

社会保険庁交渉（全国社会保険職員労働組合）

議 事 要 旨

- 1 日 時 平成 19 年 12 月 27 日（木） 10 : 00 ~ 11 : 00
- 2 場 所 厚生労働省 19 F 会議室（1911 号室）
- 3 出席者
（社会保険庁）吉岡総務部長、今別府総務課長、那須人事調整官、藤原総務課長補佐、眞柴職員課長、小野塚上席調査官、川崎調査官、村田調査官
（全国社保労組）高端執行委員長、丸山副執行委員長、西岡副執行委員長、西山副執行委員長、芳賀書記長、堀書記次長、巾崎会計、西澤執行委員
- 3 議 題 ねんきん特別便、健康管理対策、人事評価制度等
（全国社会保険職員労働組合提出「交渉の申し入れについて」）

まず、小野塚上席調査官から開会の挨拶に続いて、全国社保労組高端委員長から「ねんきん特別便」の対応を中心に全体的な要求趣旨の説明があり、それに対して社会保険庁吉岡総務部長等から回答が以下のとおり行われた。

○高端委員長 本日の交渉は、全国社会保険職員労働組合として初めての社会保険庁交渉となる。ご案内のとおり、全国社会保険職員労働組合は、地方分権一括法の付則に定められた7年間の経過措置の終了を機に、従来の自治労国費評議会を改組し、全国1万余名の職員の結集で、今年の3月に新たに結成した。この間も利用者の立場に立った改革の実現に向け、現場からの提言運動などに取り組んできたところであるが、引き続き、改革、参画、提言を基本的なスタンスとしながら、開かれた労使関係の下、社会保険庁の信頼回復と円滑な新組織への移行、そして直面する年金記録問題の解決に向けた対応に全力を挙げる決意を、冒頭に申し上げたい。

社会保険庁改革、とりわけ職員の採用問題については、年金業務・組織再生会議が10月4日に、日本年金機構の職員の採用について基本的な考え方にかかわる中間整理を公表している。一方、来年10月に迫った全国健康保険協会の設立に向けては、設立委員会が示した採用基準に基づき、社会保険庁が行う名簿作成のための意向調査が、先般、全職員に対して行われたところである。新組織への移行にかかわる雇用問題は、現在、職員の大きな不安・精神的な重圧となっており、そのことが職員の業務に対する誇りとやりがい、モチベーションにも影響を及ぼすことが危惧されている。

全国社保労組は、新組織の職員の採用に当たっては、業務における質の確保や、新組織への円滑かつ着実な業務移行を図る上でも、これまでの実務経験と専門知識を持つ現行職員を最大限活用することが最も効果的、効率的、安定的であるという基本的な立場を持っている。また、結果として新組織に採用されなかった職員についても、路頭に迷わせるというようなことがあってはならないと考えている。

その他、本日の交渉課題では、職員の健康管理対策の徹底と、人事評価制度の改善を申し入れている。とりわけ年金記録問題が明らかになって以降、国民の社会保険庁と年金記録に対する不安と不信を払拭すべく、現場では日夜を分かたず精いっぱい業務を行ってきている。こうした中、早期の自主退職者や長期病休者の増加、慢性的な超過勤務、恒常的な休日出勤など、職員の働き方に関する多くの問題が顕在化してきている。よりよい行政サービスを提供するためには、職員が健康で安心して働くことができる職場環境が必要不可欠であり、その改善は労使が共に取り組むべき喫緊の課題と認識している。

また、人事評価制度については、まだスタートしたばかりであり、制度の信頼性や納得性を高め、円

滑な運営を行っていくためには、なお時間を要することは理解するが、評価結果が新組織への採用に関して重要な考慮要素になりうることから、課題や問題点については、できる限り早急に改善を図らなければならないと考えている。

これらについて、個別の交渉課題で別途見解をお聞きするので、誠意ある回答をお願いしたい。

私からは、交渉申入項目の一つ目、「ねんきん特別便」に係る対応について指摘し、見解を求めたい。年金記録問題に関して、ある民間労組の役員の方から、労働組合としてのリスク管理の視点が欠けていたのではないかと指摘を受けた。改めて労働組合の役割を再認識させられたところ。いずれにせよ、この問題は社会保険庁の組織を挙げて、何としても解決をしなくてはならないものであり、精いっぱい頑張っていきたいと考えている。

