

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12月22日（金）11:00~12:00

2 場 所 厚生労働省19F会議室（1911号室）

3 出席者

（社会保険庁）清水総務部長、中野総務課長、高橋企画室長、眞柴人事調整官、
佐々木総務課長補佐、堀井人事調整専門官、
三枝職員課長、小野塚上席調査官、梶谷調査官、田口職員係長
（全厚生職員労働組合）杉下中央執行委員長、杉浦中央執行副委員長、飯塚書記長、福士書記次長、
山本中央執行委員、倉橋中央執行委員、木立中央執行委員、
深沢中央執行委員、峰中央執行委員、横田中央執行委員

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」

「国の責任による年金制度の運営と社会保険庁の使用者責任を求める署名」

5 議事概要

まず、小野塚上席調査官から開会の挨拶に続いて、杉下全厚生委員長から社会保険庁改革に関して、特に組織改革、定員についての問題意識等の発言があり、それに対して社会保険庁清水総務部長から回答が以下のとおり行われた。

併せて、杉下全厚生委員長から社会保険庁清水総務部長に、「国の責任による年金制度の運営と社会保険庁の使用者責任を求める署名」4,820筆が手交された。

○杉下全厚生委員長 今回の交渉は、大変重大な局面での交渉となる。全厚生労働組合は、憲法25条に基づく国民の権利としての社会保険制度の確立と、職員が誇りと働きがいの持てる職場を目指す立場から、交渉申入書にあるとおり要求をとりまとめた。まず冒頭、社会保険庁当局には、その実現に向けて積極的な対応と誠意ある回答を求める。私からは重点課題について、要求の趣旨を申し上げる。

第1点は、職員の雇用問題である。この間の一連の経緯から、職員には極めて大きな不安がある。このことから、まず公務員の身分に関する基本的原則について、社会保険庁の考えをお聞きしたい。国家公務員法75条は、法律・規則に定める事由によらない分限免職はできないという身分保障を規定している。公務員の身分剥奪には、極めて厳格・限定的な手続きを求めているが、その点についてどのように考えているのか。また、社会保険庁には、職員の身分・雇用の保障に、使用者としての重大な責任があるが、職員の不安を取り除くとともに、その責任を果たす決意があるかどうかを伺いたい。

与党の方針は、社会保険庁の廃止・解体、民営化である。また、この方針には、職員の大幅な削減を目指すとともに、年金新法人の発足に当たっては、その職員は社会保険庁を一旦退職した後、第三者機関の厳正な審査を経て再雇用するとあるが、一旦退職するという事は、新組織に採用されるということが前提でなければならない。そうでないとすれば重大な問題であり、この事との関係で使用者責任がどのように果たされるのかを明確に伺いたい。

市場化テスト法48条では、転任を含め他の官職に任用することを求めており、国家公務員法78条を適用する前に、配置転換と新規採用の抑制措置を取るよう、国に努力義務を課している。また、6月30日に閣議決定された国家公務員の配置転換・採用抑制等に関する全体計画では、内閣官房長官を責任者とする国家公務員雇用調整本部が設置されている。社会保険庁は別枠ということにならないことは、当然のことである。社会保険庁の職員は、紛れもない国家公務員である。本日の社会保険庁との交渉に先立って、19日に柳澤厚生労働大臣との交渉を行った。大臣に対して、雇用不安を政府がつくりだすことは大問題であると申し上げたが、大臣は、「全体の改革の中で、一定の仕事量に応じたスリム化は避けられないと思っているが、いたずらに不安を来すようなことを我々としてもするつもりはありません。避けるつもりでいる。」と回答された。選別排除は絶対に認められないものであり、全職員の雇用確保に使用者責任を確実に果たすことを、重ねて強く求めるものである。

次に、公的年金制度の運営について、これで本当に大丈夫か。一言で言えば、頭と心臓は国、胴体は非公務員型の新法人、手足は民間。さらに、そもそもきちんとした理念に基づいて設計された案なのか、仕事がうまく回っていくのか。「公的年金は老後の命綱。その運用組織の在り方を選挙の駆け引き材料にしたり、政党間の政争の具にするのはもってのほかである。」これは社会保険庁改革に係る新聞の社説での指摘の一部である。全厚生労働組合は、年金制度を抜本的に改善し、国の責任のもと行政機関で運営することを求めている。廃案となった「ねんきん事業機構法案」が取りまとめられた前提は、年金保険については業務全般について、政府が直接に関与し、明確かつ十全に運営責任を果たす体制を確立することが必要ということではなかったのか。さらに、社会保障の向上及び増進に資することは、憲法に基づく国の責務である。社会保険庁の在り方に関する有識者会議においては、社会保障の柱である国民皆年金体制の下での公的年金については、国に対する国民の信頼を基礎として、国の責任の下に確実な保険料の収納と給付を確保し、安定的な運営を図ることが必要であるとしている。言うまでもなく、年金制度は長期の管理運営が求められているものであり、国民生活及び社会経済の安定等の公共性の見地から、確実に実施されることが必要である。そのためには、国自らが主体となって直接・一体的に実施することが必要であると考え。しかし、先の与党の方針は、社会保険庁を解体するという結論が先にあり、このような与党案での法案化は先々に重大な禍根を残すものであると強く指摘せざるを得ない。年金の運営に関わっては、市場原理はなじまない。国の責任で一体的に運用するということでの法案化を目指して、社会保険庁の努力を重ねて求めておきたいと思う。

