

社会保険庁交渉（全厚生職員労働組合）

議 事 要 旨

1 日 時 平成 18 年 1 月 2 0 日（金）16：00～17：00

2 場 所 厚生労働省 18F 会議室（1803 号室）

3 出席者

（社会保険庁）小林次長、石井総務課長、眞柴人事調整官、
柳田職員課長、川井上席調査官、藤田調査官、梶谷調査官
（全厚生職員労働組合）杉下中央執行委員長、飯塚中央執行副委員長、杉浦書記長、福士書記次長、
宮田中央執行委員、木立中央執行委員、山本中央執行委員

4 議 題 社会保険庁改革等について

（全厚生職員労働組合提出） 「交渉申入書」

（社会保険庁提出）

資料 1 : 社会保険庁改革の在り方

資料 2 : 平成 1 8 年度 定員査定状況

資料 3 : 新人事制度の概要

5 議事概要

まず、杉下全厚生委員長から、開会の挨拶に続いて社会保険庁改革に対する問題意識等について、また、小林社会保険庁次長から社会保険庁の置かれている現状の認識と今後の取組について、以下のとおり、発言があった。

○杉下全厚生委員長 さて、昨年 11 月 7 日の厚生労働大臣主宰有識者会議のヒアリングにおいて、有識者の方から「全厚生は社会保険庁改革に反対ですね」という発言があった。私たちの立場は極めて明確であり、保険料の無駄遣いや相談体制の拡充をはじめとする業務改善などは、国民の利益、視線で徹底的に改め改善しなければならないということが私たちの一貫した立場である。

そして私たち自身、公務員労働者の基本的役割に照らし、自己改革も必要だと考えている。これまで、私たちはいくつかの意見・要望、要求を社会保険庁当局に行うとともに、私どもの全厚生新聞で見解なども明らかにしてきたが、この基本は 2 点である。

1 点は社会保障の権利を保障する国の責任から、社会保険の管理運営については国が全面的に責任を負うことが必要であり、公務の役割を縮小後退させてはならないということ。もう 1 点は、職員が誇りと希望の持てる職場づくり。安んじて公務に専念できる、働くルールの確立が必要だということである。

本日はこの考え方に立って、改めて私どもからの意見・要望を申し上げる。

第 1 点は組織改革。年金と政管健保の運営の分離については、社会保険庁解体ありきからの結論であり、事務処理の効率性等から問題がある。政管健保については、国の責任において全国一体的に運営すべきであるということを申し上げておきたいと思う。関連して新組織への職員の引き継ぎについて、社会保険庁は使用者責任から、全職員の雇用承継に最大限の努力をすること、雇用不安を起こすべきではないということを強く要求する。また国公法 78 条 4 号を適用し発動するようなことがあってはならないものである。業務目的外閲覧にかかわる処分については、既に法令違反として懲戒処分がなされてお

り、さらに国公法 78 条の適用は、法の厳格な適用に照らして重大な疑義があり、職権の乱用は許されないものである。

次に定員削減について。今政府は「小さな政府」ということで、公務員に攻撃の矛先を向けている。5 年間で 5% の純減ということを開議決定しているが、現場の実態からは木も森も見ないものであり、到底許されないものである。「官から民へ」の方針のもと、市場化テストなどにより公務の民営化が進められているが、これは公務の責任と役割を切り捨てるものであり、公務員の労働条件の悪化にとどまらず、国民生活に重大な影響をもたらすことは必至である。定員はあくまで公務の責任と役割、業務量見合いで論じられるべきものであると考える。

職場では仕事の忙しさから人間関係が希薄になっている、会話が少なくなっている、長時間残業も常態化し、健康破壊も深刻。定員削減ありきは、この実態を一層深刻にすることは火を見るよりも明らかである。社会保険は今後さらに行政需要が増えていくことは確実であり、改革の柱として定員を大幅に削減することは、全く根拠も道理もない。公務の責任と役割、業務量見合いで最大限の努力をしていただくことを強く求めるものである。

次に新人事評価制度に関して。賃金に直結する能力・業績主義は、意に反して組織の成果を向上させるどころか、結果的には職員の意欲を阻害する恐れを内憂しているのではないかと危惧している。私たちは評価制度は労働条件そのものであり、理解と納得を得られる十分な労使協議、試行を十分に行い、十分な検証・検討を、そして公務部門全体の動きとの整合性を、さらにスケジュールありきはやめるべきだと要求してきたが、一定クラス以上は、この 4 月から本格実施に入るスケジュールとなっている。本格実施に向けては十分な研修や試行が行われることが前提のはずであったが、実態はどうか。全く不十分であると指摘せざるを得ない。スケジュールでは 10 月から半年間の試行期間を設けることになっているが、研修のずれ込みなどから、目標達成シートの作成が 12 月になっているところが少なくない事務局で見受けられる。また研修が十分であるか、制度についての理解はどうかということを知ると、そうはなっていないという実態が報告されている。

申し上げた内容を十分受けとめ、協議し、何が何でも強行するという姿勢を改めていただけるよう、改めて申し入れるものである。私たちは登録された職員団体としてこのような場を設けている。私たちの要求、主張とかみ合った回答を求めたいと思う。

○小林社会保険庁次長 私からは全般的な社会保険庁ないしは社会保険庁改革を取り巻く状況について、総括的な話をさせていただく。村瀬長官が着任をされてから約 1 年半、まさに長官が着任されてから本格的に始まった社会保険庁改革が 1 年半経過し、さまざまな動きがあった。内閣官房長官主宰の有識者会議で基本的な庁改革の方向が出され、またそれを受けて厚生労働大臣のもとに設置された有識者会議、あるいは与党の中でのワーキンググループ、さまざまな場面で議論が行われてきた。今はそれらの議論が一応取りまとめの段階に入り、またその集大成としての社会保険庁改革関連 2 法案が今日召集された今国会に提案される予定である。これまでの政府部内あるいは与党の中での議論が、国会の場に議論を移して行くという非常に重要な状況にある。

特に我々に対して最大求められている国民年金の収納率、収納状況について、どのように対応していくかというのが現下の最大の課題である。昨年 11 月末現在の収納状況も対前年同期比で 1.6 ポイントの増加となり、それまで横ばいあるいは微増という状態であったところから、ワンステップ、アップできたという感じがしている。長官から強い決意を示した緊急メッセージが出され、これを受けて各社会保険事務局、事務所で行われた努力、取り組みが、数字に現れてきたと考えている。ただし 17 年度の最終目標は、対前年度比で 5.9 ポイントの増加という非常に高いところにあり、これを達成しなければ目標値のクリアにはならない。この納付率がどうなっていくのかが、我々のパフォーマンス、評価の最大の要素となっており、この数値が上がらなければ、どんなに頑張っても頑張ったと見てもらえないということである。年度末に向けて、緩むことなく更なる取り組みを進めていかなければならない。その