「ねんきん特別便」の送付は、その具体的解決に向けた出発点であるが、年金記録問題が表面化した6月、7月のような混乱は、絶対に避けなくてはならない。現場では、すでに特別便に対する相談対応が始まっているが、まず、一部のマスコミ報道も含めて特別便自体に誤解があり、漏れている記録を教えないのは不親切、行政の怠慢なのにわざわざ社会保険事務所にアウトしたり、確認に返信を求めたりするのはおかしいという声がある。残念ながら、現状ではご本人に確認をいただかなければ統合することができないということ、国民に対してもっと丁寧に説明・周知の上、ご自身でご確認いただくことをお願いすることが必要だと考えている。

また、高齢の方でどうしてもご自身の記録を思い出せない方への対応や、事業所記録がいわゆるゼロ表示の記録の確認など、相当苦慮している実態が報告されている。マニュアルどおりにはいかない現場の苦労や悩みがあり、その現場対応の一つ一つが信頼回復の取り組みであることを認識していただけるのであれば、ぜひ現場の意見や要望を真摯に踏まえ、必要な対策と対応を図っていただきたいと考えている。

今後さらに照会・相談対応や、第三者委員会への申し立て、記録の整備と補正、それに伴う再裁定処理などの激増が予想される。国民の期待に応えうる万全の体制整備、必要な予算と人員の確保が急務と考えており、まずこのことについて、社会保険庁としての見解と回答を求め、残る交渉課題については、芳賀書記長より具体的に指摘を行うので、よろしくをお願いしたい。

○吉岡総務部長：今高端委員長から、現下の最重要課題である年金記録問題について、まずお尋ねがあった。先の通常国会で、年金機構法案が成立したが、この新しい組織の構築を目指すそのさなかに、大変大きな問題として明らかになったのが、この年金記録問題である。過去数十年の様々なかたちのシステムの問題も含め、いろいろな管理不足、チェック不足、これらが積み重なって、現在の職員に大きな負担になっているということと認識している。

4月5日の与党と政府の合意で、いわゆる年金記録の整備に向けての方針が示され、具体的な行程表が出来上がり、それに向けて、これまで現場の職員の皆さんの大変なご努力の下に進行している。幸いにご案内のとおり、最初が一番大事なスタートポイントというべき「ねんきん特別便」の第一便の送付、30万件が17日に発送された。また、25日、26日には残りの年内分の18万便ということで、まだ特別便への反応はまだ本格化していないが、私どもとして、政府としてできること、現在の社保庁の職員としてできることをきっちりスケジュール化して、それが実行できたということで、まず第一ステップが踏めたと考えている。

ただ、これに向けて大変な作業があり、もちろん名寄せのためのシステムづくりなり発送の体制、あるいは相談体制も、いろいろと本庁の担当職員が工夫し、また現場の協力を得て構築しているが、中でもいわゆる名前のない記録524万件の存在がさらなる社会保険庁不信を呼んだ。これについては、全国の事務局、事務所で地道な努力をし、各現場で、名前入れの作業がきちんとできないもの、あるいは名前は入ったけれども、例えば生年月日が間違っていると、こういうものはもはや放置できないので、丹

念にきちんとした確認を行っている。

ほぼ作業は終わっており、事の性格上、残念ながら100パーセントには至っていないという状況も聞いているが、可能な限り、休日出勤も辞さず、あるいはOBの協力も得て行ったということは、一つの成果であり、現在の社会保険庁職員の年金記録問題への責任の自覚の表れだと思っている。NHKニュースでもつぶさにその過程が報道され、国民の皆様の間にもこの名寄せの作業、事前作業も含めて、いかに大変な作業かということが認識されたと思っている。

そういった経過を経て出された特別便であり、おそらく国民の皆様はこれを今までの社会保険庁からの郵送物のようにともすれば封も開けないということではなく、きちんと中身を見て、ご自分の記憶をたどって、事務所に相談に来ていただけたと考えている。

相談をいただくことになれば、当然「ねんきん専用特別ダイヤル」も同様に、現場の対応もこれから来年にかけて、さらに4月以降は、名寄せのできなかった方々にも、すべての方に現在の加入記録を送りする。今年の6月、7月の混乱の再来とならぬよう、きちんとこの記録問題を最優先にし、現場の協力の下、国民への責務を果たしていきたい。

また、名寄せ等の過程において、さる11月7日に、高端委員長から坂野長官あてに、現場の事象を踏まえた積極的な申し入れ、提案があった。すぐに長官にも伝え、私どもがその段階で承知していなかった事象も含め、担当に指示し、適切な現場へのアドバイスなど対応をしてきた。

