

# 年金業務・組織再生会議 (第32回)

平成20年6月27日(金)  
17:00～19:10  
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32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、社会保険庁から年金記録問題やシステム刷新の状況、サービス違反調査についての今後の取組などにつきましてヒアリングを行い、その上で質疑を行いたいと思います。

なお、本朝に開催されました年金記録問題に関する関係閣僚会議の資料がお手元に配布してありますが、これにつきましては時間の関係上、説明は次回会議でお願いしたいと考えております。

続きまして、当会議は昨年8月の初会合以来精力的に議論を行いまして、今回で32回目となります。本日は、これまでの職員採用と外部委託の2つの中間整理と、年明け以降のこれまでの会議の議論を踏まえまして、最終整理の案を用意させていただきました。これに基づきまして委員の間で意見交換を行いたいと思います。

それでは、まず厚生労働省、社会保険庁から……

○渡辺行政改革担当大臣 ちょっとすみません。いよいよ32回目でございます。大変ありがとうございます。今、座長からお話ございましたように、今朝ほどの年金記録問題に関する関係閣僚会議の資料でございますが、もう既に公表されているものではありますけれども、お手元に配布をさせていただきました。これにつきましては当再生会議との関連においていろいろと心配をしてきたところでございます。ただ、大方の判断として、この議論はこの議論として今朝まとめていただいたのでありますが、当会議の結論に大幅な変更があるという可能性は極めて少ないであろうと考えまして、次回この閣僚会議の資料について説明いただき、ご議論を賜るという仕切りにさせていただいたところでございます。

大変いろいろ当初の予定よりも大幅に延び延びになったということは、逆に言えば議論の質がそれだけ深まったとも言えようかと思っておりますので、最後の出口に向けてご議論を頂ければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

(プレス退室)

○本田座長 それでは、厚生労働省、社会保険庁から資料のご説明を頂きたいと思っております。

○石井社会保険庁運営部長 社会保険庁の運営部長でございます。それでは、資料1をご覧いただきたいと思っております。まず、年金記録問題と日本年金機構、これについてご説明申し上げます。

現在年金記録問題につきましては、私ども昨年7月5日に政府与党で取りまとめられた方針に基づいて着実に取組を進めてございます。今後の基本的なスタンスでございますけれども、簡単にこのペーパーに沿った説明に入る前に申し上げておきますと、年金記録問題に対する取組の中核的なものは、ねんきん特別便、これをお送りして確認していただき、そして確実に回答いただく、ということだと思っております。これは、今年の3月までにコンピュータ上の突合をいたしまして、その結びつく可能性がある記録が出てきた方々に対して、約1,000万通でございますけれども、ねんきん特別便をお送りしていると。更に引き続き、4月から今年の10月末まででございますけれども、9,500万人の方々に対して

全員にねんきん特別便ということでその送付を続けてございまして、4月、5月で3,400万人の受給者の方々に送付を終えたところでございます。

そこで、平成20年度におきます、私どものこれについてのスタンスでございますけれども、まず受給者の方々につきましては、ご送付申し上げたねんきん特別便について回答をできるだけ全員から頂戴するように集中的な取組を平成20年度においてすると、こういう考えでございます。

また、加入者の皆さんでございますが、こちらざっと7,000万人ということになるわけでございますけれども、この方々に対しましても、若い世代がいらっしゃるわけでございますけれども、できるだけ多くの方からその回答を頂く、ということ平成20年度に最大限努力いたしまして、平成21年度から始まりますねんきん定期便、この取組につなげていきたいと思っております。

それから、そのような取組と並行いたしまして、未解明の記録というのが2,000万件ほど3月時点でございますけれども、これについても様々な方法を講じまして、集中的にその解明を進めまして、これも平成20年度内にできる限りの取組を図っていききたい、と考えております。

今申し上げた2つのねんきん特別便と解明作業、これが5,000万件の未統合記録に関する取組の主軸ということでございます。

もう1つございますのが、現在社会保険オンラインシステムの中に入っております3億件のデータでございますけれども、この元になっている資料、私ども紙台帳と呼んでおります。その半分以上はマイクロフィルム化されておりますけれども、8億5,000万件、概数でございますけれども、存在してございまして、これとオンラインの入力データとの突合をやる、というのがもう1つのミッションになってございます。これをきちんとやる上でいろいろな取組を進めなければいけない、と思っております。今朝ほど開催されました関係閣僚会議におきましても、具体的な作業方針の報告をさせていただいております。詳しくは30日にその説明をさせていただきますけれども、それを踏まえた説明をさせていただきます。

そこで、お手元の資料でございますけれども、1の(1)の日本年金機構における年金記録問題への対応でございますが、今申し上げたように、できる限りのことをまずはこの平成20年度中にやる、ということでございまして、そういうことで日本年金機構の設置までの間、社会保険庁において着実に年金記録問題への対応を進めることといたします。その結果、日本年金機構におきましては、①から④に記載されておりますような業務を実施することになると私ども考えております。

1つは、「ねんきん定期便」あるいは年金相談によります年金記録の確認に関する業務。それから、各種の解明作業を行いましても本人特定が困難な記録についての管理などに関する業務。それから、コンピュータ記録と紙台帳との突合せに関する業務。そして並行して総務省の方において執り行われております年金記録確認第三者委員会における調査業務、

これらがなお引き続き日本年金機構において執り行われる業務、と考えてございます。

その年金記録の管理・運営でございますけれども、これは国が責任をもって遂行する。そして、年金記録そのものは、具体的な事務処理を執り行う日本年金機構にすべてこれを確実に継承する、ということかと思っております。

そして、日本年金機構におきましては、年金記録に関する事務処理につきまして責任を持って取り組み、人員体制につきましては既存の人員の他に、どのくらいの規模のものが業務量として、なお存在し得るのかということでございますけれども、それに応じて暫定的・機動的に有期雇用、派遣、外部委託などで対応する、このようなことになるのではないかと考えております。

次に、日本年金機構において年金記録を正確・確実に管理するための体制の構築でございますが、ここにごございますように、こうした問題が発生した組織上の要因といたしましては、やはりガバナンスの欠如があったことは紛れもない事実でございますので、その年金記録を正確・確実に管理するためにガバナンスを強化して、適切な体制を構築すると。

具体的には、こちらの年金業務・組織再生会議でのご議論、それから民間における様々な取組、そういったものも踏まえさせていただきまして、組織構造、人材、業務管理、監査など、具体的な在り方についての検討を進めさせていただきたい、ということでございます。

また、国における対応といたしましては、厚生労働省年金局に年金事業管理組織というものが設けられることを想定してございますけれども、日本年金機構に対する管理・監督を適切に実施することはもとより、厚生労働省は日本年金機構に対する必要な支援を行う、ということでございます。

次のページでございます。システム刷新のスケジュールでございます。まず、これまでの経過でございますけれども、社会保険オンラインシステムの刷新につきましては、社会保険業務の業務・システム最適化計画に基づきまして、昨年3月までに基本設計を進めたところでございます。そして、当初は引き続き詳細設計の工程に入る予定でございましたけれども、ちょうどそのタイミングで「日本年金機構法案」が国会において審議中ということであったために、この成立を待って、その後の工程を進めるということにしたわけでございます。

一方、この間でございますけれども、年金記録問題の解決というものが大きな課題となりました。そして、総務省におきまして「年金記録問題検証委員会」という組織が立ち上げられまして、様々な調査の結果、昨年10月でございますけれども、この年金記録問題検証委員会から報告書が発表されました。ここにおいて、現行システムの機能に係る検証結果を今後の設計あるいは開発、運用に反映すべきこと、業務のプロセスを見直すべきこと、そういった指摘を頂戴しているわけでございます。

更にこの指摘を具体的なものとするために、昨年12月でございますけれども、内閣官房にございます電子政府評価委員会の下に、この社会保険庁における刷新に向けた取組、こ

れに年金記録問題検証委員会報告の指摘がきちんと反映されたものになっているかどうかということ点を点検・評価するという点で、第三者的、専門的な見地からの組織として社会保険オンラインシステム最適化評価ワーキンググループという組織が設置されております。以来私どもこの組織と連絡を取らせていただきながら、いろいろ指導も仰ぎつつ、点検・評価を受けさせていただいているという状況でございます。

今後の取組でございますけれども、今申し上げましたようなご指摘、それからこの年金業務・組織再生会議の最終整理、そうしたものを踏まえさせていただきまして、引き続き業務の細部の検討などを進めた上で、基本設計の修正などを行って、円滑な形で詳細設計以降の工程を進めていきたい、と思っております。

具体的には、これまで進めてまいりました業務・システムの刷新の大枠そのものは大きく変動するということはないのではないかと考えてございますけれども、いろいろご指摘を頂きました点を反映させることに伴う業務フローの見直しなど、このご議論を踏まえた事項も含めて適切にシステム開発に反映させるべき、と思っております。

そのようなことで、この基本設計は終わっているわけでございますけれども、その後詳細設計に入る前に、基本設計が十分かどうかといういわば補完の過程というものを設ける必要があると考えております。

そのようなことから、開発スケジュール、それから刷新システムの稼働時期については、当初と比べまして後ろの方にずれ込むことになるわけでございますけれども、この点は引き続き社会保険オンラインシステム最適化評価ワーキンググループあるいは電子政府評価委員会の方といろいろと連絡を取りながら、今後固めていきたいと思っております。

簡単でございますが、以上でございます。

○宮島厚生労働省大臣官房総括審議官 それでは、引き続きまして、資料2でございます。服務違反調査、いわゆるヤミ専従についての今後の取組という紙でございます。

まず、これは前にもお話ししてありますが、調査体制の整備でございます。経緯で言いますと、4月30日に社会保険庁より調査報告書を提出いたしました。調査に不備があると。今後の調査の取扱い、対応について申出を頂いた、ということ踏まえまして、厚生労働大臣の下に、検察官の経験者、弁護士などの専門家数名による特別調査体制を設け、無許可専従及び勤務時間内組合活動について、更なる調査を行うこととしております。

人選は現在大臣とも相談をして検討中でございます。早急に体制を整備して、この事務、庶務は大臣官房の人事課でやる予定をしております。

次に、調査などの内容でございますが、まず(1)といたしまして、これまで社会保険庁が行った調査の検証ということが1つの課題です。

(2)で、全職員調査の実施ということで、まず社会保険庁の全職員、一定のOBを含めて調査対象にする。

次に、②としまして、調査票に署名・捺印し密封して委員会に提出してもらうというこ

とで、情報提供者の保護のために、職員から送付された回答は、厚生労働省や社会保険庁の正規職員は開封しない、という扱いを考えております。

それから、誤解が生じないよう、「ながら条例」の適用はないことを明示する。

それから、証言以外の物証の提供がある場合には、調査期間は限定しない。

それから、サービス違反行為を呼びかけるビラなどの文書の収集を行うことを考えております。

(3) のところですが、全職員調査の結果とか、社会保険庁法令違反通報窓口に寄せられた情報を基にした詳細調査を行うことにしております。これは文書調査、面接調査の両方でございます。

その次に3. その他のところでございますが、調査については日本年金機構の職員採用審査に影響がありますので、速やかな実施を考えております。

また、設立委員会ができれば、次のことについてはそちらの方で判断していただきたい、と考えております。

1つは、日本年金機構採用の内定後に懲戒処分となる違反行為が明らかとなった場合、内定取消しなどの対応を行うこと。

次に、日本年金機構採用時に、過去にサービス違反行為を行っていない旨を宣誓させる、ということです。したがって、虚偽の宣誓を行ったことが採用後に明らかになった場合には、労働契約を解除することがある旨の確認の書面を取り交わし、採用後に懲戒処分に相当するサービス違反行為が明らかになった場合は、解雇などの対応ができるようにする、ということを設定委員会の方で考えていただきたいと思っております。

以上でございます。

○吉岡社会保険庁総務部長 続きます、同じ資料2でございます。前回、岩瀬委員からお尋ねなどございました、サービス違反調査における管理者調査の状況について整理をいたしましたので、ご説明を申し上げます。