次に、定員について、政府は国家公務員の大幅な純減ということを示した。社会保険庁においては、この国の基準よりもさらに上回る大幅な定員の削減が行われようとしている。しかし今、業務の実態、現場はどうなっているのかということを考えたときに、このような机上での機械的な数字合わせの定員削減というものは、まったくそぐわないということは明らかだと思。業務実態に応じて、社会保険庁は必要な要員の確保、定員の確保に全力を挙げていただきたい。このことを強く申し上げて、清水総務部長からのご回答をいただきたい。

○清水社会保険庁総務部長 与党の方針が今月14日に決まったばかりというところであり、具体的な法案化は、政府提出法案になるかと思うが、これからの作業である。与党方針を見ると、いろいろな業務の振り分け等は第三者機関を設けて実施すると書かれており、国会のご審議を経て、そういう形で法案が成立したとするなら、そこで初めて第三者機関で揉んだ上で道筋が明確になってくるということである。今、いろいろと杉下委員長からお話があったが、現時点では必ずしも私の立場で、それらについてすべて内容のあるお答えができないことは、ご理解いただきたい。

振り返ると、先の通常国会に「ねんきん事業機構法案」を提出したが、5月に国民年金保険料の不適正免除の事案が明らかになり、与党内でさまざまな議論があった。また、安倍総理も総裁候補のときからいろいろとご意見があったし、総理になられてからの国会でのご答弁の内容がどういうものだったか

ということは、皆さんもご承知のとおりである。私どもは当然、現行の法律に従って、あるいは今後立法される法律に基づいて執行するということであるが、与党内の議論等では、公務員の身分保障に関しては、組織分限を使いながら社会保険庁をなくすのだといったような議論もあったことは事実である。

そういう中ではあるが、とにかく実務は回していかなければならない、公的年金制度はしっかり守らなければならないということは、概ねの共通理解になっているのではないかと思う。

そういう前提に立っても、やはり国民の信頼が失われているということは、率直に客観的事実として認めなければならない。それを如何に回復していくかということは、我々の課題でもあるし、職員の皆さん一人ひとりも同じ思いであると思う。そのためには、相当にさまざまな汗をかかなければならないし、形を変えていかなければならない。そういった立場に立って、かつ、当然ながら、与党方針に則って、法案化の作業をしていきたいと考えている。そういう段階であるので、いくつかの点について杉下委員長からご指摘があったが、そういう現状において我々としては最善を尽くすということが、現時点でのお答えであると思う。

最後に定員のことについてお話があった。人員配置計画等の政府全体の計画があり、その中で、社会保険庁として削減計画がある。これを実施に移していく考え方としては、市場化テストも含めて、定型業務を如何に多く外部委託していくかということ。また、コンピューターシステム、あるいは仕事の仕組みを合理化・効率化していくということ。こういったことを徹底することによって、必要な業務に人員をシフトしていく、仕事のやり方を変え、仕事の品質を保ち、あるいは質を高めていくということの中で実施していくというものである。こういった考え方に立って、実際の削減実施に当たっては、さまざまな現場のことも眺めながら実施していくことは当然のことである。ただし、ご承知のとおり、民間企業においては、さまざまな形で人員の再配置、合理化、効率化等を実施しており、それに比べれば、まだ役所は不十分であるというご指摘も多々あると思う。そのような外の声などにもしっかりと応えられるような形で実施していかなければならないと思っている。

今後とも、村瀬長官の下、社会保険庁改革を進めていく。長官も、各社会保険事務局・事務所に出向き、現場職員の率直な声を聞いている。さまざまな声もあるが、改めて改革についての理解と協力をお願いする。失われた国民の信頼を回復するためにも、私どもも努力するが、皆さんもそのために一緒に仕事をするということをお願いして、私の回答にしたい。

○杉下全厚生委員長 与党方針が出て、長官から各社会保険事務局長、社会保険事務所長宛ての文書があるが、私はそれを読んで落胆した。「要員を削減した効率的な運営、市場化テストの推進、民間に準じた人事評価制度などは現在も進めているところであり」とあり、その後、「非公務員組織化はいわば時代の先駆けである。」とある。村瀬長官は、行政庁の責任者である。行政の役割、公務の役割というものについて、当然自覚しているはずだと思うし、年金行政は、公的年金が国家の制度であり、国家の責任において行われる、まさに国の責任においてやる制度であると大臣もおっしゃっている。