ためには、本庁も最大限の努力を傾けていくつもりでいる。

先ほども触れたが、昨年末12月12日には、厚生労働大臣主宰の有識者会議での取りまとめが行われ、与党での議論の取りまとめも同じような時期にされている。また12月24日には、行政改革の重要方針が閣議決定されており、その中に社会保険庁改革というのが、1つの大きな柱として位置づけられている状況。その内容としては、年金運営新組織あるいは政管健保公法人という形で、社会保険庁を新たな組織に変えていくというのがその大きなものとなっている。こういう組織改革と併せて、収納率の向上あるいは国民サービスの向上、年金事業の適正な執行などを目指した業務改善に向けての法案というものも考えている。今回社会保険庁改革関連2法案と言っているが、組織改革のための法案と業務改革のための法案を一括審議願いたいという形で今国会に提出したいと考えている。

また、政管健保公法人の設置については、健康保険法の中で所要の手当が行われることになるが、こちらの法案は予算関連ということで、国会への提出時期が若干早くなる。現在、法案取りまとめの最終段階に至っているが、政管健保公法人への職員の採用については、公法人の設立に先立って、厚生労働大臣が指名するという形になろうと思うが、設立委員の方々が任命され、その設立委員が職員の任用基準を定め、それをもとに公法人への職員採用、職員任命というのが行われていくということになっていく。その過程で、職員本人の希望を聴取した上で適切に対応していくことになっていこうかと思う。ただしぜひ申し上げておかなければならないことは、この法案については、昨年来ずっと与党内での議論が行われてきて、またまさに与党での法案審査が本格化していくことになるが、社会保険庁からこの年金運営新組織、あるいは政管健保公法人に職員が移行するに当たって、与党における非常に強い考え方というものは、職員が漫然と移行するというようなことだけは絶対に許さないというものであり、そういう強い指摘が繰り返し行われている。法案取りまとめに向けて最大のポイントの1つになっている。

これに関して、年末に業務外閲覧問題での大量処分を公表した。この処分問題が与党の議論に、非常に色濃く影響を与えているということも1つの事実として指摘しておかなければならない。

次に定員問題の話があった。本日の総理大臣の所信表明の中でも非常に明確に示されているが、小さくて効率的な政府の実現を図ることが国の基本的な考え方、政府方針である。そういう意味からは、定員事情については極めて厳しい状況になるということをご承知のとおりである。

昨年10月4日に、平成18年度以降の定員管理についての閣議決定が行われ、その約一月後には、経済財政諮問会議から、国の行政機関の定員を今後5年で5%以上純減させるという総人件費改革基本方針が示され、さらに行政改革の重要方針の閣議決定の中にもこの趣旨が盛り込まれている。

こういう大きな政府方針に、社会保険庁としてどのように対応していくか、非常に重い課題を突きつけられているわけであるが、これまでも取り組んできている定型業務の外部委託の拡大、またその一環として17年度から取り組んでいる市場化テストモデル事業の実施箇所数の18年度拡大。更には、業務の集約化あるいは現在取り組んでいるオンラインシステムの刷新、これに伴っての業務の削減ということも含めて、今後事業運営の効率化をますます進めて行かなければならないと考えている。社会保険庁としては、このような考え方を前提として、向こう7年間の人員削減計画を昨年、厚生労働大臣主宰の有識者会議、あるいは与党の方にもお示ししご議論いただいたところ。その基本的方向については、それぞれの場でご了解の上、基本的な共通認識は頂戴できたというように考えている。

また新人事評価制度については、昨年10月から試行に入っているが、この取組は、社会保険庁改革の中の職員の意識改革ということに関連して非常に重要な意味を持っていると認識している。特に半年間の試行期間中に、職員の皆さんからの意見を幅広く聞かなければならないと思っているし、アンケート調査も、これからも実施していくことにしている。我々の組織に馴染む人事評価制度にしていかなければ意味がないので、意見を聴きながらきめ細かく対応していきたいと思っている。

いろいろ申し上げたが、我々を取り巻く状況はますます厳しく、注目される度合いが非常に高まってきている。組織改革、業務改革、意識改革という3つの改革を同時並行で進めていかなければ、その成果が達成できない。我々を取り巻く周辺状況の変化に常に注意を払いながら、そういった流れに先行こ

すすれ、決して遅れをとることを許されない状況が引き続いていると考えている。

与党の中での議論は、これから法案の提出に向けて、更にはその後も継続していく。今後は法案審議ということで通常国会に場を移していくが、社会保険庁が本当に変わるのか、職員1人1人が本当に変わる意思があるのかということが、さまざまところで問われる状況になってくる。

20年10月の新組織への移行までの期間は3年を切り、もう決して長い時間はない。それまでの間に社会保険庁改革がどう進んで行くのか、どう成果が上がっているのかということが常に注視されて、その結果を国民の皆さんにどう評価をしていただけるのかということが最大のポイントになってくる。

20年9月末をもって今の社会保険庁は組織としては廃止をされ、業務は新しい組織に引き継がれていくことになるが、職員については単純な移行にはなっていない。これからの国会審議を通じて、与野党を問わず我々に対して、さらに厳しい指摘がなされることと思っている。そういう意味では、20年の10月まで残された3年弱の間に、我々自身がどれだけ変わったかということが試されて、監視をされ続けるということを十二分に理解しておいてもらいたい。

このためにも、社会保険の現場で働く職員一人ひとりが一丸となってこの難局に取り組んでいくこと。そして見える形での行動に現していく、結果を出していくということが何にもまして重要であると思っている。このところを重ねて強調させていただく。

○飯塚全厚生副委員長 私からは、とりわけ健康管理問題等を中心にしながら、問題提起と要望を述べさせていただきます。

昨年11月7日に行われた厚生労働大臣主宰有識者会議のヒアリングで、私どもの委員長が「職場で人間関係が極めて希薄になっている、そういう中で心の病が急増している。そしてそれはここ3年ぐらいいの特徴的な事案である」ということを指摘した。これに対して村瀬長官は、「使用者側としてどう取り組んでいくのか責任がある」と強調されている。こうした中で12月13日に社会保険庁が、1カ月以上の病休取得者の実態調査の結果を出しているが、まさに私たちのこうした指摘が数字上も明確に出ているのではないと思う。とりわけ13年度と16年度の長期病休者の状況を対比してみると、280人から390人へと4割を超える増加になっていること、同時にメンタル系が6割を占めるような異常な状況になっており、13年度から16年度にかけて、メンタル系は倍以上になっている。具体的なデータは私どもも承知していないが、いろいろな理由があるにせよ、恐らく自殺者の増加なども著しいのではないと思うし、同時にこうした傾向は、さらに今後とも拡大されていくのではないと思う。社会保険庁としてもさまざまな対策として、健康安全委員会の活性化、あるいはメンタルヘルスの検討会、休暇作戦など、いろいろ努力されているが、問題はこうした健康不安や心の病の急増が、どういう原因で発生しているのか、その分析とやはり対策をきっちりとっていただかないといけないと思う。それは、村瀬長官の、いわゆる「使用者側の責任として、取り組んでいかなければならない」ということに繋がってくるのではないと思う。