まず3ページでございますが、当初の調査、これは昨年12月からサービス違反調査が始まったわけですが、当初調査における管理者調査でございます。

(1) の対象でございますが、調査対象者が管理者として在任した期間において、所属する職員が無許可専従をすることを認めた又は黙認した事実、この中には無許可専従が疑われながら確認・指導を行っていなかった場合も含まれます。以下同じでございます。こうした事実があるかどうかを調査したものでございます。調査対象者は具体的には以下のとおりでございますが、いずれもその調書には署名・捺印の上、提出をさせたものでございます。

本庁と地方組織に分けております。まず本庁の方ですが、社会保険庁本庁の総務課長、職員課長、平成12年3月以前はこれは職員厚生室長を対象にしております。又は各課の総括補佐の職にあった者及び現在同職にある者。2つ目は、社会保険業務センターの総務部長及び総務課長の職にあった者及び現在同職にある者。それから、社会保険大学の庶務

課長の職にあった者及び現在同職にある者でございます。

一方、地方組織47の社会保険事務局における管理者調査でございますが、社会保険事務局の事務局長、次長、東京、大阪におきましては総務部長、及び総務課長。平成12年3月以前の地方事務官時代におきましては都道府県の民生主管部保険課(部)長、国民年金課(部)長及び主幹の職にあった者及び現在同職にある者を対象にしております。

更に、第一線機関でございます社会保険事務所の所長、特定の業務分野を担当します業務次長を除いた次長、及び庶務課長、総務課長の職にあった者及び現在同職にある者でございます。

調査結果でございますが、これは既に4月30日の会議への報告にも盛り込んだところでございますが、調査対象管理者数、延べ人員で6,722名、回答票の提出者数、延べで6,462名、回答率96.1%でございました。

これらの回答票提出者のうち、所属する職員が無許可専従をすることを認めた又は黙認したと回答した管理者の数は以下の92名でございます。報告された無許可専従者の頭数は次の30人でございます。

まず、東京社会保険事務局でございますが、43人の管理者から17人の無許可専従者の報告がございました。同様に、大阪事務局におきましては40人の管理者から12人の無許可専従者の報告。京都社会保険事務局におきましては9人の管理者から1名の無許可専従者の報告がございました。

これが当初調査における管理者調査でございます。

次に4ページでございますが、今年の2月以降実施をいたしました行為者の管理者に対します追加調査についてご説明申し上げます。東京及び大阪の管理者に対しまして追加調査を行い、無許可専従の態様などについて管理者に確認をいたしました。その結果は次のとおりでございます。これも1の調査と同様、各調書には署名・捺印の上、提出させたものでございます。この4ページの内容も4月30日の再生会議に同様の報告をしておりますが、改めてご説明申し上げます。

まず(1)の東京社会保険事務局でございます。①で社会保険事務局に所属していた行為者、これはヤミ専従を実行した者でございます。その行為者につきまして、総務課長、これは平成12年3月以前は東京都の社会保険管理部の管理課主幹が相当いたします。その職にあった者4名に確認いたしました結果、「法律違反との認識はあったが、従来からの慣行で行われてきた」ものであり「改善することができなかった」などの回答がございました。

次に②でございます。社会保険事務所に所属していたヤミ専従の行為者につきまして、事務所長、業務次長を除く事務所次長及び庶務課長の職にあった者、計80名に確認いたしました結果は、職員団体の役員になると給与を受けながらの「専従になるとの従来からの慣行に従ったものであり、法律違反との認識はなかった」などの回答がございました。

次に(2)の大阪社会保険事務局でございます。同様に①で社会保険事務局に所属して

いた行為者につきまして、総務課長の職にあった者4名に確認しました結果、「法律違反であるという認識はあった」が「従来からの慣行で行われてきた」ものであり「黙認せざるを得なかった」などの回答がございました。また、無許可専従期間中における行為者につきましては「主に職員団体の業務を行っていたが、職員としての本来の職務も行っていた」などの回答がございました。

同様に、大阪の社会保険事務所に所属しましたヤミ専従行為者について、事務所長、業務次長を除く事務所次長及び庶務課長の職にあった者、計73名に確認いたしました結果は、「法律違反であるという認識はあった」が「従来からの慣行で行われてきた」ものであり「黙認せざるを得なかった」などの回答がございました。また、無許可専従期間中における行為者の態様につきましては「主に職員団体の業務を行っていたが、職員としての本来の職務も行っていた」などの回答がございました。

これが今年の2月以降実施いたしました追加調査でございます。

更に5ページでございますが、3番目、これは5月以降現在に至り実施しております、行為者の管理者などに関する関与の状況に係る詳細調査ということで、現在東京、大阪及び京都の各社会保険事務局において判明いたしました無許可専従に関して、それぞれの管理者などに対し、無許可専従行為への関与の有無、関与の方法などを確認するために詳細調査を行っているところでございます。

具体的には、例えば勤務時間を管理する職員に対しまして、勤務時間報告書の作成は自ら行い押印していたかどうかなどについて確認するなど、処分対象者の範囲と程度を確定するために、それぞれの管理者のヤミ専従行為への関与の度合いなどについて調査を行っているところでございます。これにつきましても、同様に署名・捺印の上、提出をさせることとしております。

また、懲戒処分の範囲及び量定などにつきましては、これらの調査結果を踏まえ、人事院とも相談協議しながら検討を進めることとしております。

具体的な調査対象数ということでそれぞれ整理したものがございます。説明は割愛をさせていただきます。

以上でございます。

○本田座長 それでは、ただ今の厚生労働省並びに社会保険庁からの説明に対しまして、ご意見なり質問がありましたらお願いいたします。

○岩瀬委員 ヒアリング資料の2の1ページ目、服務違反調査についてお聞きしたいのですが、2の調査等の内容の中の(2)の④の中に、証言以外の物証の提供がある場合は調査期間を限定しない、とあります。既にこの再生会議でも議論になっており、資料を委員の先生たちにはお見せしてはいますけれども、自治労国費評議会10年史ですか、25年前に出た資料があります。それには全国の社会保険事務局、事務所で今から読んで違反行為があったと思われる記述があるわけです。ということは、25年は最低さかのぼって調査をする、という理解でよろしいのでしょうか。

○吉岡社会保険庁総務部長 25年前のしかるべき出版物に書いてある事実というものにつきましては、この(2)の④に相当する可能性がございます。ただ、これにつきましては、どういう形で記述されているかということにもよりますけれども、ご指摘のようにそういう出版物に書かれている事実につきましても、それが確たる事実の証明ということになり得るものであれば調査対象にしたいと、このように考えております。

○岩瀬委員 確たる事実の証明というのは誰が認定するのですか。

○吉岡社会保険庁総務部長 これにつきましては、前回も申し上げましたけれども、近くこの問題についての再調査などを行うべく、弁護士などの専門家を集める予定にしております。その中でもご判断いただき、資料をご判断いただいで決めてまいりたいと、このように考えております。

○岩瀬委員 すみません、もう1点お聞きしたいのですが、この同じところの(2)の②の調査票に署名・捺印し密封して委員会に提出する、とあります。調査票の中にいろいろな文書などがあれば同封する、というような記述を書きただけのか、ただだけなのか、そういうことはあまり考えていらっしゃらないのかということをお聞きできますか。

○吉岡社会保険庁総務部長 証言だけではなくて物証を併せて求めるということにつきましても、新しい調査体制の中でよく検討した上で進めていきたいと考えております。

○岩瀬委員 分かりました。

○本田座長 野村委員。

○野村委員 先ほど運営部長からご説明いただいた社会保険庁のヒアリング資料1に関してでございます。冒頭、この資料の前にもいろいろと年金記録問題への今後の道筋についてのご説明を頂きまして、我々の方の議論との接点ということでは、その年金記録問題に今突出した業務量が存在しているわけでありましてけれども、それを考慮せずに今、日本年金機構の人員というものを我々の方は計算しています。それが万が一、業務が依然として残った場合には、適宜臨機応変に対応するというご説明を頂いているかと思うのですが、できれば、先ほどご説明がありましたように、ねんきん特別便を中心とした国民の記録確認というこの施策を最大限実施していただき、もう地を這う思いで、1件1件お尋ねいただくぐらいの意気込みで実施していただき、日本年金機構が発足したときには、そういった特別な陣容を要求することなく、正常の業務の中で対応ができるような努力を是非来年の12月までの間に必死に取り組んでいただきたい、と思います。

そうすることが、私どもが設計しているものに特に変更なく移行することを意味することになると思いますので。そういう意味では、先ほどご説明がありましたように、受給者については今年度中に全員を目指して最大限の努力を図られるということですし、被保険者につきましては若い方もおられるので全員とまでは言わないにしても、その年金相談の業務量が日本年金機構発足時には平常的な業務の中で処理できるような形になるまで、是非とも来年の12月まで必死にお取り組みいただきたい、ということをお願い申し上げたいと思います。

○石井社会保険庁運営部長 ありがとうございます。先ほど申し上げました平成20年度における未回答対策、それからその確認のための様々な取組、これは今ご指摘いただいたようなご趣旨、当然だと思っております。しっかりやっていきたいと思っております。

○渡辺行政改革担当大臣 資料1の2ページのシステム刷新のスケジュールですが。これは当初のスケジュールから何年ぐらい遅れたのでしょうか。そして、刷新が完成する、新しいシステムが稼動するのはいつになるのでしょうか。

○石井社会保険庁運営部長 お答え申し上げます。当初のシステム刷新の完了を受けての稼動の予定時期は平成23年1月でございます。しかしながら、大変恐縮でございますけれども、当初の計画に照らしますと、現時点において、まだ詳細設計の工程に入っていないことから、この点で1年ほどの遅れが現時点において生じてございます。

更に先ほど申し上げましたように、基本設計について、補完の作業をしたいと思っております。補完工程というものが入りますものですから、その部分プラスアルファということで加わるということでございます。

今後の取組、できるだけ効率的にやりたいと思っておりますけれども、現時点における見通しとしては、専門的なご議論もまだ頂かなければいけないのですが、2年程度ずれ込むような形になる可能性があるのではないかと現時点では思っております。

○渡辺行政改革担当大臣 2年ずれ込んで、結局新システム稼動はいつになるのですか。

○石井社会保険庁運営部長 新システムの稼動そのものの時期が2年程度遅れる可能性があるのではないかと。したがって、平成25年の年初、その辺りが稼動の時期になるのかなと。ただ、そこは幅があると思っております。平成25年の年初あるいは春ぐらいいかけて、その間のどこかにおいて稼動の時期というのは来るのではないかと見てございます。そのところはもう少し専門家のいろいろなご意見も頂戴しながら見極めていきたいと思っております。

○渡辺行政改革担当大臣 そうすると、今のレガシーがあと5年間続くということですか。

○石井社会保険庁運営部長 レガシーの構成については、大臣ご存じのように、いわゆる記録管理システムの部分と年金給付に関するシステムの部分とございますけれども、現在刷新を行うということで対象にしているのは、記録管理の部分でございます。この部分の要するに稼動がずれ込むということでございます。

○渡辺行政改革担当大臣 給付の方は。

石井社会保険庁運営部長 年金給付につきましては、再生会議の委員もおやりになっておられます大山先生の方から早急に、どのような形でその年金給付システムについて取り組むのか、検討に入るべきである、というお話を頂戴してございます。

具体的に年金給付のシステムについての見直しをどうするかについての具体的な絵姿というのはまだできておりません。今後の課題ということになっているわけでございます。

○岩瀬委員 先ほどのところで追加でお聞きします。証言以外の物証がある場合は調査期間を限定しない、と書かれていることについて、その証言以外の物証というものが出てく

れば、自動的に調査期間を広げて、その中で調査をして、そしてその調査であがってきた事実を見るのか。それともあがってきた文書が確たる事実だと判断しないと調査期間も広げないのか。その辺はどちらなのですか。