私どもは、長々期にわたる安定が求められるこの制度を、いわゆる市場原理にさらすような非公務員組織化、民間法人化というようなことが時代の先駆けであるという認識に、長官自らが立っているとすれば、極めて重大なことでありと指摘せざるを得ないと思っている。私は敢えて、このような考え方を持つことに対して抗議しておきたいと思う。

部長からの回答の中で、私が指摘した公務員の身分に関する基本的事項に関して、「最善を尽くす」という言葉はあったが、踏み込んだ具体的な回答がなされなかった。社会保険庁には使用者責任があり、私は、その責任をどう果たされるのかということ聞いた。この点について、再度明確な回答をいただきたい。「使用者責任を果たす」という、この一言が回答として用意されているのかどうか、そのところを重ねてお聞きしたい。

○清水社会保険庁総務部長 村瀬長官が今月 14 日の与党方針を受けた際に、いろいろな考え方もあるだろうから、事実を正確に各地方幹部に知らせ、余計な心配はしないように、しかし、これからやるべきことはしっかり腹をくくって考えるように、という趣旨で文書を出されたと理解している。

「時代の先駆け」という言葉について、今、杉下委員長から抗議があった。社会保険庁においては人員削減、市場化テストの導入、人事評価制度の導入といったことを含めて改革を進めている。公的年金の管理責任・財政責任は国が引き続き担うということを踏まえ、失われた国民の信頼を回復するためにはさまざまな改革も進めていかなければならないということで、非公務員化という与党の方針が打ち出されたわけでもあり、時代をリードするような形で組織が変わっていかなければならない、そういう思いを込めて「時代の先駆け」という言葉が使われたと私は理解しているので、皆さんもそのようにご理解願いたい。非公務員組織化ということであるが、これも時代をリードするような形で仕事をしていきたいという思いであるということをご理解いただきたいと思う。

それから、「使用者責任」という言葉について、再度お尋ねがあった。使用者責任という言葉が使われるのは、確か民法の不法行為が何かだと思う。ある人が不法行為を行った場合に、その使用者の責任は問わないのかといったことであると、私はこの「使用者責任」という用語を理解していたので、どういふことでこの言葉が使われているのかよく分からない。言われていることが、国家公務員の使用者側としてどう考えるかといったことであれば、これは先ほどお答えしたように、法律に則って考え、対応していくということに尽きるわけである。法律に則って、現行も、それから今後つくられる法律があるなら、その法律が施行された後、その法律に則って、職員を雇用している側としてやるべきことを果たしていく。それは当然のことであるので、そのことがお答えになると思う。

○杉下全厚生委員長 私が申し上げているのは、現に社会保険庁職員は国家公務員であり、国家公務員に係る法令の適用においての使用者としての責任という問題を指摘しているのもであって、新たに作られるであろう法律に基づく云々ということを上申しているのではない。

新組織に職員を移行させる際に、与党の方針では、いったん退職して第三者機関によって採用を決定するとなっている。第三者機関が決めるということであれば、今働いている職員の雇用についての責任というものについての法的な位置付けがないわけである。

今の職員は、新組織が発足するまでは当然、国家公務員の身分を有している。国家公務員法第 75 条の身分保障の規定があり、さらに、第 78 条の分限免職の規定も承知している。それらを踏まえて、現行の適用されている法令に基づく使用者としての責任をお聞きしたい。具体的には、職員を採用・任命した使用者が、その職員の生活・雇用を守るのは当然のことであって、これについてまったく自覚がないとすれば、これは重大な問題だと言わざるを得ないと思っている。重ねて回答する部分があれば述べていただきたい。

○清水社会保険庁総務部長 同じ答えになるが、私どもの立場では、法律に則って対応していくということである。それは大臣も申し上げたように、いたずらに雇用不安を招くようなことはしたくないということは当然である。しかし、今の社会保険庁が置かれている状況に対して、さまざまな方からさまざまなご意見があり、その中で与党としての方針がまとめられている。これを極めて重く受け止めた上で、いかに国民の信頼を回復していくかということ念頭に置きながら、新しい法律をつくり、新しい組織をつくっていくことになる。雇用のことに関しても、仕事のやり方に関しても、お金の使い方に関しても、さまざまな面においてお客様、国民の理解が得られるように最善を尽くしていくことは当然である。

先ほど申し上げたように、今月 14 日に与党の方針が出たばかりであり、具体的にどうなるという検討はこれからである。さらに、国会でのご論議を経て、与党方針どおり法案が成立したとするならば、第三者機関がどういう形で設置されて、そこでどういう議論が行われ、どういう結果が出るかというこ

