

年金業務・組織再生会議 (第6回)

平成19年10月16日(火)
10:00～12:00
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6回年金業務・組織再生会議を開催いたします。
私の方から、今日はまず2点ご報告させていただきたいと思います。

1点目は、去る10月4日に日本年金機構の「職員の採用についての基本的な考え方」につきましての中間整理を渡辺大臣に提出いたしまして、同日公表をさせていただきました。大変短期間だったのですけれども、皆様のご協力でああいうタイミングでできたことを心からお礼申し上げたいと思います。

もう1点でございますが、第4回会議にご出席いただきました総務省の年金記録問題検証委員会の野村修也さんに、当会議の委員として加わっていただくということになりました。

野村さん、一言お願いします。

野村委員 野村でございます。先日は大変お世話になりました。

年金記録問題の方の検証の知見をなるべく新しい日本年金機構に反映させていただきたいと思ひまして参加させていただくことになりました。途中からですけれども、いろいろキャッチアップしていきたいと思ひますので、よろしくお願ひ申し上げます。

本田座長 ありがとうございます。

今回から、当会議のもう一つの任務でございます「業務の委託の推進についての基本的な事項」の議論に入ることとなりますが、前回会議におきまして、皆さんからご了承いただいているとおり、当面は年金業務につきましての理解を深めるため、社会保険庁からのヒアリングを行った上で、委員の間で自由討議を行ってまいるということで進めていきたいと思ひます。

また、これも前回会議でご了解いただきましたが、今回から当面会議自体はヒアリングを中心とする間は公開とし、公開方法といたしまして、会議の様態をインターネット中継することといたしております。

それでは、今回より数回にわたり、社会保険庁からのヒアリングを行うこととなりますが、まずは事務局からヒアリングの段取りについてご説明願ひたいと思ひます。

加瀬行政改革推進事務局参事官 資料1をご覧くださいければと存じます。1枚紙でございます。

表題に、「社会保険庁ヒアリングの進め方について(案)」と書いてございます。一応事務局の案ということでございます。

最初の に書いてございますように、4回程度に分けて、以下書いてある項目につきましてヒアリングを実施することでどうかということでございます。ちなみに、各回について項目を書いてございますけれども、各先生方からこういう事項について聞きたいとか、あるいはご審議いただく過程での宿題などもございますので、そういったものにつきましても追加でヒアリングを実施するというを考えてございます。

まず1回目、本日でございますが、日本年金機構法の概要、あるいは社会保険庁業務の概要といった基本についてヒアリングを進めたいと考えてございます。

2回目、10月26日でございますが、こちらは主にシステム関係ということでございます。オンラインシステムの現状・刷新計画などについてのヒアリングをしたらどうかということでございます。その下の にございますように、会議終了後、こちらは午後になろうかと思っておりますけれども、社会保険事務所などにつきましてご視察いただければと考えております。

3回目、10月31日でございますが、これにつきましては主にアウトソーシングの関係ということで、外部委託、市場化テストの状況につきましてヒアリングをしていただければということでございます。

4回目、日程未定でございます。こちらは主に組織・人員関係につきましてヒアリングをしていただければということでございます。併せまして、下から2番目の に書いてございますような人材育成システム、あるいはその下の年金記録問題につきましてもヒアリングをしていただければと考えてございます。

事務局からの説明は以上でございます。

本田座長 今、事務局の方から申し上げましたとおり、ヒアリングなどにつきましてのご要望がありましたら、事務局の方にご連絡いただければ、それも適宜入れながら充実した会議にしていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

続きまして、社会保険庁より資料をご説明いただきまして、その上で質疑を行ってまいりたいと思っております。

それでは、よろしく願いいたします。

坂野社会保険庁長官 本日は、あらかじめご指示に基づいてヒアリング資料を作成しております。順次、各担当の方から内容をご説明させていただきます。

その前に、先般お示しをいただきました採用基準の中間整理に関しては、今日、全国健康保険協会の設立委員会がございます。そちらの方に既にあらかじめ十分お伝えをしております。この中間整理を受けて採用基準などの論議が今日行われるという予定になっております。これはご報告でございます。

それから、次に本日以降、4回にわたり業務委託の範囲などに関するご審議をいただくわけでございますけれども、私どもまずは現状をご説明し、これまでの法案審議などにおいて示されたこれまでの考え方などについてもご紹介を申し上げたいと思っておりますが、基本的には可能なものはできる限り民間委託に出すという考え方は私どもも当然持っております。この会議のご審議を踏まえて、私どもも十分検討をさせていただきたいと考えておりますので、よろしくご審議の方をお願いしたいと思っております。

以上でございます。では、順次ご説明を申し上げます。

吉岡社会保険庁総務部長 それでは、お手元の資料2に沿いましてご説明させていただきます。

ヒアリング資料として整えましたが、1ページの目次でございますように、大きく4点、本日ご説明をさせていただきます。

1つは、日本年金機構法の概要ということでございます。2つ目は、社会保険庁の現在の業務の概要、3つ目に特に重要課題の取組状況、それから業務改革プログラムの取組状況ということで、合わせまして35分ないし40分お時間をいただきましてご説明を申し上げます。

まず、1ページをお開きいただきます。

もうご案内の部分が多いかと思いますが、日本年金機構法の概要と重要事項についてもう一度おさらいさせていただきます。

趣旨のところでございますが、2つ目の でございます。これは社会保険庁を廃止いたしまして、厚生労働大臣が公的年金に係る財政責任・管理運営責任を担うこととする一方、新たに非公務員型の公法人でございます日本年金機構を設置し、その次が重要な点でございます、厚生労働大臣の直接的な監督の下で一連の運営業務を担わせると、これが日本年金機構の設立の趣旨、あるいは位置づけでございます。

少し飛ばします。1ページの の2の役員のところで一つご案内いたしますけれども、この日本年金機構の役員組織として、理事長及び監事は厚生労働大臣が任命する、副理事長及び理事は、理事長が厚生労働大臣の認可を受けて任命すると、こういう形での人事的なコントロールの仕組みが設けられております。

次のページをお開きいただきます。

2ページでございますが、役職員の地位などがございます。役職員は非公務員としますが、業務に関し、刑法などの罰則の適用については公務員とみなすという規定がされております。また、役職員または役職員であった者につきましては、秘密保持義務が課されるということで罰則も設けられております。

それから、一つ飛ばしまして、役職員は保険料により運営される年金事業の意義を自覚し、強い責任感を持って誠実かつ公正に職務を遂行する、この旨のサービスの誓約も求めているところでございます。

大きな に移ります。業務運営という項がございますが、国と日本年金機構の役割分担ということについてご説明申し上げます。

まず第1点、これは制度設計はもちろんでございますが、国は公的年金の事業運営に係ります財政責任及び管理運営責任を担うこととされています。具体的には、国が年金特別会計を備えまして、保険料の徴収、年金の支払いは国の歳入・歳出として行う。あるいは年金手帳、これは国民の皆様にお配りするものでございますが、あるいは年金証書、これらは国（厚生労働大臣）の名義で発行されるということでございます。

一方、日本年金機構は、厚生労働大臣から委任・委託を受けまして、その直接的な監督の下で、公的年金に係ります一連の運営業務（適用・徴収・記録管理・相談・裁定・給付など）を担うこととされています。

次に、3ページにまいります。

2として、業務運営の基本理念という項がございます。

日本年金機構は、その業務運営に当たり、国民の意見を反映しつつ、サービスの質の向上を図るとともに、業務運営の効率化、公正性及び透明性の確保に努めなければならないことが定められております。

日本年金機構の業務でございますが、これはメインとしては厚生年金保険法及び国民年金法に規定されております業務でございますが、もう一つ、健康保険法、これは来年10月に全国健康保険協会の設立が予定されておりますが、健康保険法及び船員保険法に係りませぬ適用及び徴収の業務もこの日本年金機構が行うということなどがございます。

4として、民間委託という項がございます。

日本年金機構は、厚生労働大臣の定める基準に従って業務の一部を委託する。これは後ほど詳述をさせていただきます。委託を受けた者、業務従事者を含めて秘密保持義務が課されます。違反に対しては罰則も適用されます。それから、刑法などの罰則の適用につきましては、公務員とみなされるということは日本年金機構本体と同じでございます。

5として、業務方法書、年度計画という項がございます。厚生労働大臣からの監督のツールとしていろいろな方法が定められております。一つは、日本年金機構が業務方法書を作成し、これを大臣が認可をする。それから、年度計画（事業計画・予算）に当たりまして、これを日本年金機構が作成いたしまして、厚生労働大臣が認可する。それから、事業年度の終了後、大臣がこの実績を評価することとされております。中期目標・中期計画に関しても同様のコントロール、認可から実績評価にわたって規定がされているところでございます。

次に、4ページに進ませていただきます。

冒頭6でございますが、厚生労働大臣からの報告徴収、あるいは改善命令などがございます。

厚生労働大臣は、日本年金機構に対しまして報告徴収、立入検査、業務改善命令、法令違反などの是正命令を行うことができると監督権限を具体的に記しております。

7は、財務及び会計でございます。

日本年金機構の会計は、企業会計原則になります。したがって、日本年金機構は毎事業年度財務諸表を作成いたしまして、厚生労働大臣の承認を受けることとされています。日本年金機構は、財務諸表、決算報告書につきまして、厚生労働大臣が選任します会計監査人の監査を受けることとされています。

一方、政府は業務に要する費用を日本年金機構に交付するとされておまして、その際、当該交付金の財源の国庫負担又は保険料の別ごとの内訳及び当該内訳に対応した交付金の用途を明らかにするものとされております。

8は、年金個人情報の利用及び提供の制限でございますが、当然日本年金機構は、業務の運営に当たりまして、様々な個人情報に触れるわけでございますが、この年金個人情報につきましては、年金事業の実施、あるいは今ほど申し上げました全国健康保険協会によります健康保険事業に関する事務、あるいは介護保険料の特別徴収、こうしたもの以外に

は、利用又は提供できないということが明記されております。

さらに、年金委員という制度が設けられまして、現在も社会保険委員という制度がございますが、厚生労働大臣は、年金事業に関する国民の理解を高めるための啓発を行い、被保険者などからの相談に応じるなどの活動を行う年金委員を委嘱するという規定も設けられております。

それ以外に、守秘義務違反などに関しまして、所要の罰則が定められております。

5ページから7ページにわたりますは、附則的な位置づけのものでございまして、これは後ほど重要事項につきましては触れさせていただきますので、ここでは説明を省略させていただきます。