○吉岡社会保険庁総務部長 前にもご説明しましたように、既に昨年12月以降実施をした調査につきましては、再生会議から不備があるとご指摘を頂戴しております。そのうちの1つ、ヤミ専従行為を黙認といいますか、事情を知り得た人事系統の管理者を中心に調査をしたという点が、結果的には調査の範囲が狭かった、ということでございます。そこで、今回改めて再調査する場合には、そこを横に広げて、これは調査方法についてはまた専門家ともよくご相談しますけれども、そういうことを考えていきたいと思っております。

また、今ご指摘の、元々10年という形で調査いたしましたのは、このヤミ専従に係ります給与あるいは出勤簿などの保存期間から見て、なかなか10年以上前のものは証拠として集めにくい、また人の記憶もなかなか10年以前にさかのぼるとはっきりしたものは得られないということで再生会議ともご相談の上、10年にしたわけです。ただ、岩瀬委員が前回からおっしゃっているように、明らかに例えば確定日付の入ったようないろいろな文書があれば、それは必ずしも証言によらなくても物的な証拠になり得る、ということでございますので、そこはまずそういうものを見た上で、10年にこだわらず調査するというのを考えております。

○本田座長 服務違反調査につきましては是非不信がないようにやっていただきたいと思っております。この再生会議との関係で申し上げますと、採用に当たって、具体的に人を採用するのにどういう基準を作るか、ということでありますから、そういう意味ではやはり公正、公平にやる。その前提としてはかなり人権的な問題も含めてちゃんとやってもらわないといけない。

そういう意味で何回か議論してきましたけれども、今回厚生労働省の方でちゃんとやると、社会保険庁も当然やるということでございますので、その調査についてはしっかりとしたものをしていただきたいと思っております。検証委員会でもいろいろと指摘され、また再生会議でもお願いしているわけですから、場合によっては平成21年12月まで続く監視委員会ですっきりと見ていただく。そちらの方のお仕事ではないかという感じもします。これはまさに採用のときの公平、公正というものを実現するために必要なことですので、よろしくお願いしておきたいと思っております。

それともう1点、大臣の方からお触れになりましたシステムの問題ですが、いろいろな事情で延びているかもしれませんが、やはりこういう問題というのは100%確実なものがない、というものだと思います。そういう中で、やはりタイムスケジュールを作って、ステアリングコミッティを作って、ちゃんとできるだけ効率的に、この問題にかなりの要員などが関係してくるわけですから、是非ともちゃんとやっていただきたい。いろいろな雑音などあるかもしれませんが、システム刷新に向けてできるだけ早く手をつけて、是非早期に実現する努力をしていただきたいと思っております。

あとご意見ございませんか。

それでは、時間の関係もございますので、厚生労働省、社会保険庁の方々にはこれよりご退室いただいて結構でございます。

本日はありがとうございました。

(厚生労働省、社会保険庁退室)

○本田座長 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まして、最終整理の案を用意させていただきました。これに基づきまして委員の間で意見交換を行いたいと思います。

まず、事務局から最終整理案を読み上げていただきたいと思います。

○越尾補佐 それでは、お手元の資料3をご覧ください。読み上げさせていただきますが、20分程度かかるかと思いますが、よろしくお願いいたします。

#### 日本年金機構の当面の業務運営に関する基本の方針について（最終整理）（案）

はじめに

当会議は、日本年金機構法（以下「機構法」という。）に基づき、日本年金機構（以下「機構」という。）の①外部委託の推進についての基本的な事項及び②職員の採用についての基本的な事項に関する意見を整理することを任務として、昨年8月に発足した。これ以来、社会保険庁、厚生労働省及び外部有識者からのヒアリングなども行いつつ、〇〇回にわたり精力的に議論を重ねてきた。

昨年10月には、②についての中間整理（以下「10月中間整理」という。）、同年12月には①についての中間整理（以下「12月中間整理」という。）を取りまとめた。また、昨年12月末から本年2月末までの間には、これらの中間整理に関し、国民の皆さまからの意見・情報募集を行い、合計131件のご意見などを寄せていただき、議論の参考とした。ご協力いただいた国民の皆さまにはこの場を借りて感謝を申し上げたい。

公的年金制度は、国民生活にとって極めて重要なものであり、社会保険庁を廃止し、厚生労働大臣から事務の委託・委任を受けて公的年金事業の運営の中核を担う機構の役割・使命は極めて重大である。そして、新たに設立される機構が、国民から「信頼」される組織として再生できるかどうかは、機構で働く職員の意欲や使命感にかかっている。

当会議では、公的年金制度に対する国民の信頼回復が急務であることを十分に念頭に置きつつ、こうした基本認識に立って、機構の業務の外部委託の推進、職員の採用についての基本的考え方、さらに、これらに密接に関連する機構の組織体制などについても幅広く検討を行った。今般、この結果について、「最終整理」として取りまとめ、公表するものである。

機構に求められる組織体制

### ○組織づくりの理念

・機構法第2条においては、機構の基本理念として、国民の信頼確保、国民の意見の反映、サービスの質の向上、業務運営の効率化、公正性及び透明性の確保が掲げられており、これらを組織づくりの基本的な視点とすることは当然である。とりわけ、業務が正確に遂行されることが、国民にとって最大の関心事であり、何にもまして重要なことである。

### ○組織ガバナンスの確立

・年金記録問題検証委員会報告書（以下「検証委報告書」という。）では、「社会保険庁は、三層構造に伴う問題、職員団体の問題、地方事務官制度に係る問題等の結果、組織としてのガバナンスが決定的に欠如していた」と指摘されている。国民の信頼を確保するためには、これまでの反省の上に立って、組織ガバナンスやITガバナンスの欠如、コンプライアンス（法令遵守）意識や業務を正確に遂行するという意識の不十分さなどの組織構造や組織体質と関わる問題を一掃するために必要な組織改革を断行しなければならない。

・組織改革を断行するためには、組織のトップの強いリーダーシップと職員の意識改革が最も重要である。機構の理事長は国民本位のサービスを提供するために何をすべきか、そのために必要な内部統制をどう構築するのかを職員に明らかにすることが必要である。これに応える機構の職員一人ひとりも、単に上からの指示だから、という受動的な取組ではなく、組織内のコミュニケーションを深め、自ら変わる、組織や業務を変えるという改革意識を高め、自ら機構をつくり上げていくという意識で取り組むことが必要である。

### （内部統制の仕組みの構築）

・機構における内部統制の構築に当たっては、事件、事故、事務処理誤りなどの業務上のリスクを未然に防ぎ、仮に発生した場合にも迅速に対応し、再発を防ぐ体制づくりが国民の信頼回復の上で急務である。現在、民間企業では、金融商品取引法、会社法に基づき、内部統制の構築に積極的に取り組んでいる。機構は、こうした民間企業の取組を十分研究し、国民の厳しい視線が向けられていることを認識した上で、厳格な内部統制の仕組みを構築する必要がある。

・このため、社会保険庁においては、機構設立に向け、業務におけるリスクアセスメント調査とその結果を踏まえた業務処理マニュアルの整備などに優先的に取り組むべきである。

・また、機構においては、業務の有効性・効率性と法令等の遵守に重点を置くべきである。このため、引き続きリスクアセスメント調査、業務処理マニュアルの整備を進めることや、内部統制を推進する組織体制を整備するなど、内部統制の強化に早急に取り

り組むことが必要である。

#### (監査体制及びコンプライアンス体制の整備)

・これらの内部統制が組織の末端まで徹底され、有効に機能しているかを検証する上で、内部監査機能の充実が重要である。理事長に直結した内部監査部門を設け、外部専門家の知見の活用なども図りつつ、抜き打ち監査や重点監査の実施など効果的な内部監査を行うことを通じて、機構自らがP D C Aサイクルの中で不断の改善努力を続けていくことが必要である。また、機構法に定められた会計監査人による会計監査のみならず、業務についても外部監査を活用することが必要である。

・また、機構の業務におけるシステムの重要性にかんがみ、システム改修時などの適切なタイミングで外部専門家のシステム監査を受け、システムの有効性や安全性を確認していくことも必要である。

・さらに、機構法においては、厚生労働省が機構に対し必要な検査を行うことができることとされている。もとより、厚生労働省において、機構を適切に監督することが必要であるが、検査の客観性・妥当性を高めるため、厚生労働省以外の第三者が機構を検査する仕組みについて、今後、法改正も含めた検討を行うべきである。

・コンプライアンス体制の整備については、社会保険庁において、今年度から内外からの通報を受け付ける外部弁護士による外部通報窓口を設けた。機構においても、内部統制の仕組みの構築の一環として、不正の監視や未然防止のため、外部通報窓口を設けることが必要である。また、コンプライアンス体制の整備に当たっては、単に法令遵守というだけではなく、国民や機構の職員の声に率直に耳を傾け、サービスの向上、国民の信頼確保につなげていくという姿勢が重要である。

こうした点を踏まえて、機構にコンプライアンス・リスク管理担当部門を置き、内部監査部門とも連携してガバナンスを確保していくことが必要である。

#### (ITガバナンスの構築を含むIT体制の確立)

・公的年金業務は、システムへの依存度や活用度が高い一方で、社会保険庁にはITガバナンスが欠如しており、ITガバナンスの構築を含むIT体制の確立は、新しい機構づくりにおける最重要課題の一つである。

・今後、システム開発については、法律上、厚生労働大臣が記録の保有主体とされていることとの関係で、厚生労働大臣が最終的な責任を負う仕組みとされているが、実際にシステムを使用して業務運営を行うのは機構である。

・このような制度的枠組みの下で、厚生労働省と機構の権限・責任関係が不明確となることのないよう、厚生労働省と機構の効果的・効率的な役割分担に基づく体制を構築することが必要である。

・具体的には、システム開発・管理・運用の一連の実務については、システムを用いて

公的年金業務の実務を担う機構が一貫して責任を果たせるよう、できる限り機構に必要な権限の責任及び人材を集中させるとともに、権限及び責任の内容を明確化することが必要である。

・他方、厚生労働省は、公的年金制度の管理運営責任を果たすため、必要最小限にして効果的な関与を行うこととし、これに見合う体制の下、基本的な枠組みの提示やポイントを絞ったチェックなどを行うことにより、国民に対する責任を全うしていくべきである。また、公的年金の制度改正に伴うシステム開発を円滑に行うため、制度を企画立案する厚生労働省が制度の適用関係について解釈を明確にするなど、システム設計上の要件定義を明確にするとともに、十分な開発期間をとることが求められる。

・ただし、現下の年金記録問題など、重大な問題の発生に伴うシステム上の対応が求められるような場合には、システム開発に伴う責任を機構のみに負わせることは適当ではない。厚生労働省においても、システム開発に係る結果責任を負うべきである。

・こうした役割分担の下で、従来、システム開発が開発業者任せとなっていた反省を踏まえ、機構には、CIO（システム担当理事）やPJMO（本部のシステム部門）を置き、これらが実質的に機能するための人材を確保・育成することが極めて重要である。とりわけ、公的年金業務において、システムは重要な位置を占めることから、機構のCIOの役割は重大である。

このため、機構のCIOは単にシステムに精通しているだけではなく、業務にも通じた総合的見地からシステムの導入や選択についての的確な判断を下せる者でなければならない。

また、こうした人材の確保・育成のため、非公務員化のメリットを活かし、必要な給与体系の構築や中途採用の積極的な推進なども考えていく必要がある。

#### ○本部、ブロック本部、年金事務所等のあり方

・本部の管理部門や企画部門については、機構の発足当初においては、内部統制の仕組みの構築などのため、一定人員数の確保が必要であるとしても、組織運営の安定化に伴い、段階的にスリム化を図っていくことが必要である。

・地域ブロック単位のブロック本部については、三層構造問題の解決、本部によるガバナンスの強化を図るワンステップとして、当面、設置するとしても、その組織体制はできる限りスリムな必要最小限のものとする必要がある。

・また、年金事務所への必要な権限委譲を進めることなどを通じて、ブロック本部そのものの必要性を含めた見直しについて、機構の理事長の判断によって適時適切な検討が加えられるべきである。

・さらに、広域ブロック単位の設置することとされている集約事務センター、全国3カ所への集約化が進められているコールセンターについても、同様である。

・年金事務所についても、今後の環境変化によって年金事務所に求められる機能が変化

していくことを踏まえつつ、お客様の利便性など国民サービスの水準の確保、年金事務所間の業務量格差の是正といった観点から、今後、年金事務所の適正配置のあり方について検討を加えることが必要である。