国会でも大変厳しい意見はあるが、結局は今の職員にやってもらうしかないが、本当にしっかりやってくれているのかというお尋ねがあった時は、私が現場の人からいろいろ見聞きする限りでは、過去の年金記録の不適正な管理によるものであっても、これは現在のわれわれの仕事だという責任感は隅々まで行き届き、また職員団体でも、これに前向きに取り組むということを聞いておりますということは、そのつど申し上げている。

まだ引き続く年金記録問題、これを乗り越えなければ、新しい全国健康保険協会なり日本年金機構も、そのスタート時点から国民の皆様のご信頼を得て立ち上げるということは、難しいと思っている。時間はかかるが、しっかりと、過去の負債を今現在の職員が一生懸命償い、また、それによって国民の皆様のご信頼を少しでも回復するという努力をしているという姿を、これからもきちんとお見せするため、大きな課題の克服に向けて、われわれ管理者と職員団体が一つとなって取り組んでいきたいと考えている。

○芳賀書記長：それでは残る課題について、私のほうから個別に見解を求めていきたい。

まず、2項目目。今、総務部長から、この年金記録問題は時間はかかる、しかし、しっかり国民の皆様にお見せしていく、頑張っていくというお考えをお聞きしたが、そのためにも、やはり職員の健康管理を徹底していくということが必要である。特に超過勤務の縮減、また年休取得の促進、休日出勤の振替休の取得、これらについて、早急に実態の把握を行い、改善に向けた具体的な対策を図っていくことが必要であると考えており、そのために、全国的な視野で職場の実態をしっかりと見ていくために、社会保険庁内に労使による職員の健康管理対策に関する委員会などの設置も必要だと考えている。

それから3点目。今年度から全職員による本格実施となった人事評価制度だが、やはり評価者・被評価者双方、制度に対する理解不足、また運用上の悩みなども声として聞かれているところである。とりわけ病休者、育休者の評価上の不利益なども含めて、問題点や改善すべき課題があると考えている。公平・公正性、透明性、客観性、納得性、ここはしっかり確保していかなければならないし、実効ある目的に沿ったということであれば、ガバナンスを高めて、しっかりインセンティブが働くような、そういう職場を作っていくための制度とするためにも、広く職員の意見を聞いて検証を行いながら、問題点について改善を図っていくことが必要であると考えている。

この2点について、見解をお聞きかせ願いたいですが、まず、実態なども含めて、現場の意見を聞いていただきたい。

○西澤執行委員：私のほうからは、現在の職場状況について触れながら、職員の健康管理について発言をさせていただきます。

全国社保労組では、今年1月から9月までの代休取得状況についてアンケート調査による、実態把握を行った。その結果、この期間中で代休を完全に取得できた組合員は約49パーセント。つまり、二人に一人しか完全取得できていないという状況であった。また、完全取得できない残りの半数のうち、「ほとんど取れない」、また「全く取れない」が合わせて24パーセント。人数にして2,000人以上は、ほとんど休みがない状態で働いているということが明らかになった。また、代休が取得できない理由はほぼ共通しており、「仕事が忙しい」、「業務支援で本来業務が滞留するので休めない」、「退職による欠員や病気休暇者が多いために平日に代休取得ができない」という理由であった。

また、今回の調査によると、代休の完全取得が80パーセントを超えている県が2県あった。相反して完全取得割合がゼロパーセントの県が2県。未取得割合が10パーセントを超えている県が4県となっていて、県によって相当ばらつきがある状況である。またある県では、若い組合員が管理者から代休は取るなと言われたと聞いている。また違う県では、記録補正に係る休日業務を「ボランティア」と称し、休日出勤の認定すら行っていない実態も報告されている。

これらは個々の管理者としての資質の問題ではあると思うが、こうした実態があるということは、職員の健康管理の問題であると同時に、コンプライアンスの側面からも大きな問題がある。もちろん現在の職場実態として、そうまでしなければこなせない業務量が現に存在し、現場の管理者の率直な悩みがあるとは思いますが、健康や命は取り返しがつかないものである。以上のことから、社会保険庁として、少なくとも代休の取得は職員の健康管理を行うためにも最低限必要であることを、現場の管理者に認知させていただきたく、強く指導することと併せて、業務に必要な体制整備をぜひともお願いしたい。