とも、これからである。その各々の局面において、私どもは執行部として最善を尽くしていくということをお願いしている。

続いて、全厚生職員労働組合「交渉申入書」の要求事項に沿って、以下のとおり、協議が行われた。

○飯塚全厚生書記長 新たな人事評価制度に関して、私たちは昨年の施行以来一貫して、①人事評価制度に関しては相対評価ではなく絶対評価として、公務全体との整合性を図ること。②職員の育成と行政サービスの向上を目的として、給与処遇には適用しないこと。③公平性、透明性、客観性、納得性を確保すること。を主張してきた。とりわけ、公務全体との整合性という点では、公務全体での人事評価は、第2次試行が来月から施行される段階になっており、本格実施は何年か先ということで計画されている。また、その評価方法も基本的には絶対評価を用いて、今回の試行も行われている。

私たちの職場は、どの分野をとってもチームワークが基本だと思っている。そのことが公平・公正な制度運営と行政サービスの向上の要だと思っているし、現に、村瀬長官も昨年4月の新規採用職員に対する講話の中で、仕事はチームワークであるものだということを提唱されている。そういう私たちの職場、公務の職場において、このような相対評価を基本とした実績評価が行われていることは、かえって職員の志気や、あるいは長い目で見れば職場の活性化という観点から問題があるのではないかと思っている。どんなに能力や成果を出しても、全員が決してその評価を受けるわけではない。公務全体の人事評価において絶対評価で試行が行われているということは、その点にあるのだろうと思う。

また、今年の8月に、経済産業省の人材マネジメント研究会報告というものが出された。これは1990年代半ばから民間で導入された成果主義に対するアンケート結果等を元にしたものであるが、この中でも、成果主義導入で確かに人件費は低下したが、労働者のやる気や協調意欲は低下したということで、成果主義自体に構造的欠陥があるということ結論づけている。また、評価の問題にしても、個人の業績ではなく部門やチームの業績、会社全体の業績に改めるべきだという声も増えている。

社会保険庁が今年の2月～3月にかけて実施した試行対象者に対するアンケート結果でも、実際に人事評価制度について理解しているのは20%～30%弱であり、私たちは、まだ納得性の確保という点では大きな問題があるということ指摘してきている。私たちは相対評価を改めて絶対評価にすることが、今後の長いスパンで考えてみた場合、社会保険職場なり個人の能力、実績、やる気を起こす、いわゆる志気を高めるのではないかと考えているが、このことについての考え方を伺いたい。

次に、職員の健康管理、行政サービスに関して伺います。団塊の世代が来年の4月からは60歳に達し、年金受給世代となる中で、どこの社会保険事務所においても、照会や相談が急増している。また、制度改革による年金の離婚分割の問題もある。さらに、この間のマスコミ報道などもあって、年金記録の確認照会等も急増している状況にある。また今、格差や貧困の拡大が社会的にも指摘されており、そうした社会的・経済的情勢が年金制度を直撃している中で、強制徴収や職権適用の実施など、極めて困難な業務が急増していると考えている。こういう状況に対して、十分な体制が確保されていない、あるいは、一方的な指示が通知される中で、職場ではまさに長時間過密労働を余儀なくされている実態も出ている。私たちのところにも、ただ働き残業が報告されているが、こうした残業の実態について、どのように把握され、またその原因と対策などについての考えをお聞かせいただきたい。

3点目は、これらに伴って今職場では、職員の健康悪化、特にメンタル系の疾患が急増していると思っている。杉下委員長が、昨年11月7日の有識者会議のヒアリングにおいて、職場の実態ではここ3年間、非常にメンタル系の疾患が増えているのではないかと指摘し、長官はこれに対して、健康管理は我々使用者側の責任でやっていく必要があるということ強調された。また、今年4月には、職員課長がメンタルヘルス対策について縷々述べられた中で、健康管理は、職場の管理者の最も基本的なことであるということ強調されている。

しかし現実には、例えば、長期病休者の実態は、平成13年度に280人だったものが、16年度には390人となっており、実に4割増になっている。また、16年度の390人のうち6割はメンタル系ということであり、異常な状況にあると思っている。さらに17年度はそれよりも深刻な状況になっているのではないかと思う。先ごろ発表された公立学校の教師の病休ほどではないにしても、社会保険職場においても、この間の異常な業務量増、あるいは社会保険庁改革に伴うさまざまな雇用不安などの中で、メンタルを中心とする健康悪化が深刻な状況になっているのではないか。それらの結果として退職者の急増、とりわけ定年前退職が急増している実態が指摘されている。このことも、こうした職場背景なりが要因になっているのではないかと思っている。そこで、健康管理問題について、今の深刻化する健康悪化の実態をどのように把握し、そうした原因や対策をどのようにお考えになっているのか、お聞かせいただきたい。