恐れ入りますが、飛ばしまして8ページへお進みいただきたいと思います。

先ほど申し上げました条文の再整理、再説明ということでございまして、8ページ、(1)といたしまして、国と日本年金機構の役割分担ということで説明させていただきます。

国(厚生労働大臣)は、公的年金に係る財政責任・管理運営責任を担うこととされております。繰り返しになりますが、年金特別会計を備えまして、保険料の徴収、年金の支払いは国の歳入・歳出として行います。年金手帳あるいは年金証書は、厚生労働大臣の名義で国民に対して発行いたします。

一方の日本年金機構は、厚生労働大臣から委任・委託を受け、その直接的な監督の下で、公的年金に係ります一連の運営業務を行うこととされております。そこに表で示しております。上に国がありまして、年金特別会計を抱えておりまして、下に矢印がありまして日本年金機構ということになっております。

左側の吹き出しをご覧くださいと思いますけれども、国の名義で実施する業務につきまして、日本年金機構の関与が書いております。これにつきましては、国の権限で行いますけれども、事前事後の事務処理は日本年金機構に委託するという一連の業務でございます。具体的には、保険料の調査決定・納入告知書の送付、滞納保険料の督促、年金受給権の裁定、年金の支給・年金額の改定など、これは国の名義で行いますが、事前事後の事務処理は日本年金機構に委託をするという形がとられております。

それから、日本年金機構の右下の吹き出しがございまして、先ほどは国の名義で行う業務でございますが、これは日本年金機構の名義で実施する業務、あらかじめ、あるいは個別の条件に応じまして国から日本年金機構に権限が委任されている業務でございます。具体的な中身といたしましては、被保険者資格の得喪の確認、標準報酬月額決定、滞納保険料の滞納処分、事業主などに対する調査などがございます。こうした形で国と日本年金機構が役割分担をするということにされております。

特に、次の9ページでは、現在も年金記録問題は大変国民の皆様にご迷惑をかけておりますが、この新しい組織におけます年金記録の管理に関します国と日本年金機構の役割分担ということで再整理をさせていただきました。

左側が国の役割でございますが、まず厚生労働大臣は、年金記録に関しまして原簿を備えると。この原簿というのは、具体的には下の注に書いていますように、主として、システム上に作成された記録ファイルを指し示すものでございます。言うまでもございませんが、この原簿に記載された被保険者などの記録は、厚生労働大臣が行います保険料の決定や、あるいは年金裁定のために極めて重要でございます、かつ年金制度運営の基礎となるものでございます。これにつきましては、法律上、この原簿の備えを年金制度の保険者たる厚生労働大臣の事務といたしまして、年金記録の保有主体は大臣であると整理がされているところでございます。

下の条文をご覧いただきたいと思えます。参照条文といたしまして、現在の厚生年金保険法、日本年金機構法によります改正後も、国民年金法にも同旨の規定がございます。第28条に、厚生労働大臣は、被保険者に関する原簿を備え、これに被保険者の氏名、資格の取得及び喪失の年月日、標準報酬、その他厚生労働省令で定める事項を記録しなければならない。

さらに、今度は日本年金機構に関しまして条文をご説明いたしますと、第100条の10で厚生労働大臣は、日本年金機構に、次に掲げる事務を行わせるものとする。今ほど述べました第28条の規定による記録に係る事務（当該記録を除く。）という規定がございます。これは記録に係る事務は日本年金機構が行いますけれども、記録そのものは大臣の事務として残るということで、その事前事後の事務処理を日本年金機構に行わせるというのがこの第100条の10の趣旨でございます。したがって、あくまで年金記録の保有主体は厚生労働大臣、言いかえれば年金記録のシステムは国が保有するという形になっております。

前後いたしました、上の表で箱の右側、記録に関しましての日本年金機構の役割でございますが、先ほど述べました第100条の10に基づいて、厚生労働大臣が日本年金機構に行わせる記録に係る事務の内容でございます。日本年金機構が行う記録に係る事務は、システムを使った被保険者などの記録の入力処理などにより行うこととなります。また、記録に係る事務は、大臣から日本年金機構に委任または委託されている他の事務との連続性の観点から、日本年金機構に委託して行わせるというのが趣旨であると考えております。

次のページへ移らせていただきます。

日本年金機構に対します国の監督でございます。先ほどあらましのところで述べましたように、毎年度あるいは中期的に日本年金機構の年度計画あるいは中期計画などにつきまして事前の承認あるいは事後のレビューを行うという形で管理監督を行います。また、厚生労働大臣が必要に応じ日本年金機構に対しまして業務改善命令、あるいは違法行為等の是正命令を行う、これは先ほど述べたとおりでございます。

その下に流れの図がございますが、それぞれ厚生労働大臣の権限とこの指導監督を受けます立場の日本年金機構の事務の流れが書いてございます。表を読み取りいただきたいと考えております。

次に、11ページ、（４）年金保険料の滞納処分という点について少し詳しく説明させて

いただきます。

日本年金機構におきましても、年金保険料の滞納処分、任意で納められない場合の財産の差押え、あるいは換価などの事務は大変重要な事務でございますが、これにつきましては、厚生労働大臣から権限の委任を受け、日本年金機構において実施することとしております。ただし、滞納処分のように国民に対しまして権力的な性格を有する業務、これを行政機関以外の者に行わせる場合には、当然のことながら、その事務処理に当たりまして公正性、客観性を担保し、国の監督体制を十分に確保する必要があります。滞納処分の権限の委任につきましても、国が日本年金機構に対しまして直接的に監督を行う仕組みが法律で書かれております。

そのための具体的な方法として、下に措置の中身を書いております。事前の措置、事後の措置として分けてございますけれども、厚生労働大臣の権限の委任を受けた日本年金機構の滞納処分、こういう強制処分につきましては、事前の措置といたしまして、滞納処分についての厚生労働大臣の事前の個別認可、これは便宜上一括して認可ということもでございます。それから、滞納処分に係ります実施細則をあらかじめ策定し、厚生労働大臣が認可を行う。それから、実際に滞納処分を実施する、その任に当たる徴収職員の任命につきましては、これは厚生労働大臣の認可を要する、言いかえれば徴収職員につきまして大臣の認可を受けて任命された者のみがこの日本年金機構の事務として滞納処分を実施できるという規定でございます。

それから、滞納処分についての事後の措置ということでございますが、日本年金機構が実施しました処分につきましては厚生労働大臣に事後報告を行う。また、必要と認める場合に、日本年金機構に対しまして報告を求め、あるいは立入検査を行う。法令違反があれば、当然日本年金機構に対する是正命令が行われるという形で、滞納処分につきましても強いコントロールが敷かれることとされております。

次に、12ページでございます。

悪質な滞納者に対しまして強制徴収の国税庁への委任でございます。先ほど申し上げましたように、一定の強い監督のもとで、日本年金機構が一般的な滞納処分を行う権限を委任されるわけでございますが、特に悪質な滞納者、具体的には相当程度の納入の働きかけをしても2年以上の長期滞納があり、国民年金の場合でいいますと高額な所得者であることが分かっている、厚生年金・健康保険の場合でいいますと、滞納額が高額というものに対しまして、国税庁の徴収ノウハウを生かすという観点、また強制徴収の効果が期待できるということで、日本年金機構に委任されております権限を、その下の図の流れに従いまして、最終的には国税庁に委任をいたしまして、こうした悪質な滞納者に対する滞納処分についての事務を代わって行っていただくという仕組みも設けられております。

次に、13ページに移りますが、先ほども申し上げましたが、来年、平成20年10月に全国健康保険協会ができるということで、来年10月にこの協会の成立以降、政府管掌健康保険の運営主体としては全国健康保険協会が誕生しますが、日本年金機構が平成22年1月にで

きるまでの間は、適用・徴収業務はまだ社会保険庁が存続しておりますので、現在と同様、厚生年金と一体的に社会保険庁が実施します。日本年金機構の成立後、平成22年1月以降におきましては、全国健康保険協会が事務を行い、その役割分担ということで新たに設立されました日本年金機構が適用・徴収事務を行うということでございまして、これは船員保険につきましても同様でございます。

次に進ませていただきます。

(7)日本年金機構法に基づき業務委託できる範囲ということで整理をさせていただきました。その14ページのところからご説明申し上げます。

まず、日本年金機構法の規定をレビューいたしますが、第31条に、日本年金機構は厚生労働大臣の定める基準に従って、第27条に規定する業務の一部を委託することができるということでございます。まさに当会議の任務と関わるわけでございますが、また附則第3条には基本計画といたしまして社会保険庁から日本年金機構への業務の円滑な引継ぎを確保し、政府管掌年金事業の適正かつ効率的な運営を図るため、日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画を定めるといふこととされております。同条第2項に具体的な中身が書いてございますが、そのうちの一号の方に日本年金機構が自ら行う業務と、第31条第1項の規定により委託する業務の区分ということで、まさに本日からご議論いただく部分でございます。こういう形で日本年金機構法上は規定がされております。

これを整理させていただきます。

次の箱でございますけれども、考え方でございますが、日本年金機構法第31条、今ほど申し上げました条文のこの規定に基づきます日本年金機構からの業務委託というものは、日本年金機構が厚生労働大臣の監督の下に、大臣からの委任・委託を受けて年金業務を行う法人として設立されるという趣旨を損なわないものであることが必要であり、無制限に委託できるということではないと考えられます。具体的には、日本年金機構の設立の趣旨に照らすとともに、日本年金機構が行うこととされた業務の性格などを考慮して、総合的に判断することが必要ということが考えられます。やや抽象的でございますが、少し具体的に敷衍して15ページに整理をさせていただいております。社会保険庁としての考え方でございます。

1つ目の日本年金機構の設立の趣旨、業務委託に当たっての一つの観点ということで、日本年金機構の設立の趣旨ということをご説明させていただきます。

繰り返しでございますが、日本年金機構は厚生労働大臣の監督の下、大臣と密接な連携を図りながら、政府管掌年金に関する業務を行う、このために設立された法人であること。このため日本年金機構は、役職員については職務遂行の誓約など服務上の特別の義務が課され、また大臣によります是正命令など直接の監督を受ける。こうした特別の規制、規範の下で、大臣から委任・委託を受けて業務を行うということとされまして、当然のことながら大臣に対しまして委任・委託を受けました業務を適切に遂行する責任を日本年金機構、あるいは役職員が負っていると考えられます。

2つ目でございます。(2)日本年金機構が行うこととされた業務の性格でございますが、法律上、日本年金機構が行うこととされた業務といたしましては、主に大臣からの委任を受けて、大臣に代わって権限を行使する、先ほど8ページで整理をさせていただいた業務でございます。それから、大臣からの委託を受けて、大臣による権限行使の事前事後の事務処理に当たる業務、それから年金相談、情報提供など、委任・委託を受けました年金事業を円滑に実施するための事業の実施業務、それから保険料等の収納業務、こういったものがございまして、総じて直接国民の権利義務に具体的な影響を及ぼすものなど、それぞれの業務の性格を踏まえることが必要であると考えております。