そういう意味で、私はその大きな原因として4点を指摘しておきたいと思う。

まず第1点は、社会保険庁改革の名による異常な業務運営と職場管理による労働強化が極めて進んでいるということ。トップダウンにより、さまざまな業務が体制の確保や事前の協議もなしに一方的に実施されている状況がずっと続いている。もちろん私たちも、国民のニーズに合わせた行政サービスの向上や国民の目線から見た予算執行の透明性の確保など、社会保険庁改革は当然実行しなければならないと受け止めているし、それについては積極的に私たちの立場を表明してきたつもりである。しかし今現実的な問題となっていることは、例えば夜間や休日出勤しても、なかなか代休も取れない、あるいは夜間勤務の当番になったとしても勤務形態を変更することもできないということ。勤務形態を変更すれば、昼の時間の混雑に跳ね返る、そのことが批判にもなってくる。そういう繰り返しの中で、労働強化がずっと続いているということであると思う。

2点目は、これまでの年金や医療保険制度の相次ぐ制度改悪と一連の不祥事であり、これらに対する

国民の怒りが依然として現場に集中しているということ。私も最近まで現場にいたが、ほとんどの窓口で何か1つは苦情を言われる、外回りでも、あるいは電話でも何度も苦情を受けたことがある。それは一連の不祥事などが根底になっていると思うし、そういう苦情などに対するストレスや精神面の不安が、メンタル系の要因として挙げられるのではないかとも思う。

3点目は、業務量に対する適正な人員が配置されていないことでの労働強化であると思う。高齢社会、団塊の世代対策の中で、職場は大変忙しい状況になっているし、国民の権利意識の高まりもあり、年金相談の時間も従来よりも極めて長くなっている。更に一方で制度の空洞化対策としての職権適用や強制徴収の実施など、従来にないさまざまな施策が行われている。もちろん私たちも制度の公平・公正、そしてモラルを確保する意味が必要であると一定の理解をしているが、このように業務量が急増する中で人員が適切に配置されていないことが、職員の健康破壊や心の病の増加につながっている1つの理由であるだろうと思っている。

4点目は、こうした中で、今の社会保険庁改革の最大の課題である国民年金の収納率対策を含めて、全職員が一丸となって仕事に取り組んでいかなければならないということ。国民年金の担当以外の課長でも土曜日・日曜日に出勤しなければならない状況、またそういうことがある程度反映されながら収納率のアップにつながっているという状況。どこの職場でもただ働き残業が多くなっているということが特徴的に言えるのではないかと思う。

こうした原因を受けて、私たちの社会保険職場における病気休職者というものは、他省庁と比較してもかなり多く発生しているのではないかと思う。可能な範囲で病気休職者の数を調べてみると、国公全体での平成16年の数字は、一般職給与法の適用職員約47万9000人に対して1,535人。率で言う0.32%になっている。つい先日開かれた厚生労働省の健康安全小委員会においては、厚生労働省共済組合の約2万9000人に対して86人、0.29%という数字が出ている。また、昨年12月にプレス発表された教員の病気休職状況については、0.68%という数字が出ているが、社会保険もこれに匹敵するのではないかと思っている。

あらためて、総務課長、職員課長に強く要求したいことは、職員の健康管理対策の充実であり、労働条件にかかわる事前の十分な労使協議であり、行政需要に見合った要員の確保である。これらのことがなければ、健康管理対策の抜本的改善にはつながっていかないのではないかと思う。そういう意味で、定員の査定状況も踏まえて、急増傾向にある職員の健康問題に対する管理者の認識と、どのような対策を行おうと考えているのかお聞かせ願いたい。

○木立全厚生中央執行委員 私からは、新たな人事評価制度に関して発言させていただく。新人事評価制度においては、育児や介護、あるいは休職や病気休暇の取得などによって勤務期間が少ない者については、勤務した期間に応じて評価するようになっている。育児や介護などの家族的責任を負うことの多い女性は、当然目標設定に当たっては、限られた勤務時間内で達成可能な目標を設定することになるが、他の職員の目標と比較した難易度による評価であるとか成果によって、相対的な評価構成比に基づいてランク分けされた場合、C・Dランクとされるようなことがあれば、今まさに政府が進める少子化対策とは逆行することになるように思う。

また次世代育成支援対策推進法によって、厚生労働省も特定事業主として、行動計画等「育児に親しむ職員プログラム」を作成して、育児休業等の制度を取得しやすい環境をつくるような取り組みを行っている中、それを取得することによって、人事評価制度においてはマイナスという評価がされるようであれば、やはり世の中の動きとは逆行するのではないかと思う。

先ほどメンタルヘルスに関しての話もあったが、昨年12月に出された「社会保険職場における長期病休者等の状況について」の資料を見ると、メンタルヘルス不全を原因とする長期病休者が急増傾向にある。人事院から出ている「職員の心の健康づくりのための指針」によると、メンタルヘルス不全で休んでいた人たちが職場復帰する際には、復帰直後は職務遂行能力が全面的に回復しているということは

少ないことから、復帰当初は勤務時間の短縮や職務内容の変更等により勤務内容の軽減措置が必要であるとしている。

このように組織のチームワークによって業務を遂行している中では、職場の理解を得ながら勤務している人と周りでそれを支える人が、同じ基準で評価されるとなれば、職員同士のコミュニケーションがなかなか図れないのではないかと思う。また、そのことによるメンタルヘルス不全の再発なども懸念されるのではないかとも思う。したがって、このような職員の目標の設定や評価基準は、別途設けるべきではないかと考えている。

○山本全厚生中央執行委員 社会保険庁改革が進められている中で、相次いで新たな事業が展開されている。現在進められている事業改革や業務改革に対しては、何ら反対するものでもないし、行政サービスの向上に非常に重要な点があるので、改革を進めることが大切だと思っている。また、スピード感を持ってということがよく言われているが、ゆっくりと進めるのではなく一定の締めりを持って事業を進めて行くことも非常に重要だと思っている。

しかしながら、余りにも現場で準備をする期間が短いことから、何のためにこうした改革が行われるのか、あるいは事業が実施されるのかを十分に理解しながら業務に当たっていくということがなかなかできない状況になっている。そういう意味ではせっかく優れた改革内容であったとしても、準備不足のために新たな不信や批判につながるというケースも見かけられるのではないか。そういった点は改善していただきたいと思っている。

社会保険事業でスクラップする事業は1つもない中で、国民年金の収納対策の強化に向けて人員をシフトしていく。そして全所的な対応において、休日も夜間もギリギリ全ての時間を使ってこの事業に当たっていく。そういうことで言うと、相当に追い詰められてきているというのが実態ではないか。特に国民年金の担当職員は、本当に追い詰められてきているが、国民年金担当でないところも、特に社会保険事務所の課長クラスにおいては、自分の担当している事業もキチンと進めなければならないし、更に国民年金についても一定の責任を持たなければならない。そういう意味では国民年金の担当に限らず全ての部署で、慢性的な超過勤務や休日出勤というものが相次いでいるという実態になってきている。

年次休暇の取得促進について、「毎月2日、最低でも1日は計画的に取得しましょう」という通知が出されているが、「こんなに休暇を取得したら仕事ができません」という声が返って来るし、メンタルヘルス不全のことで、職場の先輩の「思い切って1週間・2週間休んだら、その後頑張れた」という経験談があったが、「1週間も2週間休んだら職場に出てこれなくなる。そんなに休めません。」という声が率直な思いとして返ってくるというのが職場の実態である。