○中野社会保険庁総務課長 私からは、新たな人事評価制度についてお答えする。

社会保険庁は今、国民の信頼を回復するために全力を挙げており、これから、社会保険庁の人材の質をより高いものにしていくことが必要である。そのためには、職員の人材育成ということに真剣に取り組んでいく必要があると考えている。そういう観点も含めて、他の省庁に先駆けた形で、社会保険庁改革を後戻りのできない仕組みとして、人事評価制度に着手した。この制度の目的は、職員が職場で発揮した能力、あるいは実績というものをきちんと評価し、その結果を任用あるいは勤勉手当や昇給の判定区分に係る基礎資料として使うということもあるが、上司と部下のコミュニケーションをいかにしてより良くしていくかということにある。そして、そのことを人材育成や業務改善につなげ、組織全体としてのパフォーマンスの向上、業務の効率化、あるいは効果的な業務の遂行を可能にする仕組みとして導入したわけである。

この制度は、まだようやく一部実施が始まったところであるので、今後ともしっかりと職員に理解してもらう必要がある。この制度が定着していくためには、透明性や公平性、あるいは納得性というものもしっかりと確保されていく必要があると考えているので、私どもとしても評価基準を公表する、評価に複数の人に携わってもらう、あるいは自己評価もきちんと入れる、その上で、職員と評価者がしっかりと面談し、苦情相談あるいはアンケートを行い、職員の皆さんの意見をきちんと活用するという形で運用していくこととしている。

平成18年度の一定職以上の職員を対象とした本格実施に当たっては、昨年の試行実施における要望やアンケート調査結果を踏まえて、改善すべき点は改善して、少しでも円滑に進むようにしたところであり、今後も社会保険庁の組織に合ったより良い評価制度になるよう改善に努めてまいりたい。

この人事評価制度を導入するに当たっては、実績を上げた職員とそうでない職員の差をつけることによって、より前向きに仕事に取り組む努力をしてもらいたいという考えで、相対評価を入れたところである。人事評価制度については、社会保険庁改革についての内閣官房長官主宰の有識者会議の最終取りまとめにおいて、民間企業的な能力主義・実績主義に立った措置を積極的に導入していくべきだというご指摘をいただいている。国民の皆さんの信頼を受けるに足る組織であるということをご理解いただくためにも、より良い制度にしていきたいと思っている。

○三枝社会保険庁職員課長 私からは、健康管理と超過勤務の問題についてお答えする。

職員が心身ともに健康であるということは、最も基本となることであると思っている。近年、これは社会的な現象でもあるかと思うが、職場における疲労やストレスなどが原因で精神的に不健康になる者が増加していると言われている。私ども社会保険職場においても、平成16年度の数値であるが、長期病休者のうち約6割がメンタル関係で休んでいるという状況にある。原因については、さまざまなことがあるだろうが、職場における疲労やストレスなどについても分析しているところである。

そういうことから、メンタルヘルスをはじめとする健康管理対策の推進については、喫緊の課題であるということで認識しており、そのため、これまで例えば、毎月の初日を「心と体の健康を考える日」として設定しての取組、毎月2日以上有年次休暇の取得を目標とする「休暇作戦2per1」という取組を継続的に実施してきている。また、今年3月には、社会保険庁独自に、心の健康のための早期対応と円滑な職場復帰についての具体的取組事例を示すとともに、その対策として、各職場における身近な相談体制の確立をお願いしている。さらに今後の取組として、特に増加傾向にあるメンタル対策として、悩みを相談しやすい環境づくりや専門医等によるカウンセリング体制の強化を図るために、平成19年度の新規事業として、メンタルヘルスの専門医を雇い上げる経費を予算要求し、先日の予算内示で認められたところであり、予算成立後早期に実施に移していきたいと考えている。具体的な内容としては、現在、各社会保険事務局、事務所ごとに毎月1回健康管理医の配置が措置されているものに加えて、新たに各事務局・事務所ごとに年3回、特に繁忙期においてメンタルヘルスの専門医を雇い上げて、カウンセリング等の充実を図ることを考えている。財政的に非常に厳しい中ではあるが、私どもとしてもやれることはやっていきたいと考えているので、ご意見等あれば言っていただきたい。

次に、超過勤務のお話があった。恒常的な超過勤務、長時間勤務は、健康管理上の問題に加えて、疲労の蓄積などで事務能率が低下するとも言われており、計画的、効率的な仕事の進め方をより一層徹底することなどにより、超過勤務の縮減に取り組んでいきたいと思っている。

これまでの具体的な取組としては、管理者による定時退庁の呼びかけ、あるいは月2回程度は巡回指導の実施をお願いしている。平成17年度の実績であるが、定時退庁の呼びかけについては18事務局で実施されており、また、巡回指導については33事務局で実施されている状況である。こうした取り組みが全事務局で実施されるよう、なお一層の指導をしていきたいと考えている。