また、現在現場では、日中は窓口業務や電話対応に追われ、本格的な事務処理は午後5時を過ぎてから行うという、慢性的な超過勤務の実態がある。先日、朝日新聞の記事にも掲載されていたが、夕食はコンビニ弁当を食べて、遅い時間まで黙々と仕事を続けるという状況が全国に散見されている。ノー残業ダイの取り組みもあるが、まず目の前にある仕事を何とかしたい、そう思って職員は頑張っている。長時間労働の問題も、労使双方の取り組みによって解決していかなければならない。休みなく長時間働くということは美德ではなく、質の高いサービスを提供するためには、職員が健全な心身の状態を保つてこそありえることだと思う。頑張れ、頑張れというだけの精神論では、職員の健康を守ることはできないし、優秀で貴重な人材を失う可能性があるばかりか、業務上のミスやエラーの出現率を高め、結果として、国民にとって良質なサービスを提供できないと考える。

これから本格的な実務に入る「ねんきん特別便」に向けて、職員の健康を守るためにも、各県各職場において、労使による健康安全委員会等の定期開催を改めて徹底していただきたいと思うし、その中で、職場の実態分析や具体的な改善策の検討を行っていくことが重要となっている。

また、本日の要求項目にあるが、全国的な職場状況を調査・分析し、社会保険庁総体としての健康管理対策を検討するため、社会保険庁内においても、職場の労使共同委員会と同じ仕組みを早急に構築することが必要である。ぜひ早期にこの委員会を立ち上げていただくことを最後をお願いしたい。

○西岡副委員長：私のほうからは人事評価制度について、発言をさせていただきます。人事評価制度は試行実施を踏まえて、全職員を対象に本年度から実施されているが、この12月に、その評価に基づいた勤勉手当が支払われている。十分に評価制度の目的が反映されているのかどうかということが、少し疑問に思う。今後、私ども職員団体としても検証をしていくが、現段階で評価制度に対する納得性が十分得られていないということが、組合員からも数多く寄せられている。

これだけ自分は頑張ったのに、また目標に向けて成果も上げているのに、なぜ評価が低いのか。どこ

が不十分なのか。また、どこでどういうふうに頑張ればいいのか。こういう職場の意見は、評価制度の運営に関して、評価する側とされる側とのコミュニケーションが十分図られていない証左だと思うが、このまま進んでしまうと、結果的に、評価をするということが目的化してしまう懸念がある。多忙な職場の実情はあるが、評価結果を一次評価者と面談をしながら、丁寧に伝えていくということが求められているし、そのことが、コミュニケーションツールという、本来の目的に合致することではないかと考えている。

評価自体が相対評価であるがゆえに、必然的に職員に対するランク付けが求められる。同じように成果を上げて一緒に頑張っている部下に対して、その部下をふるいに掛けて、結果的に心を痛めながら、頑張っている部下に低い評価を付けないといけないというような事象が、やはり職場からは上がっているし、そうした実情の中で評価制度が今行われているということ、ぜひご理解いただきたいと思う。

目標シートの作成についても組織全体の目標が明確にならないと、末端にまでなかなかそのことが行き渡らない。例えば末端の現場で頑張っている若い職員が何とか認められようと思って、自分の目標を、例えば電話も取らずに、精いっぱい自分の目標だけの仕事をやってしまうと、そこには組織の一体性というのは生まれてこない。最初に社会保険事務局の組織目標を明確にしながら、縦のルートを使いながら、事務局から社会保険事務所長、所長から課長、そして課長は課員全体にその中身を公表しながら作成していくということが求められると思うし、そのことで、一体的に業務を進めていくチームのメンバーが、相互に達成すべき目標が共有できて、結果的に納得性も高まるのではないかと考えている。

当然ながら、職員にとれば、上司の評価が直接昇給や手当に反映されるだけに、納得性を高めていくということは、組織としての業務を進めていく上で重要であるし、本格実施が始まったばかりであるからこそ、運営面での不十分さを見直していくということも可能だと思う。職員団体としても、意見交換をしながら、組織の一体性が確保されて、社会保険業務という、いわゆる公共サービスを担う職場にふさわしい評価制度を育てていきたいと思っているので、評価結果に対する職員の納得性を高めるための対応や、さらなる公平・公正な評価制度とするための見直しに向けた考え方、とりわけ、私たちとぜひ意見交換をしていただき、それらを踏まえた見直しをしていただくよう、お願いしたい。

○眞柴職員課長：私のほうから健康管理対策についてお話しをさせていただく。

職員が職場生活においても家庭生活においても、心身ともに健康であること、これが最も基本的なことである。しかしながら、残念なことに近年疲労やストレスの蓄積等、さまざまな原因で精神的に不健康になる職員が増加する傾向にある。平成 17 年度の長期病休者等の実態調査においても、病休者が 479 人と、平成 16 年度の調査時に比べて 128 人の増加、率にすると 36 パーセントの増、そのうち 6 割強がメンタルヘルスを原因としたものになっている現状である。18 年度の調査結果はまだ出ていないが、恐らくさらに増加しているのではないかと考えている。