そういう意味では、今私たちの職場の中でさまざまな改革を進めて行かなければならないということは、みんな十分認識をしているしやろうと思っている。しかしながら、こうした改革を支える業務体制や事業運営のあり方といった点について、整備をお願いしたいということを訴えたいと思う。

○石井社会保険庁総務課長 3人の方から意見が出された。個々に見た場合いろいろなことがあるかも知れないが、今、社会保険庁が置かれている状況は極めて厳しいものであるという認識は、本庁・地方の職場に勤めている職員一人ひとりが、その隔てなく共有しなければならないと思っている。与党の方からはいろいろな厳しい見方もあるが、それも結局は、国民のみなさんからの社会保険庁に対するさまざまな問題、これに対する怒りというものが色濃く反映しているということを率直に認めた上で、我々はどうのように仕事をし、その中で改革のための取り組みをどうすべきかを考えていく必要があるのではないかということをお願いしたい。

そういう前提に立った上で、まず定員に関することについてお話する。公務員批判が非常に言われているが、国家公務員の定員を取り巻く状況はますます厳しくなっている。5年間で10%以上という定員削減計画を撤回して欲しいという要求があったが、これは極めて困難と言わざるを得ない。

厳しい批判の中で、社会保険庁に対して求められていることは、信頼回復のために、他省庁に一步も二歩も先んじて具体的な行動として示し結果を出すこと。国民の目から見て望ましい形で業務に取り組んでいく姿を見せること。あらゆる政策課題に対して前向きに取り組んでいく姿を見せることだろうと思う。その端的な項目が、この定員削減に関する部分であり、昨年5月末の官房長官主宰の有識者会議の最終取りまとめにおいても、定型的な業務などの外部委託の拡大、オンラインシステムの刷新などにより、業務そのものを削減、合理化し、定員の削減に繋げていくことが明記されている。私どもは真摯な姿勢でその実現に取り組み、そして結果を出すということだと思ふ。

昨年10月の定員合理化計画においては、そういった考え方から、社会保険庁については平成18年度から4年間で、2,720人の合理化をしていくことが決定されている。

こういう状況のもとでの平成18年度の定員の査定であるが、合理化目標が814人、それに対しての要求数が793人、増員査定が550人となった。結果として264人の純減という形にはなったが、その中身を見て欲しいと思う。この550人の増員査定の内訳は、512人が地方支分部局の増員分であり、このうちの500人は収納体制の強化に振り向けられる。また12人が市場化テストのための体制の要員となっている。更に38人が本庁に配置されるものである。

中央省庁は削減する一方という環境の中にあつて、社会保険庁本庁に増員査定があつたということは、社会保険庁の諸問題に対して、ガバナンスをしっかりとやっていくという要求のいくつもの項目が日の目を見たということである。全体として業務、人事、監査、職員の意識改革、IT、こうしたいずれも現在社会保険庁がガバナンスを強化しなければならない面に、それぞれの各課題に対応できるような増員を措置していただいたのではないかと思っている。

一方で厳しい合理化減が課されているが、これは例えば単純・定型的な業務を外部委託化することであり、市場化テストに付すことができるものについては、そちらに回していくことで対応するということである。

今後については、昨年12月24日に閣議決定された「行政改革の重要方針」において、今後5年間で定員を5%以上純減するとなっている。私どもは、官房長官主宰の有識者会議の最終取りまとめを踏まえて、昨年年末には社会保険庁全体の定員について、平成18年度を初年度とする7カ年にわたる定員の合理化計画案を取りまとめ、厚生労働大臣主宰の新組織実現会議にお諮りし、了承をいただいたところである。こういう状況の中での5年間・5%純減であり、相当な覚悟でやっていかなければならないと考えている。

近々に、この純減目標を達成するための作業が、行革推進事務局を中心に本格化していくことになるが、その中でも私どもは、既に7カ年にわたる社会保険庁独自の計画を立てて取り組んでいるところであり、堂々と説明をしつつ、しかし、協力できるところが少しでもあれば協力していくというスタンスで対応していきたいと思っている。

人事評価制度の関係については、本格実施に向けて現在、一定職以上の職員に対して試行を行っており、この試行の目的は人事評価制度そのものに対する認識をキチンと皆さんに持っていただくということである。これは試行の対象になっている職員だけではなく、一般の職員の皆さんにも的確に認識を持っていただくということである。それと同時に、評価制度の仕組みを検証するというのも、もう一つの大事な目的であり、これについては、職員の皆さんからアンケートという形で意見・要望を聞いていきたいと思っている。さらに、社会保険庁LANの掲示板に人事評価制度に関する広場を設けており、全く縛りがかかることなく自由に意見・要望を寄せさせていただくこととしている。(全厚生労働組合からは)今回こういう形(申入書)でいただいているが、意見・提案・要望があれば、このチャンネルも是非利用していただきたいと思ふ。改善すべきは改善する。制度の改善につながるような前向きな意見・要望はどんどん取り入れていきたいと思っている。

女性の視点での話があつた。人事評価制度というものは、職員一人ひとりが業務に取り組んで、その過程で発揮した能力、実績を公平・公正に評価する、そしてその結果を任用や給与を取り扱うに当たっ

ての基礎的な資料として活用するというねらいを持っている。同時にそれで終わらせるのではなく、その過程を大事にし、上司と評価を受ける部下との間のコミュニケーションを通じて、人材育成と業務改善に繋げていく、ひいては組織全体のパフォーマンスの向上に繋げていくというねらいを持っている。

そういう趣旨で立てている評価基準であることから、出産、あるいは育児ということ、例えば勤務期間が短いというような事情でこの基準が変わるものではない。そういう環境にある方は、そういう立場で組織に関わっているわけで、組織目標を達成すべき立場にある。個人の置かれている状況を眺みながら目標を設定し、その目標に対して評価期間において取り組んだ過程を上司はキチンとウォッチする。それらも資料として、結果もちろん評価の対象となるが、評価期間が短いから損をする、長いから得をするということではない。もう少し、質的なものが評価の対象として入ってくるということ、ぜひとも理解いただきたいと思う。そういう点が十分な理解として行き渡っていないとすれば、機会をとらえて説明を丁寧に行っていかなければならないと思っている。今後アンケート調査も実施し、その過程において寄せられた声の内容を見ながら対応していきたいと考えている。

○柳田社会保険庁職員課長 健康管理に関していろいろな意見があった。健康管理については、私どもも極めて重要視していかなければならない問題であると認識している。特に近年は原因はさまざまであるが、職場でのストレス等によってメンタル面で健康を害する職員が増加している傾向にある。このことは公務員全体の傾向でもあり、厚生労働省内でもそういう傾向が出ている。また、社会現象として起きているとも言われている。

昨年の秋に社会保険職場における長期病休者の実態を調査したが、その中でも極めて顕著に増加傾向が出ている。私どももこれまで、独自に健康相談の窓口を設けるなどの取組を行ってきたが、昨年12月13日付で職員の健康管理等の一層の推進について通知を発出した。これは厚生労働省全体の取組でもある。やはりメンタル面で健康を害する職員が出ると職場全体が活性化していかないということで、仮にそうなった時点をとらえて早期に対応していくことが必要であると思う。そういう意味で、この通知では、「心と体の健康を考える日」の実施、年次休暇の取得促進、超過勤務の縮減対策、あるいは健康管理医の積極的な活用といった事項を内容としている。

