、そういうことを選択肢としてきちんと希望をさせる中で私どもは情報として取る必要がある、というように考えておるわけでございます。

○八田委員 日本年金機構設立時にお辞めになる人については、基本的に2種類あると思うのです。辞めていただく人と、それから自発的にお辞めいただくことです。自発的ということは、それはやはり勧奨退職のようなインセンティブを付けて辞めていただく、ということがあると思います。

同時に有期雇用でもいろいろ家庭の事情などによって、若いけれども、例えば3年間だけ働いてもいい、という方は結構いらっしゃると思うのです。それもやはりインセンティブがなければまずいと思うのです。そういう話とここの4ページの話とは全く別であると思うのです。岸井委員がご質問になったとき、この4ページのことが頭にあったから、もうこれを前提にして退職金をそのまま続ける、などということはちょっと考えられないと思ったのです。やはり、だからインセンティブを付けてわざわざこの期間限定を選んでくださった方に対しては、当然退職金もそのまま続けていいと思うのですが、こういうカテゴリーと全く別のカテゴリーにすべきではないかと思うのです。ということは、4ページの②に2つ大きな全く別のカテゴリーがあって、一方は、日本年金機構の方で残っていたきたいという人であり、他方は、やむを得ず受け入れる方たちです。後者については、もうあとで再雇用するというチャンスはほとんどない、ということを明確にしていくべきではないかと思えます。

○岩瀬委員 2点ばかりお聞きしますけれども、年金相談について大体各事務所、資料2の6ページに正規職員が2、3人で行う体制ということが出ていますけれども、これほどの職員を年金相談に固定する必要はないのではないか、と前々から思っています。管理者は1人いてもいいと思いますけれども、あとは若手、中堅を半年ごとにこのポジションに付けて業務を習得してもらえばいいわけで、もう年金相談体制というのは1人2人にして、ここを更に削るべきではないかと。そうすると、9,900人という人員も更に落とせるのではないかと思います。それを是非ともご検討いただきたい。

それと、更に外部委託についてですけれども、これももう一度検討いただきたいのですが、徴収業務に関して外部委託するということになったと思います。国民年金の未納者及び厚生年金の未納事業所に対して。だけれども、この徴収業務というのは負担の公平性だとか受給権を確保させるためだとか財政の問題とか、年金制度の根幹にかかわる問題ですから、むしろここそ外部委託しないで職員が汗を流すべき仕事ではないかと。この検討もお願いしたいということが1点です。

それともう1つは、次の7ページ目の日本年金機構に対する監督についてですが、非常に監督体制が充実しているような図がありますが、果たして機能するのかどうか非常に不安を感じます。ですから、この監督というか検査体制を更に充実する仕組みをここにもう

1つ組み入れていただければと。具体的には厚生労働省以外の第三者機関を作って、日本年金機構と厚生労働省そのものを定期的に監査していくと。そのための法改正も含めて検討していただかないと、なかなか国民は安心できないのではないかと。この2点についてお考えをお聞きしたいのですが。

○吉岡社会保険庁総務部長 1点目の年金相談の体制でございますが、年金事務所における来訪相談については、これは説明の繰り返しになりますけれども、いらっしゃるお客様の権利の確定に係るということで、日本年金機構がきっちり責任を果たすために先ほど今日も資料でお示したような体制の維持が必要ではないか、というように考えております。その前段には、年金相談全般については、これまでのご議論に応じましてできる限りの合理化をするつもりはしておりますけれども、この年金事務所におけます来訪相談、ご議論の中でもやはり国民と直接接する場の確保ということも将来の管理者としての養成にもつながる、ということも含めまして、こういう体制は最低限確保していきたいと、このように考えております。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 2点目の点については、7ページにありますような、まず現在与えられた法律の枠の中でこれはしっかりとまずやる、というのが私どもにとって大事なことだと思っておりますので、この与えられた仕組みのチェック体制をまずしっかりとやってまいりたいと思います。

その上で、それでもまだ足りない、ということがあれば、それは法律でございますので、またいろいろあるかと思っておりますけれども、まずはこのチェック体制をしっかりとやってまいりたいと思います。