#### ○固定的な三層構造を一掃するための人材登用の仕組み

##### (固定的な三層構造の一掃)

・社会保険庁のいわゆる「三層構造問題」、すなわち社会保険庁の幹部として短期間在籍する厚生労働本省採用のキャリア職員、本庁採用のいわゆるノンキャリア職員、かつて「地方事務官」として都道府県単位で採用された職員が一体性を欠いたまま存在するという構造は、組織を分断させ、組織ガバナンスの欠如の原因とも指摘されている。機構においては、この「三層構造問題」を一掃しなければならない。

・このため、本庁・地方庁別に採用を行い、採用区分によって人事異動が固定化される従来の仕組みは完全に廃止し、本部で一括採用を行うとともに、地方の幹部人事も本部で行うことが必要である。また、本部・地方組織間で全国異動を行い、管理業務と現場業務の経験を通じて幹部を養成することを基本的なキャリアパターンとして確立し、これを人事制度上のルールとすることが必要である。

・特に、年金事務所長の登用のあり方については、従来の社会保険事務所長の人事が原則として都道府県単位で閉鎖的に行われてきた結果、組織としての統制環境の欠如を招いた「三層構造問題」の反省に立って、抜本的に見直すことが必要である。

具体的には、年金事務所長は本部やブロック本部の将来の幹部候補が早い時期に経験するポストとして位置付け、従来の本庁出身・地方庁出身の区別にかかわらず、広域人事を前提に、資格審査を行った上で、優秀な若手・中堅からも選抜して登用することが必要である。こうした人事を行うことにより、現場の業務経験を本部やブロック本部の業務運営に活かせるようにすることが必要である。また、機構発足時には、外部からの人材登用についても積極的に行うべきである。

##### (厚生労働省との人事交流)

・機構と厚生労働省との人事交流のあり方については、年金制度を企画立案する厚生労働省と年金業務を担う機構との緊密な連携を確保する観点から、これを完全に排除することは必ずしも適当ではない。しかしながら、厚生労働省から役員や上級幹部を登用する場合には、腰掛け的なものとならないよう、機構での一定年数以上の業務経験を有することや、厚生労働省への復帰は行わない、いわゆる「ノーリターンルール」の適用を基本とするべきである。また、登用されるポストを固定的ないわゆる「指定席」とはせず、これらのポストに機構内部からの登用を積極的に進めることはもとより、厚生労働省以外の外部人材の登用を含め、適材を得ることが必要である。

・他方、若手職員の人事交流については、現場の第一線を担う年金事務所への出向を中

心とするなど実務経験を重視した交流のあり方を検討すべきである。

#### ○職員のモチベーションを高める人事・給与体系、人材育成

・人事・給与体系については、職員のモチベーションを高めることができるよう、これまでの公務員型の仕組みからの脱却を図ることが必要である。このため、年功序列を排した能力・実績本位の人材登用や給与体系の確立、人事評価に基づく賞与制度や昇給の査定幅の拡大など、成果を上げた職員を適正に処遇する必要がある。

・社会保険労務士資格の取得促進や、外部委託も活用しつつ、内部統制のノウハウやITスキルの向上などの研修体制の充実を図るなど、職員の専門性を向上させるための取組を積極的に進めることで、質の高い業務運営を実現することが必要である。

#### ○健全な労使関係の構築

・検証委報告書でも指摘されているように、また、当会議において、労使当事者双方からも認識が示されたとおり、「社会保険庁においては、職員団体は自らの待遇改善を目指すことのみにより偏り過ぎた運動を展開し、他方、社会保険庁の管理者側も職員団体ときちんと対峙せず、このような職員団体の姿勢を容認してきた結果、長年にわたり、国民の立場に立った業務運営が置き去りにされてきた」という極めて不適切な労使関係の下で業務が行われてきたと言わざるを得ない。

・機構においては、民間労働法制の下で労使自治により、就業規則やいわゆる36協定（労働基準法第36条に定める時間外労働、休日労働に関する労使間の取決め）などが作成又は締結されていくことになる。労使共に、過去の不適切な労使関係が国民の信頼を大きく損なってきたことの十分な反省の上に立って、国民本位のより良いサービスを提供することが労使共通の存立基盤であることを認識し、健全な労使関係の構築に努めるべきである。

#### ○国民サービスの向上・情報公開

・国民の信頼回復といった観点からは、国民サービスの向上や情報公開に向けた取組をより一層充実させることが必要である。

・このため、国民のニーズの的確な把握と、そのニーズが業務運営に直接反映される仕組みを確立することが必要である。具体的には、効果的で継続的な利用者ニーズ調査の実施や、被保険者、事業主、受給者などの意見を反映する仕組みとして設置が予定されている運営評議会について、理事長に対し報告を求め、改善意見を提出する権限を付与するなどその機能の充実を図ることが必要である。

・広報についても、国民にとって分かりやすく親切な情報提供を効果的に行うとともに、機構の業務目標や成果などについて、年次報告書その他により情報公開していくことが必要である。

## 業務の外部委託推進についての基本的考え方

### 1 外部委託推進の基本的考え方

○外部委託を進めるに当たっては、その前提として、まずは現行の業務の徹底した見直しを行い、システム化などを通じた合理化・効率化を図ることが不可欠である。

○その上で、外部委託を行うことによって、機構全体としての業務の効率化やコスト削減、国民サービスの向上に資する業務については、積極的に外部委託を行うべきである。

○また、「行政処分である」「権力性が高い業務である」などとして、一律に外部委託を不可とするのではなく、どのようにすれば課題解決が可能か、といったスタンスで検討を進め、効率化の推進、国民サービスの向上という視点に立って、最も望ましい業務のあり方を検討することが必要である。

○なお、外部委託を推進するに当たっては、業務の標準化を行うことが重要である。委託業者の創意工夫を妨げない範囲で業務フローの見直しを行い、標準化を図るべきである。

### 2 外部委託する業務の内容・範囲

○社会保険庁が2005年（平成17年）12月に策定した既存の「人員削減7カ年計画」（以下「7カ年計画」という。）において外部委託するとされた業務に加え、上記1に示した基本的考え方に基づき、当会議では、更なる外部委託の推進について検討を重ねた。この結果、既存の計画に盛り込まれた内容を含め、機構において外部委託を行うことが適当であると判断した業務は以下のとおりである。（以下※を付したものは、会議の検討により、追加して外部委託すべきとしたもの。）

#### ①各種届書、申請書などの処理業務（適用・徴収・給付）

・対面を必要としない各種届書、申請書などの処理業務については、事務処理の集約化を図るとともに、これらの業務のうち、郵送受付、入力、通知書などの印刷・交付、編綴、保管といった業務の外部委託を行う。

※また、届書、申請書などの審査業務については、裁定請求書など一部のものを除き、一次審査業務について、外部委託を行う。

※二次審査業務については、最終的に機構が責任を持つ観点から機構自らが行うとして

も、今後、業務の標準化などを通じて、できる限り必要人員数の縮小を図るべきである。特に、給付に係る裁定業務については、今後、年金給付システムの刷新により、必要人員数の縮小を図るべきである。

#### ②電話照会等対応業務（適用・徴収）

※現在、社会保険事務所で対応している事業所からの厚生年金・健康保険の適用関係などの電話照会への対応業務については、年金相談を行っているコールセンターに一元化し、外部委託を行う。

#### ③適用業務（①及び②部分を除く）

・厚生年金保険及び健康保険の未適用事業所の把握、加入勧奨業務の外部委託を行う。

#### ④徴収業務（①及び②部分を除く）

※国民年金保険料については、納付督促業務の外部委託を行うとともに、免除勧奨業務についても外部委託を行う。なお、免除勧奨業務の外部委託化に当たっては、所得情報の提供者である市町村の理解・協力を得つつ進めるとともに、委託先の選定に当たっては、個人情報管理能力を重要な判断基準とすることが必要である。

※厚生年金保険料については、督促状発送業務や新規滞納事業所に対する電話による納付督促業務の外部委託を行う。

#### ⑤相談業務

・コールセンターで行う年金電話相談業務、出張相談及びインターネットによる見込額試算の業務について、外部委託を行う。

※来訪による年金相談については、国民の声に直に接する重要な機会であることから、機構のコア業務の一つとして、機構自らが実施することも重要であるが、委託による相談業務と組み合わせることによって競争性を高め、国民サービスの向上に努めていくことが必要である。このため、まずは全国54カ所の年金相談センターにおける相談業務の外部委託を行い、委託業務の実績評価を踏まえ、更なる外部委託化の適否について検討することが必要である。

また、マニュアル化の徹底、年金給付システムの刷新や年金記録の整備の進展などによって、今後、相談業務そのものの縮小が見込まれる。これらの環境変化を踏まえ、今後、年金相談体制の抜本的な見直しを検討することが必要である。

#### ⑥バックオフィス業務

※バックオフィス業務（間接業務）については、徹底したシステム化と本部集約化を行った上で、旅費・諸手当認定、福利厚生、庁舎管理などの業務について、外部委託を

行う。

○なお、強制徴収業務については、現行の機構法及び厚生年金保険法などの関連法律上、外部委託することができないことから、仮に外部委託を可能とするためには、法律改正を要することとなる。外部委託の是非については、市場化テストの活用を含め、今後の検討課題として、政府において検討が加えられるべきである。

### 3 外部委託契約のあり方など外部委託推進に当たって留意すべき事項

○外部委託契約の締結に当たっては、契約の競争性や透明性の確保を図るため、一般競争入札を原則とした上で、業務品質の維持・向上が図られるような措置を講じることが必要である。

○このため、入札に当たっては、適切な業者選定ができるよう、委託する業務の内容に応じ、価格のみの競争ではなく、総合評価落札方式や企画競争を活用することが必要である。その際、提案依頼書（RFP（リクエストフォープロポーザル））を作成し、契約を希望する業者に明確に示すことが必要である。

○また、公正で適切な契約を担保するため、あらかじめチェックリストを整備し、事前審査を的確に行うとともに、監事や会計監査人による監査の中でも入札や契約の状況について、厳格なチェックを行うことが必要である。

○外部委託を行う際には、委託した業務の最終責任を負うのはあくまで機構であることにかんがみ、委託元となる機構が、業務を委託先に任せきりにすることなく、委託業者の業務内容を適正に管理、監視し、委託者としての管理責任を果たすことが必要である。

○具体的には、適切なリスク管理を可能とする外部委託管理体制を構築するため、金融機関などの取組を参考にしつつ、

- ①外部委託業務を統括的に管理する部門の設置、外部委託規程の策定など体制面を整備する。特にシステム関係については、開発業者に依存してきたこれまでの反省に立って、委託業者に対し、十分な管理、監視を行える人材や組織体制を確保する。
- ②委託業者との間でサービス品質に関する合意（SLA（サービスレベルアグリーメント））を締結する。また、求められたサービスレベルを上回った場合には成功報酬を支払うなど、業務の性格に応じ、業務実績・効果の向上につながるインセンティブが働くような契約の仕組みを導入する。
- ③委託業務の実施期間中は、委託業者に対し、質問票やチェックリストを送付して、

記入後に返送させる、定期的な報告を求める、立入検査を行うなど委託業務の実施状況についての確なモニタリング（監視）を実施する。また、これらを行う根拠を委託契約に明確に盛り込む。

- ④公的年金業務の運営においては、膨大な個人情報を取り扱うことが必要となる。機構法上、委託先に守秘義務が課せられているとはいえ、実態上も個人情報の適切な管理が徹底されるよう、個人情報管理のための必要な措置を講じることを契約上の義務として明確化する。具体的には扱う個人情報の内容によっては、委託業者が外部監査を受けることや、再委託を禁止する措置を講じる。