今回の調査で、やはりまだ管理者サイドとしての健康管理に対する意識の問題、特にメンタルヘルスについては、どのように対応するかといったことについてやや弱いのではないかという感じも受けており、今後とも指導していかなければならない点であると思っている。そういう面では、今回の通知では、年次休暇の取得促進のための責任者を置くこととしている。年次休暇の取得実態は、ここ数年減ってきている傾向にもあり、業務面で取得できない環境にあるということは承知しているが、そういった中でも計画的に休暇を取得していくということは意識して行っていかなければならないし、十分にフォローアップしていかなければならないと考えている。

また、うつ病になった職員の円滑な職場復帰ということも非常に大切であると思っている。この点については、さらに検討を進めて、引き続き積極的に当方からアイデアを発信していきたいと考えているので、みなさんからもご意見等を寄せていただきたいと思う。財政的にも厳しい中ではあるが、やれることはやっていきたいと考えているのでよろしくお願ひしたい。

○杉下全厚生委員長 最後に、まとめ的な発言をさせていただく。次長から「我々自身がどう変わったか試される」という話があったが、業務の適正な遂行はもちろんのこと、社会保険業務が国民の信頼を得られるように変えるべきは変え、努力しなければならないということについて、私たちは認識を共有できている。

その上で総務課長から、公務員批判を背景として「定員削減の撤回については困難」という話があったが、私はこの見方は一面的で一方的ではないかと批判的に申し上げたいと思う。公務員批判は、意図的につくられたものであると私どもは判断をしているところである。組織全体に課せられている責任を

どう果たしていくのかということ、そしてさらに法規に照らして労働条件は確保されるべきだということ。この点はやはり管理者の責任において努力をすべき課題であると思う。

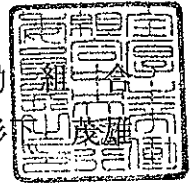
そういう点で今日の交渉の場において、必ずしも私どもの要求に十分かみ合ったやり取りということにはならなかったけれども、今後とも社会保険業務に課せられている責務をしっかりと果たしていくということ、同時にそこに働いている職員の労働条件の確保についても、お互いに努力をしていくということ、こういう立場から必要な交渉協議をお願いして終わりたいと思う。

(以上)

社会保険庁

長官 村瀬 清司 殿

全厚生労働
中央執行委員長 杉



交渉申入書

日々の暮らしや老後生活の充実のために、社会保険制度の拡充を求める国民の声がますます強くなっています。同時に、社会保険業務については、国民の信頼に応え、期待に応える業務遂行が強く求められています。社会保険庁改革については、国民の利益を第一にして、改革は行わなければならないと考えます。そのために私たちは全力を挙げなければならないと考えています。

こうしたなか、全厚生労働組合は憲法第25条にもとづく国民の権利としての社会保険制度の確立と、誇りと働きがいのもてる職場を目指す立場から、下記の要求をとりまとめました。

貴職におかれては、これらの要求に対し、その実現にむけて積極的な対応と誠意ある回答を行うよう求めます。

記

1. 組織改革に関して

- (1) 社会保険庁の解体的組織再編は行わないこと。
- (2) 政府管掌健康保険は国の責任において全国一体的に運営すること。
- (3) 職員の雇用に万全を期すこと。

2. 定員に関して

- (1) 「5年間10%以上」の新たな定員削減計画を撤回し、業務量に見合う必要な人員を確保すること。
- (2) 社会保険業務について、「市場化テスト」（官民競争入札）の対象として「民間開放」を行わないこと。

3. 新たな人事評価制度に関して

- (1) 職員の勤務・労働条件に直接関連するものであり、全厚生との十分な協議を行うこと。
- (2) 本格実施にあたっては、試行結果の十分な検証・検討を行うこと。
- (3) 公務全体との整合性（水準・テンポ）を図ること。
- (4) 職員の育成と行政サービスの向上を目的とし、給与処遇には適用しないこと。また、公平性・客観性・透明性・納得性を確保すること。

4. 健康管理 等に関して

- (1) 病気休暇、現職死亡等が増加傾向にあることを考慮し、健康管理対策を拡充すること。
- (2) 恒常的な超過勤務の実態を改善し、ただ働き残業を根絶すること。なお、超過勤務を行った場合は、給与法に基づく超過勤務手当を正規に支払うこと。

5. 行政サービス等に関して

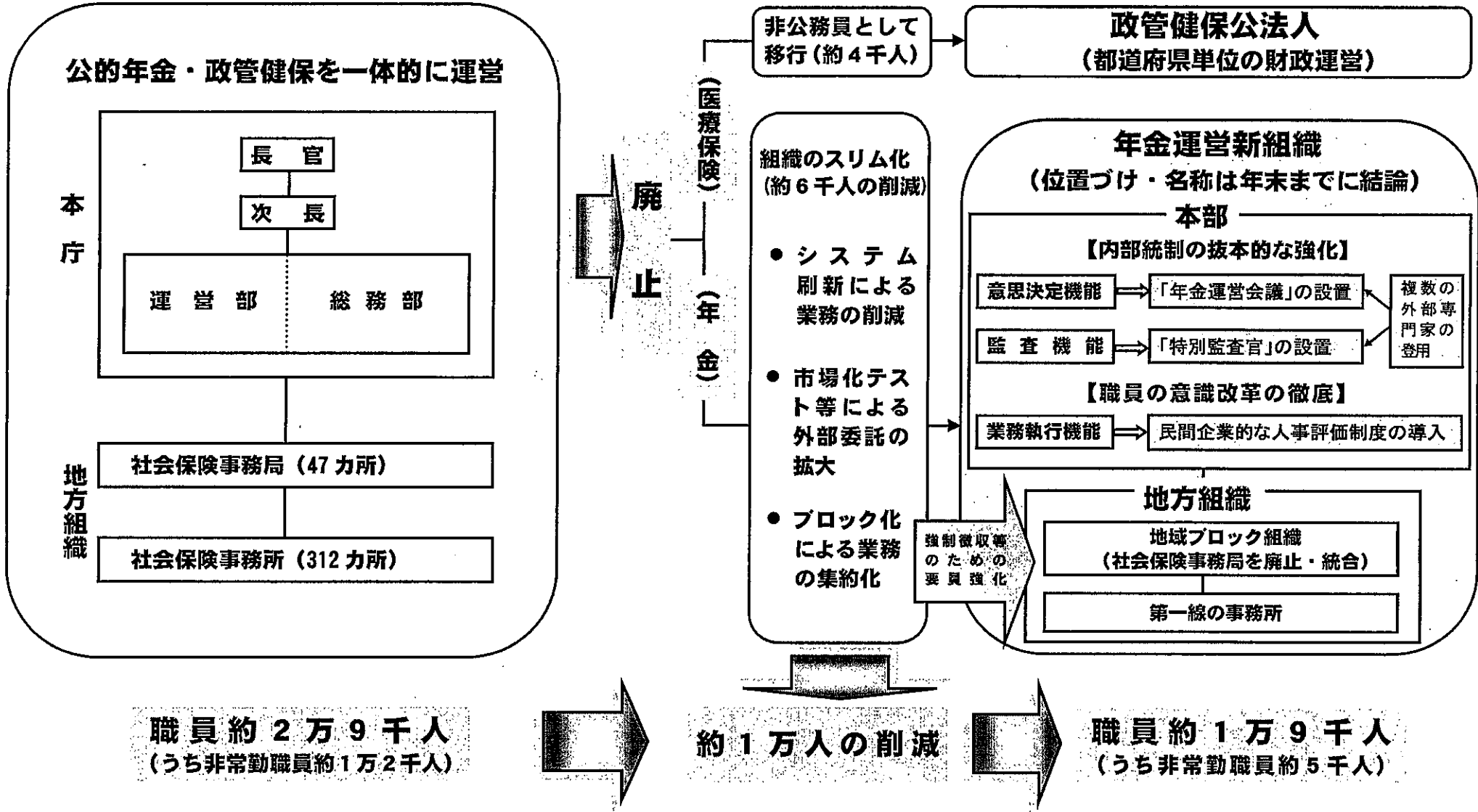
- (1) 年金相談センターの増設など年金相談体制を拡充し、行政サービスの向上・充実をはかること。
- (2) 行政サービスの低下を招かないためにも新規・臨時業務等の実施に当たっては、全厚生と十分な協議を行うこと。

