

# 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 19 年 12 月 19 日（水） 11 : 00 ~ 12 : 00（60 分）
2. 場 所 厚生労働省 19F 会議室（1911 号室）
3. 出席者  
（社会保険庁）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、山本中央執行副委員長、  
飯塚書記長、峰書記次長、梅田中央執行委員、木瀬中央執行委員  
木立中央執行委員
4. 議 題 雇用問題、年金記録適正化の対応等  
（全厚生職員労働組合提出「交渉申入書」）

### 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、全厚生杉下中央執行委員長から全体的な要求の趣旨及び重点的課題についての発言があり、それに対して社会保険庁今別府総務課長等から回答が以下のとおり行われた。

○杉下委員長 それでは私から、交渉申入書に記載されている要求事項のうち、1と2を中心に要求趣旨を説明させていただく。「ねんきん特別便」の第一便が12月17日に発送された。国民の皆様から重大な不信、批判が突き付けられている年金記録については、社会保険庁として全力を挙げ、早期に確実に整備しなければならないことは言うまでもない。年金記録問題は、検証委員会の報告において明らかなように、複合的な要因が長年積み重なって生まれた根の深い問題である。

12月11日に未統合記録の全体像が示されたが、それによれば、コンピューターの照合では特定できない記録、つまり今後解明を進める記録が、1,975万件とされている。これらを特定するには、その大部分は旧台帳と紙媒体を基に、国民のご協力をもお願いし、過去の記録管理の歴史をひも解きながら、1件1件人手をもって追跡することが必要となる。職員は全力を挙げて取り組んでいるが、その上で「ねんきん特別便」に係る相談体制をはじめ、早期に年金記録適正化のための体制確立を図ることが特に求められている。社会保険庁は厚生労働省をはじめ、政府全体の理解を得て、そのために最大の努力をしていただきたい。このことについて回答を求めるものである。

関連して、深刻な事態にある欠員問題にどのような対策を講ずるか。平成19年度の定員配分については、地域間格差是正および定員要求上の増員、および減員の積算方法を踏まえて、都道府県ごとに示されており、神奈川県を例に取れば、61人増員して724人となっている。

ところが、年度当初から欠員が生じ、11月に4人採用されているが、わたしどもが承知しているところでは、現在120人以上という、とてつもない欠員が生じている。724人についても、現在の記録問題への対応が考慮されていない人数である。他の県においても、軒並み欠員状態となっている。社会保険庁は、6月30日現在の欠員数が358人であると明らかにしているが、現在はどうのような状況になっているのか、そして早期の欠員補充をどのように行うのか、回答を求めたい。

併せて申し上げたいのは、職員の健康管理および安全対策についてである。社会保険庁においては、極めて重要な課題となっている。11月の人事院の、平成18年度中に精神・行動等の障害により病欠休暇を取得した者の調査の結果について、マスコミが報道し、国会でも取り上げられている。時間の関係から、その内容については詳しく申し上げないが、社会保険庁については、他とは比較にならないほど異常な数値になっている。悪い意味で他を抜き出ており、深刻な事態は、長時間残業など、業務を起因としていることは明らかだと思う。職員の健康管理、安全対策、これは法律を持ち出すまでもなく、適正な勤務条件の確保に努めることは管理者の責務である。

全厚生は先日、人事院に対して欠員の解消、ただ働き残業の解消、振り替え休日の適正執行、非常勤職員の労働条件の改善、長時間過密労働の解消と健康管理対策など、社会保険庁に対して必要な指導等を行うよう要請した。社会保険庁は現在の状況を深刻に受け止めて、実のある対策を講じてもらいたい。このことについての回答を求めたい。

次に、新組織への職員の採用について、任命権者である社会保険庁長官の責任は極めて重大だと考える。組織廃止に伴う分限免職が生じないよう、そのために最大限の努力を行っていただきたい。このことをまず強く要求したいと思う。職員は今、このままでは新組織設立まで体がもたないのではないかと悲痛な叫びを上げながらも、年金制度は複雑難解であり、自分たちが頑張らなければ年金行政がうまくいかない、そういう思いで将来の不安を抱えながらも精いっぱい頑張っている。