例えば、先ほど申し上げましたが、保険料滞納処分について、これは委任を受けておりますが、これは権力性の高い業務であって、国民の権利侵害を伴う可能性があるということから、大臣による認可など、直接的監督を強化して行わせると、こういった面に表れた業務の性格について配慮する必要があると考えてございます。

その他といたしまして、(3)でございますが、政府管掌年金に対します国民の信頼の確保を図り、サービスの質の向上、業務運営の効率化、公正性・透明性の確保についての努力義務がかけられておりますので、こうした規定も考慮する必要があるのではないかと考えております。

以下、16ページは日本年金機構の組織ということで、現行の社会保険庁の組織体制との比較でイメージ図として書かせていただいております。

現在、社会保険庁といたしましては霞ヶ関の本庁、あるいは社会保険業務センター、社会保険大学校など、こうした施設等機関がございます。こうしたものは、矢印の行き先でございますが、一つは日本年金機構の監督機関としての国、現在の年金局に相当するところのポジション、それから日本年金機構の本部(主たる事務所)、こうしたところに移行することになります。

それから、左側の中段でございますが、現在、47都道府県に地方社会保険事務局がございます。また、それぞれに事務センターというものがございますが、これは矢印の行き先、右でございます。現在の考え方では全国9ブロック程度を想定しておりますが、いわゆるブロック機関、これを法律上の従たる事務所という形で設置いたしまして、それぞれに、現在は都道府県単位にございます事務センター、これをより合理化いたしまして、広域的に集約するという考え方でございます。

それから、社会保険事務所は312カ所でございますが、これは年金事務所ということで法律上名称が記されております。基本的には現在の場所に同数の年金事務所という名称の新たな事務所を設立する考え方でございます。

以上が日本年金機構に係ります説明でございます。

以下、あと15分ほどいただきまして、現在の社会保険庁の業務の概要などについて、少し駆け足でございますが、説明させていただきます。

17ページ、それぞれ大きな制度の目的などが書いてございます。ご案内のことと思いま

すので、説明は省略させていただきます。

以下、具体的な現在の社会保険業務の事業の規模などについてまとめたものをポイントのみご説明をさせていただきます。

まず、18ページでございますが、厚生年金、国民年金あるいは政府管掌健康保険・船員保険につきまして、それぞれ加入者数、事業所数、保険料収納額、給付額を整理させていただきました。厚生年金は加入者3,400万人、国民年金、これはいわゆる自営業者などの1号被保険者とサラリーマンの妻でございます3号被保険者の合計数でございます。政府管掌健康保険・船員保険、これは年金と重複がございますが、整理をしております。事業所数にいたしまして厚生年金で168万カ所、政府管掌健康保険などで155万カ所、また保険料収納額も大変大きな金額、厚生年金で保険料収納額が21兆円、給付額が22兆円、こうした規模の業務を新たに日本年金機構としても行うことになることをお読み取りいただきたいと考えております。

それから、次にやや各論に当たりますが、19ページでございます。

政府管掌年金業務、これは厚生年金と国民年金でございますけれども、それらにつきましてまとめて図に表したものでございます。左側が被保険者、あるいは企業の場合に事業所などを通じておりますので、このように整理をしておりますが、国民年金、厚生年金を通じまして適用の業務、それから徴収の業務、それから付随いたしまして相談業務、これの延長上で給付業務という形になっておりまして、特徴的なことは、国民年金の適用業務につきましては、市町村経由で資格取得届を出していただくということでございます。それから、当然、適用に関しましても完全な適用ということになっておりません。後ほど説明いたしますが、未適用者の問題ということで様々な努力も今後とも必要であると考えております。

それから、真ん中の徴収業務でございますけれども、国民年金は納付書、厚生年金は納入告知書によりまして、現在、大部分いろいろな便宜を図りまして、金融機関・コンビニ・事務所窓口など、こういったところによりまして収納をさせていただいております。当然、これも未納問題というのがございまして、国民年金あるいは厚生年金それぞれポイントを絞っているいろいろな対策を講じているというようなことでございます。

それから、最後に相談業務、さらに延長として給付業務ということで、オンラインシステムを活用いたしまして、相談、さらに請求書を受け付けて裁定業務を行うという形になっております。

一番右側は、これは先ほど申し上げましたが、国が行います年金記録の管理、その事前事後の処理は日本年金機構も行いますが、現在、社会保険庁が行っております。加入記録の管理、納付記録の管理、給付記録の管理とそれぞれ現在実施をしているところでございます。

それから、20ページに参らせていただきます。

社会保険業務の実施の体制ということでございますが、先ほど組織体制のところでは述べ

ましたように、全国の47の社会保険事務局、ここに事務センターもございまして、事務の合理化を図りながら、あるいはその前に事業所、あるいは市区町村各種届出についてご協力を頂戴しながら現在業務を行っております。この一番右のところに社会保険業務センターというのがございますので、少しご説明させていただきます。

いわゆる三鷹庁舎というところでは、記録管理システム、基礎年金番号の管理システムという一連の業務をしております。保険料の計算でありますとか、事業所の記録、被保険者の記録の管理、基礎年金番号の管理、健康保険給付記録の管理などを三鷹の庁舎で行っております。これとオンラインで結ぶ形で、高井戸庁舎におきましては、年金給付のシステムを持ってございまして、年金の裁定、支払い、年金受給者記録の管理、年金相談への対応を行っております。

それから、全国で一本化されました各種事務処理ということで、近々に始めました58歳通知、あるいはこれから本格化しますねんきん定期便などの業務もこの社会保険業務センターで行っておりますし、また障害厚生年金の受給に関しましては、これは全国一本でこの審査業務について高井戸の庁舎の職員が行っております。あらましでございしますが、ご説明させていただきます。

21ページにわたります。

少しブレイクダウンいたしまして、適用・徴収業務、これは厚生年金保険、健康保険の流れでございます。ここでは毎年のいろいろな届出の件数とか、あるいは被保険者の資格取得届 かなりの数に上っているということもあわせてお読み取りいただきたいと思いますが 21ページの事業所からの矢印のところでは毎年の新規適用届ということで、厚生年金で8万件、健康保険で7.8万件あり、これは新しく適用される事業所の年間の件数でございます。

それから、事業所で勤められます被保険者、従業員の方の新しい、もちろん転職もございすけれども、資格取得届というのも厚生年金で725万件、健康保険で493万件ということでございます。

また、保険料の支払いをお願いいたします納入告知書につきましても、先ほど保険料額で申し上げましたけれども、こうした額に相当する納入告知も行っております。あるいはいろいろな確認通知書でありますとか、年金手帳、健康保険証などの交付の事務がございす。これも右端にございすように、これは適用・徴収関係でございますので、三鷹庁舎の方のコンピュータを活用いたしまして、検索あるいは更新の処理を行っているところでございます。

それから、次に同じ適用・徴収でございますが、22ページ、国民年金の方の流れでございます。特徴的なことは、これは加入手続については原則市町村をあらかじめ通すということでございますが、市町村から書類を送付された後は、最終的には三鷹の方の業務センターとオンラインで結び、受け付けた中身の内容を審査、入力をし、決定を行い、保険料徴収を行うという形で業務が書かれております。当然、国民年金ですから、年金手帳ある

いは納付書をお渡しする、あるいは保険料納付をいただく相手方としては個々の国民の皆さん、自営業者などでございますが、こういうところが厚生年金・健康保険と異なる点でございます。

次に、23ページの年金の裁定及び支払業務の流れということでございます。年金受給資格を満たされた方に、これは共済組合に加入の方につきましても基礎年金の裁定の部分については社会保険庁が行っております。平成18年度で新たな裁定請求が、約215万人の方から行われております。これも社会保険事務所を通じまして必要な相談、あるいは裁定請求書を書いていただきまして受け付けをし、資格審査を行い、内容を審査した上で入力、決定を行って、年金証書を交付するというプロセスを踏んでおります。これも業務センターとオンラインで結びまして、記録の管理などを行いまして、具体的な年金の支払いにつきましては、日銀を通じまして金融機関、郵便局から年6回の支払いが行われているという状況でございます。

駆け足でございますが、次に24ページに移らせていただきます。

今ほど申し上げました適用・徴収、あるいは裁定の業務に年金相談体制という重要な業務が加えられるわけでございますが、この表の一番上の箱に書いていますように、平成18年度で、いわゆる一番広い意味の年金相談を受けた件数が1年間で1,618万件でございます。内訳で申しますと来訪相談、事務所などへお見えになった相談が800万件、出張相談27万件、電話相談781万件、文書相談11万件ということでございます。なるべくいろいろな形で個人情報も含めてアクセスできるような方法を工夫させていただいております。社会保険庁のホームページを開きまして、これにアクセスできますし、具体的な相談の受け場所といたしましては、右に書いていますように全国311カ所の社会保険事務所、それから全国54カ所、これは来訪者をお待ちしております年金相談センター、それから電話による相談ということで、年金電話相談センターが23カ所現在ございますが、うち2カ所につきましては、市場化テストを実施しているという状況でございます。

また、高井戸庁舎におきましては中央年金相談室という形で、ここに書いていますような全国共通番号を持ちまして、電話相談を受けているという状況でございます。

以上が業務の関係でございます。

25ページ、これも以前にご説明いたしましたが、各社会保険事務所の業務内容の区分も含めました現在の社会保険庁の常勤及び非常勤の職員の数を書かせていただいております。それぞれの数字の下に括弧書きで書いております数字、例えば常勤職員の項でいきますと1万7,100人の内数1万4,300人、これは下で書いてございますように、来年10月に設立予定の全国健康保険協会関連、あるいは保険医療指導・監査関連の業務に係る職員を除いたそれ以外の職員の数ということで、ご理解を頂戴したいと考えております。

以下、26ページ、残り5分ほどで恐縮でございます。

現下、社会保険年金業務などに関しまして社会保険庁が抱えております重要課題についてポイントのみ申し上げます。

一つは、事業所の中で未適用事業所、適用されるべきであるのかかわらず、適用されていないという事業所への適用促進ということで、これは世の中に未適用事業所がどれだけあるかという把握はなかなか難しいところがございますけれども、様々な情報を活用し、あるいは民間の新規設立法人情報などによりまして、いまだ適用されていない事業所を把握し、加入指導を実施するというところでございます。特に平成16年度以降、重点的な加入指導、これは民間の社会保険労務士さんのお力もお借りいたしまして実施をしております。今年度からは、各事務所・事務局ごとに行動計画を策定して、目標の達成に取り組んでおります。平成16年度以降の流れについては、下のフローチャートをお読み取りいただきたいと考えております。