社会保険庁改革の全体像

～社会保険庁を廃止・解体し、国民の信頼を得ることのできる新組織を設立～

現行組織

新組織

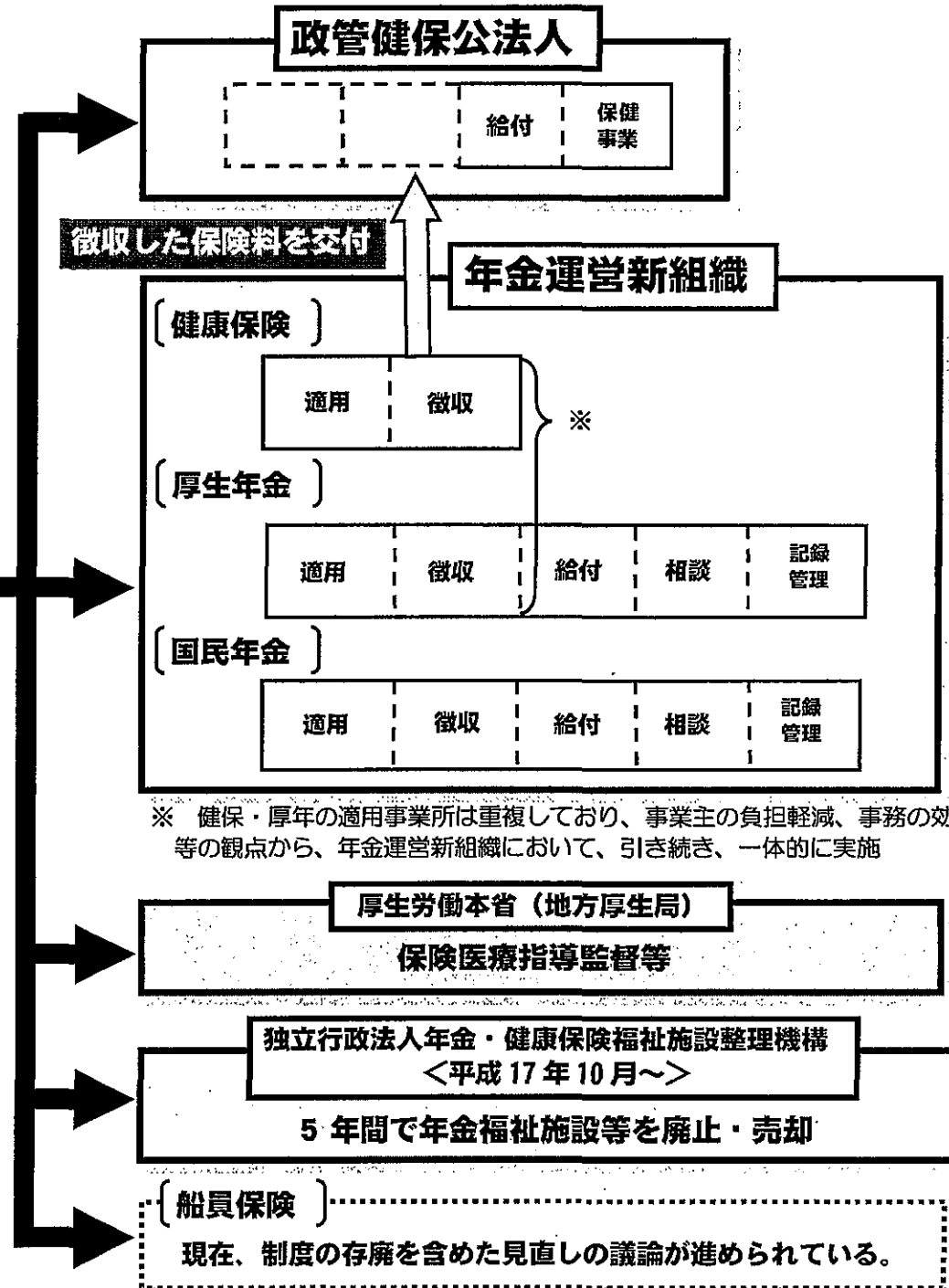
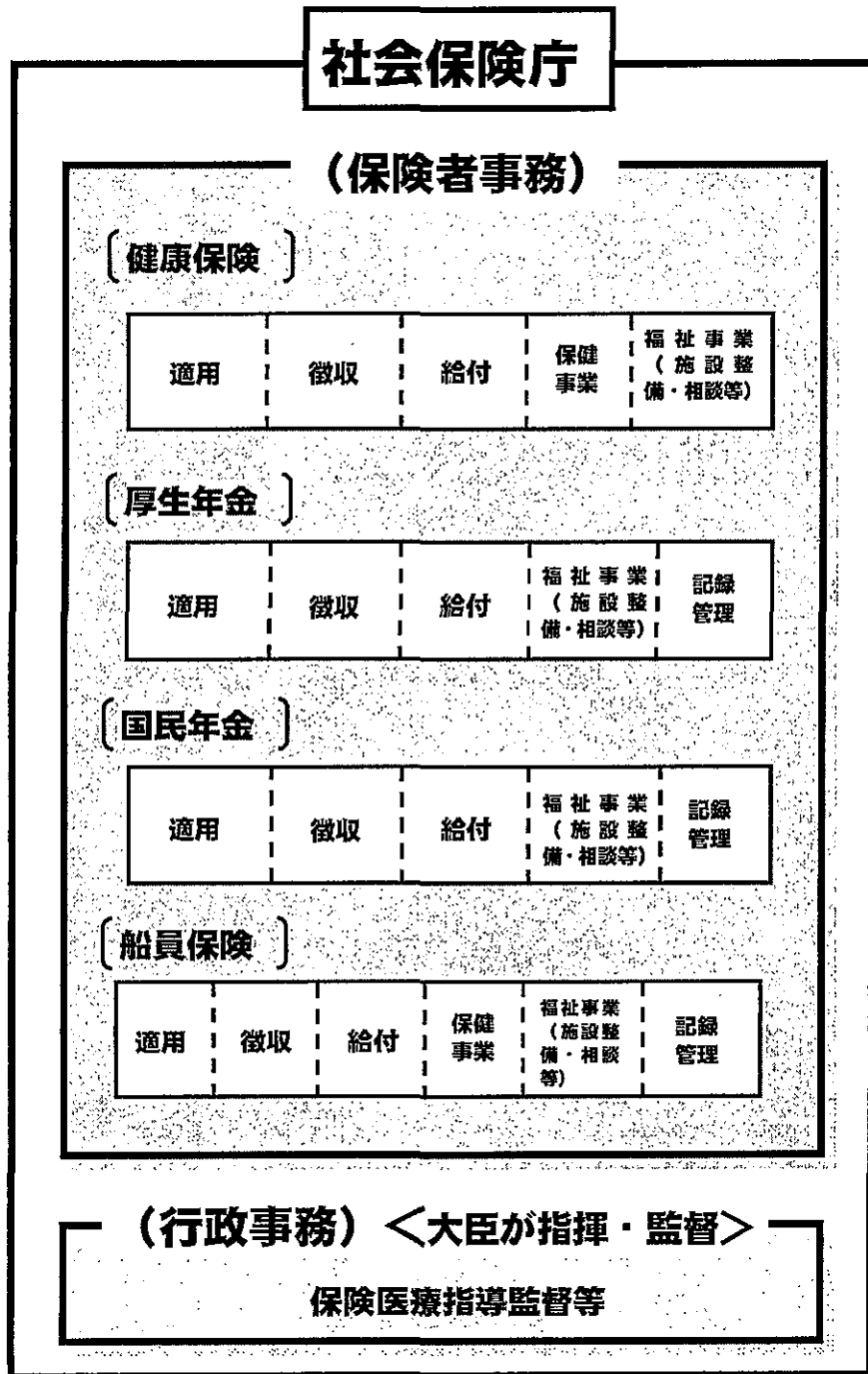