全国健康保険協会については、設立委員会から採用基準、労働条件が示され、職員の募集が行われている。社会保険庁職員の募集枠については、民間等からの採用等により、社会保険庁廃止の際の職員雇用に大きく影響を与えるものとなっている。日本年金機構については、年金業務・組織再生会議において、職員の採用についての基本的な考え方が公表されており、そこでは外部人材の積極的採用や、多様な人材活用のあり方ということが打ち出されている。今後、業務の委託の推進についての基本的な事項が示されることとなっているが、職員の採用については、民間等からの採用と併せ、業務の委託がどのようになるかによって、大きく左右されることになる。しかし、新たに採用する一方で、社会保険庁が分限免職を行うとすれば、その必要性は否定されるとの意見が出されている、このことについては承知のことと思う。

社会保険庁は廃止されるが、社会保険庁が担ってきた業務それ自体がなくなるわけではない。むしろ本格的な高齢社会を迎え、ますますその役割は重要になっている。国家公務員法第78条第4号は、社会保険庁のような事態は想定しているのかと言えば、私はそうではないと考えている。

社会保険庁は、これまで日本年金機構に採用されない職員については、任命権者である社会保険庁長官が厚生労働大臣に対し、転任の受け入れの要請、他省庁に対し転任の受け入れの要請、勸奨退職や民間への採用のあっせん等の分限免職を回避する最大限の努力を行い、いずれにも該当しない職員については、社会保険庁廃止時に分限免職になるものと考えており、国家公務員法の規定に基づき適切に対応するとしてきた。

法律上は身分の引き継ぎ規定はないが、公務員の身分が虫けらのように扱われるなどということが認められるものでないことは言うまでもないことであり、分限免職が発動されるということになれば、公務員という立場、性格から考えて、死刑宣告が行われるに等しいと言わざるを得ない。分限免職条項の適用発動は絶対に行うべきではない。

昨年12月の厚生労働大臣との交渉において、大臣は、いたずらに不安をきたすようなことをするつもりはない、避けるつもりでいると答えている。職場職員には避けがたい不安が募っているが、不安を増大させることなく安心して職務に精励できるよう、雇用確保に万全を期していただきたい。このことを重ねて強く要求する。そのために社会保険庁に求められていることは、厚生労働省への転任はもとより、政府全体として雇用対策に万全を期していただくよう、最大限の努力を行わなければならないということではないか。

以上申し上げて、要求の趣旨説明とするが、誠実で道理ある回答をいただきたい。

○今別府総務課長 年金記録問題については、特別相談体制以来、あるいは臨時の電話センターに至るまで、皆さんに努力をいただいたということに感謝している。また9月以降も、名前のない記録の補正作業など、引き続きご努力をいただいていることと認識している。

ただ今、杉下委員長から要求趣旨説明についてお話があったが、ご承知のように、従来の制度と違った職員の引継ぎの仕方が定められており、必ずしも私どもの権限の及ばない部分もあるが、そこは制度を説明させていただき、改めて確認をいただくということになるかもしれないが、ご理解をいただきたい。

まず、日本年金機構の設立に当たっての採用について、これはまさに機構の設立委員が最終的に職員の採用の可否を決める、もちろん学識経験者の意見を聞いて決めるという構造になっていることと、労働条件についても設立委員会で決定することになっていることはご承知のとおりである。

今、従来の社会保険庁の回答、あるいは大臣の回答の紹介をされたが、いろいろ努力をすると。分限免職にならないように最大限の努力をするというスタンスは変わっていないし、その努力をするために必要な期間が取れるように、スケジュールも前倒しで行うということで、今は計画をしているところである。

それから記録問題について、これは法律で決まっているように、厚生労働大臣が管理および責任を負い、引き続き国の責任の下で、機構が公的年金の運営業務を担うことになるということ、まずご確認いただきたい。

記録の適正化について、今年度夏から名寄せのプログラムの開発であるとか、あるいはねんきん安心ダイヤルによる相談体制の拡充等、社会保険庁の既定経費の節減ということで、当初予算の枠内で執行させていただいた。引き続き5,000万件の名寄せ、それから特別便の送付、それにかかわる相談体制も含めて、従来の既定予算では賄い切れないものについて、今必要な予算を確保すべく、最終的な調整段階にきている。