27ページでございますが、こうした未適用事業所の把握につきましては、平成17年度、18年度の市場化テストのモデル事業、この経験も生かしながら、平成19年度からはすべての社会保険事務所において民間委託を実施するというに既にしております。その説明は下の表に書いてあるところでございます。

それから、28ページでございますが、先ほどは未適用事業所でございますが、今度は適用された事業所に対しましてもそこで勤務される従業員に対しまして、適正な被保険者の資格が与えられていないという場合がございます。これにつきましては、箱でございますように、適用事業所におけます被保険者の適用漏れ・誤りなどを防止するというところで、社会保険調査官を通じました調査・指導を行っているということでございます。これも平成16年度以降、重点業種の指定などを行っておりますが、平成19年度からは行動計画を策定いたしまして、目標の達成に取り組んでいるところでございます。

ご参考までに29ページのところにいわゆる強制適用事業所ということで、これは昭和60年代以降、漸次拡大しております、法人事業所、法人格を持った事業所であれば従業員1人でも適用するというところでございます。法人格を持たない個人の事業所におきましては、常時5人以上の従業員を使用するものが強制適用事業所。それ以外は任意適用事業所となります。こうした基準に基づきまして、ただし各事業所でやっておられます勤労者の方との関係では、やはり労働日数、労働時間、就労形態、勤務内容などを総合的に勘案いたしまして、常用的使用関係にあるかどうかの把握をし、個別具体的に認定をすることになります。適用漏れがあれば適用指導するという形にしております。

その次の30ページ、31ページ、今ほど申し上げました具体的な業務の数字なり、あるいは適用促進業務の処理のフローということで、時間の関係で説明は省略させていただきます。

それから、32ページいわゆる事業所調査です。適用漏れがないかどうか、こういうものにつきましては、こうしたフローに基づいて実施をしております。

33ページは、保険料の徴収の状況でございます。厚生年金、政府管掌健康保険につきましては、総じて景気によるいろいろな影響も受けますけれども、97ないし98%以上の収納率を確保しているところでございます。

徴収対策といたしましては、次の34ページに書いてございますけれども、まずは納期内に事業所からきちんと納入していただくと。滞納があれば速やかに納付の督促、あるいは滞納処分に早期に着手をするということで、これも平成19年度から行動計画を作成させまして取り組んでいるところでございます。これに関します滞納処分に至る事務の処理フローとして、参考までに次の35ページにまとめさせていただいています。

次に、国民年金保険料の収納対策でございます。これは、社会保険庁改革と並行いたしました、業務の中での最大課題ということでございます。誠に申しわけなく、残念ながら平成18年度、これは国民年金の不正免除手続などもございまして、平成17年度は67.1%でありましたのが、マイナス0.8%、66.3%という結果に終わっております。我々が目標としております納付率は、ご案内のとおり平成19年度末で80%という大変高いハードルでございます。ただ平成18年度66.3%というのは、いわゆる現年度納入分、その年の保険料をその年に納めたかどうかという比率でございますが、当然1年を超えまして過年度になったものにつきましても、時効の範囲内で我々徴収の努力をしております。その成果も徐々に現れておりまして、このコラムで申し上げますと、今ほど申し上げました66.3%という数字は、この納付率の推移の縦で平成18年度、横で平成18年度分保険料となります。現年度分の保険料の徴収率は66.3%でございましたが、これに時効にまだ達しない前年度分の過年度分と称しておりますけれども、納付率を加えましたものは70.7%ということで、平成14年度以降、市町村の収納が終わって以降、初めて70%に達したということでご理解いただきたいと考えております。

以下、37ページ、38ページ、39ページにわたりまして、強制徴収なども含めました国民年金の徴収の取組について説明させていただいておりますが、後ほどご質問に対するお答えという形で説明は省略をさせていただきます。

41ページは国民年金保険料免除等の業務処理のフローでございます。

最後に、業務改革の取組状況ということで、これも43ページ以降、国民サービスの向上、その次のページ、年金相談体制の充実、年金個人情報提供の充実、事務処理の迅速化、先ほども触れました保険料収納率の向上、それから保険料を納めやすい環境整備の推進、さらには民間委託の推進と書いてございます。これは各年の村瀬長官の下におけます改革の中で、漸次実現している中身を含めて整理をさせていただいております。

以上で説明を終わらせていただきます。

本田座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問のある方はよろしく申し上げます。

岩瀬委員 ヒアリング資料についてお聞きしたいのですが、最初、坂野長官の方から、今までの法案審議などについて、それを踏まえてヒアリング資料をまとめられたということですが、そしていろいろ人事のコントロールの仕組みだとか、大臣が業務を評価することだとか、そういうことは抽象的には書かれているのですが、具体的にどういう組織イメージでこういうことを実施していくのかということをお教えいただければ

ませんか。それは固まっているのか、固まってないのかも含めてですけれども。

吉岡社会保険庁総務部長 そこは具体的に今日お示しするほどにはまだコンクリートになっておりませんが。

岩瀬委員 これは社会保険庁の在り方に関する有識者会議が、報告書を各項においてまとめていますけれども、そういうのも当然入っていると。そういうまとめられた報告を酌み取って、今回のこういう新しい年金機構法に基づく組織構成というのは考えられているということによろしいのでしょうか。

吉岡社会保険庁総務部長 有識者会議での取りおまとめは、大枠としては法律という形でかなり事細かく整理されておりますので、それを中心に今日は説明させていただきましたが、基本的には有識者会議の考え方が法律に投影され、その運用のあり方ということで今日ご説明させていただいたということです。

岩瀬委員 長引いて申しわけありませんが、有識者会議の中で新組織の枠組みのイメージという図がありますけれども、運営評議会だとか意思決定機能だとか監査機能、こういうのはこのまま新しい組織に組み込んで構成をするということをお考えなのでしょうか。

石井社会保険庁運営部長 私は、平成17年1月から村瀬長官の体制の下で仕事をせよということで、2年9カ月にわたりまして社会保険庁に身を置くものでございますので、今、岩瀬委員の方からお話がありました2つのこれまで設置された有識者会議の考え方と今回の日本年金機構法との関係を簡単に説明させていただきたいと思えます。

まず、最初に立ち上がりましてのは、ご案内のように官房長官主宰の下で設置された社会保険庁改革の在り方に関する有識者会議でございます。いろいろな整理がなされたわけでございますけれども、その中の幾つかのポイントが今回の日本年金機構の組織の作り方についても投影されておまして、例えば年金という制度、あるいはその運営、これはやはり国がその信用の下に実施すべきであるということが、官邸の有識者会議の取りまとめの冒頭で明記されておまして、やはりその点は揺るがせにできないだろうということで、その後、一時ねんきん事業機構法案というのがまとめられたという経緯がございますけれども、そこでもそうでしたし、それから日本年金機構法でも財政責任・管理責任を大臣が負うというような形で、具体的にそこところは引き継がれているというようなことを申すことができようかと思えます。これは一つの例でございます。

それから、そういう形で官邸の有識者会議において大きな社会保険庁の後継組織についての枠組みが示された。今度はそれを具体的な形で肉づけをしていくと。このために今度は厚生労働大臣主宰の下で、略称でございますけれども新組織実現会議が設置されたわけでございます。

それで、今お尋ねがありましたように、そこで構想された組織、これはできるだけ民間活力を反映し、かつ具体的には効率化、迅速化、そして国民の皆さんの意見も反映するような組織立てということで、例えばねんきん事業機構という名前の組織が構想されておりましたけれども、そのトップである長の判断を実質的に支えるものとして、今お話があり

ましたような重要スタッフからなる意思決定の仕組みというのを据えるとか、それから被保険者あるいは事業主といった年金そのものに利害をいろいろな形でお持ちのそういう方々の意見も、できるだけそういう形で分かりやすく受け入れようということで、運営評議会とかそういう形のものを作ろうとか、こういうようなものが作られて、その考え方は、特に運営評議会というような位置づけのものは、今回の日本年金機構の組織の作り込みの中に記載されております。

ただ、日本年金機構というのは、組織のありようとしては、独立行政法人と違う形ではありますけれども、やはり特殊な組織であるということから、特殊法人というふうに類型化されるものの一つということになります。ある意味では行政組織の機能を担うようなものとして整理されておりますので、例えば意思決定の最終的な責任というのは理事長にあるというような形になっております。そこはねんきん事業機構で想定されたものとは違う形で、理事会という形でそのところは意思決定を行うという形から整理し直されていると。ただ、基本的な考え方、枠組み、そこら辺は取り入れることができるものは取り入れようということで今回整理されているとご理解いただければと思います。

岩瀬委員 ということは、この社会保険庁の有識者会議で決められてまとめられた最終答申というのが、今後、日本年金機構の組織を作っていく上で、相当数反映されるというふうに考えてよろしいのですか。

石井社会保険庁運営部長 日本年金機構をどう作り込むかというのは、まさにこの会議において委員の皆様方のご議論もいただきながら具体的にこれは考えていくべきことだろうと思いますけれども、したがって、どのような側面で物を考えるかということにもよるのですけれども、基本的な考え方としては、過去の有識者会議で検討していただいてまとめられた方針というのは、生かすことができるものは生かしていくという考え方で日本年金機構法というのは制定されていると思っております。

岩瀬委員 分かりました。

あともう一つお聞きしたいのですけれども、役職員の地位などについて、保険料により運営されていることを強く自覚しないといけないと、強い責任感を持って業務に当たらないといけないと書いているわけですが、これをどう自覚させるのか。強い責任感を持って公正かつ誠実に業務を行っているということを国民にどう説明するのかという点は、何か具体的な案というのはお考えでしょうか。

吉岡社会保険庁総務部長 それは日々のサービス態度で表すしかないわけですが、一つの形といたしましては、こういう法人にはあまり例がないことですがサービスの誓約という形でまず示して、それをきちっと実行していくと。ただ、それはおそらく実際に日本年金機構が動き出す前にもう少し細かい、例えば日本年金機構倫理綱領というものを作るとか、あるいはそういうチェックシステムを設けるとか、そういうものはこれから検討が必要ではないかと考えます。何か仕組みで担保するというのも一つの考え方ではないかと考えております。

岩瀬委員 分かりました。

あともう一つお聞きしたいのですが、業務の委託に関して無制限な委託はすべきではないという趣旨のことが書かれていましたけれども、委託の範囲というのはどういうようにお考えですか。委託できる業務というのは具体的にどのようなもので、これは委託できないとか、ちょっと抽象的で分からなかったの、具体的に教えていただけますか。

石井社会保険庁運営部長 まさにこれからご議論をいただいて、ということになるわけでございますけれども、ただ、今ご覧いただいた資料の中にもございますけれども、やはり日本年金機構設立の趣旨というものが、まずどの業務を委託に付し、どの業務は日本年金機構自身がやるのかということを考える上でのキーになるのだろうと思うのです。