また、さる 10 月 28 日に新聞報道された人事院の実態調査結果が出ているが、社会保険庁は中央省庁のうち、平成 18 年度に心の病により病気休暇を取得した職員の割合が 6.4 パーセントと最も高くなっており、中央省庁の平均の 1.3 パーセントに比べて 5 倍という結果になっている。このことは大変憂慮すべき状況にあると認識をしている。

健康管理対策については、これまでもさまざまな対策を講じてきたところであるが、具体的に中身を申し上げると、古くは健康管理医、あるいは外部専門機関による相談体制の充実、また、「心と体の健康を考える日」の実施、それから心身のリフレッシュを図るため、年次休暇の取得を促進する「休暇作戦 2per 1」の実施ということで、年次休暇の取得の促進、先ほどお話がありましたけれども、年次休暇について、非常に取得が遅れているというようなこともある。

18 年度はそれでも 17 年度に比べ、若干成果が上がっていると思っているが、これについても、引き

続き取得をしやすい環境等について努めてまいりたいと考えている。それから心の不健康な状態への早期対応の取り組み、あるいは長期病休者の円滑な職場復帰、あるいは再発の防止のための職場の受け入れ方針の作成をして、着実な実施をするといったこと等を、今まで実施してきたところである。

今年度においては、メンタルヘルス不全の職員の急増に対応するために、新たにメンタルヘルスの専門医を雇い上げて、専門医の知識を活用したカウンセリング体制の強化ということで、これまでの健康管理医に加えて、メンタルヘルスの専門医を健康管理医として設置をすることにしたところである。

具体的な取り組みについては、長時間勤務や窓口業務等の業務上のストレスによって健康に不安がある職員に対して、専門医が直接に面接を実施する。このことによって、勤務状況、疲労の蓄積状況等を把握をして、病気の早期発見、予防に資する。さらに必要に応じて、管理者がこの職員に対する労働時間の短縮、あるいは残業回数の減少、配置替え等を行って対応していく。あるいはその長期の病休者が円滑に職場復帰ができるように、病気が再発しないようにという観点で、専門医の助言、指導を経た上で、管理者が職場復帰の時期や職務の軽減等の内容について検討して、受け入れ方針を適切に作成する。その上で、この計画に沿った実施を行うといったことを柱として、健康管理対策の充実を図ることとしているところである。

以上のようなさまざまな取り組みをしてきたところであるが、健康管理対策については、さらに充実する必要があると考えており、職員の皆さんの意見もいただきながら進めてまいりたいと、このように考えているところである。

次に超過勤務縮減、これについてはこれまでも管理者等による定時退庁の呼び掛け、あるいは月2回の巡回指導の実施をお願いしており、平成18年度においては、定時退庁の呼び掛けは27事務局、巡回指導が42事務局で行われたところであり、こうした取り組みが全事務局で実施されるよう、なお一層の努力をしてまいりたいと考えている。

また、今般の年金記録問題に係る業務については、夜間の電話相談業務に対して、超過勤務のみによる対応とならないように、勤務時間に関する訓令を改正し、三交代による24時間勤務であるとか、あるいは遅出勤務の割り振りの枠を増やすなど、体制の整備を図ったところである。ただ、年金記録の適正化には多くの経費等が必要であり、また後ほど予算の関連の説明があるが、19年度補正予算や20年度予算での経費の確保についての努力を全体としてしてきたところである。

一方で、職員が関与しなければならない再裁定の業務などもあり、限られた経費と人員で、知恵と工夫、計画性や効率性を持って業務を遂行するなど、可能な限り正規の勤務時間内に業務を完了させること、超過勤務は、臨時または緊急の必要がある場合に限って命令するという運用を徹底していくことが重要であると、考えている。

こういう年金記録問題が大きな問題になっている中で、このようなことを申し上げるのも心苦しいところがあるが、やはりその中で工夫ということをしていかなければいけない。その工夫の仕方として、夜間の年金相談だとか保険料徴収などの業務に、超過勤務のみによる長時間労働が生じないように、積極的に遅出勤務の指定を行うこと。こういうことや、管理職員に対して、仕事の優先順位を付けるなどの明確な作業指示、作業スケジュールの管理等を適切に行っていくように指導して、部下職員が早期に退庁できるよう、効率的な業務処理を心掛けるよう周知徹底を図ることが必要だと考えており、これらを地道に粘り強く、現在の取り組みを繰り返し行い、何とか恒常的な超過勤務の縮減に努めていただくように、管理者の皆さんにお願いをしてきたところであり、今後もその努力を続けてまいりたいと、考えている。