もちろん引き続き来年度以降の記録体制の予算の確保について、ちょうど明日が当初予算内示の予定であるが、必要な予算、特別便の送付、これは来年度には、受給者、被保険者のすべての方に送るということになるので、それらの費用、相談体制の拡充の費用等々、必要な予算を確保するように、これも最終的な調整段階にきている。いずれにしても、記録の適正化の実施に必要な予算、それから体制の確保に努力をしまいたい。

職員の健康管理等については、後ほど職員課長から補足があると思うが、特に今もご紹介があったように、心の病による病休者が中央省庁の国家公務員の平均の5倍という由々しき事態である。これは私も相当危機感を持っており、今の総務課ではまだ幸いにも経験していないが、前職では何人か手の届く範囲の職員が心の病に倒れたということもあり、非常に気にしている。個人の話で難しい問題ではあるけれども、できる限りの対策を取るようにはまいたいと考えている。

それから欠員の話、これも今のお話とかかわりのある話であるが、非常に多くの欠員が出ている。今年の9月末の数字で申し上げると、病気の休職者を含めて700人という規模の欠員を抱えている。この補充については、国家公務員試験の合格者の中から、年度途中の採用をしていくということで、今努力をしているが、もとより、それだけで賄い切れる数字ではないので、民間企業の経験者から選考採用というかたちで補充をすることとして募集をしている最中である。基本的には、今の二つの手段で努力をしていくこととしているので、ご理解をいただきたい。

○杉下委員長 雇用問題については、最大限の努力をする姿勢は変わっていないと、このようにお答えをいただいた。年が明ければ、来年の10月に全国健康保険協会が設立される。この健保協会に移行する

業務に見合う定員というのが2,200人だと、社会保険庁はこれまで明らかにしてきたが、それに対して社会保険庁からは1,800名。これらが結果的に地方厚生局や厚生労働省、そうした所への転入を努力をすとしても、最終的に日本年金機構の設立、社会保険庁の廃止というときには、大変厳しい状況をやはりもたらすと、私どもはそのように考えている。

先ほど私は、公務員というのは仮に首を切られるようなことになれば、死刑宣告に等しいということを上げた。言葉を代えれば、いわゆるつぶしが利かないということである。いわゆる公務員というのは身分保障があり、まさに生活の糧を得ているという状況である。今、社会保険庁を退職されて、民間企業に採用の応募をしたときに、元の職歴が社会保険庁というだけで、採用がうまくいかないという話もよく聞く。従って、本当に分限免職などということになれば、これは先々の生活の保障が完全に絶たれる、これに等しいと私は思っている。

よく社会保険庁の問題については、国鉄改革と比べながら論じられるが、国鉄の場合と社会保険庁の場合は、決定的な違いがあると思っている。一つは、国鉄の場合は清算事業団が3年間の期限付きではあるがあった。結果的に、国鉄の場合は7,628人が不採用になっているが、この人たちは清算事業団に行き、最終的に解雇されたのは1,047人ということである。それから他省庁への受け入れについては、政府の方針として積極的に受け入れるという仕組みになっており、かつ受け入れることによる定員確保の方策で有利な扱いになっていた。さらに希望退職の特例によって、退職手当の割り増しが行われるとか、退職前提で1年間は現給保障で、言ってみれば次の働き場所を探すと、こういうことなどが行われた。

しかし社会保険庁の場合は、適用される法律に照らせば、こうした特例を設けることは不可能である。従って、新組織への採用を希望する人については、どんなことをしても、その実現の道を開いて欲しいし、仮に新組織の採用枠との関係でいわゆるあぶれが出る場合は、他の省庁を含めて、転任の努力をしていただきたいと思う。

私はあえて申し上げるが、今、記録問題がこういう状況にあり、この記録を確実に整備するためには相当長期間かかる。そういう意味では、厚生労働省の責任において、これらの整理をするための受け皿づくり、こういうものにも積極的に専門性を持ったそういう方々を活用していくという方法もあるのではないかと、思っている。残された期間はあと2年であるが、この中で任命権者である社会保険庁が最大限努力をしていただきたい。このことを重ねて申し上げて、以下の議題については、山本副委員長に進行を努めさせていただく。その前に、今の点について何かコメントがあればお願いしたい。