ちょっと経緯とも関連いたしますけれども、例えば当初社会保険庁の後継組織の在り方については独立行政法人という形態も考えられるのではないだろうかというお話があったわけです。これはご案内のように、独立行政法人の場合ですと、組織の長がいわば大統領に比すべきかなり幅広い裁量を発揮する。その分、監督省庁の大臣の直接的な監督という部分が非常に限定されるというような組織の形態になるわけでございますけれども、社会保険庁がこれまでやってきた業務の内容とか質、それからそれらに関連するような形でいろいろ不面目な事態も様々にございました。それに関わる規律の問題、こちら辺を総合的に考えたときに、独立行政法人という選択肢が現実のものとしてあるのだろうか。そうではないだろうというような判断から、例えば厚生労働大臣の下に設置された新組織実現会議で、いわば特別の機関という形で大臣の権限がよりきちんとして及ぶような組織選択をしたという経緯がございます。

そういう経緯というものをこの日本年金機構も受けてきているということでございます。やはり大臣がきちんとして直接的にグリップしなくてはいけない部分というのは残しておかなくてはならない。そのところは、業務委託の面においても、さらにそういう部分の中から例えば丸投げしてしまうとか、あるいは一部にせよ緩めるような形にしてしまうとか、そういうことは設立の趣旨ということに照らして、やはり適切ではないのではないかなというような議論もあるのだろうと思います。

岩瀬委員 そういうお考えの基に具体的に、15ページの(2)に書かれている日本年金機構が行うこととされた業務というのは、これは外部委託しないで日本年金機構が行うということですか。

だけど、日本年金機構法にしる、前の法案にしる、社会保険庁というのがガバナンスがきかなくて、業務の信頼性を失っていると。だから、この際、廃止解体ということだったわけですが、それをさらに一歩進めて民営化することになった。その法律の趣旨というか、その当時の議論というのは、できるものは可能な限り外部委託をして効率性だとか公平性を担保する仕組みを作りながら外部委託をするということだったと思うのですが、何かこれを読んでみますと、随分逆戻りしているような気がするのです。

そこでお尋ねしたいのは、15ページの(2)で書いている日本年金機構が行うこととさ

れた業務というのが、具体的にどういう業務を今社会保険庁がお考えなのか、それを今日でなくても結構なので教えていただけないかなと。

石井社会保険庁運営部長 業務の外部委託についても経緯がございますので、なるべく長くならないようにお話をしたいと思うのですが、厚生労働大臣の下に設置されてご議論いただいた新組織実現会議、ここで実は次の組織の形態をどうするかという議論と同時に、やはりまさに出せるものは出そうという考え方、かつ残る部分もできるだけ効率化をしようという考え方、これに基づいて、実は人員削減計画というのを立てさせていただいたわけでございます。それは平成17年12月に決定をしているわけでございますけれども、初年度が平成18年度で、そして平成24年度までに至る7カ年計画というものです。

その時点での社会保険庁の規模を申し上げますと、正規の職員が1万7,000名あまり、それから非常勤の者が1万2,000名、合計2万9,000名の組織でございます。これを2つの組織に分けるということで、全国健康保険協会、それから当時ですとねんきん事業機構ということですが、両方足しまして、結局最終年度時点における削減規模ですが、正規職員と非常勤職員を合わせまして2万9,000名の者を1万人削減するというところで、1万8,000名ぐらいの規模、さらに少し効率化減をかけますので、それを下回るような規模でございます。そのうち、正規の職員の部分については、全国健康保険協会の方に移る部分も入れまして、純減率は20%を超えるということをやっております。

そういうことで、実は平成17年12月の合理化計画というのは、そのさらに後、さらなる精査があるということをご正直申し上げまして想定せずに、出せるものは徹底的に出そうということで、かなり純減、効率化を図ったものでございます。そういうことでございますので、もちろん言い訳ではございませんけれども、そういう経緯も今回のご議論の中でお入れいただければと思っております。

岩瀬委員 すみません、最後に一つだけ。

ですから、ここで議論をするということだと思しますので、一応たたき台として今社会保険庁がどういうことを考えているのかというのを一度まとめて出していただければ議論も深まるのではないかなと思しますので、日本年金機構の仕組みを具体的にどういう形でお考えになっているのか、過去の議論の経緯も含めたものをもう少し具体的なものにして出していただけないかなと。

吉岡社会保険庁総務部長 ご意見を伺う際にもう少し具体的なものをまとめてですね…

…。

岩瀬委員 それと、日本年金機構でやる業務と出すべき業務というのを今どういうようにお考えになっているのか、それも具体的に出していただけないかと。それはお願いをしておきます。

吉岡社会保険庁総務部長 分かりました。

岩瀬委員 すみません、長くなりました。

本田座長 今の岩瀬委員のおっしゃった社会保険庁からの具体案は、業務委託について

のヒアリングの4回目にそこらを含めたものが出てこなければ、この議論は何の意味もないのだろうと思います。平成17年に作ったものがどうではなくて、その後の環境変化も踏まえて、いろいろなことを踏まえて最終的にこの会議での議論も踏まえてやっていただけるのだろうなど。ただ、例えば15ページの業務委託できる範囲というようなところで、新しい年金機構では、私は理事長というのはものすごく大事だと思うのですね。大臣の監督があるから何とかということよりも、理事長がどれを委託していくかということに責任を持たなくてはならない。委託したから、ここに書いてあることができないことは全くないのだと思うのですね。だから、こういう考え方についてもある程度我々はここでは議論していかなくはいけないのではないかなという感じもします。ちょっと私が言ってしまうて申しわけないのですけれども、今後最終的な形の中で、できるだけ社会保険庁の方でも一生懸命考えてもらおうということだと思います。

他に。

小島委員 今言われた人員削減計画と関係するのですけれども、正規職員で20%超の削減と言われましたが、1万人削減という前提で考えると、非常勤職員については50%を超える削減を考えておられるのかという点。また、それに少し関連するのですが、25ページに常勤職員と非常勤職員の内訳というのがありますけれども、非常勤職員の割合が多いのは、一番最後の国民年金の徴収と年金給付相談だと思うのですが、この常勤職員と非常勤職員の職務の関係について、少し教えていただきたいと思います。つまり、常勤職員が非常勤職員を指揮監督するというか、指揮命令する形で職務を行っておられるのか、それとも比較的単純な作業を任せているのか、という点です。

植田社会保険業務センター副所長 社会保険業務センターの副所長でございます。25ページに表がございます。その中で、常勤職員と非常勤職員がどういう役割分担をしているかということでございますが、一言で申し上げますと、やはり補助的な業務は非常勤職員がするということでございます。いわゆる法律に基づいて判断をする、決定をするというようなことは、現時点では職員がやっております。特に多いのが、年金相談関係の非常勤職員が非常に多くございまして、年金相談では年間1,600万件ぐらいの年金相談があるわけですが、そのうちの半々ぐらいが来訪相談と電話相談ということになっておりますが、電話相談はほとんど非常勤職員が対応していると考えてもいいのかなと思っております。

来訪相談につきましても、メインの部分、難しい相談というのは職員がやり、比較的簡単と言ったら少し語弊がありますが、そういうものについては非常勤職員がやっていると。

それから、もう一つ大きな非常勤職員が担当している事業というのが、国民年金の保険料の収納でございます。その部分は、国民年金推進員、主に外回りをすることになっておりますが、そういう人たちが中心になって保険料を納めていただいているご家庭を訪問して説明をし、保険料の収納をするということで、一番中心になって今働いていただいているということでございます。

石井社会保険庁運営部長 それからあと、7カ年の人員削減計画における非常勤職員の

削減の大きさ、半分に相当するののかというご指摘がございましたけれども、また次回以降、適切なときに資料を持って詳しくはご報告をさせていただきたいと思っておりますけれども、おっしゃるように、計画を決めた平成17年末の時点における社会保険庁に勤める非常勤職員は、およそ1万2,000名でございますけれども、それが7年後に年金の後継組織に残る人数としてはまさに半分ということでございます。詳しい数字はまたいずれ具体的にお示ししたいと思います。

小島委員 常勤職員が非常勤職員に指図をするというか、指揮監督する関係にあるのかという点を聞いたのですけれども。民間になると、偽装請負との関連で、指図をするという関係にあると、業務委託が難しいという問題があります。でも、今のお話では、判断を要する業務については常勤職員の方がやられて、そうではない業務について非常勤職員の方がやっておられるというのであれば、直接の指揮監督関係はないと考えていいわけですか。

植田社会保険業務センター副所長 先ほどの中で特に電話相談につきましては非常に多いのですが、難しいケースについて、例えばその時点で非常勤職員から説明を求められた場合は、職員が行って教えるということはやっております。

それから、国民年金推進員の保険料徴収に関しては、これはもう社会保険事務所から外へ出て、1日ぐるぐる回っているわけですから、直接的な指導というのは1週間に1回、事務所へ出勤して報告をするわけですが、そのときだけということになります。大体そんな感じだと思います。

戸井田内閣府政務官 多分大山先生が一番ご存じなのだろうと思うのですけれども、この年金の業務に関して、かなりの部分IT化ができるのだろうと。日本年金機構の中に本当に必要なものは何なのかというと、年金業務について詳しくて、かつシステムに詳しい、その両方の専門家たる人材をきちっと確保しているかどうかだと思うのです。それを外に求めるのではなくて、中に作って、何人かが常に定期的にシステムを見直していくと。それで、いかに人を使わずに済ませていくかというのがまさに日本年金機構の一番大きな責任だと思うのですね。その決断をするのに、まさに理事長に選ばれる人とか、理事に選ばれる人というのは、ITに対する知識というのは多分ないのだろうと思うのですね。その人らが、知識がなくて決断しようなんていったってできるわけではないし、それをきちっとサポートしていける、まさにこれからITの時代がどんどん広がっていく状況を考えたら、日本年金機構はどうすればいいのかなと思うのですけれども、それについて何か。

坂野社会保険庁長官 今のお話は、新機構におけるITガバナンスの体制をどう作るかというお話であろうと思います。まだ具体的にその内容を詰めるという段階に来ておりませんけれども、当然、新機構におけるITガバナンスの体制は重要な問題だと考えておりまして、私どもも問題意識を持って内容をこれから詰めていきたいと考えているわけでございます。

戸井田内閣府政務官 あとは結局徴収業務で、現実に未納者のところに行って国民年金

のお金をもらってくるという人が多分必要になるわけであって、それでさえも、やはりその情報をきちっと把握していて、どこに行ったらいいのかということもきちっと情報で出てくるはずだと思うのですね。