また、新たに導入した人事評価制度を上司と部下のコミュニケーションツールとして活用し、同じ仕事をしながら、計画性、効率性を持って業務を遂行していくことが重要であると考えている。具体的には夜間の年金相談や保険料徴収という業務が増えている中で、こういった業務に超過勤務のみで対応し長時間勤務が生じないように、積極的に遅出勤の指定を行うことや、管理職は、業務の進捗管理を適切に行い、部下職員が早期に退庁できるよう心がけていくことなどを通じて、今後とも地道に粘り強く取り組み、恒常的な超過勤務の縮減に努めていきたいと考えている。

○飯塚全厚生書記長 コメントは求めないが、今の回答に対して、再度指摘しておきたいと思う。

総務課長から、民間企業的な人事評価制度の導入について、有識者会議での指摘があったと言われた。しかし、その民間企業的な人事評価制度導入の結果として、先ほど触れた経済産業省の報告によると、例えば、成果の評定が困難な部署がある、評価者によって評価がばらつく、プロセスが評価されない、といった調査結果が出ている。これらの点において、評価そのものが構造的に欠陥があるという内容であり、民間企業化ということはそういうことであるということをおっしゃって指摘しておきたいと思う。

職員課長から健康管理の問題について、その背景や状況等の説明があったが、これら原因の分析はこれからということなので、ぜひ分析結果が出たら私どもにも十分に説明し、対策等について協議していただきたいと思う。

その中で改めて指摘しておきたいことは、メンタルというものは、もちろん疲労の蓄積なども原因としてあると思うが、人間関係が一番であると思う。例えば、上司にはなかなか相談できない、逆に上司に相談すれば評価に跳ね返ってくる可能性、危険性もあるということは、誰もの思いだろうと思う。そういう点で、これは評価制度とも密接に結びついている問題でもあるということをおっしゃっていただきたい。

○深沢全厚生中央執行委員（愛知県支部） 私からは、人事評価制度に関わって職場の実態を少しお話しさせていただきます。

先ほど、人事評価制度は人材育成、また信頼回復のために行うというような話があったが、私は信頼回復のためには、やはり現場でのいろいろな対応をどういう体制でやっていくのか、その体制がきちんと確保されているのかということが一番重要であると思う。

先ほどから健康問題等も含めて、残業を縮減するという話があったが、実際には、どんどん定員が削減がされ、あるいは人員が国民年金業務にシフトする、業務の集約化で共同事務センターへ人が移るといように、それぞれの部署からは非常に人員が減っているという状態である。そのような中で先月、電話照会の調査があったが、1日400件~500件の電話による照会を受けている。多い事務所では月1万件の照会があるというような結果も出ている。それに対応をしながら、自分の仕事は17時以降にやらなければならないということが実態である。毎日、非常に多くの人が20時、21時、22時まで残業しているし、休日にも多くの人が出勤している。特に事務所の課長は、人員が減っているので一般の仕事もやらなければならないが、いろいろな報告をまとめなければならない、また報告を求められるので、本当に夜遅くまで残業しているのが実態である。

また、共同事務センターに業務を集約し、外部委託するということがあるが、非常に安い価格で業者が参入して来る。そうすると、そこでうまく業務ができない、あふれてしまい、これがまた事務所にかえってくる。このようなことで事務所自体も業務が減らないという実態がある。

人事評価制度については、納得性ということから言えば、コミュニケーションが大変重要だと思うが、なかなかそういった時間がとれないというのが実態である。そのような中でどうしていくのか。やはりきちんと人材育成をしていく、あるいは意識を高めていく、十分な試行をし、納得できる仕組みをつくっていく必要があると思っている。

私たちは社会保険行政を通じて国民生活をサポートしているという役割を持っているし、もちろん国民の信頼回復に向けて責任を持って仕事をしていく。こういうことを日常考えながら仕事をしているが、やはりそのためにはきちんと、いろいろな事象に対応できる体制をつくっていかなければならない。効率化、定員削減ということではなくて、どういう体制でやっていくのか、そのためにはどういう人員が要するのかということを考えながらやっていく仕組みをつくっていかなければならないと思っている。

人事評価制度は、職員の意識、あるいは質を高めるために実施しているということであれば、きちんとした試行をしていただきたいと思う。

○山本全厚生中央執行委員（京都府支部） 私は、さまざまな改革そのものを否定するつもりはないし、必要な改革はすべきだと思う。これまで改革を実施してきて、良かったと思うこともあるし、なぜもっと早くやってくれなかったのかと思うこともある。我々労働組合から指摘してきたのに、社会保険庁が受け入れなかった課題がたくさんあったのに、やっと実施されたのかという部分もあるが、ただ、あまりにも焦り過ぎてはいけないのではないかと最近思っている。試作品のまま商品化しているものがあるのではないかと感じることもある。民間企業では、試作品を何回も繰り返しつくった上で、商品化しているはずだが、社会保険庁の場合は、いかにも最近、試作品のまま市場に出しているものが多いような気がして仕方がない。