次に、週休日の振り替えの実態が明らかにされたが、これは管理者が休日出勤を命令するに当たって、出勤した職員全員が週休日の振り替えを確実にできるかどうかを考慮することは当然のことであり、休日が確実に実行されなければならないわけであるので、適切な運用が行われるよう、私どものほうからも、強く管理者に対して指導を行っていきたいと考えている。

○今別府総務課長：人事評価についてお答えさせていただく。人事評価に限らず、制度というのは一度作っても、もとより不断の見直しは不可欠であり、とりわけ長年定着をしている制度であっても、環境変化に対応した見直しは必要であると思っている。

ただ、この人事評価の制度自体は先ほどもお話があったように、この4月から始めたばかりの、まだいわば揺籃期であるので、そういう意味でいろいろなご意見があるだろうと思う。また、この人事評価ということの難しさ自体、自己評価と客観的評価が一致することはまれであろうから、それをどうやってここに書いてあるような、公平・公正、透明、客観、納得をどう担保していくか。

大事なことはデュープロセスというか、適正な手続きをいかにして担保していくかということだと私自身は考えている。今行っていることは、評価基準の公開。それから一次評価、二次評価、最終評価と、複数の評価者、複数の目で見るということを行っている。目標達成シートを書いていただき、自己評価をしていただき、評価者と面談をしていただく。これも面談時間がきちんと確保されるように、面談時間を書くというふうに改善をしたりして、客観的に担保ができるように工夫をしているところである。

それから苦情相談もあるし、アンケートも取って見直す。ちょうど12月24日にまたアンケートをお願いしたところであるが、これらを通じていろいろご意見をいただいて、アンケートに限らず社会保険庁LANなどでも、いつでも意見が聴取できるという仕組みにしているので、これからも皆さんのご意見を頂きながら、改善をしまいたいと考えている。評価のばらつきがないようにということで、ブロック別に、あるいは大学校で研修をして、評価制度の理解度をアップするというも行っている。

先ほど具体的なお話もあったが、評価制度というのは、あくまで手段であるので、この手段が目的化することのないように、今後とも心掛けてまいりたいと考えている。

○芳賀書記長：現在取り組まれている健保協会の職員採用に係る名簿作成2月末までのスケジュールと聞いている。そして今後予定されている日本年金機構の職員採用に係る名簿作成も行われると承知しているが、やはりすべての職員に平等な情報提供、それから統一的な説明を行い、丁寧な対応を行うということが最低限必要であると考えている。

また、設立委員会から示された採用基準に基づいて名簿を作成するということになると思うが、その採用基準の解釈や当てはめ、そして最終的な名簿登載の判断に当たっては、これも当然ではあるが、恣意的な要素によらず、公平性や、名簿から外れた方の納得性をどう確保していくのかということが非常に重要だと考えているので、このことに関する見解をお聞きかせ願いたいというのが4点目。

それから5点目。これは残念ながら、新組織については大幅な人員削減を行うということを前提に議論がされていると承知をしており、結果として、やはり新組織に採用されなかった職員が出ることも想定しなければならないと考えているが、任命権者として厚生労働省内の転任、それから他省庁への配置転換、また民間企業への就職斡旋など、分限免職回避の努力を最大限行っていただきたい。

また、これは任命権者として社会保険庁長官ということになると思うが、社会保険庁長官のみならず、政府全体として職員の雇用の確保に万全を期するよう、関係方面への要請と働きかけをお願いしたいと考えている。

○今別府総務課長：まず職員採用の名簿作成の件について、これはすべての職員に平等な情報提供を行うこと、公平・公正な対応を行うことは当然のことだと考えている。

具体的には、10月29日に社会保険事務局の総務課長事務打合せを開催し、協会職員の採用基準、労働条件等を説明した。その際に、事務局の課長、事務所長以上の管理者が全職員に対して説明会を行うなど、丁寧な説明に努めているところである。また、その後職員への意向調査を実施し、職員からの照会のうち、統一的な説明が必要な事項について考え方をまとめまして、11月27日に各事務局に送付をし