また、健康保険なんかについても、やはり医療とシステムに詳しい、その両方に精通した人材というのは必ず必要になってくるわけです。そういう人材を日本年金機構でもってどれだけ確保していくかというのは、僕は一番大事なことだと思うし、そうするとそのシステムを導入する段階においても、吹っかけられて、言いなりになって買って、後も全部随意契約でやらなければならないようなところに追い込まれるなんていうことはなくなってくると思うのですね。是非そこらのところをきちっとやってほしいと思います。

八田委員 戸井田政務官のおっしゃったことと関連して指摘したいことがあります。当会議の役目は職員の採用基準を決めることですが、一番大切なのは、理事の資格だと思うのですね。それがこの会議の権限に入るかどうか分かりませんが。

それで、一例を言いますと、1968年に私がアメリカの大学に入学したときに驚いたのは、いろいろな大学の図書館の館長さんがコンピュータサイエンスのPh.Dだったことです。図書館学ではなくて、コンピュータサイエンスのPh.D。図書館の仕事の性格から見て、全部が全部コンピュータではないですが、コンピュータは非常に重要だということの認識の反映です。日本年金機構でどのような理事を採用すべきかを考えるに当たっても、例えばコンピュータサイエンスに関して詳しい方とか、あるいは他の役所でコンピュータを使った経験のある人たちを入れるとか、そういうような縛りを入れるということが、必要なのではないかなと思います。それが第1点です。

それからもう一つは、そういう方が選ばれたとしても、効率化することによるインセンティブが何らかの形でなければ意味がないと思うのですね。それで、質問があります。社会保険庁の職員や理事の給料は、公務員の給料に準じなければならないのか、それとも理事たちが裁量を持って決めることができるのでしょうか。

言いかえると、コンピュータ化をうまくして人員を減らせば、その分、日本年金機構職員の給料をある程度増やすことができるということならば、コンピュータ化のために非常に優秀な人を採用してこようという動機ができると思うのです。効率化したことの結果は財務省と日本年金機構で山分けすれば、その分、国の財政への負担も減るし、日本年金機構の職員の給料も上がります。そういうことにするとみんながWin-Winでうまくいきます。しかし、給料に関しての縛りがあると、誰にも効率化を進めるインセンティブがないのではないかと思います。この点についていかがでしょうか。

坂野社会保険庁長官 今のお尋ねの部分は、具体的に設立委員会において検討していただいてご決定をいただく内容が大半のものであろうと考えております。考え方としては、いろいろな考え方が私もあり得ると思っておりますし、公務員の制度そのままを移すという発想でないということも、私は当然だろうと思っておりますが、ただ具体的に交付金制度の下に置かれておるといふ点での制約など、いろいろな制度的な制約も同時に念頭に置

かなければならない部分もあると思います。そういう点を考えながら、設立委員会において十分ご検討いただいて決めていただきたいというのが今の段階の私どもの考えでございます。

八田委員 ということは、今の段階では給料は公務員に準ずるということが決まっているわけではないというわけですね。

坂野社会保険庁長官 そのとおりでございます。

八田委員 ただし、交付金制度の下ではこちらで効率化したらば、それは全部財務省にいくのであって、この組織が恩恵に浴することはないと、そういうことですか。

本田座長 国民に行くのです、財務省ではなく国民に効果が……。

八田委員 確かに国民ですが、組織が作り出したものを全て国民が吸収する仕組みなので、組織に働く人たちのインセンティブは何もないわけですから、国民自身が得るものがなくなってしまうと思います。結局は組織で働いている人に対するやりがいには一切いかないというのが、この交付金制度の仕組みであると考えてよろしいですか。

坂野社会保険庁長官 今のお尋ねは、まだ財政当局と私ども具体的な議論をしております。したがって、軽々に私が今ここでどうこうするというのを申し上げるのは適当ではないと思っておりますが、やはり交付金制度というのは、他の独立行政法人などの制度にもあるわけでございますが、単純に合理化をしたから合理化分を内部で他の用途に充てることができるという仕組みにはなかなかない。そういうことを一般的に認識しているということで、今回はお許しをいただきたいと思います。

吉岡社会保険庁総務部長 参考までに、日本年金機構法自身に職員の給与につきまして言及した部分がございますが、これは職員の給与は勤務成績が考慮されるものでなければなりません。これは公務員でもそうですけれども、あえて書かれているということは、昨今のいわゆる成績主義あるいは評価主義といいますが、やはり職員の間でのインセンティブは当然重視すべきだということは、この条文にあります。ただ、日本年金機構全体としてのインセンティブがどうかという話は、今長官が申し上げたようなところで、これからの議論と思っています。

八田委員 ありがとうございます。

大山委員 2つ質問させて下さい。まず27ページのところに、社会保険庁にはいろいろな経緯がありましたが、平成17年度、18年度に市場化テストを実際におやりになったと記憶しています。その結果について教えていただきたいと思います。この文章ですと、経験も生かしつつと書いてあり、なかなか重みというか、深みのある言葉だと思いつつ読ませていただきましたが、総じて言うと、うまくいったのかいかなかったのかどちらなのでしょう。もしうまくいかなかったとすれば何が問題だったのかを教えていただきたいと思います。

2つ目は9ページに戻るのですが、年金記録の管理に関する国と日本年金機構の役割分担のところでは、厚生労働大臣が行う「原簿の備え」、主として記録ファイルを指すとい

うところですが、さらにその下に厚生労働大臣が行う原簿への「記録」の中に、矢印以降、「大臣は、システムの開発や記録の正確性の確認等を行い、このことを通じて」となり、さらに「正確・的確に保有・管理していく責任を果たすこととなる」と書いてあってあります。ファイルで分けたのかなというのは大体理解できるのですが、一方、2ページ目に戻ると、業務運営のところの1. 国と日本年金機構の役割分担で、「機構は、厚生労働大臣から委任・委託を受け、その直接的な監督の下で、公的年金に係る一連の運營業務」とあります。この中ですが、「適用・徴収」とあって、その後に「記録管理」と書いてあります。9ページ目のところと2ページ目のところの「記録管理」と「管理」は違うのかがよく分かりません。この辺の言葉の意味は、一体どこで切っているのかを説明ください。大臣の責任でやるべきことというのは、実質的な責任はあるが日本年金機構に任せるといいう話になっているのかがいま一つすっきりしないので教えていただきたいと思います。

吉岡社会保険庁総務部長 ご質問の順番が違いますが、2ページの方の一番の下に運營業務の中身として書いております「記録管理」というのは、これはまさに日本年金機構がやる仕事ですから、さっきの後ろの方で申し上げました記録に係る事務という、事前事後の処理とご理解願えればと思っています。

記録そのものの保有者は大臣であり、記録の正確性の担保は大臣の下に責任がある。その記録に入力をし、あるいは事前事後の処理をする部分はあらかじめの大臣からの委任として日本年金機構が担っていると、そのようにちょっと日本語では非常に分類が難しいと思うのですけれども。

大山委員 言いたいことは分かっているのですが、記録管理では、そういうようには読めないのではないですか。

石井社会保険庁運営部長 ファイルの中の記録が正確であること、そういう状態を常に確認しておくこと、そしてそれを乱れた状態にしないということ、これは管理でございすね。これは当然国の責任と。

それから、被保険者の方々にいろいろな変更がございす。そうした変更事象をきちんと記録に反映させること、きちんと反映されたということを確認すること、これも記録の管理の重要な一部でありまして、こここのところをきちんと確認しているという作用そのものも大臣の責任、国の責任ということになるかと思ひます。

では、日本年金機構の関わる部分はどこなのかということ、そういう変更事象が発生いたしましたということが事業主を通じて、被保険者の方の情報でございすということ、日本年金機構に連絡があると、申請があると、届出があると、それを受けて、その中身をきちんと確認して入力をする。この部分が日本年金機構に委ねられている仕事の部分ということでございす。もちろん、日本年金機構がその業務を正確にやるということは当たり前のことではあるのですけれども、そしてそのチェックもなされるわけではありすけれども、最終責任は先ほど申し上げたように、それが反映された状態が正しいかどうかというのは、あくまでも大臣の責任だというような仕分けとご理解いただければと思ひます。

それから、よろしければ市場化テストについての評価というのを説明させていただきたいと思うのですが、社会保険庁は未適用事業所に対する適用の適正化対策の他に市場化テストを幾つかやっています。国民年金の保険料の納付督促というようなものもやっているわけですが、例えば事業所に対する適用の適正化対策の実施の中で、どのような関わりで市場化テストをやっているかという、30ページでありますが、大きな模式図があるわけですが、この絵の中に2として市場化テスト事業とあります。

ここで、市場化テストにご参画いただいた事業者の皆様頑張っていた数字というものが出ております。それで、その上の部分、これが社会保険事務所がやった部分ですが、なかなか単純な比較というのは難しい面があるわけですが、それにしても、例えば一つのメルクマールとして、この模式図の一番右側でありますが、未適用事業所数のところをご覧いただきたいのですが、9万7,427事業所というのを平成18年度末に把握させていただいたと。前年度のところが小さな括弧書きで書いてありますが、6万3,539事業所となっております。これは、やはり市場化テストという形で事業者の皆様にご努力いただいたということの反映だろうと思っております。私どもは総じていい結果が出ているのではないかと。細かなことを言えば、いろいろな評価はあるわけですが、総じてこの取組は評価させていただいていいのではないかと考えております。

それから、例えばちょっと触れました国民年金保険料の市場化テストの方につきましても、いろいろ課題がありますが、例えば私どもが提示させていただいた要求水準、これも一応クリアしていただいている、概ねクリアしていただいている、コストの面でも相当の削減を図っていただいているというようなことが私ども理解できるわけでありまして、一定の評価はさせていただいているところであります。

そういうことで、市場化テストはこれからもきちんと、大事な点についてはチューニングしながらしっかりやっていきたいと思っております。雑駁なお話で大変恐縮でございますけれども、そういうことであります。

斎藤委員 2つお尋ねしたいと思えます。

社会保険庁のホームページを拝見しますと、私が慣れないせいかもしれないのですが、非常に難しく、IDをとるのに随分時間がかかりました。ユーザーフレンドリーではないというように私のレベルだと思ってしまうのですが、ウェブマスターは内部の方なのでしょうか、それともその辺りも外部に出していらっしゃるのか、それを教えていただきたいのが一つです。

それからもう一つは、これから入社する方たちへのメッセージに関してです。定期採用するときに、就職希望者に対してのメッセージというのがすごく難しいだろうと思ったのです。大学生でエンジニアの人たちだったら、すごくチャレンジングだよ、おもしろいよという説明は多分できるだろうと思うのですが、文科系の人には、何を言えるの