といった取組を行うことが必要である。

○また、委託した業務の状況を国民が知り得るよう、委託業務に関する情報は国民の求めに応じて適切に公開されることが重要である。

そのため、機構は、委託業者が委託業務の遂行上、組織的に用いるものとして作成又は取得した文書などを速やかに提出させる条項を契約に設け、委託業務に関する情報を的確に保有することで、委託先の情報にも独立行政法人等の情報の公開に関する法律が実質的に適用されることとすべきである。

○業者が業務を受託しやすくするため、初期投資を回収でき、かつ、業務ノウハウの蓄積も図ることができるよう、必要に応じ、業務の包括的委託、複数年契約などについても積極的に活用すべきである。

この際、契約から生じ得るリスクを十分認識し、適時的確なモニタリングを実施するとともに、契約解除に関する基準など必要な事項を外部委託規程や個々の委託契約上明確にしておくことが必要である。

○外部委託の手法には請負と派遣の二種類がある。機構の職員による指揮命令を行うことが必要と判断される業務については、派遣を選択すべきであるが、派遣については、派遣受入期間の制限など多くの制約があることに十分留意し、適切な手法を選択することが必要である。

○この他、業務効率化と業務品質の向上を図る観点から、電子申請の利用を促進するための取組を積極的かつ早急に推進することが必要である。電子申請の利用の促進により、各種届書類の受付やOCR（光学式文字読取装置）による読取り情報の確認・補正作業に関する委託業務の大幅な削減が見込まれ、コスト削減が可能となる。また、年金記録システムへの入力誤りなどの発生を防ぐことが可能になる。

このため、今後、電子申請を原則とするとの政府の方針の下、手続の簡素化や分かりやすく使いやすいシステムづくりなど具体的な電子申請推進のための措置を盛り込ん

だ行動計画を策定し、その実現に向けた取組を早急に進めることが必要である。

#### 職員採用についての基本的考え方

##### ○求められる職員像

- ・機構の職員には、国民本位のサービスを提供する、という意識、そして、公的年金という国民生活にとって極めて重要な制度の運営を担っているという高い使命感を持つことが強く求められる。
- ・機構に採用される職員は、公的年金業務を正確かつ効率的に遂行し、法令等の規律を遵守し、改革意欲と能力を持つ者のみとすることを大前提にすべきである。

##### ○厳正な採用審査

- ・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、同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（仮称）（以下「審査会」という。））の意見を聴いて採否の判断をすることとされているが、設立委員会の下に設けられる審査会の構成員や、その下で職員に対する面接を行う者は、全て民間出身者とする。
- ・職員の審査に当たっては、書類審査の結果を踏まえ、必要な範囲については、詳細な面接審査を行うべきである。

##### ○公的年金業務への信頼を損ねた職員の取扱い

- ・社会保険庁の職員からの採用に当たっては、法令違反を犯した者や、社会保険庁当局と職員団体との間で交わされたいわゆる「覚書」に象徴される業務改革に後ろ向きな者など、公的年金業務に対する国民の信頼を著しく損ねたような者が、漫然と機構の職員に採用されることがあってはならない。
- ・過去に懲戒処分や矯正措置などの処分を受けた者については、その処分を機構の職員としての採否を決定する際の重要な考慮要素とし、処分歴や処分の理由となった行為の性質、処分後の更生状況などをきめ細かく勘案した上で、採否を厳正に判断すべきである。
- ・特に、国民の公的年金業務に対する信頼回復の観点から、懲戒処分を受けた者は機構の正規職員には採用すべきでない。ただし、勤務成績が優秀、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、経験などから機構の構成及び運営上その職に不可欠な人材として、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り、審査会の個別の厳正な審査を経て、採用し得ることとすべきである。
- ・懲戒処分を受けた者について、有期雇用職員として採用することは可能であるが、この場合にあっても、採用基準を定め、審査会における公正かつ厳格な審査を経るべき

である。

- ・懲戒処分を受けた者のほか、これまで改革に後ろ向きな言動があった者についても、審査会において、改革意欲の有無や勤務実績・能力を厳正に審査し、採用の可否を慎重に判断すべきである。

- ・なお、10月中間整理を踏まえ、機構の職員の公平公正な採用を行う前提として当会議から社会保険庁に対して実施を要請した服務違反行為調査により、過去10年間にいわゆる「ヤミ専従」行為を行った職員やこのような行為に関わるなどした管理職員が相当数存在することなどが明らかとなった。このような国民の信頼を裏切る重大な行為に関わった者には、速やかに厳正な処分が行われなければならない。

- ・また、この調査には、様々不十分な点も見受けられる。調査結果の全てを否定するものではないが、遺憾なことと言わざるを得ない。今後、機構の職員採用の公平公正が損なわれることのないよう、社会保険庁及び厚生労働省においては、服務違反行為調査の再調査を徹底的に行うほか、法令違反など懲戒処分の対象となり得る行為が疑われる事案についても必要な調査を実施すべきである。また、これらの調査は、機構の職員の採用審査に確実に反映できるよう、速やかに実施するとともに、調査結果については公表すべきである。

- ・なお、採用内定後に懲戒処分の対象とすべき行為が明らかとなった場合には、内定を取り消すなどしかるべき対応がなされるべきである。また、採用後に同様の行為が明らかとなった場合においても解雇などの対応が可能となるよう、採用時に「過去に服務違反行為を行っていないことを誓約させるとともに、虚偽の誓約を行ったことが採用後に明らかとなった場合には、労働契約を解除することがある」旨を確認する書面を取り交わすなどの措置を講じるべきである。

#### ○人事評価

- ・社会保険庁の職員からの採否の決定に際しては、それまでの勤務実績、特に年金記録問題への対応や、業務改革への取組実績、意欲などを客観的に評価することが必要である。

- ・これらの勤務実績を評価する仕組みとして、社会保険庁においては、2007年度（平成19年度）から全職員を対象に新たな人事評価制度に基づく人事評価を実施している。しかし、この人事評価制度については、その客観性や妥当性に課題も見受けられることから、当会議において、10月中間整理において抜本的な改善の必要性を指摘し、社会保険庁において一定の見直しが図られたところである。

- ・しかしながら、社会保険庁の職員からの採否の決定に際しては、審査会は社会保険庁が実施している人事評価の結果がどの程度参考にできるか検証するとともに、最終的に自らの判断で職員の採否を審査することが必要である。

- ・また、人事評価制度は、機構の職員の意欲の向上や意識改革を徹底させる上で極めて

重要なものである。機構発足後においても、環境の変化などを踏まえながら、改善のための不断の見直しを行うとともに、その結果を人材育成にもきちんと活かしていくことが必要である。

#### ○外部人材の積極採用

- ・業務の円滑な移行のため、機構の業務に必要な知識や経験を有する社会保険庁の職員の活用は必要としても、機構がサービスの質の向上を図りつつ、効率的で公正、透明な業務運営を行える、国民から「信頼」される組織として再生するため、民間人はもとより、他省庁の職員も含め外部から優れた能力を有する人材を積極的に採用することが必要である。

- ・特に、経営管理や労務管理の強化、コンプライアンスをはじめとする組織ガバナンスやITガバナンスの強化、内部監査機能の強化、企業会計への対応など、社会保険庁職員からの採用だけでは得難い能力・経験を有する者については、外部から人材を得て、これらの人材をそれぞれの分野の中核として活用すべきである。

- ・また、上記のような特定の分野以外の一般業務に当たる職員についても、民間企業の経験等を有する者を積極的に採用することが必要である。

#### ○雇用形態

- ・年金記録システムの刷新が機構発足後に予定されているなど機構設立後に大幅な職員数の削減が見込まれる。また、年金給付システムの刷新や社会保障カード（仮称）の導入、更には公的年金制度そのもの見直しなど様々な環境変化によって、機構の必要職員数は大きく変動し得る。機構においては、こうした変化に的確かつ柔軟に対応できるよう、適切な雇用形態を組み合わせることが必要である。

- ・特に、機構設立後に必要な人員削減については、単に退職者の不補充のみで対応することとした場合は、機構の職員の年齢構成に歪みが生じることとなり、適切とは言えない。

- ・こうした観点から、現在、社会保険庁の常勤職員により担われている業務のうち、機構設立後に削減することが予定されている業務量におおむね相当する人員規模については、あらかじめ、機構の有期雇用職員として採用することが必要である。この場合、現在、社会保険庁の非常勤職員により担われている業務を行うため機構が採用する有期雇用職員との区別（職名による区分など）を明確にしておくことが必要である。

- ・社会保険庁の常勤職員を有期雇用化する機構の有期雇用職員の契約期間については、機構設立当初においては1年とし、契約更新時には、機構設立後の人員削減計画を踏まえた必要人員数の状況や当該職員の勤務実績などを踏まえ、労働基準法で定められている上限の期間である3年以内の範囲で適切な期間を設定すべきである。

- ・また、社会保険庁の職員から機構の職員として採用される者については、機構法上、

有期雇用職員として採用される場合であっても在職期間を通算する仕組みとなっているが、退職金の給付水準などについて正規職員と差異を設けるなど、そのあり方を検討すべきである。

・有期雇用職員として採用された機構の職員についても、その能力や実績に応じ、本人の希望により、雇用期間満了後に正規職員として採用される道が開かれるべきである。しかし、過去に懲戒処分を受けた者については、機構の有期雇用職員としての採用後、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行おうとするときは、機構において第三者による公正かつ厳格な採用審査を行うべきである。

・なお、機構は非公務員型の公法人として、民間労働法制が全面的に適用されることになる。このため、有期雇用職員であっても、契約期間の満了による雇止めが当然には認められず、更新の有無やその判断基準などの明確化が必要となるほか、機構には短時間労働者の通常の労働者への転換を促進する措置を講ずる等の義務が新たに課せられることになる。機構においては、これらの点にも十分留意しながら人事・労務管理を行うことが必要である。

#### 機構の必要人員数

○機構の必要人員数については、年金記録システムの刷新など、機構設立後に効率化が予定されている内容があることから、①機構の設立時点、②当会議として「具体的な」改革案として整理した改革が完了した時点の2つの時点について整理することとした。

○②の改革が完了した時点の整理に当たっては、現在進められている年金記録システムの刷新がいつ完了するのか、その時期が現時点では明確にはなっていないが、プロジェクトとしては具体化しており、今回の必要人員数の積算の前提とした。具体的には、年金記録システムの刷新が完了した3年後を改革が完了した時点として設定した。

○また、業務フロー見直しによる業務効率化に伴う人員削減の規模については、2005年（平成17年）に社会保険庁が策定した7カ年計画に盛り込まれた人員削減数を前提とした。

○他方、7カ年計画に盛り込まれた増員数のうち、平成21年度以降に予定されていた正規職員800人の増員の必要性・妥当性については、事業所調査の重点化を図ることによって、当初の予定から130人程度を減じた670人程度の増員にとどめることが適当である。

○また、既存の7カ年計画に盛り込まれた内容に加え、「Ⅲ 業務の外部委託推進につ

いての基本的考え方」において示した外部委託の方針に基づく更なる外部委託などにより、追加の人員削減を盛り込んだ。

○これらの結果、まず、①機構の設立時点の職員数は総数17,830人程度とし、うち10,880人程度を正規職員、6,950人程度を有期雇用職員とすることが適当である。（なお、上述のとおり、現在、社会保険庁の常勤職員により担われている業務のうち、機構設立後に削減することが予定されている業務量におおむね相当する人員数（1,400人程度）については、機構の有期雇用職員として整理した。）

○また、「IV 職員採用についての基本的考え方」の「○外部人材の積極採用」で述べた考え方に従い、機構の正規職員10,880人程度のうちおおむね1,000人程度については、外部から人材を採用することが適当である。

○②当会議として「具体的な」改革案として整理した改革が完了した時点の機構の人員数は総数14,470人程度とし、うち10,770人程度を正規職員、3,700人程度を有期雇用職員とすることが適当である。

○なお、現下のいわゆる年金記録問題への対応については、現在、その問題解決に向け、政府において鋭意取組が進められている。今回の最終整理で示した機構の必要人員数は、通常想定される業務をベースにしており、機構発足後において、年金記録問題への対応が必要かどうかを見通したわけではない。