※ 次期通常国会に、組織改革のための法案を提出。

< 現 行 >

<平成 20 年 10 月~>

(参考)



社会保険庁の組織・業務改革に伴う人員削減計画(素案)

【計画】

行政組織のスリム化と公務員数の純減を図るため、社会保険庁の組織及び業務の改革を進めるに際して、

- ①定型的業務の外部委託や市場化テストによる外部委託の拡大、システムの刷新等による業務そのものの削減、業務の広域的な集約化等による合理化を徹底するとともに、
- ②その一部を活用して、年金保険料の徴収体制の充実をはじめとした強化すべき業務への人員シフトを図りながら、

平成18年度から24年度までの7年間に、平成17年度の人員数に比較して、

- ①政府管掌健康保険の公法人(非公務員型)への移管を含めて、常勤公務員の定員を20%以上純減するとともに、
- ②常勤及び非常勤の公務員をあわせて、1万人程度の純減を行う。

※新組織への移行は平成20年秋の予定であるが、社会保険オンラインシステムの刷新に5年程度を要し、システムを前提として広域的な集約化を段階的に行う必要があることから、7年間を計画期間として設定。

(参考1) 現時点における試算

<現行の社会保険庁>

(1) 正規職員	17,365人
(2) 非常勤職員	11,461人
① 謝金職員	5,211人
② 国民年金推進員	3,108人
③ 事務補助員	3,142人

計 28,826人

※平成17年度予算定員

(但し、事務補助員は、短期雇用も常勤換算)

<年金運営新組織>

・ 正規職員	13,000人程度
・ 非常勤職員	5,200人程度

計 18,200人程度

<本省(地方厚生局)への移管>

・ 正規職員	800人程度(保険医療の指導監督等)
--------	--------------------

<政管健保の公法人>

(非公務員型)

・ 正規職員	2,000人程度
・ 非常勤職員	1,500人程度

計 3,500人程度

<削減> (合理化による減から強化する業務へのシフトを控除した後の純減)

・ 正規職員	1,500人程度の減
・ 非常勤職員	4,800人程度の減

計 6,300人程度の減

(参考2)

社会保険庁の組織・業務改革に伴う人員削減試算の内訳(現時点における試算)

<合理化による減>

		正規職員	非常勤職員	合計
事務の集中化による定型的業務等の外部委託化		1200～1300人	1400～1500人	2600～2700人
システムの刷新による業務そのものの減		800～900人	100～200人	900～1000人
バックオフィス業務の効率化		300～400人		300～400人
社会保険事務局のブロック単位化による減		200～300人		200～300人
健保給付等業務の効率化		150～250人		150～250人
小計		2800～2900人	1600～1700人	4400～4500人
市場化テストによる 外部委託 (モデル実施三事業を 全国実施した場合)	未適用事業所の適用促進		300人程度	300人程度
	国民年金保険料の収納	800～900人	2500～2600人	3400～3500人
	年金電話相談センター		800人程度	800人程度
	小計	800～900人	3600～3700人	4500～4600人
合計		3700～3800人	5300～5400人	9000～9100人

<強化する業務へのシフト>

		正規職員	非常勤職員	合計
国民年金の保険料の長期未納者に対する強制徴収等		1000人	600人程度	1600人程度
厚年・健保の未加入事業所の職権適用、保険料の滞納整理		500～600人		500～600人
内部統制機能の強化、オンラインシステム運営体制の強化、業務品質の向上、団塊世代対策、その他		600～700人		600～700人
合計		2100～2200人	600人程度	2700～2800人

<削減>

差し引き	1500人程度	4800人程度	6300人程度
------	---------	---------	---------

(参考3) 合理化方策の具体的な内容

社会保険オンラインシステム刷新可能性調査や、社会保険業務・システムの見直し計画の検討（外部専門業者に委託して削減可能業務量を試算）を踏まえるとともに、市場化テストの試行の状況を踏まえて、以下の合理化を行う。

<p>1. 事務の集中化による定型的業務の外部委託化</p>	<p>・ 現在、社会保険事務所で受理している申請、届出等の処理を、ブロック単位に1箇所から複数設置する広域的な事務処理センターに集約し、行政の職員と外部委託先の職員が連動して効率的に分担処理する仕組みを構築</p>
<p>2. システムの刷新による業務そのものの減</p>	<p>・ 社会保険オンラインシステムを刷新し、①手作業で行っている処理を自動化する、②社会保険庁が既に保有している情報については、被保険者による届出等の書類への記入を省略、③住民基本ネットワーク、共済組合等の他の公的機関とのデータ連携を図ることにより、職員が行う業務そのものを削減</p>
<p>3. バックオフィス業務の効率化</p>	<p>・ 現在開発中の各省共通の人事給与システム、共済システムの導入や、全庁LANの活用により業務を効率化</p>
<p>4. 社会保険事務局のブロック単位化による減</p>	<p>・ 都道府県単位に設置している社会保険事務局を、ブロック単位に集約</p>
<p>5. 健保給付等業務の効率化</p>	<p>・ 政管健保の給付業務等を公法人に移行する際に、新たなシステムを構築して、業務を効率化</p>
<p>6. 市場化テスト（未適用事業所の適用促進）</p>	<p>・ 厚生年金・健康保険の未適用事業所の把握業務及び加入勧奨業務を包括的に委託</p>
<p>7. 市場化テスト（国民年金保険料の収納）</p>	<p>・ 必要な未納者情報を提供した上で、電話による納付督促、戸別訪問による納付督促及び保険料の納付委託を包括的に委託</p>
<p>8. 市場化テスト（年金電話相談センター）</p>	<p>・ 年金電話相談センターの業務（電話による年金相談、電話による各種通知等への問合せの対応）を委託</p>