○今別府総務課長　　今言われたことは、十分理解をしているつもりである。国鉄との違い、それから今回のいわゆる社会保険庁問題の経緯等々があって、こういう結論になっているが、残された期間の状況もよく見据えながら、繰り返しになるが、分限免職にならないように、最大限努力をするということと、それからその努力をする期間を十分確保するために、スケジュールを若干前倒ししていくと申し上げたとおりである。

○山本副委員長　　それでは、具体的に残りの課題について進めたいと思う。委員長が申し上げたように、われわれの仕事そのものが大きな政治的な課題として取り上げられて、職員は、本当に国民総監視の下で、すべての自由をもがれたかたちで拘束されているというのが実態になっているので、そういう中で働いている職員の気持ち、実態というものについても、ご理解いただいているとは思いますが、さらに理解を深めていただいて、努力をお願いしたい。

欠員の問題を申し上げたが、定員削減による採用抑制等もある中で、どんどん欠員が出てきている。社会保険庁改革というのが、いろいろな改革を通じて組織パフォーマンスを高めていくと言われていたが、この間その組織パフォーマンスはどうなっているかということ、どんどん落ちていく一方になってい

るのが実態だと思う。そのような中で、退職をしていく人が非常に増えてきているし、病休で長期休暇に入る人も増えてきているという実態である。4月にも選考採用の要求をしてきたが、なかなか補充がされなかったという中で、現在、先ほどご回答いただいたように、任期付きであるが民間からの選考採用も募集をしている。国家公務員試験合格者の中からも採用の努力をしているということであるが、実際に欠員補充の展望、状況について、お話しただけだと思ふ。

4点目の超過勤務については、特に社会保険庁改革がスタートして以降、超過勤務が激しくなっているが、とりわけこの夏、5月、6月以降では、夜間の年金相談や土曜・日曜の相談窓口の開設と、こういった中で超過勤務手当はまともに支給されない、休日に出勤をしても、代休や振り替えはとて取れないということで、連続出勤をしている人もたくさんいる、このような状態をどう解決をしていくのか。

「ねんきん定期便」がこれからしばらく続いていく。これはもう臨時業務ではなくて通常業務になっていくわけであるが、恒常的な状態になっていくと、いかに打たれ強い職員であっても、本当に崩壊していく状況というのが予測される。今予算の確保についても努力をしているということであるが、また、年末・年始の休暇取得促進も提起されているけれども、「そんな状況ではない」というのが職場の声である。そういう実態も含めて具体的な対策を講じていただきたい。

もちろんそのことは、5番の疲労の蓄積の防止や職員の健康問題とも関連しているが、以前に社会保険庁で職員が自殺をされ、公務災害と認められた中で、人事院は、管理者には職員の健康を守る義務があると言われている。その義務をやはり果たさなければいけないと思うので、その点でも具体的な対策を講じていただきたい。

最後になるが、職員1万7,000人に対し、非常勤職員が1万1,000人といわれているが、非常勤職員なしに社会保険の今の事業というのは運営できないという実態にある。ところがその事業を支えている非常勤職員については、今後雇用がどうなっていくのかということが全く明らかにされない。不安なまま、国民からの罵声も浴びながら、精いっぱい努力をしているが、そういう意味では、今一緒に働いている非常勤職員の処遇改善というのは、当局の重要な責任だと思ふし、併せて新組織へ移行していくときの雇用の問題についても、早急に示して、安心して今の業務に当たれるように、そういう方向性を早く示していただきたいということも申し上げて、以上の点について、具体的な考え方をお話しいただきたい。

○今別府総務課長 私からは欠員の補充の展望と、非常勤職員の件についてお答えをし、4番5番については、職員課長から答えさせていただく。

先ほども若干申し上げたが、職員の採用については、国家公務員試験合格者からの採用は、10月11月で約40名採用しており、あと5、60名採用できるのではないかと見通しを立てている。それから民間企業経験者等については、これは期限付きというかたちであるけれども、現在、採用の募集をしている。ただ、従来のペースを上回る退職者が出ているので、職員の補充、欠員の補充については、私どもも危機感を持って当たっていきたいということを繰り返させていただく。