て、職員の皆さんへの周知を図ったところである。

今後、年金機構の採用基準、労働条件等が示された段階においても、協会と同様に説明会を開催するなど、統一的かつ丁寧な対応に心掛けてまいりたいと考えている。ご指摘があったように、職員の名簿登載に当たっては、当然のことながら、示される採用基準に基づいて、公平・公正に対応してまいりたいと考えている。

次に、職員の雇用確保について、これは今もお話があったように、機構の職員の採用においては自動的に社会保険庁の職員を引き継ぐという仕組みになっておらず、機構の設立委員が職員の採用の可否を判断することになる。従って、機構の職員として採用されない方について、私どもは分限免職という事態を回避するように、最大限の努力をしたいと考えている。また、そのために必要なスケジュールを確保するように、時間を確保するような全体の採用スケジュールということで対応したいと考えている。

○芳賀書記長：新組織への移行に関して、現在の職員のあらゆる不安解消に努めていただきたい。当面、2010年1月をもって解散となる社会保険職員共済組合において実施している貸付事業、または団体生命保険への加入等について、本人の不利益とならないような配慮をぜひお願いしたいと考えているので、その考え方をお聞きしたい。その前に、丸山副委員長からの意見を聞いていただきたい。

○丸山副委員長：職員の雇用問題については、私たちの雇用の責任者である社会保険庁として、職員の働く場の確保について最大限の努力をお願いしたいということを、改めて要請をさせていただきたい。

それに関連して、新組織への移行に関して、職員の間でさまざまな不安が今生じている。雇用問題は最優先であるが、付随して生活に直接的にかかわる問題として、とりわけ共済組合の住宅貸付問題がある。これについて社会保険庁の見解を伺いたい。

特に社会保険共済組合が廃止されたときの住宅貸付債権の取り扱いについて、これは金額も大きく、生活設計に重大な影響を及ぼす問題だと認識をしている。7月に共済組合の運営審議会が行われたが、特に国共済条件の住宅貸付に係る債権、これを民間の金融機関へ債権譲渡するための検討を進めるとされたが、新組織への移行が近づくほど、組合員からは不安の声が大きく出されている。これについて、基本的にはこれまでと同じ条件で返済ができるということを条件に、組合員の負担をできる限り少なくする立場に立って対応するという、社会保険庁としての考え方を伺いたい。また、そのほかの社会保険共済組合廃止後の課題、例えば団体生命保険の取り扱いなどについても、できるだけ早期に職員に十分周知する必要があると思っている。

これらについては、いずれも日々の生活や将来にとって重要な課題であるが、残念ながら、日々の業務が忙しくてそれどころではない、職員自身があまり考えられる余裕がないというのが実情である。しかし極めて重要な問題であり、それを放置しておくわけにはいかないと考えているので、社会保険共済組合の今後のあり方、貸付金の返済問題、切り替え事務、職員への周知などについて、社会保険庁の責任ある対応をお願いしたい。

○眞柴職員課長：ただ今の点についてお答えさせていただく。社会保険共済組合は平成22年1月に社会保険庁の廃止に伴い、解散することになっている。これに関して、貸付金の取り扱いはどうなるのかということであるが、共済組合の解散により組合員の資格を喪失することになるが、そのことで共済組合からの貸付金を借りている者については、国家公務員共済組合法の規定により、貸付金の全額を繰上返済することになる。

しかしながら、新しい組織に採用されるからといって、いったん退職金が支払われるということではないので、繰上返済することが困難な借受入が多数発生することが見込まれるため、基本的に現行の貸付条件と同条件で返済が継続できるように、関係機関と調整をした上で、民間の金融機関等への借換え

を行う方法で、検討を進めているところである。

それから団体生命保険の加入、生命保険の団体扱い事務についても、現行の保険内容での継続ができるように、生保の幹事会社、全国健康保険協会、あるいは日本年金機構の準備室等々との調整を図っているところであり、この調整ができ次第、追って社会保険事務局長あてに通知を行いたいと考えている。

○高端委員長：先日、平成20年度の予算案が明らかになったが、その予算についてご説明をお願いしたい。

吉岡総務部長より平成20年度社会保険庁予算案の主要事項について資料に沿って説明が行われた。

○高端委員長：今ご説明いただいた予算については、非常に厳しいということは認識をしている。しかし、私たちが担っているのは、国民生活に直結する重要な行政であり、年金記録問題の解消に向けた取り組みも含めて、決しておろそかにできない課題である。引き続き必要な予算の確保に向けてご尽力いただきたい。