年金記録問題への対応として、一定期間、一定程度の人員・体制がなお必要となる場合も、まずは既定の人員の枠内で最大限の工夫を行っていくべきである。それでも対応が困難である場合でも、できる限り、外部委託や有期雇用の活用などにより対応すべきである。また、いかなる場合でも、機構の他の業務に重大な支障が生じないように、厚生労働省が責任を持って適切な対応策を講ずるべきである。

○今回の最終整理で示した機構の必要人員数は、あくまで現時点においてある程度具体的に見通せるものについて整理したものであり、もとより将来にわたって固定化されるものではない。機構の理事長は、更なる業務フローの見直しによる効率化など、様々な環境変化を踏まえ、常に合理化・効率化の努力を行うべきであることを指摘しておきたい。

○また、更なる効率化など様々な環境変化を踏まえた将来の合理化によって、更に余剰人員が発生することがあることも念頭に、労使協議や就業規則のあり方などこれに対応するための具体的な対応策を早急に検討しておくべきである。

機構の発足に向けて

以上、外部委託の推進及び職員採用の基本的考え方を中心に、新たな機構に求められるべき諸点について整理した。政府においては、当会議の最終整理を最大限尊重して、当面の機構の業務運営に関する基本計画（以下「基本計画」という。）を策定されることを強く望む。

社会保険庁においては、機構が発足する2010年（平成22年）1月までの残された約1年半の準備が極めて重要であることを十分認識し、機構の円滑なスタートに向けて、自ら改革に向けた取組を着実に進めていかなければならない。特に、年金記録システムの刷新は、新たに発足する機構の業務運営にとって極めて重要な位置を占めるものであり、機構の必要人員数にも大きな影響を及ぼすことから、刷新計画を確実に推進することが必要である。

また、厚生労働省は、当会議において、年金記録問題をはじめ、公的年金制度に対する国民の信頼を大きく損なったことに関し、「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」にもかかわらず、そうした取組が不十分であった、ないしはなされてこなかった、との認識を明らかにし、反省の意を示したが、厚生労働省の責任は極めて重いと言わざるを得ない。厚生労働省は、真摯な反省の上に立って、機構発足に向けた社会保険庁の取組について、自らの責任を強く自覚して支援していくべきである。

また、機構発足後においては、機構の業務運営について、機構の理事長の主体性が最大限発揮され、その責任が十分に果たされるようにすべきである。その上で、厚生労働省は、国民に対する公的年金制度の管理運営責任をしっかりと果たせるよう、厚生労働省と機構の間で、常に問題意識を共有し、機構と一致協力して公的年金業務に対する国民の信頼回復に全力を挙げなければならない。

さらに、今後、厚生労働大臣により任命される機構の設立委員は、当会議の議論を踏まえ、政府が策定する基本計画に基づき、機構の職員の採用基準や労働条件を定めるなどの設立作業を進めていくことになる。設立委員の責任は極めて重大であり、設立委員においては、当会議における議論を十分に踏まえ、設立準備を進めていただきたい。

なお、本最終整理においては、法改正を必要とする検討事項についても、いくつかの指摘を行った。機構法においては、「法律の施行後3年を目途として、機構そのもののあり方を含め、公的年金事業の運営に関する全般的な検討を行い、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずる」ものとされており、当会議の指摘事項を含め、公的年金事業の運営組織がよりよいものとなるよう、幅広い検討がなされるべきである。

公的年金制度に対する国民の信頼を回復し、新たに設立される機構が国民の納得の得られる組織となることが最も重要である。このためには、これまでの諸問題に対する真摯な反省の上に立って、社会保険庁においては長官以下全職員が一丸となって改革に全力を挙げるべきことを、また、厚生労働省においてはその取組を全面的に支援すべきことを重ね

て強調しておきたい。

併せて、機構は国民生活にとって重大な役割・使命を担うべき存在であり、機構がその使命を十全に果たすためには、国民の皆さまの監視と理解・協力が不可欠である。そのことを国民の皆さまにもお願いしたい。

以上です。

○本田座長 ありがとうございます。

ただ今最終整理案を読み上げていただきましたが、意見交換に入ります前に、最終整理案の内容に関しまして、若干の補足説明を事務局からお願いしたいと思います。

○加瀬行政改革推進事務局参事官 私どもから2点ほど補足説明させていただきます。

1点目は、日本年金機構の必要人員数でございます。必要人員数につきましては社会保険庁、厚生労働省の案が示されました後、引き続き検討となっていたところでございます。具体的には、1点目、管理部門・企画部門のスリム化、2点目、来訪年金相談の外部化、スリム化につきまして、事務局において社会保険庁に対し、もう一段の検討を求めましてぎりぎりの調整を重ねてきたところでございます。

その結果、1点目の管理部門・企画部門のスリム化、合理化につきましては、削減計画完了時には現行の体制よりスリム化する具体的目標といたしまして3%程度、具体的人数としては正規職員30人を削減する。2点目の来訪年金相談につきましては、日本年金機構発足時に小規模事務所30カ所の正規職員、計30人を有期の年金相談員に転換する。合計で計画完了時には正規職員60人の減員を上積みし、有期の年金相談員は30人増とするという案を事務局の調整案としまして、本日お示しをいたしました最終整理案における必要人員数のページに反映をさせていただいているところでございます。その中身の詳細については資料4の中に記載されているとおりでございます。

もう1点でございます。最終整理案の12ページの関係でございますが、現在の常勤職員を有期雇用化する職員1,400人の契約期間につきましては、社会保険庁からは3年以内という案が示されていたところでございますが、日本年金機構発足時における契約期間につきましては1年といたしまして、日本年金機構発足後の人員削減計画への対応を始め様々な環境変化にも柔軟に対応できるようにすべきではないかというご指摘を頂いたことを踏まえまして、最終整理案12ページの下から4つ目のポツでございますが、そのご指摘を踏まえました記述を盛り込んだところでございます。

私のほうからは以上でございます。

○長田行政改革推進事務局企画官 引き続きまして資料5という1枚紙をご用意させていただいておりますので、これにつきまして私から補足をさせていただきたいと思います。

常勤職員を有期雇用化する職員、いわゆる1,400人規模の職員についてでございますが、この間この職員につきましての位置付けについて、一部誤解も見られるのではないかとということで、改めまして事務局といたしまして厚生労働省、社会保険庁に対しまして、以下のような理解で相違ないかということで確認をいたしまして用意をさせていただいたもの

でございます。

まず①でございますけれども、そもそもこれは懲戒処分歴のある職員のために設ける枠というものではない、ということでございます。懲戒処分歴のない職員であっても正規職員の枠から漏れる職員というのは出てき得るわけでございます。そういった職員からも採用され得る、というものでございます。

それから、懲戒処分歴のある職員で採用されるのは、あくまで一定の採用基準に基づきまして職員採用審査会における公正かつ厳格な審査を経た者のみということで、これも自動的にといいますか、漫然と採用されるというものではない、ということであろうかと思えます。

それから、3点目についてでございますけれども、懲戒処分歴のない職員からの採用であれ、懲戒処分歴のある職員からの採用であれ、一定の採用基準というものを当然設けて審査をするわけでございますので、そのハードルを満たした職員というものが1,400人に到達をしない、ということがあり得るわけでございます。そういう場合には外部から採用する、ということになるということでございます。

それから、4点目でございますけれども、この職員、「常勤相当有期職員」というような仮称、略称を入れさせていただきましたが、この類型の有期雇用職員というのはそもそも日本年金機構発足後の現在の正規職員の減に対応したものを減らすものでございます。したがって、人員削減計画の完了時には、こういった正規の待遇に見合った有期雇用職員というジャンルは無くなる、という理解でございます。したがって、この有期雇用職員の契約というものが更新される可能性があるのは、あくまで人員削減計画の完了時までということなので、これがいわば半永久的に長期にわたって反復継続されて、仮に正規職員にならないとしても事実上、期間の定めのない雇用契約となるというようなことはない、という理解でございます。

それから、これはこの常勤相当有期職員であれ、あるいは今の非常勤職員に相当するような有期職員であれ、あるいは処分歴のあるなしにかかわらず、この有期雇用職員として採用された職員というのは新規の正規職員の募集がある場合にはこれに応募することは可能であろう、という理解でございます。ただ、これに応募したこの常勤相当有期職員を正規職員として実際に採用するかどうか、ということにつきましては、日本年金機構において第三者による公正かつ厳格な審査を行うと。それを経て、それをクリアした者だけが採用されるということで、自動的に正規職員化されるということにはならない、ということでございます。

それから6点目は、先ほど読み上げをさせていただきました最終整理案に既に盛り込ませていただきましたが、この職員につきまして退職金の在職期間を通算する場合における退職金の給付水準につきまして、正規職員と差異を設けるなど、その在り方を検討する、ということでございます。前回、大臣からもご指摘いただきまして、ややあいまいな答弁であったように思いましたので、改めてここにつきまして確認をして、相違ない、という

ことで整理をしたものでございます。

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、最終整理案につきまして、意見交換を行いたいと思います。ご意見のある方は是非頂きたいと思います。

○岸井委員 今の最後の資料5にかかわることなのですが、しつこいようですけれども、やはり懲戒処分を受けた者は主文では採用すべきではないとしたいですね。原則という文字も削除して。だから、基本的には採用すべきでないというのが当会議の意思である。ここに、その後に「ただし」と付いてくると、これはものすごく取って付けたようになるのですね。それで、メディア的に言いますと、恐らく見出しがここなのですね。要するに懲戒処分職員にも採用の道を開くと。そして、その理由がなかなか説得するのが難しいし、恐らく世論的にも納得されないのではないかと、という非常に強い懸念があるのです。

ですから、結論から言うと、この「ただし」以下5行、これは私は削除すべきだと思います。

それから、次の有期雇用職員についても、ここはいろいろと議論の上でどうするか、これは12ページにもかかわってきますので、議論の余地があるとは思いますが、原則としてやはり採用はまかりならんという立場を明確にしておいたほうがいいのではないかとと思うのです。この点いろいろなご議論があるだろうと思うのですけれども、ちょっと聞かせていただきたいと思います。

○本田座長 今の岸井委員のおっしゃったのは最終整理案の10ページの3番目のところですか。「懲戒処分を受けた者は機構の正規職員には採用すべきでない」の次の「ただし」以降は削除すべきだというご意見と伺ってよろしいですか。

○岸井委員 はい。そして、その次の有期雇用についても検討が必要ではないか、ということ。上の部分の5行はもう削除でいいのではないかとと思うのです。大変ホットで非常にデリケートだと思うのです、具体的に採用する、しないとなりますと。その辺ちょっとご意見をいろいろ伺いたいと。

○本田座長 斎藤委員。

○斎藤委員 最後の15ページの。

○本田座長 ちょっと待ってください。せっかくですから、今の。

○斎藤委員 今の続きでございます。

○本田座長 分かりました。

○斎藤委員 15ページのところに「信頼を回復」し「国民の納得の得られる組織となることが最も重要である」とうたっている以上、国民の納得を得られないであろう記述というのは避けるべきだと思いますので、岸井委員のおっしゃるとおりにすべきだと思います。この「ただし」以下というのは抜け穴にされるのではないかと、という不信感を募らせますので、痛くない腹を探られるようなことをするよりも、ここを削除しておいた方がきっぱり

と分かりやすいのではないかと思います。

○本田座長 今の点について何かご意見ございますか。

小畠委員どうぞ。

○小畠委員 一切の例外を認めないということですか。

○岸井委員 そうですね。

○小畠委員 すべての懲戒処分についてそのように言えるかということ、ちょっと問題だと思えます。懲戒処分の内容にもよると思うのです。年金制度に対する信頼を損ねるような行為を行ったということで、懲戒処分を受けた者についてそうするというのは筋としては分かりますけれども、懲戒処分者の中にはそうではない人もいますし、一律に単に過去に処分を受けたというだけで採用すべきではない、と言ってしまうのは無理がある。

○岸井委員 多少乱暴でも、そこを説明、納得してもらうのは難しいと思うのです。だから、もしぎりぎり譲歩しても、採用段階でどうしてもこの人が欲しいというのなら、そのときもう一回国民に問うて、この人はどうしても必要だということを訴えてもらいたいと思うのです。