非常勤職員の問題については、これはご存じのとおり厳しい財政状況の下ではあるが、これもできる限りの努力をさせていただきたい。ただ、新組織については、今まさにどういう業務を切り出すのかという再生会議の議論の真最中であり、この議論を待ってということになるので、今日のところは話を承るといふところでとどめさせていただく。

○真柴職員課長 ただ今副委員長からお話があった4番、5番の超過勤務の縮減および職員の健康管理等に関して、わたしのほうからお答えをさせていただく。

冒頭に委員長から人事院にこれらの要請をしたということで、さる11月16日に、人事院からわたしのほうに申し入れあった。わたしどもとしては、努力をしていきたいということでお話をさせていただいた。

まず、超過勤務の縮減等についてお話しをさせていただく。恒常的な長時間に及ぶ超過勤務、これは職員の健康管理上の問題に加え、疲労の蓄積による事務能率の低下を招いたり、仕事と家庭の両立の妨げにもなるという問題意識を持っており、これまでも管理職員がしっかりと認識を持って、超過勤務の縮減について徹底するように指示をしてきたところである。

他方、これまでの不祥事案、あるいは今般の年金記録問題、これにより失った社会保険行政に対する信頼を回復するためには、当面、大きな問題になっている記録問題の解決に向けて、組織を挙げて全力で取り組む必要がある。従って、今まで以上に計画性を持って業務を遂行し、超過勤務の縮減に取り組むことが肝要であると認識している。

超過勤務の縮減について、これまでの取り組みとしては、例えば管理者による定時退庁の呼び掛けや巡回指導など、これらについて管理者にお願いし、徐々に実績が上がってきているところである。平成18年度においては、定時退庁の呼び掛けが27事務局、巡回指導は42事務局で行われているということであり、こうした取り組みが全事務局で実施されるように、今後とも一層の指導に努め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だけで対応するというものがないように、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、あるいは遅出勤務の割り振りの枠を増やすなどの整備を図ったところである。

また、これまでも取り組んできていることではあるが、同じ仕事をするにしても、計画性や効率性を持って業務を遂行すること。可能な限り、正規の時間内に業務を完了させ、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。

お話にあったように、予算の枠もある中での対応ということで、大変厳しい状況にあるというのは十分承知しているが、具体的な対策としては、やはり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とか、あるいは仕事の優先順位を付けるなどの明確な作業指示をきちんとするとか、あるいは作業スケジュールの管理を適切に行っていくとか、こういうことの努力をして、部下職員が早期に退庁できるような効率的な業務処理に心掛けていただくと。こういうことを地道に粘り強く、繰り返し行っていただいて、縮減に努めていただくしかない、このように考えている。

次に、職員の健康管理等についてお話しをさせていただく。健康管理の問題については、大変憂慮している。現在の社会保険庁は、年金記録の適正化など信頼回復に向けて、全職員が一丸となって、その結果を出すよう取り組むことが求められていると思う。こうした中、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は最も基本的なことであると考えている。

特に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り、先ほど総務課長からのお話にもあったが、人事院が実施した実態調査結果によると、社会保険庁は中央官庁のうち、18年度に心の病による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、中央官庁・省庁の平均である1.3パーセントに比べて、5倍という結果になっており、大変憂慮すべき状況にあると認識している。

こうした状況の中で、今までも何点か精力的に取り組んできたものがある。「心と体の健康を考える日」の実施や超過勤務縮減の取り組み、心の不健康な状態への早期対応の取り組みであるとか、あるいは円滑な職場復帰および再発の防止のための職場の受け入れ方針の作成・実施ということで、18年度までにこうした取り組み等々を行ってきたところであるが、平成19年度においては、メンタルヘルスの関係において対策を講じようということで、新たにメンタルヘルスの専門医を雇い上げ、専門医の知識を活用したカウンセリング体制の強化を目的として、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

健康管理医として設置することとしたところである。

具体的には、新規事業として、長時間勤務や窓口業務等の業務上のストレスにより、健康への不安がある職員に対し、専門医が直接面接を実施することによりまして、勤務状況、疲労の蓄積状況等を把握し、病気の早期発見、予防を図り、必要に応じて労働時間の短縮であるとか、残業回数の減少、配置替え等の対策を行うというものである。