だろうということをずっと考えておりました。記録をきちんとする、正しくやって当たり前、うまくいかなかったら大変だよ、お金を払うのを嫌がっている人からお金を払ってもらいようにしなければいけないのだよといった、大変な仕事だよというメッセージは幾らでもあります。こういうやりがいがあるところで君も働いたらどう、というようなメッセージがないと、新しい組織はうまくいかないと思うのですけれども、それが一体何なのだろうかというのをずっと考えておりました。

今までは公務員ですから、大変な仕事であっても、あり余るほどのインセンティブがあり、入りたいという方も多かったのだろうと思います。でも、新しい民間の会社になったらそれはどうでしょう。今、社会保険庁で働いていらっしゃる方の立場からどうお考えなのかをお聞かせいただけたらと思います。

植田社会保険業務センター副所長 最初の方のご質問でございます。IDパスワードの件だと思うのですが、実はこの記録問題が出まして以降、IDパスワードの申し込みが殺到いたしまして、我々が想像した以上と申しますか、想像を超えるような件数が来まして、少しご迷惑をおかけいたしました。今は平常に戻りましてやっております。ただ、業務そのものは、極めて慎重に判断をして、間違いなくご本人かということを確認しないといけないものですから、原則職員がやっております。

本田座長 ちょっと今の答えは斎藤委員の質問と違うのでしょうか。

斎藤委員 IDは2週間以内に届いて、それは大変迅速で感動しましたが、パソコンでホームページをたたくときに、どこを押して何をしようというのが、すごく私には分かりづらかったので、そこら辺の管理をしていらっしゃる方はどなたなのですかというのが私の質問でございます。

植田社会保険業務センター副所長 職員がやっているそうです。すみません、勘違いいたしました。

本田座長 では、2問目、大変でしょうけれども。

吉岡社会保険庁総務部長 2点目は非常に難しい問題で、我々も将来的に優秀な職員、やる気のある職員をどんな形でリクルートするかということで、今現下置かれている状況は大変厳しいものですから、よくない面はあるわけで、これはヒントになりますかどうか。私、今の仕事の前に東京社会保険事務局で仕事をしておりまして、新しく採用された職員とよく食事をしたりすることがございました。もちろん公務員を志すだけの若い職員ですから、公の仕事ということで、利益の追求ではなくて、国民のためになる仕事ということで入ってまいりました。ところが、その後いろいろ厳しい環境にあります。

ただ、彼らは、現場に出てみて非常につらいけれども、いかに自分のやっている仕事国民の、ある意味ではご批判というのはある意味の期待なのですが、しっかりやってほしいということが本当にひしひしと分かったということで、入庁して以降、日々自分のやっている仕事の大事さというのが分かってきたということ、私は一つのヒントにしたいと思っております。非常に年金記録の管理というのは長く続く、あるいは職員同

士引き継ぎながら営々とやる非常に地味な仕事なのですね。その地味な仕事の中にどういう形で喜びを見つけてもらうかと。

今回、逆説的な形でありますけれども、非常に国民の批判を受ける中で、これから自分自身もしっかりやっていかないといけないし、職場でもやっていかなければいけないという、逆に下を向くのではなく、本当に自分の仕事の大切さが改めて分かったという部分もございますので、そういうところをヒントにしながら、新しい職員の採用も進めていきたいと思っています。

斎藤委員 ありがとうございます。

岩瀬委員 細かい点をまた少しお聞きしたいと思います。

先ほど、非常勤職員の業務で年金相談に当たって比較的簡単な相談業務というのは非常勤の職員も行っているという説明がありましたけれども、この人たちはいわゆるウィンドウ・マシンというかパソコンを使って対面で相談に答えることまでやっているのですか。

植田社会保険業務センター副所長 やっております。

岩瀬委員 ウィンドウ・マシンは正規職員だけではなくて、非常勤職員も使っていると。

植田社会保険業務センター副所長 はい。

岩瀬委員 分かりました。

あと、新しい組織についてなのですけれども、2ページ目に新機構の本部とブロック機関と年金事務所という簡単な図がありますけれども、この年金事務所というのは今の社会保険事務所と考えてよろしいのですか。

吉岡社会保険庁総務部長 はい、基本的には。

岩瀬委員 あと、広報業務というのが日本年金機構にとって非常に重要かと思うのですが、今までの社会保険庁の広報を私なりに見た場合、十分お金をかけているにもかかわらず効果が非常に薄かったという感じがしました。広報を全般的に見直す必要があるかと思うのですが、年金局と社会保険庁でそれぞれ持っている広報予算と、それをどのように使ってきたのか、パンフレットはどのようなパンフレットを作り、リーフレットはどのようなを作りというものの一覧表みたいなものを見せていただけますでしょうか。

吉岡社会保険庁総務部長 はい、次回精査してお出しします。

岩瀬委員 それともう一つ、さっき国民年金の徴収率の問題がありましたけれども、いわゆる免除と猶予を外した実質的な徴収率というか、過年度分も含めてですね、それも教えていただけますでしょうか。

以上です。よろしく申し上げます。

本田座長 岸井委員、何かありますか。

岸井委員 特につけ加えることはないのですけれども、この会議に直接馴じむかどうか分かりませんが、例の記録漏れのその後なのですよ。長妻さんの質問の繰り返しになるのですけれども、実際に5,000万件の今の件数と額はどのくらいになっているのか。そして3月末までに通知するというのを福田内閣は継続の方針を明言されているので、具

体的な今後の取組。今日はせっかく長官がおられるので、申しわけありませんけれども、それをお知らせいただければと思います。

坂野社会保険庁長官 まず、ざっとしたことを私が申し上げて、後で運営部長に補足をさせますが、政府として国民の方にお約束をしておりますものは、5,000万件の未統合データについて、まず3月までに基礎年金の番号データにある方との突合、名寄せを行う。これを3月までにさせていただいて、その結果、名寄せでこの方に当たるのではないかとと思われる方については、一斉にお知らせをして確認をする。それから、その名寄せで当たらなかった方、現在受給者でおられる方とまだ受給に至っていない被保険者の方と2つの類型がございますが、まず受給者の方は春以降、名寄せで当たっておりませんけれども、あなたの加入履歴は私どもが承知しておるのはこれだけでございますが、それでよろしゅうございますかということを一斉にお尋ねをする。

それから、少し遅れますけれども、被保険者の方にも同じようなことで一斉にお知らせをして、現在の受給者あるいは被保険者の方のご協力を得ながら、まずデータの確認をさせていただくというのが大きな仕組みでございまして、今、3月の名寄せのためのプログラム開発をやっておりまして、12月から名寄せを始めますので、11月いっぱいまでかけて開発する予定で作業を進めておりますが、若干早くプログラムができるかもしれないという状況にあります。

それからもう一つ、実は氏名などのデータがない記録があると。これは524万件ということ既に公表させていただいています。これについては、名寄せをする前提として、氏名などのデータをきちっと入れ込まないといけませんので、現在、大車輪で元の紙台帳に当たりまして、全部名前、性別、年齢を埋め込んでおります。

岸井委員 今やっている最中ですか。

坂野社会保険庁長官 はい、今手作業ですべて確認をして、それを電子データに入力する作業を逐次進めております。これは年末までには全部終わるという予定でやっておりまして、今のところはデータに記入をしておるような状況でございますが、もう間もなくずっとスピードが上がって、年末までにはできる状態になるかと考えております。

なお、運営部長から詳しく補足をさせます。

石井社会保険庁運営部長 今、委員から件数のお話がありました。ご案内のように、社会保険庁のオンラインシステム、レガシーということでもともと設計思想として、本来の業務を一つ一つ丁寧にやりつつ、他方でそうやって進めていく業務の量というものが、その時点時点でどのくらい蓄積されているのかというマクロのとらえ方というものを備えようという、このマクロの部分をとらえるという発想が抜けたまま設計されてきてしまっているものですから、総件数幾らあるのかと、これは随時分かるという形ではございませんけれども、問題の5,000万件というのは平成18年6月の数字でございまして5,095万件という数字でございます。それが直近の数字でございますけれども、7月末時点でございますが、4,870万件というようにおよそ224万件、この1年あまりの間に減ってきてございま

す。

これが直近の数字でございますけれども、この6月から8月ぐらいにかけてこの問題が大変国民の皆様の関心を呼んだということで、私ども、社会保険事務所の方にも様々なご照会がございまして、この過程で一定程度のさらなる統合が進んでいるのだらうというように思いますけれども、これはまた時期を決めまして、そしてプログラムを一応作ってコマンドを入れて、またはじき出していきたいと思っております。

岸井委員 少なくとも現時点では3月末にどのくらいの数字になっているかという推計は……。

石井社会保険庁運営部長 大変申しわけございませんけれども、まさに今長官から申し上げたように、これからプログラムを回して、そして結びつく可能性がある方というのをより出して、その方々にお知らせをして、そこから統合を進めるというその結果という形になりますので、現時点での見通しはまだこの段階では持ち得ないということでご理解いただきたいと思います。

本田座長 どうぞ、大山委員。

大山委員 今のことに関係するのでお聞きしたいのですが、次回、ちょうど社会保険オンラインシステムの現状刷新計画などのお話が出てくるということですので、できれば次回までに資料をいただければと思います。

一つは、今お話にあった名寄せなどを行うためのソフトウェアを作っているということですが、その詳細スペックを出して、どうやるつもりかというのを教えていただきたいと思います。

二つ目は、これは普通に考えれば分かることですが、レガシーのシステムは、今だからオープン系が安いとかという議論はありますが、そもそも使い初めたころには今のレガシーしかなかったわけで、それをしっかりシステムとして使ってきて、今でも様々なところで利用されています。このことを考えると、システムの設計といいますか、ソフトウェアを含めてシステムを作るときに、当然のことですが、名前がない状態の記録を受け付けるようにシステムを組む人は普通いないと思います。それなのに、なぜこのような記録が受け付けられているのかが、未だに分かりません。この件は、この会議での議論ではないかもしれませんが、もし理由が分かるのであれば教えていただきたいと思います。

聞くところによると、これもうわさで僕は確認していませんが、2月30日があるとかという話も聞いたことがあります。このような事項のチェックはコンピュータで行うのが当たり前なのに、このようなチェック機能を外してあるということがよく分かりません。そのこのところを教えていただきたいと思います。

石井社会保険庁運営部長 名寄せのプログラム、ソフトウェア、これに関するスペック、これは次回きちんと提出し、説明させていただきたいと思います。

それから、2点目の名前のない記録であるとか、それからあり得ない年月日といったものが入っているということでございますけれども、これについては今別に総務省の方で設

置されている検証委員会、こちらの方でも検証の一つのポイントになってございますけれども、オンライン化がなされた以降については、そのなされる段階で基本的には、少なくとも基本3情報が入っていなければこれをはじくという仕組みになっておりますので、それ以降、厚生年金と国民年金で違いますけれども、昭和50年代の後半以降の入力についてはあり得ないことだと思っています。