例えば、業務マニュアルが作成された。しかし、このマニュアルは試作段階でオープンにされてしまったというのが、非常に残念な気がしている。ひとつ例を挙げると、健康保険の給付費で高額療養費というものがあるが、これには合算対象になる費用がある。被保険者が古いものを請求してきた場合、入院は覚えているけれど、その後の外来を覚えていなかったり、入院中の家族の受診が分からなかったりして、本人の入院分だけ請求してくることがある。ところがレセプト情報を見ていくと、合算対象となるものがたくさんあり、これらを合算して支払いをしていた。このことについて、マニュアルに関する質問では「やってはいけない」と一律に回答されている。マニュアルとはどこの事務所でも公平・公正に業務が行われるということが大きな目的であると思うが、折角つくられたマニュアルが、被保険者の

権利保障を妨げることに繋がってはいけないと思う。

国民年金保険料の免除処理が問題になった。これは被保険者の権利に重大な影響を及ぼすことから、しっかり本人の意思を確認しなければならない、申請書は本人が記載する責任があると思うが、本人にとってなかなか理解できない部分をどうサポートしていくかという点を、一律には対処できないと思う。

マニュアルをつくる時に、あるいはさまざまな事業展開をする時に、机上の議論ではなく、現場では実際どうなっているのか、窓口でどんなやりとりがされているのか、それらのことを全国共通にしてどう整理するのかといった視点で組み立てていただきたいと思っている。業務マニュアルがつくられたことで、かえって被保険者との間に不信感を生んだり、職場の中で混乱を生んだりしては、大きな間違いだと思う。要は、現場の部分はトップダウンではなくて、双方向で風通しのよい運営をすることが、改革を確実に進めていく、国民の信頼回復に繋がっていくと思っている。

○清水社会保険庁総務部長 深沢執行委員の発言について、確かに現場はさまざまな苦労があろうかと思うが、それだからこそ、さまざまな効率化をしていかなければならない。確かに、共同事務センターへの業務の集約の仕方も各社会保険事務局ごとに違っていたりするし、まだ始めたばかりのこともあり、必ずしもうまくいっていないのではないかとこの事務局もないわけではない。それをとにかくよい形で、より効率化を徹底することによって、今後の仕事をいかに楽にしていくかということを進めていかなければならないと思っている。

人事評価制度の関係について、これは人事評価をやるやらない以前の問題として、コミュニケーションを取るといことは大事なことである。特に忙しくてまじめな上司には、自分の仕事を一生懸命にやるがために、部下職員とのコミュニケーションをうまく取らない者もいるが、人事評価制度をやることは、そういった上司にもしっかり部下と向き合っただけでコミュニケーションを取らせるためのものでもある。そういう意味合いも込めて、人事評価制度を導入しているということを理解いただきたい。

山本執行委員の発言について、改革の中で評価できるものもあるという前向きなお話を頂いた。是非とも同じ地平に立って前に進んでいきたいと思う。

業務マニュアルのことについてであるが、これを作るに当たっては、現場で実務を担当している職員に相当数本庁に来てもらって、作成作業に当たっていただいた。また、完成品として現場に送る前には、現場の意見を聞いている。その際に、いろいろと言っていたかかったという思いがある。また、これからのことについて言えば、各事務局にコアになる職員を置いて、その人にいろいろな疑問や意見等をあげてもらえば、その者からの照会等により、本庁側もしっかり検討し、直すべきものは直していくこととしている。

社会保険の業務は法律に基づいて国民の皆さんから保険料を頂いて、公平・公正にサービス、給付を提供していかなければならないものであり、その点の取扱いは統一していかなければならない。そういう趣旨は、十分にご理解いただいていると思うので、業務内容をより良いものにしていくために、引き続きご協力いただきたい。現在の社会保険庁が置かれている状況に鑑みて、一所懸命お互いに前に進むよう協力していただきたいということを改めてお願いする。

○杉下全厚生委員長 社会保険庁に対する厳しい批判があり、信頼が失墜している中で、信頼を回復するために最大限の努力をしていかなければならない。この認識は我々も共通である。

一方、職員も劇的な、歴史的な転換期を迎えて、雇用について不安がある。この不安を取り除くことなしに、国民の目線に立ち、国民の求める業務遂行に、安心して臨めない。

本日私どもがお話した内容を十分に踏まえて、社会保険庁としてまさに万全を期していただきたいということを重ねて申し上げ、かつ、節目々々の重要な局面で協議をしていただけることをお願いする。