○岩瀬委員 すみません、繰り返しになりますけれども、年金相談ではなくて、ではその未納事業所への徴収業務を外部委託するということについて、これこそむしろ社会保険庁職員がやるべき仕事ではないかと、議論の蒸し返しになりますけれども、その点についてどうお考えなのかというのと、この監査体制をしっかりとやるということですが、転ばぬ先の杖ではないですが、今までの社会保険庁の過去の実績を評価した限りでも、これだけではやはりなかなか安心できないということですので、更に法律で厚生労働省と日本年金機構をきちんと監査する、検査する。しかも、その検査権というのは外部委託先にも及んであらゆる問題を洗い出し、しかも、それを国民に全部公表していくような仕組みをやはり最初から作っておかないといけません。それは法改正を含めて是非ともお願いしたいということです。この2点についてもう一度お聞かせいただけますか、考えを。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 1点目の年金相談については、年金相談センターは年金事務所のサテライト的なオフィスでございます。そういう意味でその部分については、社会保険労務士会に全面的な外部委託ということでございます。ただ、各管轄の区域ごとに日本年金機構が責任を持って実施する体制、年金事務所の中におけます相談窓口については、日本年金機構が責任を持った体制を取るべきであろうと思っておりますし、まさに国民に対する第一線の窓口でありますので、そのところをしっかりとできるようなこと

というのは、日本年金機構にとって大事なことではないかと思えます。

それから、2点目の監督体制でございます。繰り返しになってしまいますけれども、今の法律の枠組みでは厚生労働省が検査あるいは監査、改善命令などを行う、という規定になってございます。現状の枠組みの中でしっかりとやっていきたいと思っておりますし、また、厚生労働省の外部からも、この7ページにありますように、総務省の行政評価・監視において調査の権限がございますし、会計検査院の会計検査の範囲というのは国が出資する法人については検査権を持っておりますので、そういう意味では会計検査院が直接日本年金機構に対する検査権は持っております。

以上でございます。

○岩瀬委員 徴収は。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 それから、先ほどご指摘いただきました徴収でございます。徴収については、強制徴収でございますとか滞納処分、そういう部分は日本年金機構でしっかり行き、また、未納の督促でございますとか、納付督促でございますとか、免除勧奨でございますとか、そういう部分については外部委託を活用しながら行っていくと。結局は、最後は滞納処分なりがしっかりした押さえでございますので、そこは日本年金機構が自らの力で行うと、こういう責任を持って行う体制でございます。

○岩瀬委員 長引いて申し訳ないです。最後は強制徴収をすればいいだろう、ということではなくて、年金制度の理解を国民に対して得る努力をして、そして、その制度を根幹から支えていくためにも未納者及び未納事業者に対する説得というか、徴収業務というのは、日本年金機構自らがやはりやらないといけないのではないかと、という問題意識です。それはやらなくていいというお考えだというように理解していいですか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 失礼いたしました。そういう趣旨ではございませんで、当然まず年金制度を理解していただいておりますと、そのための広報もあります。それから、外部委託と申しましても、外部委託先に任せ切りということではなくて、どのようにして納付勧奨を行っていくかですとか、委託先の実績管理でございますとか、そういうところはしっかりと日本年金機構が責任を持って行っていく、という考え方でございます。

○本田座長 ご意見ありませんか。

私の方からもちょっと2、3。1つは先ほど斎藤委員から話がありました厳正な採用審査という項目で、職員採用審査会についての記述がありますね。先ほどのご説明で大体分かったのですが、私はもうちょっと日本年金機構の人事担当者なり理事長がかんでやらない限りはまずいのだと思うのです。採用ほど大事なことはないのです。採用することの重要性、雇用に対する責任、その後の採った人間に対する責任、なおかつ業務を知っているのは日本年金機構の人であって、このすべて民間出身者であるというのは、何となく私は本質をつかんでいない気がするのです。もちろん先ほどのご説明で民間出身者がおやりになるのは、やる範囲を例えば先ほど話があった、不祥事があった人についての採用審査、

これは冷静な判断ができるかもしれませんが、本当の採用という問題になればその理事長である人なり、またはその人事担当者がちゃんとやって、なおかつ採用の重さ、その後の責任がもちろんありますから、恐らく決して矛盾はしていないのだと思います。ここにはただ意見を聴いて採否の判断とありますけれども、それはそうなっていますとおっしゃるかもしれないけど、どうもここらが大変ふわふわしているのだけれども、採用の重要性という問題を十分に認識しておいていただきたい、というように思います。もちろん民間の出身者のご意見はいいですけれども、先ほど斎藤委員がおっしゃったように、仕事の中身が分かるわけでもないのです。この仕事をどうきちっとやっていくかというその責任はあくまでも日本年金機構にある。それが担保できるようなことを是非お願いしておきたいと思います。