今、本庁の皆さんも本当に大変だと思う。しかし、現場でも国民の皆様の厳しい批判や怒りの声を真正面から受け止めながら、必死になって、職員同士声を掛け合って、励まし合って頑張っているところである。頑張っていることを認められたい、国民の皆様に感謝されるようなやりがいのある仕事をしたい、そのために今やらなければという思いで、心も体もすり減らしながら頑張っているというのが、今の実態である。

その一方で、本当に働き続けられるのだろうかという、大きな不安を持って働いており、それは雇用の問題と健康の問題である。そのことに耐え切れずに、職場を去らざるをえない職員の数が深刻な数字となって現れており、とても残念なことである。ぜひ第一線現場で働く職員の思いをしっかりと受け止めていただき、そして責任ある対応をいただきたいと思っている。また、本庁も現場も必死で頑張っているということを、もっと打ち出していきたいという、そういう率直な願いもある。

最後に改めて、現場で日々奮闘している職員が生き生きと健康で働き続けられる職場環境づくりと、国民の信頼回復、良質な行政サービスを提供していくため、全国社保労組も全力で頑張っていきたい。そのために、開かれた労使関係の下、信頼関係の上に立って力を合わせて頑張っていきたい。そのことを申し上げ、本日の交渉の締めくくりとさせていただきます。

(終了)

2007年12月19日

社会保険庁
長官 坂野 泰治 様

全国社会保険職員労働組合
執行委員長 高端 照和

交渉の申し入れについて

日頃より「年金記録問題」への対応をはじめ、社会保険行政の推進、国民サービスの向上、社会保険庁の信頼回復にむけた貴職のご尽力に対し、心より敬意を表します。

さて、この間、現場では「年金記録問題」にかかる業務に全力を挙げて取り組んできました。こうした中、「ねんきん特別便」の送付がスタートしましたが、国民の年金記録に対する不安と不信を払拭し、年金制度の信頼回復に資する対応を行っていくため、必要な予算と体制の確保が求められています。

また、職場では、早期自主退職者や長期病休者の増加、慢性的な超過勤務、恒常的な休日出勤など、職員の働き方に関する多くの問題が顕在化してきています。より良い行政サービスを提供するためには、職員が健康で安心して働くことができる職場環境が必要不可欠であり、その改善は労使が共に取り組むべき喫緊の課題です。

さらには、新組織への移行にかかる雇用問題は、職員の大きな不安・精神的重圧となっており、業務に対する誇りとやりがい、モチベーションなどに影響を及ぼすことも危惧されます。

については、現場で日々奮闘している職員が、生き活きと健康で働き続けられる職場環境づくりと、国民の信頼回復、良質な行政サービスを提供する観点から、次の事項について交渉を申し入れますので、貴職の誠意ある回答をお願いします。

記

1. 「ねんきん特別便」の対応については、国民の期待に応えられるよう、現場の意見や要望をふまえ、万全の体制をはかること。また、それに必要な予算（超過勤務手当・旅費、謝金職員・賃金職員経費、各種郵送費など）と人員を確保

すること。

2. 職員の健康管理対策を徹底すること。特に、超過勤務の縮減、年休取得の促進、休日出勤の振替休取得について、早急に実態把握を行い、改善にむけた具体的対策をはかること。そのため、社会保険庁本庁内に労使による職員の健康管理対策に関する委員会などを設置すること。
3. 今年度から全職員による本格実施となった人事評価制度については、評価者・被評価者双方の制度への理解不足、病休者や育休者の評価上の不利益など、問題点や改善すべき課題があることから、公平・公正性、透明性、客観性、納得性が確保され、より実効ある目的に沿った制度とするため、広く職員の意見を聞いて検証を行い、適宜改善をはかること。
4. 現在取り組まれている「全国健康保険協会」の職員採用にかかる名簿作成、および今後予定されている「日本年金機構」の職員採用にかかる名簿作成にあたっては、すべての職員に平等な情報提供と統一的な説明を行うなど丁寧な対応を行うこと。また、設立委員が示した採用基準の解釈・あてはめ、名簿登載の判断にあたっては、恣意的要素によらず、公平性等を重視すること。
5. 結果として新組織に採用されなかった職員については、任命権者として厚生労働省内の転任や他省庁への配置転換、民間企業への就職斡旋などの分限免職回避努力を最大限行うこと。また、社会保険庁長官のみならず政府全体として職員の雇用の確保に万全を期するよう、関係方面への要請と働きかけを行うこと。
6. 新組織移行に関する現在の職員のあらゆる不安解消に努めること。当面、2010年1月をもって解散となる社会保険職員共済組合において実施している貸付事業および団体生命保険の加入等について、本人の不利益とならないよう配慮すること。

以上