(参考4) 強化する業務の具体的な内容

国民年金の保険料の長期未納者に対する強制徴収等の収納対策など、優先度の高いものから体制強化を行う。

1. 国民年金の保険料の長期未納者に対する強制徴収等	<ul style="list-style-type: none">・国民年金の保険料の長期未納者について、年間60万人に対して最終催告状を送付して、強制徴収の手続きを行う。・国民年金の保険料の長期未納者のうち、市町村からの所得情報により免除対象者に該当することが判明した者については、免除の手続きを勧奨する。
2. 厚年・健保の未加入事業所の職権適用、保険料の滞納整理	<ul style="list-style-type: none">・厚生年金、健康保険の未加入事業所について、重点的な加入指導を行っても手続きを行わない場合は、職権で適用手続を行う。・厚生年金、健康保険の保険料の滞納処分を進める。
3. 内部統制機能の強化、オンラインシステム運営体制の強化、業務品質の向上、団塊世代対策等	<ul style="list-style-type: none">・業務改善、人材育成、監査等の内部ガバナンス機能を強化する。・社会保険オンラインシステムの運営管理体制を強化し、開発業者へ依存しやすい体質を改め、開発コストの適正化を図るとともに、プログラム誤りの防止を図る。・年金相談等の業務品質の向上を図る。・いわゆる団塊世代が年金受給権を取得する世代となることによる給付、相談等の業務増に対応する。

(参考5) 政府全体の動き

・「総人件費改革基本指針」(平成17年11月14日、経済財政諮問会議)(抜粋)

1. 公務員の定員の純減目標

(1) 国家公務員の純減目標

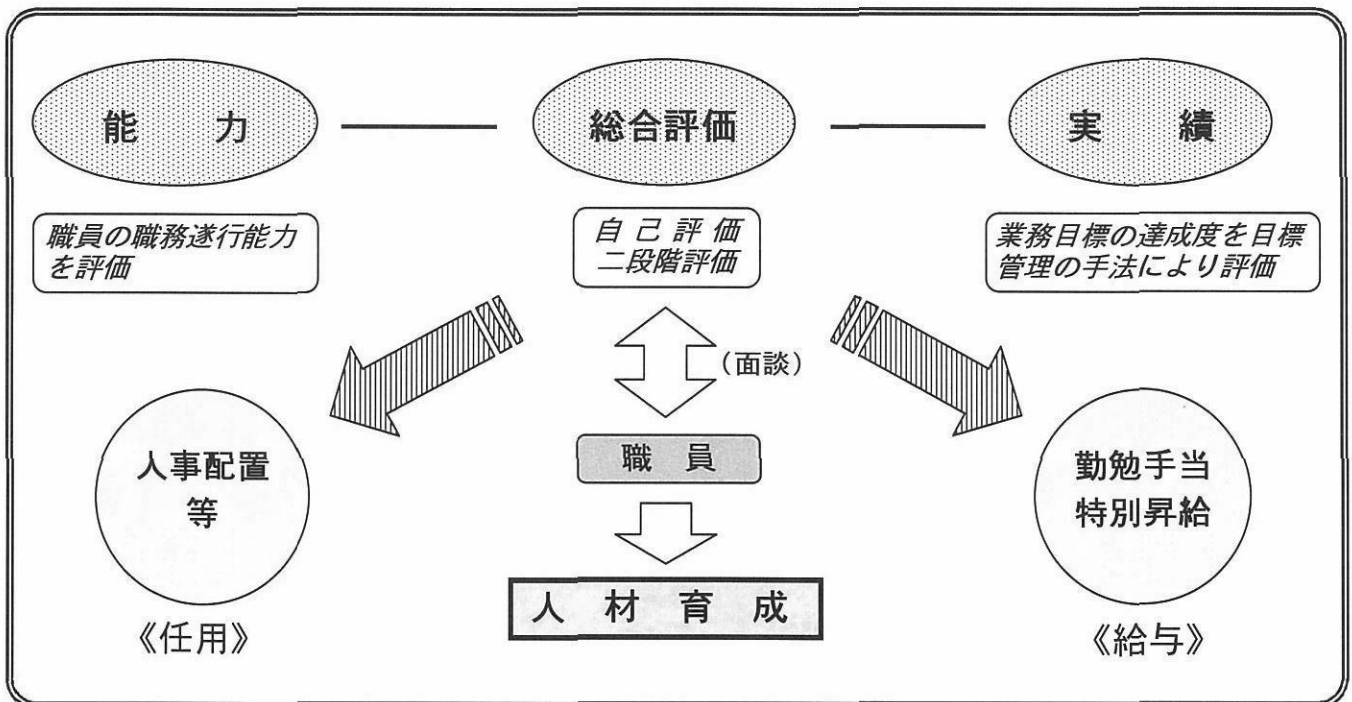
国の行政機関の定員(33.2万人)を今後5年間で5%以上純減させる。

新人事評価制度の概要

1. 目的

効率的な業務運営等を実現するため、現行制度を十分に活用し、全ての職員について、能力・実績に基づく人事評価を行い、給与処遇や昇進等に反映させる民間企業的な能力主義・実績主義に立った措置を導入する。

2. 基本構成



《透明性・公平性・納得性を高めるための仕組み》

・評価基準の公開

・複数の評価者による評価
 ・評価者・被評価者研修
 ・人事評価制度運営会議の設置

・自己評価
 ・評価者と職員との面談
 ・苦情相談体制
 ・アンケートの実施

3. スケジュール

- ・ 一定職以上の職員（7級以上。但し、社会保険事務所の課長を含む）
 平成17年度下半期（10月～翌年3月）に試行実施。
 平成18年度より本格実施。
- ・ それ以外の全職員
 平成18年度に試行実施。
 平成19年度より本格実施。

試行期間中のスケジュール

	10月			11月			12月			1月			2月			3月			4月			5月				
	10	20	30	10	20	30	10	20	30	10	20	30	10	20	30	10	20	30	10	20	30	10	20	30		
導入日程																										
検 証				<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">目標設定 (実績評価)</div>									<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">試行評価 (実績・能力)</div>									<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">目標設定 (実績評価)</div>				
職 員 研 修	<ul style="list-style-type: none"> ・ブロック別研修 (本庁主催) (17日~27日) 			<ul style="list-style-type: none"> ・各事務局内研修 																		<ul style="list-style-type: none"> ・ブロック別研修 (本庁主催) 				
制 度 の 周 知	<ul style="list-style-type: none"> ・マニュアル配布 																					<ul style="list-style-type: none"> ・本格実施通知 				
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;"> 地方社会保険事務局等からの意見・要望聴取 </div>												<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;"> 人事評価制度運営会議 </div>			<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;"> 本格実施案確定 </div>											
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;"> 社会保険庁LANシステムの電子掲示板への掲載 </div>																										