議論そのものとしては非常に乱暴ですか。小畠委員にちょっと説明をしていただけますか。

○小畠委員 乱暴だと思います。国家公務員の場合も、法律上は懲戒免職後2年間でしたっけ。欠格条項で採用できないのは。

○越尾補佐 そうでございます。

○小畠委員 そうですね。しかも、それは懲戒免職なのであって。今回は戒告以上の懲戒処分者は採用しないということになるのでしょうかけれども、これを一律にやる、というのはかなり乱暴だと思います。

○岸井委員 普通の組織であればそうだと思いますが、今の国民の社会保険庁に対する不信感というのは並ではないですからね。通常の組織とは思っていないと思います。だから解体して新しい組織にするわけですから。

○八田委員 これは私も採用しないことに賛成です。それはこれであって、もう1つの懲戒ではないと思うのです。ともかく今回サイズを小さくしなければいけないわけですから、どこからサイズを減らさなければいけないか。私は後でちょっと申し上げたいけれども、勸奨退職も行うべきだと思うのですが、やはりこれもやるべきだと思います。

とにかくこれは新しい日本年金機構に移るに当たって人数を減らさなければいけない、ということがありますから、1つの基準だろうと思います。

○岩瀬委員 私もこの4行は削るといっているのであれば削る方向で賛成をいたします。社会保険庁は普通の組織ではなくて、いわば倒産したような会社ですから、普通の公務員に適用されるような処置というのは当てはまらないと思います。むしろ国民に対してどれだけ分かりやすく再生をしていくのか、ということをお願いすることの方が重要であって、乱暴と言えば乱暴ですが、懲戒処分を受けた者は正規の職員には採用すべきではない、と

いうところでとどめて、あとは削ると。ただし、有期雇用職員として採用することは、これは認めてもよろしいかと思えます。そこでやる気がある人で正規に採用されなかった人は有期雇用化を一度して、そこで頑張ってもらって、再度正規への道を残しておくことの方が説明しやすい。単に説明だけではなくて、むしろ新しい組織をスタートさせていくにはそういう思い切った処置が必要ではないかと思えます。

○本田座長 私も意見を申し上げますが、社会といいますか法治国家という前提からいけば、しかも再チャレンジというようなことからいって果たしてこういうことがいいのか。この書き方でいきますと、その職に不可欠な人材という、ごく例外的に、真に必要と認められる者に限るといって、こういうことを入れないと不信感があって、このような感じになっているのだと思うのですが。

ただ1点だけ、新しく日本年金機構ができるということから考えますと、この資料でいいますと平成20年度と22年1月の正規職員数を考えますと、かなりの方が入れないということになるわけですね。そのときにやはり公平公正ということ考えた場合、ある意味では今おっしゃったように削除、ということもあり得るのかなど。その人数の面からですね。

しかし、法治国家という非常に生意気な言い方をしましたけれども、やはり人が相手ということを考えれば、全部駄目、というのはまさにある意味では私は乱暴なのではないかと思えます。今岩瀬委員がおっしゃったように、正規職員としては採用せず、有期雇用職員としては採用の道も残すということについては、たくさんの方が減っていくという中であれば、やはり公平公正という観点から言えばあり得るのかな、という感じを私はいたしておるところであります。

小畠委員のおっしゃるのもある意味では1つの正論だと思うのですけれども。

○野村委員 全員が意見を言っておられるので、私も言わないといけなから思えます。先ほど岩瀬委員がおっしゃられたように、ここは正規職員への採用のところで、いきなり最初から正規になれる人もいる、という書きぶりになっているわけですが、やはり何もわざわざそういうようにする必要があるのかなという感じはしないわけではありません。移行できないからといってすぐに首になるわけではなくて、彼らは今公務員でするので分限免職回避措置というものをちゃんと受けるわけで、場合によっては厚生労働省であるとか他省庁であるとか、そういうところでの採用の余地もまだ残るわけでありまして。そういう意味では、民間の企業のように採用されないから路頭に迷うという話では基本的にはありません。したがって、何も最初からこの日本年金機構に正規で移っていただく必要はないのかなと思えます。

やはりむしろ再チャレンジということであれば、有期雇用という形になった後に、その今このただし書に書かれているような基準に自分が合致するのだ、ということをつきつりアピールしていただいて、それで再度正規職員として復活していただくという道が残っていれば、それで必要にして十分なのではないかと思えます。

ですから、ただし書の部分は、皆さんがそれでよしというのであれば、私も削除をお願い

いしたいと思います。

○斎藤委員 再チャレンジの道を奪うような感じというのはちょっと非常に冷酷なように聞こえますけれども、組織として余人をもって代え難しという人員というのは、多分トップのリーダーだけで、それ以外の組織の構成員で余人をもって代え難し、という人はいないだろうと思います。そのような属人的な仕事があるのであれば、それは組織として問題であると思いますので、この真に例外的な人というようなことを書くというのは、逆に組織の脆弱性を言っているようなことだろうと思います。ここは削ったほうがよろしいかと思います。

○本田座長 それでは、今の10ページのところの扱いについては、皆さんからご意見を頂きましたので、ちょっとお任せいただいた上で検討させて下さい。

それでは、他の点につきまして。

○八田委員 12ページで、先ほどご説明があったところで、下から4つ目のポツなのですが、有期雇用職員に関しては、日本年金機構設立当初においては1年とする。その後、更新時には3年以内ということで、要するに4年はいいということですね。

○加瀬行政改革推進事務局参事官 そういうことではございませんで、元々有期雇用につきましては3年以内で更新可能ということでございました。今回の場合につきましては、最初のときには1年で契約期間を設定しましょう、ということがございます。その後は3年以内で必要な年数、例えば1年ということもありますし2年ということもありますし3年ということもあるということでございます。

○八田委員 分かりました。ということは、従来は6年がマキシマムだったのに、今度は4年がマキシマムということですか。

○加瀬行政改革推進事務局参事官 いや、6年がマキシマムということでもございません。制度的には、3年で更新が可能であるということがございます。

○八田委員 では、6年の後も可能なのですか。

○加瀬行政改革推進事務局参事官 はい、可能でございます。

○本田座長 それは契約社員というものは今の民間労働法制上最長3年となっているのですか。

○長田行政改革推進事務局企画官 一部の専門職種につきましては5年が上限というジャンルのものもありますが、一般的な有期雇用職員につきましては上限期間が3年ということがございます。ただし、更新についてはそれぞれの契約の中で更新があり得るのかないのか、あるいは更新する場合にはどういう基準をもって更新するのかというものをきちんと明示をして契約を下さい、ということになっております。

ただ、そういう意味では更新というのは何回か繰り返してもいいわけですが、先ほど資料5で説明をいたしましたとおり、元々この正規職員を有期雇用化する職員については、人員削減計画に対応して作る職員でございますので、計画完了時にはこの1,400人分というのは基本的に無くなる職員でございます。そういう意味では更新がされる限度

というものがおのずと、ちょっと今システム刷新の時期がはっきりしないのでそれが5年になるのか7年になるのかというのははっきりしませんけれども、いずれ計画完了時にはそもそも無くなるので、更新そのものができなくなるというものでございます。

○八田委員 例えばシステム刷新が極度に遅れたために3年契約が随分続いたからといって、もうあまり長いから自動的にお前はパーマネントだよということにはならないわけですね。

○長田行政改革推進事務局企画官 はい。

○八田委員 分かりました。

それで、第1の疑問は解けましたが、私が思うには、有期雇用化する人というのはタイプがあっていいのではないかと思います。まず法律的に可能かどうかはちょっとすぐには分かりませんが、まず勸奨退職で即座に辞めていただくならば、退職金を割増しましょうというタイプがある。その次に、例えば3年間働いたらもう辞めてもいいという方には、これもまた3年後に割増退職金をお払いするという条件で手を挙げていただくということがあってもいい。更に、今度はそういう退職勸奨するのではなくて、基本的には辞めていただく方の中から選んで、ごく普通の退職金でもって雇うという人もあってもいいと思います。

どうも有期雇用について、今の書きぶりだとその分類がちょっと明確でないと思うし、この文章には、どこにも退職勸奨というようなことがあまりないと思います。あるいは有期雇用されたい人をどう処遇するのかということが書いてないので、そのところをもう少し明確にしたほうがよいのではないかと思います。

○本田座長 その点については2点ありまして、1点はこの1年というのがどうなのか、という問題はやはりあるのだろうと思います。というのは、有期雇用職員というのは処分を受けた人だけではありません。非常に圧倒的に少ないのですよ、処分を受けた方は。それが皆処分者処分者と、処分者を救うためだと大変な誤解をマスコミにもされているのです。だから、まさに仕事は何年後かには無くなるので、その人にとっては後々の労働問題などいろいろと考えればちゃんと言っておいた方がいいということからきていますので。果たして1年というのがいいか、という問題はあります。

ただ、いろいろなご議論の中で、一応1年にして、その1年間が先ほどご意見のあったいろいろな意味での審査期間であり、あとは法制上の3年ということだろうと思います。

ただ、もう1点は、今八田委員がおっしゃった点について、この再生会議で触れるべきかどうか、という問題が1つありまして、勸奨制度の問題や分限免職の問題です。やはり雇用責任については、当然のことながら社会保険庁なり厚生労働省の雇用責任というものはあるわけですから、それをどうするかというのは放っておくわけではありませんが、分限免職回避の問題については、法律上は社会保険庁長官なり厚生労働省の責任ということになっているわけです。そのところはある意味では非常に大事な問題でもあります。けしからん、けしからんという話だけではまずいので、それをどうするかというのは考え

する必要があります。何らかの形で分限免職なり退職勧奨なりに触れた方がいいのか、ちょっと考えなければいけないと思いますので、皆さんのご意見をお聞かせいただきたいのですが。

岩瀬委員 今回の分限及び退職勧奨に関して、分限というより退職勧奨に関してなのですが、やはりここで職員の採用はどうあるべきかということを書く以上は、やはり退職勧奨についても触れておいた方が親切なのではないか、という気がします。

新しい組織に移行することを望まない人もいると思いますので、そういう人たちに対しては特別なインセンティブを与えるという選択肢というのも触れられた方がいいのかと、そういう意見を申し述べさせていただきます。

それともう1つ、相談業務について、7ページの一番下の行に、今後年金相談体制の抜本的な見直しを検討する必要がある、と最終整理案では書かれておりますが、できたらこれをもう少し進めた記述にしていだけないかと思っております。というのは、その前段で、外部委託の基本的考え方の中で、業務の徹底した見直しやシステム化を通じた合理化が行われると、この再生会議の中の議論でもそういうことを推進していくべきである、ということを含めて言われていましたし、それに相談業務に関しては制度が今まで複雑すぎたので相談体制を充実させないといけなかったのですが、システム刷新によって誰でも分かるような記録のプリントアウトができて、それを提示できるようになれば、相当相談体制の見直しが可能になるのではないかと。あるいは全面的にその外部委託をして、社会保険庁で相談業務を抱える必要も無くなるのではないかと思います。ここはやはりシステム刷新後何年間かを、10年を目標に全面的な外部委託化を推進すべきである、としていただくと、更に将来の職員数の削減というのが可能になってくるのではないかと。

この資料4ではシステム刷新3年後に10,770人となっておりますけれども、更にその後いろいろな条件が整った際には1万人規模で組織を運営すべきであるというようなことを書き込んでもいいのかと思っておりますので、ご議論いただけないかということでございます。

○本田座長 同じようなことは相談だけではないと思います。

○野村委員 もちろんそうですね。

○本田座長 ただ、つくづく今回私は年金の記録問題に関して、ねんきん特別便の発送の無神経さを見まして、いかに相談業務を知らないかと。事務所にはそういういろいろなことがいっぱい起きているのだけれども、それは上まで上がってきていない。現場との関係はどうなっているのか。私は相談というのはやはり非常にある意味ではコアの業務であって、あのような無神経なものが行くということは、現場でそういう相談を受けている人がいない、ということだと思います。受けていればあの案内を見て、これでは分かりませんと本来言えるのだと思います。だから、相談すべてが外部委託だけでよいというのはある意味では乱暴ではないかと思えます。