もう1つ、非常に言いにくいのですが、懲戒処分者の問題、今回、厚生労働大臣とご相談の上ということなのですから、メディア的にはそれでいいかもしれませんが、やはりこれは果たしてそういうことだけでいいのかどうか。

○岸井委員　そういう意識があるかどうかですよ。

○本田座長　意識があるかどうかと、もう1つ、これは非常にこういう会議で言うべきかどうか私も迷っていたのですが、公平性に欠けるのではないかと。私は懲戒処分を受けた人は、一般論で、極端な言い方をすれば無辜の民ではないかと。一番の責任があったのは誰かと、そのところをどうするのだという問題、平成16年以前の厚生労働省の次官なり官房長なり、三層構造というのは私は厚生労働省の責任だと思うのです。社会保険庁のその人たちはもう社会保険庁を辞めて、しかも、様々な分野で今でも現役としてやっておられる。この処分を受けた人たちというのは40代、50代、これはこれである程度責任があるというのであれば、一方で、まさに幹部の責任、私は平成16年で区切っていいと思いますけれども、厚生労働省の幹部だった人、社会保険庁の幹部だった人、それと労働組合の委員長、やはりそういう労働組合の委員長も私は組合員のためを思えば、ある意味ではちゃんとそういうことは考えなければいけない。そういう道義的な責任のようなものをどういうように考えていくかと、これだけの処分者がいて、処分者だけだと非常に公平性に欠けるのではないかと感じまして意見だけを申し上げておきます。

もう一つ、これもちょっと聞きにくいのですが、今回有期職員1400人、これはある意味では雇用の考え方の問題ですけれども、それ以外に1500人ぐらいいますね。その人たち、今回日本年金機構に移れない人たちに対する対策はどのように厚生労働省なり社会保険庁はお考えになっているのか。有期職員の問題も3年、5年後には辞めてもらうという契約で恐らく有期にされると思いますから、そういう人たちに対する対策、そこらについてもやはりちゃんとやっておかないと。我々は、設立委員会ではないのですが、再生会議でもやはり気にはします。そこまで触れる必要はないと思うけれども、皆さんの方はどういうようにお考えだったのかだけは聞いておきたいと思います。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官　私の方からご説明させていただきますが、資料1

の4ページ、先ほどの説明の中で省略してしまったのでちょっと議論が分かりづらくなっているのかと思いますが、要するに社会保険庁の正規職員13110人のうち、社会保険庁から平成22年1月に日本年金機構に正規で採用されるのは9910人ということでございます。したがって、左の方の要対応分、定年退職300人おりますが、要対応分2900人というのがあります、この中の有期雇用の分というのは1400人ありますが、あとは外部委託でありますとか外部からの採用で今度の日本年金機構の定員は埋まることになりますから、これは第一義的には社会保険庁の方がお願いすることになります、厚生労働省としてもこの再就職のあっせん、勧奨退職などの分限回避の努力をこれは一生懸命、社会保険庁と一体になってやらなければいけないと、そういうように受け止めております。

それから、座長の方からいろいろご指摘の点については重く受け止めさせてもらいたいというように思います。

○八田委員 今、座長が非常に重要なことをおっしゃったので、私の考え方を申し述べたいと思います。要するに懲戒を受けた方の多くは無辜の民である。それから、労働組合の委員長もある意味では立場上やむを得なかったのではないかと、というご指摘です。ということは、社会保険庁の長官もそのときに選ばれた人として、その間の任務を粛々とやらざるを得なかった。実際問題、それを全部組合と戦ってひっくり返すだけの覚悟が内閣にあったのか、ということがあります。そうすると、厚生労働大臣もそうだと。要するにシステム全体としてそこにいる人たちはそれこそ大突破力を発揮して奮闘しようなどという人は本当にまれな方たちで、もうやむを得ずそこにいたということになる。本当にそうだと思うのです。