また、こうした長期の病休者が円滑に職場復帰できるように、あるいは病気が再発しないように、専門医の助言指導を得て、職場復帰の時期や職務の軽減措置の内容等に係る受け入れ方針等を適切に作成し、着実にこれを実施していく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たところである。これらも各事務局・事務所の実態に合わせた効果的な設置が可能となるように、設置例を複数お示して、相談から事後フォローに至るまでのフロー、あるいは健康相談等に使用する書式例などもお示しをして、すぐにでも活用いただけるような仕組み、対応をしているところである。

今後ともメンタルヘルス不全による長期病休者の発生防止のため、職員の健康管理対策に一層努力をしていきたいと考えている。各事務局においても、これら専門医が未設置の事務局もまだあると聞いているので、それらの事務局に対しては、早期設置に努めていただく等、これまでの対策が、それぞれの職場実態に合った効果的な取り組みとなるように、引き続き努力をしていくので、皆さま方にもご協力をお願いしたいと考えている。

○山本副委員長 定員の確保については、引き続き努力をよろしくお願いしたい。また、非常勤職員の問題についても、現在はまだ出せないということであるが、展望がはっきり見えるように、意欲を持って働けるような環境づくりに努力していただきたい。

超過勤務対策や、あるいは健康管理の問題については、例えば超過勤務、あるいは休日の勤務というのが、本当に臨時的な時しかできないということの認識というのは、末端の管理職員というのは非常に不十分な認識しかない。国会の状況でやむをえず、土・日の出勤であるとか、記録管理の整理のためにずっと仕事をして夜間にかかったり、土・日曜の勤務を余儀なくされたときは全く違うのに、それであっても同じように、直前に言ってもいいんだと、職員の休日や夜間の勤務を軽くとらえている管理者が非常に増えているというのが実態であるので、この点をしっかり見据えた指導をしていただく必要があると考えている。

健康管理の問題についても、業務上のストレスを抱えやすい職員に対して、専門医の相談を受ける、こういう意識というのは、やはり末端のところは不十分であり、数字の報告のために何人受けたか、この程度である。そういう意味で、目的がしっかりと通じるように、指導をしていただくことが非常に重要であり、実効性を伴ったものになるように、指導をお願いしたい。

具体的に欠員の状況等を含めて、各職場から出ている執行委員から話をさせていただく。最初に欠員の状況について、梅田中央執行委員から。

○梅田中央執行委員 欠員問題について発言させていただく。委員長、副委員長にそれぞれ今発言いただき、また、総務課長からも回答をいただいたところであるが、神奈川の場合、今現在 126 名の欠員になっている。中規模事務所 3 事務所分がない中で、神奈川県全体の業務運営を推進している状態になっている。ある事務所は、各係に欠員が 1 名いるという状態がずっと続いているし、また、全体的な体制を確保する中で、課長の併任というのがこの間ずっと増えており、年金給付課長というポストもなくなり、年金問題は非常に重要なのに、その責任者がいないという状態も生じている。

そういう意味では、欠員を補充する方法をぜひ今後も取っていただき、全国定員の県間格差の是正機能を、社会保険庁が取っていただく中で、神奈川の実態も改善されると思っているので、ぜひお願いしたい。また、欠員がずっと生じている状態の中で、来訪者、電話が非常に増えている。そのため、日常業務を行

う時間、8時半から大体6時ぐらいまでが、電話対応や来訪対応で追われて、日常業務をそれ以降に行う。結果的に残業時間が増えていくと、こういう悪循環になっているので、ぜひその部分についても、欠員の補充というのは非常に重大だと考えているので、よろしくお願ひしたい。

あと欠員補充について、わたしたちも職場の中でいろいろ話をしているが、例えば選考採用の中に、今いる非常勤職員で、そういう対象者がいれば積極的に採用するとか、また、うがった見方かもしれないが、今後年金の部門に進出してくるうちよ銀行や民間銀行などが、例えばこの任期付き採用で2年間、その部門の職員を積極的に出向させて採用していただいて、欠員を埋めるとか、それで2年後に出向元に戻れば年金部門の、専門職になれるので、そういう業界にも働き掛けをして、今現在の社会保険庁の体制をまず整える。そのような採用方策も取っていただければ、欠員が埋まるのではないかというようなことも、われわれ職員としては話をしている。そういうこと含めて、庁の対策、対応をぜひよろしくお願ひしたい。