(以上)

社会保険庁長官 村瀬 清司 殿

全厚生労働組合
中央執行委員長

杉下 茂雄



交渉申入書

先の通常国会において、全国一本の公法人である「全国健康保険協会」を設置する「健康保険法等改正案」が成立しました。一方、国の特別な機関として設置する「ねんきん事業機構法案」は、国民年金不適正事務処理問題の影響により継続審議となりました。しかし、いずれも通常規定される職員の引継ぎ規定は設けられず、懸命に働く職員に雇用不安が拡がっています。

業務運営では、本庁からの事務連絡が施行日の直前に送付されるなど、地方庁、事務所へ新規業務等に対する十分な伝達がされていません。そうした中、業務取り扱いにおける事故発生も生じています。国民の信頼を取り戻す為にも、十分な業務伝達と余裕のある連絡調整が求められます。トップダウン方式とは本来そうした意味ではありません。

現場実態を無視した定員削減計画と業務量の増加で職員の労働条件が悪化しています。特に、長時間労働に伴うサービス残業の実態は深刻で職員の健康を脅かしています。

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、使用者としての責任を十分に果たすよう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、その実現に向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) 年金制度を抜本的に改善し、国の責任（行政機関）で運営すること。
- (2) 新たな組織への選別採用などの雇用問題や労働条件の不利益変更などの問題が生じないように使用者責任に基づき万全の対策をとること。
- (3) 全国健康保険協会職員の給与をはじめとする労働条件については、国の基準を下回らないよう、設立委員会に働きかけること。

2. 定員に関して

- (1) 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。

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) 相対評価を絶対評価とし、公務全体との整合性を図ること。
- (3) 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) 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。
- (2) 業務量増に伴う必要な人員を確保すること。
- (3) 健康管理体制の確立と恒常的な残業を解消すること。
- (4) 新規業務・臨時業務の実施に当たっては、事前の周知期間を確保すること。
- (5) 労働条件に関する事項については全厚生と十分協議すること。
- (6) 国民に影響のない簡易な業務誤りに対する記者発表等について再考すること。

6. 人事等に関して

- (1) 職員の意向を無視した強制的・一律的な広域配転を行わず、公平で民主的な人事を行うこと。
- (2) 男女共同参画社会の実現をめざし、女性職員の採用と登用の拡大、昇任・昇格の男女格差を是正するため、積極的な改善策を策定すること。
- (3) 新再任用制度について、職員が定年退職後安心して生活できるように充実した制度にすること。
- (4) 県外、ブロック広域異動に伴う、職員宿舎を確保すること。

国の責任による年金制度の運営と 社会保険庁の使用者責任を求める署名

社会保険庁長官 村瀬 清司 殿

先の通常国会において「医療制度改革関連法案」が成立したことから、政府管掌健康保険の一部の業務については、2008年10月より「全国健康保険協会」で実施されることになりました。一方、国の特別な機関として設置される「ねんきん事業機構」法案は、国民年金不適正事務処理問題などもあり継続審議となっています。しかし、業務そのものが廃止されるわけではないにもかかわらず「全国健康保険協会」及び「ねんきん事業機構」のいずれにも、職員の引継ぎ規定は措置されていません。そればかりか、「全国健康保険協会」の職員については選別採用を行う枠組みが形作られています。いずれも、専門性と継続性が必要な社会保険事務の障害となると共に、労働基本権が制約されている国家公務員労働者の権利を不当に侵害するものです。

行政改革に伴う公務員労働者の雇用問題は、「行政改革推進法」や「市場化テスト法」でも俎上のほり、そこでは政府全体での「雇用調整本部」が設置され、「分限免職」を発動させないための努力が示されています。そのことは、総定員法の下で「定員の適正配置」が行われてきた定員管理の経過からしても、中央省庁再編での組織再編や独立行政法人等の新たな法人設立に当たって採られた雇用承継措置との均衡などを考えても当然のことと考えます。そうした制度的な措置が講じられていないとしても、公務員労働者の生活保障に責任を負う使用者の役割発揮が求められることは言うまでもありません。それは、官民を問わない雇用主の普遍的な責任です。全厚生は、国民が安心して暮らせる年金制度、そして働きがいある職場作りのためにも、下記事項について要求しますので、貴職の誠意ある対応を求めます。

記

- 1 公的年金制度を改善し、国の責任（行政機関）において運営すること。
- 2 社会保険庁改革にあたっては、新たな組織への選別採用などの雇用問題や労働条件の不利益変更などの問題を生じさせないように、使用者責任に基づき万全の対策をとること。

2006年 月 日

名 前	住 所

取り扱い団体

全厚生労働組合

〒100-8916 千代田区霞ヶ関 1-2-2合同庁舎第5号館 低層棟3F Tel 03-3501-4881