だけれども、ではそれだから何もしないでいいのかということ、私が思うにはやはり厚生労働大臣も何らかの形の処分を受けるべきだし、社会保険庁の長官も受けるべきだし、それから組合の委員長も現場にいた人たちも受けるべきだと思います。それはなぜかということ、将来同じことが繰り返される可能性がある。それを防ぐためには、本人にとっては理不尽に見えるかもしれないけれども、やはり大きなペナルティ被害を組織の構成員全体が受けるのだ、ということが日本の社会の仕組みとしてやるべきことだと思うのです。私はそういう人たちに退職金をそのまま通算して支払うということはありませんと思うのです。やはり切るべきだと思いますけれども。

○岩瀬委員 ちょっと細かいことをお聞きしたいのですけれども、資料2の8ページ目、サービス違反調査についての記述の3の既に判明したサービス違反に係る処分の早期実施ということなのですが、早期に厳正な処分を行うと書かれていますが、再生会議に提出された報告書では行為者のヤミ専従の人数は特定して、一応不十分であったと出されているわけなのですが、管理者の人数というのは何人なのかというのが全然報告されていないのですけれども、それは何人ですか。なぜ、時間がかかっているのですか。

○吉岡社会保険庁総務部長 調査をした数としては行為者以外には全部で180名です。それは必ずしもそういう方が全部国家公務員法上の処分の対象になるということではなくて、

関連で調査をしたものと。それぞれの役割なりどういう形で無許可専従に関わったか、どの程度事情を知っていたか、ということは今現在精査しております。

○岩瀬委員 こんなに時間がかかるのですか、その精査は。職員課のヤミ専従に対する対応というのは非常におざなりであって、これこそ改革に後ろ向きな態度としか評価できないのですけれども、何でこんなに時間がかかるのか説明していただけますか。あるいは今の中間報告でいいですから、今何人確定しているのかというのを教えていただけませんか。精査しているということは、少なくとも確定した人はいるということでしょう。この場でちょっと教えていただけますか。

○吉岡社会保険庁総務部長 一連の調査によって4月末に報告しましたように、本人あるいは客観情勢で認められた行為者は30人おりました。その関連でそれにかかわった立場にいた人についても調査しております。こうした事案ごとにここまですべてが固まって、ここまですべてが固まっていないというよりも、むしろやはり行為者の違法性の認識の度合いとか、あるいは関連したものがどうか、という全体を明らかにして一まとまりのものとして確定していきたいというように考えておまして、ここまでは確定したとか、ここまではまだということが残念ながらすみません、申し訳ございませんけれども、お答えは難しいところでございます。

○岩瀬委員 もう一点お聞きしたいのですけれども、再調査するに当たって、今まで「ながら条例」の適用がないにもかかわらず、あるとして調査したと。今度この再調査の場合、この「ながら条例」の適用はないのですよということで調査票を作るのだと思うのです。他に何か基準というのを設けるのですか、新たな基準。

○吉岡社会保険庁総務部長 ここにもちょっと書いていますけれども、これまで1回目の調査は全部で7000名弱に行いましたが、いわゆる管理系統の者、事務局長なり総務課長なり事務所長と。いわばヤミ専従の事実にあたる可能性が高い者ということで選びましたが、逆に言うと、会議でもご批判がありましたように、それにかかわっている可能性の高い者もありましたので、その範囲をまず広げて調査をしたいと考えております。

それから、「ながら条例」についても、これは総務省の解釈を明らかにしていただきましたので、これを踏まえた調査をしたいと思っておりますし、並行して外部通報窓口を4月以降開いております、その中でも職員に対しまして当初の調査、これは「ながら条例」の適用ありという判断をしていたが、それはないということで外部通報もほしい、ということで今通報を集めております。

○岩瀬委員 今までの調査というのは、10年という単位を決めてやっていましたね。10年というのは記憶がどうのこうのといういい加減な単位の決め方だったのですが、これはやはり10年をもっと伸ばすべきだと思うのです。15年とか20年。北海道の追加調査に関しては、確認できなかったという報告がなされましたね。あれも非常に僕は疑問を持っているわけです。北海道の組合が配ったビラを見ると、選挙運動をやりたいと、あるいは1時間ストをやりたいとかワッペン闘争をやりたいと、と書いているわけです。そう