○峰書記次長 わたしの職場は業務センターであるが、「ねんきん特別便」がいよいよ始まり、社会保険事務所でも照会が多くなり、電話も多くなっているが、業務センターでも電話は例外ではなく、事務所などで受け切れないものが回ってくる。代表電話でも、電話をどこからか聞いておかけになる方もおられる。やはり受け止めなければいけないということで、相当な数が6月7月以降も増えており、この特別便においても増えてくるであろうというのは予想される。それにうまく対応できるかということもあるが、この記録訂正に伴って、業務センターの役割としては、再裁定業務ということがある。現在でも5、6倍の件数が来ているので、本格的になれば、それはもうあふれ返るほどの訂正要求がくると。それに耐えなければいけないと思っている。

職員は、それに立ち向かっていこうという気構えでいるけれども、人数、場所、いろいろな制限があり、何としてもやり遂げなければいけないという気持ちだけではこなせないというのが現実であり、やはり健康管理の問題や、あるいは先ほども副委員長から話があったように、これはもう臨時的業務ではない、通常の業務なんだと。社会保険庁、国としての大切な業務なんだということで、予算の裏付けも必要だし、人の裏付けも必要だと思う。法令に基づいて時間外労働や休日労働を取り扱っていただき、職員が働きやすい環境を作っていただきたいというのが、私からの要求というか、お願ひである。

安易に大変だからということで、よく管理者で「ボランティア」という言葉を使う方がいるが、そういう作業ではもうないということ、私からは幹部の皆さんに、法令に基づいた取り扱いをお願ひしたいということをお願ひする。

○木立中央執行委員 私からは全国健康保険協会の名簿作成に当たって発言させていただく。社会保険職場というのは、他省庁に比べても大変女性の多い職場であると認識しているが、全国健康保険協会の採用に当たっては、広域的な人事異動の原則が強調されているところである。協会における組織の運営であるとか、業務が適切かつ円滑に行えるように、本部・支部の人数や役職の数、それから男女の比率や年齢構成等をバランス良く考慮するということである。現在、国の政策として、男女共同参画の観点からいろいろな施策をされているところであるが、現行においては、まだ育児休業の取得率などを見ても、やはり9割がたは女性が取得しているということを考えれば、圧倒的に育児だとか介護というのは、女性が担っているところだと思われる。

そういう意味においては、広域的な人事異動というところが、そういう要因を抱えている職員が、主に女性が担っている現状を考えると、ちょっと困難という方もいるかとも思うが、名簿の作成に当たっては、こういった実態についても配慮をした上で、作成していただきたいということをお願ひしておきたい。

○木瀬中央執行委員 私からは、非常勤職員の処遇問題について申し上げたい。新組織においても非常勤に頼るといって、その部分については人数的にも明らかになっているところであるが、その中でも



重要なのは、その業務の継続性であるとか、最前線で頑張っているのは、職員もそうだが、それよりも非常勤職員も大変だという部分で、申し上げたいと思う。

ご存じのとおり、国民年金推進員については各家庭を訪問して、時には一対一でなく一対多数になるような状況下で説明をせざるをえない場合もある。また、相談員については、窓口で今回の記録問題で実際にあったことであるが、社会保険事務所は信用できないので、その会話記録を録音させてもらうということで、録音された上で説明を迫られると。そのような状況下に置かれて仕事をしているというの、くんでいただきたいと思う。

そういう意味では、正規の職員にできない部分を、非常勤でカバーをせざるをえないという部分が露呈しているので、新組織における非常勤職員のあり方、どういう位置付けでの業務をすべきなのかという部分を早期に明らかにした上で、雇用の確保、希望者に対しては新組織への移行を最大限努力していただきたい。