そういう意味から言えば逆に、いろいろな不祥事があって、管理部門の強化がものすご

く図られていますが、普通の民間企業はこれほど大勢置かないですよ。これは当面はある程度仕方がないけれども、環境変化の中でそういうところは更に合理化を徹底してくれと言った方がいいのか、という感じがしています。

今、岩瀬委員がおっしゃった表現についてはもうちょっと検討させていただきたいと思います。

○斎藤委員 前日も発言させていただいたのですが、10ページの厳正な採用審査のところで、審査会の構成員、その下で面接を行う者は、すべて民間出身者というのはまだいかなものか、という気持ちが残っております。

これから組織を作って一緒に働いていく人間というのは、やはり民間出身者ではなくて組織の中の人間がある程度責任をもって選ぶべきではないだろうかと思っておりますので、すべてではなくて原則であるとか過半数であるとか何か違う表現にできないものだろうかと考えております。

○本田座長 何ページでしたか。

○斎藤委員 10ページの2番目の○の厳正な採用審査のところでございます。

○本田座長 私もどちらかといえば採用責任者は入るべきだと思います。ただ、ここをよく読みますと、意見を聞いて最終判断するのはあくまでも理事長だと読むのかと思ったのですが、そこらはどうなのですか、解釈は。

○長田行政改革推進事務局企画官 法律上は日本年金機構発足前ですので、設立委員会がこの採用審査会の意見を聴いて採否を決定することになります。そして、設立委員会の決定というのは日本年金機構の決定に引き継がれる、という構造でございます。

通例であれば、類例のこういう組織作りなどで設けられる設立委員会には理事長候補者というのが入るとというのが一般的、ここはどうなるかは最終的には分かりませんが、一般的な例でございます。

○本田座長 すべて民間委員となりますと、民間委員が大変ご苦労されるのではないかという感じもします。

○小畠委員 先ほど勸奨退職と分限免職の話が出ましたので少しだけお話ししますと、国家公務員である以上は国家公務員退職手当法の適用を受けますので、退職手当の割増しがあるのは厳格に言うと整理退職の場合だけに限定される、それ以外の形で割増しを付けるのは無理だと思います。

では日本年金機構になってから自由に制度設計ができるかということこれも難しい。特に有期雇用だから割増しを付けるというのはなかなか理屈として考えることは難しいのではないかと思います。

次に分限免職についてですけれども、本当に例えば民間企業へのあっせんができるのかどうか。例の再就職等監視委員会の問題があって、委員長が未だに任命できないような状況にあるようですけれども、今回の場合は法律が想定しているような天降り云々という話ではないので、民間企業へのあっせんができるのは当たり前だと私は思っています。その

ような問題もあるので、通常の場合と違って、例えば厚生労働省などで吸収するといっても非常に限界があるでしょうし、他省庁が引き受けるかということ、それも限界があると。そうするとかなりの数の分限免職者が実際には出る可能性があるのではないかと、思うわけです。

そういう人たちを放っておいていいのかということ決してそうではないので、やはりそれなりの手当は当然必要だと思います。

○渡辺行政改革担当大臣 今、再就職等監視委員会のお話をされましたが、これはご案内のように国会同意人事で民主党が同意しなかったということです。同意してもらえないとこれは確かにできません。しかし一方、官民人材交流センターというのは今年中に作ることにしているのです。法律上そういう仕切りになっておりまして、こちらの方は監視委員会がなくともスタートできるということでもあります。

したがって、国家公務員の間はこの官民人材交流センター経由で再就職支援は受けられる、ということでございます。

実はこの論点は、官民人材交流センターを作る企画立案の段階でリストラセンターとしてもあり得るということで、実は社会保険庁職員を念頭にそういったことを考えていたわけでございます。

○本田座長 新しい日本年金機構の問題だけでなく、今の人の対策についても、触れるのか触れないのか、ちょっと非常に微妙というか難しい問題があるので、ちょっとそこは検討させて下さい。

○八田委員 この報告書では随分法律の改正も要望しているのですけれども、有期雇用の後、退職金の割増しをすることによって早く辞めていただくことを奨励するというような制度も、もし法律改正が必要ならば検討くださればありがたいと思います。

それから、先ほど岩瀬委員がおっしゃった7ページの相談業務のことに移るのですが、第一には、座長がおっしゃったように、年金相談については国民の声と直に接する重要な機会であると、これはもう事実だと思います。7ページの下※のところなのですが。次に、だから日本年金機構のコア業務の1つとして日本年金機構自らが実施するということが何かピンとこないのです、むしろ重要な機会であることから、外部委託する場合には、解決に手間取った事案はすべて日本年金機構に報告される仕組みを作る、ということが必要なのではないかと思います。今は社会保険庁がやっていますが、それが全然うまくいってないですね。だから、むしろ外部委託した後、それがきちんと報告される仕組みを作ればいいのではないかと思います。

それから、今日の日経新聞によると、ここの会議が数減らしばかりやっているというようなコメントがあったのですが。実は相談業務に関しては、今非常に肥大した相談業務の原因が非常に複雑な仕組みであったりマニュアルがなかったり、コンピュータがうまくいっていなかったり、それからそもそも元々の法律の判断がグレーであったりということが原因であるということ指摘して、そういうことを直そうではないかということです。そ

れを直せばそもそも相談業務というのは大幅に少なくできるし、外部に委託してもそれは基準どおりやればできるのではないかと、というのが我々の議論の中核であったわけです。

この⑤の相談業務の直後に、基本的にこれは外部委託できるものだと、今までこれができなかったのは非常にそういう制度の不備によるものであるという頭書きをきちんと入れて、今日の日経新聞のような誤解が生じないような措置を講ずるべきではないかと思いません。

○野村委員 ちょっといろいろ議論が戻ってしまって恐縮なのですが、先ほどの退職勧奨の話のところでもっと1点申し上げさせていただきたいのですが。我々の議論の中では、どうも割増退職金を付けることによって退職を促すことを常に議論しているわけですが、それはちょっと先ほどから小畠委員からお話があるように制度上今は難しいとしても、現に公務員の方々というのはある一定の時期が来ると、別に割増退職金をもらうわけではなく、外に別の道で就職先をあっせんされるということが行われているわけで、その部分については別に制度上不可能ではなくて、むしろそこは支援するという姿勢があってもいいのかな、とは思っています。

ですから、先ほど大臣がおっしゃられましたけれども、官民人材交流センターを積極的に活用することによって、民間などへの就職については責任をもってあっせんすべきである、ということをお我々の方が要求することは違和感ないと思います。また、場合によっては再就職等監視委員会ができれば、例外的に官民人材交流センターができて数年間だけは各省のあっせんが残るという制度設計になっていますので、厳格な監視のもとで社会保険庁も責任を持って再就職先をあっせんすべきである、というようなことを書くということもできるかもしれません。

ただ、本則はやはり官民人材交流センターになるわけですので、あまりそこを細かく書く必要がなければ、官民人材交流センターを通じて社会保険庁の職員のうち、再就職を必要とする者については責任を持ってあっせんをすべきである、ということをお言及することは望ましいのではないかと思います。

これが1点です。

それからもう1点は、ちょっと随分戻ってしまい恐縮ですが、座長からご指摘のあった、有期雇用の期間を当初1年とするというものですが、これはやや諸刃の剣というかそういう側面があると思います。確かにこれが1年となりますと、もう公務員の地位を離れてから有期期間が1年ということは、1年後には路頭に迷うかもしれないというそういうシビアな採用の仕方である、という意味での厳しさはあるかもしれませんが、他方、処分を受けた方でも有期化をして、また正規化を図る可能性を残すということになれば、1年我慢していればまた復活できる、というそういう使われ方にもなりかねない部分がありますので、そういう点をちょっとよく慎重に考えてからこの1年というのを書くかどうかを検討した方がよいのではないかと思います。

○本田座長 恐らく、委員の皆さんのいろいろなご意見を聞いて、社会保険庁も厚生労働

省もこれはやはりそうかということでお書きになったのではないかと思いますので、そのところはちょっと表現も含めてお任せいただけますか。

それと、今野村委員も八田委員もおっしゃいましたけれども、再生会議においても日本年金機構に移行できない人について、何らかのことはやはり触れるべきだとおっしゃっていると受け止めてよろしいですか。

では、これはちょっと事務局のほうでもよく検討してくれますか。

○岸井委員 閣僚会議で出たのかどうかですけれども、確認したいのですが。

○渡辺行政改革担当大臣 閣僚会議には私は出ておりません。

○岸井委員 そうですか。新たな厚生年金の記録ミスが出て、非常に舛添大臣が謝っていたようですけれども。これ全く新たな問題ですか。前から仄聞している部分があるのです、ああいうことは。どういう内容なのですか。

○江澤行政改革推進事務局次長 申し訳ありません。この会議の準備で閣僚会議の様、今日はちょっと全くフォローしていないものですから。申し訳ございません。

○岸井委員 はい。

○本田座長 それでは、時間もまいりましたので、一応本日の会議は終了ということにさせていただきます。

本日頂きました意見も踏まえ、事務局に対しまして必要な修正の指示を行いますが、次回は30日を考えておりますので、皆さんの方にもいろいろな手段でご相談させていただきたいと思っておりますので、その際はよろしくご協力のほどをお願いいたします。

本日の会議につきましてはこの後私の方から記者ブリーフィングを行うこととしております。

大臣、何かございますか。

○渡辺行政改革担当大臣 ちょっと一言。先ほど私システム刷新のことを聞いたのですが、平成25年稼働だと言っていましたね。あれは初めて私聞いたのですけれども。それとこの13ページか、それは平仄が合うのですか、大丈夫ですか。

○江澤行政改革推進事務局次長 座長、すみません、大臣が今指摘の部分は、13ページの上から2つ目の○かと思えます。刷新が完了した3年後と、ここのことでございますか。

○渡辺行政改革担当大臣 そう。

○江澤行政改革推進事務局次長 先ほどの運営部長の説明は、刷新したシステムが動き出すのが平成25年の年初から春にかけて、やや幅がありますがそのころと想定されますと。それが動き出してから3年で改革が完了すると、こういう整理でございます。

○本田座長 そのところで、私も大臣と同じで、ここは修正をお願いしたい。システムを刷新して、その後いろいろな外部委託をすとなっていましたね。あの期間はもうちょっと短縮させなければいけない。だから、3年後とここに書いてあるところを刷新後できるだけ早く、早期にと修正していただきたい。

○長田行政改革推進事務局企画官 座長がおっしゃったように、システム刷新の後に例え

ば集約事務の広域化などをして更に刷新の後に時間が要するという事で、社会保険庁から示された案が刷新後更に3年期間を要するという事でございました。先ほど座長のご指摘は、それを3年後ということではなくもう少し短縮をすべきではないか、というご指摘と理解をしています。

○渡辺行政改革担当大臣 だから、要するに2年間遅れているというのは、このレポートは織り込み済みなのですか。

○長田行政改革推進事務局企画官 はい。

○渡辺行政改革担当大臣 織り込み済みの。大丈夫なの。

○長田行政改革推進事務局企画官 はい。

○本田座長 織り込み済みです。刷新が2年ぐらい遅れる、もうちょっと早く本来はやるべきだったのですが、いろいろなことがあって延び延びになっていたわけです。

○加瀬行政改革推進事務局参事官 厚生労働省、社会保険庁のシステム刷新の正式なスケジュールという意味では、この資料1の2枚目の一番下の○に書いてございますけれども、開発スケジュールや刷新システムの稼働時期については今後明らかにしてまいりたいということでございます。今日社会保険庁の運営部長の方から、平成25年1月から春とかそういうお話があったわけでございますけれども、それについては多分およその見込みを申されたのだということでございまして、それが正式にその時期に決まっているということではないと理解をしております。

○本田座長 事務局にお願いしたいのは、この今日の資料でシステム刷新の3年後と書いてあることはもうちょっと短縮化を図るべきだ、ということを検討していただきたい。

それでは、本当にどうもありがとうございました。