いうものがありながら、そういうことのチェックもできなくて、何も分かりません、という報告をされるというのは非常に不信感を持つわけです。社会保険庁の調査に対して。そういう報告しかできない職員課というのは、職員課長の責任は相当重いのではないかと思いますけれども、それは私の感想ですけれども、だから、再調査するのであれば、調査期間を20年というように広げてやっていただきたい、ということをお願いしたいと思います。それについてお考えを聞かせていただけますか。

○吉岡社会保険庁総務部長 1つ目の先般行いました調査の責任はすべて私が。

○岩瀬委員 現場の職員課長でしょう、この直接の責任は。

○吉岡社会保険庁総務部長 これは私が総務部長の立場で職員課長を担当する形で。

○岩瀬委員 いや、もちろん総務部長が上位の管理者ですよ。だけれども、それぞれの課の課長が全部責任を持ってやっているわけですね。このサービス違反調査に関しては職員課長が当然責任を持ってやっているわけですよ。その管理監督は総務部長かもしれませんが、だからやはり職員課長の責任はすごく重いと思いますよ。

○吉岡社会保険庁総務部長 再調査に当たりましては、先ほど言いましたように、外部の方も入れた上で、先ほどご指摘の点も含めて、次の機会をきちっと活かして信頼に至る調査を。

○岩瀬委員 いや、だからその調査期間の10年を15年ないし20年に伸ばしていただきたいということについてのお考えをお聞かせ願いますか。

○吉岡社会保険庁総務部長 基本的には10年という調査を前回いたしましたのは、いろいろな書類が保存期間を過ぎていて、こういう事情もあり、ご本人ないし管理者の記憶に頼らざるを得ないと。国家公務員法上の処分については、本人が自ら認めるというのが前提になりますので、そういうことで10年と設定いたしました。いろいろ調査方法についてもご議論あると思います。そういうものを踏まえて対応していきたいと考えております。

○岩瀬委員 いや、でもビラは残っていますけれども。社会保険庁の文書保存規定で書類は何年で処分する、それで大体10年ぐらいで見ましょう、ということだったと思うのです。あとは記憶の問題。だけれども、組合が配ったビラというのは、職員は皆持っています、大抵の職員は。それを全国から提出してもらえば、どのようなサービス違反行為があったかというのは、それを集計すればすぐ分かると思います。そういう意味でも10年という期間は短すぎるので、20年という形で広げて、そういうビラを全員調査するわけですから、提出してもらった上で是非ともやっていただきたい、ということです。

○吉岡社会保険庁総務部長 新しい調査体制によって、今のようなご意見があったことはよく伝えた上で、調査方法については検討させていただきます。

斎藤委員 外部からの採用のことでお伺いしたいのですが、1000人ということでございますけれども、今これだけマスコミで取りざたされていて、そこにあえて入って改革をしたい、というような意欲のある方が1000人集まるのだろうか、というのがちょっと気になります。そういう意欲を持って高い志で入ってきた方が現実には、ちょっとこれは

私の能力では歯が立ちません、とって早々に辞めていく方というのも出てくるのではないかと、というように思います。カルチャーを変えるために1000人ほど、1割ぐらいというようにお考えのようですけれども、外部枠というのをいつも1000人ぐらいで考えていて、もしお辞めになる方あるいは1000人に満たない場合には中途採用でやはり外部の方を補充していくおつもりなのか。あるいは辞めていったときには経験者を補充していくのか、どういうようなお考えでいるのか教えていただけますか。

○高橋社会保険庁総務部企画室長 まず、この1000人という規模、1割弱になりますけれども、これはまず発足当初のガバナンスの強化でございますとか組織風土を変えるためのインパクトという意味合いで考えたものでございます。日本年金機構設立後も当然新卒だけではなくて、有能な中途採用を随時やっていくと、これは組織として当然のことだろうと思います。その規模なり割合とかはあらかじめ決めるというよりは日本年金機構の経営者にしっかりとご判断していただくと、このように考えてございます。