それから、現状においても、市場化テストその他業務委託などで、業者が頻繁に代わるようなケースが見受けられる。その中で、夏にFD申請のヘルプデスクが変更、業者が代わったときに、適用事業所の担当者からヘルプデスクにかけたところ、マニュアルどおりのことしかその業者は聞いていなかったようで、社会保険事務所へお問い合わせくださいというような回答をされた。それで、社会保険事務所へ多数照会がきたものの、そのようなケースでしたらヘルプデスクへおかけくださいという回答をしたところ、どちらへ聞いたらいいいんですかという戸惑いのことをおっしゃる場合があった。

新組織へ移行するに当たり、非常勤職員は全員、社会保険庁廃止までの任期ですけども、そこで業務がなくなるわけではないので、円滑な実施という面でいえば、現有の非常勤職員についても、希望者についてはすべて採用というぐらいの覚悟で、最大限雇用確保にご尽力いただきたい。

○山本副委員長　　以上で、現場から話をさせていただいたが、何か特段のコメントがあればお願いしたい。

○今別府総務課長　　それぞれ貴重なお話を承り、しっかりと胸に刻んで対応させていただきたい。

○杉下委員長　　それでは私のほうから本日の交渉全体について、最後に一言申し上げる。先だっのニュースで、社会保険庁の職員で年金問題で嫌気がさして、退職者が過去最高のペースだという報道がされた。その中で20代、30代の職員も半数に近いと、社保庁改革で組織の廃止・分割が決まっていることから、早期に見切りをつけ、転職の道を選んでいる職員も相当数見受けられると、こういう記事が配信されている。

しかしそういう中で今、それぞれ現場からお話があったように、自分たちが頑張らなければ、この年金行政、社会保険行政がうまくいかない、そういう思いで、本当に肉体的にも精神的にもボロボロの状態になりながら、必死で頑張っているというのが現状である。真の意味で組織を再生するためには、この年金制度は複雑だと、非常に難しいといわれている中で、この培った専門性をどう新組織において有効に活用していくのか。私はこのことは決定的に重要なことだと考えている。

そういう意味では、単に法律がどう、公布においてどうということではなくて、真に日本の公的年金制度なり社会保障制度を各自発展させていく、こういう角度からも、職員の労働条件と併せて雇用問題、この点について、私は社会保険庁が自信を持って、世間にこの人たちが必要だということで声を出していただき、発信していただき、そして雇用確保に最善の努力をお願いしたい。このことを繰り返しであるが、申し上げて、本日の交渉は終わりにさせていただく。

(終了)

社会保険庁  
長官 坂野 泰治 殿

全厚生労働組合  
中央執行委員長 杉下



## 交渉申入書

私たちは、社会保険庁に働く職員として、国民のための行政サービスを提供するために、懸命に努力してきました。そのうえで安心して職務に従事するために、賃金、昇格をはじめとする労働条件の改善をめざしてきました。

職場では今、職員一丸となって年金記録整備に対応していますが、団塊の世代が年金受給権者となり業務量の増大や、社会保険庁改革に伴う様々な施策が実施され、どの職場でも恒常的な残業を強いられています。特に、年金記録整備は短期間に集中的な対応が求められることから、異常な超過勤務の実態と、職員の健康悪化が指摘されています。

全厚生は、職員が誇りと働きがいを持ち、国民本位の社会保険行政の拡充を目指すために下記の要求をとりまとめました。貴職が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強く求めます。

### 記

1. 社会保険庁改革に伴う新たな組織の設立にあたっては、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、万全の対策をとること。なお、厚生労働省等への転任について、最大限の努力を行うこと。また、組織改廃に伴う分限免職は行わないこと。
2. 公的年金制度は国の責任で国の機関が運営すること。なお、年金記録の適正化、及び相談体制の確立など行政サービス向上のために必要な予算・体制を確保するとともに、職員の健康管理、及び安全対策を強化すること。
3. 欠員の早期補充を行うこと。
4. 超過勤務を大幅に縮減し、ただ働き残業を根絶すること。超過勤務した場合は、給与法にもとづいて超過勤務手当を正規に支払うこと。
5. 疲労蓄積の防止、メンタルヘルス対策等、職員の健康と安全を確保すること。
6. 非常勤職員の賃金・休暇などの処遇を改善すること。また、新組織設立にあたっては希望者の雇用確保に努力すること。

以上