逆に言いますと、それ以前の紙媒体から始まって、紙テープに至るまでのこの過程でそういうような状態のものが記録化された。ただ、これがオンラインの方に入れるときにどのような作業があったのかと、切り替えをかなりやったと聞いておりますけれども、そのところの詳細はきちんと把握しなくてはいけないということで、私ども今進めているところでございますので、結果が判明次第、これはもちろんこの会議のご参考ということでご報告をしたいと思います。

ただ、基本的には論理チェックというものが十分ではなかったのではないかとというようなことなるのかと思っております。後ほどまた、いずれまとまったところでご報告させていただきます。

岩瀬委員 ついでですので、ぜひ教えていただきたいのですけれども、5,000万件の処理に関しては、今名前が欠けているものに関して入力作業を進めて、12月までに大体それが終わる。ソフトウェアの開発の名寄せプログラム開発も大体12月ぐらいに終わって、12月に名寄せをかけて、ヒットしたのに関しては郵送するという流れですよね。

名寄せを、5,000万件に関してですけれども、5,000万件はレガシーから一旦引き出して、新しいコンピュータに入れて、そこで名寄せをかけるというような理解でよろしいわけですか。

植田社会保険業務センター副所長 12月をスタートとしました名寄せをした結果の本人に対するご通知ですよね。それは現行のシステムでやります。

岩瀬委員 ということは、今のレガシーの中から抜き出してはいないのですか。新しいサーバーに出すとかということはない。

植田社会保険業務センター副所長 過程ではそういう別媒体に入れたりしますが、コンピュータそのものは今のシステムしかありませんので。それから、ものすごく配列に時間がかかりますよね、氏名、性別、年月日順というような処理をしないといけないので、ほとんどディスク上の処理が多いわけですが、そういうことは今の三鷹のセンターと高井戸センター、両方のコンピュータの空き時間をフル稼働し、処理をしていくということになっています。

岩瀬委員 そういう処理をしたものを別のサーバーに移して名寄せをかけるということですか。

植田社会保険業務センター副所長 そういうことですね。今の年金受給者のファイルとまた突合させていくと。

岩瀬委員 そこがよく分からないのですけれども、とりあえず処理をされているわけで

すね。欠けている部分を入れて5,000万件をとにかく全部処理をすると。処理というのはどういうことか分からないのですけれども、名前順に並べるわけですか。

植田社会保険業務センター副所長 名前と生年月日、性別。

岩瀬委員 それを名寄せでヒットさせるのは三鷹のコンピュータでやるのですか、高井戸のコンピュータですか。

植田社会保険業務センター副所長 これは両方に分けて、両方とも、例えばこっちに限定してしまうと片方は空き時間が出るものですから、フルに使おうという発想で、両方を使って、例えば具体的に申し上げますと、年金受給者と5,000万件の記録を突合する場合には、氏名、生年月日、性別順に並べまして、年金受給者の方の記録もそういうように並べるわけです。同じ名前と生年月日、性別で合いましたといったときに、5,000万件の記録の中で年金給付、いわゆる裁定して年金が決定したときの記録ですね、それが反映されている人もいるわけです。中にはもう計算済みですと。その5,000万件の記録はもう使用済みで実質要らなかった記録ですということも出ますし、間へすっぱり入る人もいます。そういう間へすっぱり入るような人をピックアップしてお知らせをするという感じになるわけです。

岩瀬委員 どうもありがとうございました。

植田社会保険業務センター副所長 イメージはそういう感じでございます。

岸井委員 これは通常の業務としてやっているのですか。

植田社会保険業務センター副所長 特別処理です。

本田座長 では、八田委員。

八田委員 組織効率化のためのインセンティブに関連してですけれども、先ほど政務官がおっしゃったように、当初においてどれだけ効率化するかということよりも、その後ずっと効率化の意欲が続くような組織にすることが大切だと思うのですね。そのためには、財務省との折衝が必要であるとおっしゃったのですが、これはできるだけ早くやっていただきたいと思います。財務省の方にとっても、そういうインセンティブを作ることというのは、非常に有利なことのはずです。そこら辺がまずできないと、こちらの作業がなかなか進まないのではないかと思うのですね。まずそのめどを近いうちにお知らせいただければと思います。

それで、一つコンピュータの他の例で言えば、近ごろはソニーをはじめとした非常に大きな企業が、人事だとか経理を、外国で処理してもらってやっているというようなことが非常に大規模に始まっているわけです。でも、それをやったことによって、何らかの有利なことがなければ、誰もやらないと思うのです。

私が昔働いていた国立大学でコンピュータを入札して、それでうんと安く落札されました。しかし、元々の予算は使わなければいけないので、余った差額を使って、さらにものを購入するというようなことがあったのですね。これでは本当にまじめに効率化しようという動機がないし、効率化の成果もどこにも入ってこないと思いますので、是非そのと

ころをできるだけ早くお作りいただければと思います。

本田座長 それでは、最後に私の方から、せっかく長官がお見えになっていますので、2点ほどお聞きしたいと思います。

一つは、先ほど冒頭に、今日、全国健康保険協会設立委員会のお話がありました。それはいいのですけれども、先般出しました採用のあり方の基本的な考え方、あれはもちろん全国健康保険協会の問題もありますけれども、今日も議論になりましたようにインセンティブの問題、企業システム、スタートした後のこういうことが非常に大事ですよということや、なおかつ平成22年1月にスタートする前に、是非人事評価制度をやり、それまでの間においてもこういうことも是非お願いしたいというようなことも実は触れさせていただいています。この先般の中間整理についてどういようにお受けとめになったのかというのが1点。

もう一つは、今の問題にも絡んでくるのですけれども、これから当面、社会保険庁の業務でいろいろなことをお互いに議論しながらいきたいと思うのですけれども、先ほども冒頭出ましたし、日程的には業務委託のヒアリングの4回目に書いてありますけれども、「組織・人員」について今までの経緯なり、いろいろな検討はあったと思うのですけれども、現段階においてどうお考えなのか、まさに社会保険庁改革というものを成功裏に導くためには、やはりこれまでの経験、いろいろとやってこられた社会保険庁自らが日本年金機構をどのような組織にしていきたいのか、また、そのためにどういう積極的な改革案を作っていくのかということが必要であり、非常に大事なことではないかと私は思っております。

これから、今日の会議も踏まえ、2回、3回といきますけれども、そういう会議での今後の議論などもいただきながら、日本年金機構につきまして、組織、人員規模や、またさらなる合理化努力などを含めて、社会保険庁が考える改革案の全体像のようなものを是非お示しいただいて、その辺も踏まえながら、私も当会議でも議論を深めていきたいと考えております。そういうことについて、どうぞごさいましようかということと2点お願いします。

坂野社会保険庁長官 まず、最初の全国健康保険協会の設立委員会での検討でございますが、先般、この会議からお示しいただいた中間整理については、直ちに設立委員会にお示しをして、全国健康保険協会の採用基準に取り込んでいただくという基本的考え方で採用基準の検討をお願いいたしております、今日の設立委員会でもそういうことを前提としたご議論が午後なされるものと考えております。

今日もご議論になりましたその中で、例えば合理化インセンティブをどうするかというようなご議論も私はあり得ると思っておりますが、今日の段階でそういう点について十分詰めが行えるかどうか、それはまだ私もとしても承知をしておりますし、実際に考えれば、やはり少しまだ時間がかかるのではないかと考えております。

それから、2つ目の新機構におきます業務委託の考え方、それを踏まえた組織、人員な

どの考え方を含めて、全体像を私どもとして作業をして、この会議にお示しをすると。これは、まさに私どもとしてもこの会議の審議の参考にするためにお出しをすべきものと考えております。いつお出しすることができるか、これは作業の時間、あるいは詰めるべき課題の大小、その他がございますので、今ここで直ちにいつまでということをお約束はできませんけれども、座長のご指摘は誠にごもっともなご指摘だと考えております。

本田座長 ありがとうございます。

社会保険庁におかれましては、これからかなりハードなスケジュールになりますけれども、ヒアリングの対応などにつきましても、よろしく願いいたします。

本当に今日はありがとうございました。

山本内閣府副大臣 お尋ねしたいというか、お願いをしたいというか、どちらになるかわかりませんが、国鉄改革のときには国鉄の内部で改革派が出てきて、いろいろな改革案を出して引っ張っていった経過があるわけですが、社会保険庁改革についてそういった声が全く出てこないですね、聞こえないです。やっておられる方もいると思うのですけれども、その違いはどこにあるのか、社会保険庁の内部というのは今どうなっているのか。今のままでいきますと、職員の皆さん方は人事評価が悪いと採用してくれないぞとか、そういった後ろ向きだけの発想になっているような気がして、もっと前向きに我々の社会保険庁をどうするのだということがなぜ内部で出てこないのか。あるとしたら、是非それをお示しいただきたいと思えます。

坂野社会保険庁長官 今、国鉄との対比でお話ございましたが、国鉄の置かれた当時の環境と、現在、社会保険庁が置かれております環境は、私はかなり違うと。当時、国鉄の中で、今改革派とおっしゃられた方々は、今から見ればそういう方々がいらしたと、かつ独特の動きが国鉄改革をめぐって当時あったということだと思えます。したがって、そういう改革派が社会保険庁にいないから社会保険庁が改革に消極的である、あるいは職員が消極的であるということは直ちに私は言えないと。むしろ社会保険庁の職員は、昨年来様々な不祥事あるいは問題を受けて、その責任をとる、あるいは信頼を回復するために、まず必死に仕事に取り組もうということで、今職務に精励をしているものと考えておりますし、また国会のご審議を経て、新しい組織の全体像が既に法律として定まったと。したがって、それをいかに法律の趣旨に従って実現をするかということに、また全職員を挙げて取り組んでいるというのが、率直に私が感じる姿でございます。

したがって、改革派とか、いわば内部で対立しているような構図が、改革派と非改革派がそういう形で社会保険庁の中にできるということは、私はないと。むしろ全員が改革派としてこれから頑張っていくのだと、そういう考えで職務に従事してもらおうということを私は考えているということでございます。

山本内閣府副大臣 今のままでいいということですか。

坂野社会保険庁長官 失礼しました。今のままではいけないから、この新機構の問題が出てきたというように私は考えているわけでございます。

本田座長 それでは、これもちまして本日の会議は終了させていただきます。

次回の日程でございますが、事務局から皆様の日程はあらかじめ確認させていただいておりますが、10月26日金曜日の10時から12時とさせていただきます。

また、会議終了後に社会保険事務所などを視察する予定でございます、よろしく願いいたします。

なお、本日の会議につきましては、私の方からブリーフィングをさせていただきたいと思っております。

本日はどうもありがとうございました。

以 上