斎藤委員 発足当初に1000人に満たなかった場合にはどういうようにお考えなのでしょうか。

○吉岡社会保険庁総務部長 現在既にいわば前倒し、という形で民間ご出身の所長さんなりあるいはシステムの専門家、数十名規模で既に入れております。こういう方々は引き続き新しい日本年金機構で力を振りたい、という方もいらっしゃると思いますので、そういう方の採用。一方で、これは期限付雇用というちょっと言葉を変えて言っておりますけれども、あくまで公務員としての社会保険庁職員の採用でございますが、来年年末に期限が切れるという前提でもよければ各年齢層から、民間から今採用してございまして、今600人を目途に、これは特に専門家というのではなくて一般事務に当たっていただくわけでございますけれども、600人の採用を目指しております。今のところ400数十名確保されておりますが、そういう方のご意向も聞いた上で、もちろん厳正な審査を経た上で補充していきたいと考えております。

○本田座長 それでは、ご意見よろしいですか。

○渡辺行政改革担当大臣 それでは、ちょっと私はあまりしゃべってはいけないのは十分承知の上でございますが、先ほども座長から大変厳しい話がありました。この社会保険庁問題で我々政権与党が昨年の選挙でぼろ負けをしたわけです。その後の政治状況についてはご案内のとおりであります。また、この社会保険庁問題、三層構造というのは、やはり公務員制度の問題であるということから、公務員制度の抜本改革を迫られたわけでありまして。キャリア制度は廃止をされると。幹部職員は内閣一元化が行われ、内閣人事局が作られるようになるわけでありまして。また、やはり天下りが問題であると。今までは押し付けでないあっせん、すなわち情報提供はいいのだということだったわけですが、これからは情報提供も含めて全面禁止になるのですね、各省のあっせんというのは。1回目のあっせんも禁止なら、当然のことながら渡りあっせんも全面禁止になっていくわけです。こうした改革がもう既に国会を通過して、これから実行されていくようになるわけ

ございますが、それでも骨抜きを何とか図ろうという人がいないわけではありませんが、これだけの大改革をやって骨抜きをやろうとしたら、それはもう世論が許さないですね。メディアはしっかり監視をしているわけですよ。国会ももちろんしっかり監視をしているわけでありませぬ。

そういう中で、やはりこの今日の議論にもありますように、処分を受けた人たちというのはやはり実行行為をしている人たちなのですね。ですから、これはなにがしかのめり張りを付ける、ということは大事なことであろうと思います。退職金を通算するのは法律に書いてあることだという説明がありましたけれども、ではその通算の仕方ですね、これについてめり張りは付けられるはずなのですね。ですから、そういったことは設立委員会ですか、そちらの方で具体的に設計をしていくということでもありますから、まさに設立委員会をどう作るかと。要するに、この再生会議や監視委員会、検証委員会、いろいろな会議ができていますから、そういったものを全部ひっくるめて設立委員会にどう引き継がれるか。これは舛添大臣のmatterでございますけれども、これはもうしっかりと舛添大臣には申し上げる必要はあるかと思ひます。

そして、今回改めて7ページの表を付けていただきました。これも現行法でいけばこういうことだと思いますよ。ですから、事務方が現行法を超えた話をできるわけがないわけだとして、これはもうまさに政治判断なのですね、ここから先の話は。独法通則法の改正案というのも出してあります。まだこれは国会を通過していません。この通則法でいくと、これまたかなり厳しい独法に対するチェックが行われていくようになります。ガバナンスは内閣一元化されるようになります。各省のお手盛り評価というのはできなくなるのですね。これから独法についてはですよ。ですから、当然外部監査も入りますし、お手盛り評価ができなくなるということは、かなり事後チェックシステムが厳しくなっていくということでございます。社会保険庁についてはもう既に伊藤補佐官の方で金融庁の検査部隊を連れて金融検査手法で検査が入っていると思ひますよ。今日は野村先生は来ておられませんが、そういう試みがもう既に行われているわけでございますから、まさにそういうことをこれからどう活かしていくかと。これは法改正も含めて政治の判断になっていくかと思ひます。いずれにしても、この会議はそろそろ閉じないといけませんので、もう31回もやっていただいているわけでございますから、この会議の議論をその次の段階にしっかりと活かしていくということが大事であろうかと思ひます。蛇足ながら付け加えさせていただきます。

○本田座長 どうもありがとうございました。

それでは、これをもちまして本日の会議は終了とさせていただきます。

次回の日程でございますが、6月27日のちょっと夕方ですけれども、17時から19時までとさせていただきますと思ひます。

なお、本日の会議については、後ほど私の方からブリーフィングを行います。

どうもありがとうございました。