

## 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20年9月12日（金） 10:00～11:00（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） 坂野長官、薄井総務部長、樽見総務課長、那須人事調整官、  
眞柴職員課長、小野塚上席調査官、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

○杉下委員長：いよいよ10月には健保協会が発足し、また1年3カ月後には、日本年金機構が発足する予定となっている。この間、年金業務・組織再生会議が議論を進めてきて、7月29日に政府は日本年金機構法に基づく基本計画を閣議決定した。今、職場で職員は、まさに社会保険庁改革、とりわけその中の年金記録問題に対して、連日の勤務、夜7時、またそれ以降の勤務、さらに土日の出勤と、正に国民の期待に応えるために全力を挙げて奮闘している。

そうした中で、やはり最大の問題は、日本年金機構に組織が移行するときの職員の雇用の問題である。坂野長官はじめ社会保険庁幹部の皆さんに、職員の雇用確保に全力を挙げて万全を尽くしていただきたい。このことを強く求めたい。

既に決定された基本計画では、2010年の機構発足時点では、正規職員では1万880人程度ということであるから、設立時においても3,000人を上回る職員が雇用不安にさらされる。それに非正規を含めると、1万人近い職員が雇用不安にさらされる、こういう状況にある。

雇用の問題は、職員、労働者にとって最重要の課題となっている。働くということが奪われることは、まさにその人間性が否定されることとなり、本人はもとより家族の生活の基盤そのものが奪われていく、破壊されていくということになる。

一方、基本計画においては、機構に採用されない職員については、退職勧奨、厚生労働省への配置転換、官民人材交流センターの活用など、分限免職回避に向けてできる限りの努力を行うという規定も盛り込まれている。

閣議決定で追加された、いわゆる懲戒処分者の扱いを含めて、雇用の問題について幾つか申し上げれば、わたしは公務員の地位、勤務条件に重大な不利益をもたらすものだと考えている。そういう意味では、国家公務員たる地位に照らして、さらに今日の労働法理のもとで、一律不採用であったり、分限免職ということが行われるならば、これは重大な問題があると考えている。

日本年金機構は、社会保険庁の事業を承継することとなる。採用希望者の意に反して採用されないことは、重大な身分上の不利益であり、そういう意味では、その取り扱いについては社会的相当性を有するものでなければならないと考えている。

職務上の能力、知識、経験、適正などが採用において重視されるべきであって、過去に処分歴があるからと一律不採用とすることは、わたしは著しく合理性や相当性を欠いていると言わざるを得ないと思っている。

当然のことながら、懲戒処分は、特定の非違行為について科せられる制裁であって、その行為の性格や内容を考慮して、懲戒権者が裁量判断の上でなされたものであって、懲戒処分という不利益の賦課によって終了しているものと考えている。同一理由で重ねて不利益を強いることは二重処分である。不条理かつ不合理かつあまりにも過酷だと言わざるを得ない。

わたしは、この間の政治情勢を含めて、さまざまな経緯があり、さまざまな議論があったことは十二分に承知している。しかしながら、もし、今度の社会保険庁廃止、日本年金機構への移行という過程において、職員の雇用に重大な問題を生じさせるならば、わたしは、これは単に社会保険庁職員の問題にとどまらず、日本の公務員制度全般にかかわる重大な問題だと認識している。

職員の雇用、その職員の不安にどう応えていくのかということになると、社会保険庁長官をはじめ皆さん方の努力をもってしか、その解決の道はない。

したがって、社会保険庁は、その重大な責務をしっかりと受け止めて、社会保険庁・厚生労働省として、そして政府として、雇用確保、雇用の継承に向けて全力を挙げたご努力を重ねてほしい。

わたしは、限られた時間の中で、まずこのことを伝えた上で、長官の決意、お考えを聞かせたい。

○坂野長官：ただいま委員長から懇切なご意見の陳述があった。

委員長から職員の雇用の問題について話があった。日本年金機構における職員の採用については今後設置される設立委員会、その場において具体的な条件が検討され、かつ、その上で個別に採用者の決定を行うこととされており、わたくしからこれらについてすべて責任のある回答はできないという事情については、ご理解をいただきたい。

日本年金機構の職員の採用その他、組織運営の基本的事項については、去る7月29日の基本計画において政府が決定したところである。これに基づいて、設立委員会及び設立委員会のもとにおかれる学識経験者による審査及びその意見を踏まえて、具体的に個々の職員の採否が決定されると、このように考えており、設立委員会において、この基本計画に基づいて適切に対応されるものと考えている。

また、仮に機構に採用されない職員が生じた場合については、基本計画において退職勧奨あるいは配置転換あるいは官民人材交流センターの活用による民間との交流、その他できる限りの努力をし、分限回避の努力をすべきであるという記述がある。わたくしどもも、この方針をそのまま受け止めて、その努力をするわけであるが、社会保険庁が廃止される時点にあつて、国家公務員法の規定に基づいて分限免職を行うことは、最終的にはその可能性を否定できない、そのように考えている。

○杉下委員長：個別課題に入る前に、長官、最後に分限免職が生じることは否定できない。わたしどもとすれば、大変重大な発言をされたことになる。それだからこそ、わたしどももそういうことの危険性というものを十分受け止めているというか、考えているところである。それだからこそ、社会保険庁にそうしたことが生じないような最善、最大の努力をお願いしたいと、このように申し上げているわけである。

したがって、現段階において、そのことを既定路線として物を考え、事を進めるということは、どうしてもとるべきではないということ、重ねてこのことだけは強く改めて申し上げておきたい。

○山本副委員長：雇用の問題で、僕ら職場の中で非常に感じている、やっぱり不安があるというのは、いい仕事はなかなかできないわけなので、やはりその不安を取り除いて欲しいというのが率直な意見であると思っている。それともう1点は、懲戒処分歴のある人については採用しないという問題になるが、なかなか自分が処分を受けたというか、職場的には自分から明らかにしている人は少ないが、でも、そのことを明らかにしている仲間もいる。そういう人が、すごい苦情に対応している姿を見ると、泣きそうになります。そういう姿を目に浮かべながら、雇用の問題では努力をお願いしたいと思っている。

2点目は、安定的な事業の運営ができるように、安易な外部委託はしないということを要望している

わけであるが、現在も委託が幾つかの事業で行われているが、現在行われている委託でさえも、やはりたくさんの苦情になっていたり、トラブルのもとになっているものがたくさん出ている。国民年金の市場化ということで、債権回収業者に事業を委託しているが、全く説明がないと。金出せの話だけではないかということで、事業としての性格を負わない運営が行われている。

委託事業がいかに無責任に行われているか。特別便に関する専用ダイヤルでも、「社会保険事務所に行ってください」という答えばかりが返ってくる。「何のために電話を付けているのか」と言って叱責されるケースが多くある。本当に事業を国民の目線に立つて行うときに、どういう責任の果たし方があるのかというのは、しっかりと捉えていくことが重要なのではないかと考えている。

3番目の年金記録の適正化と体制の整備の問題になるが、やはり年金記録の適正化というのは非常に重要な課題である。しかしながら、同時に通常行うべき業務も同じように重要であるので、どの事業も廃止できない。すべてが重要な事業になるので、それぞれがきちんと運営できる体制というのがどうしても必要だというふうに思っている。今、年金記録問題が最も重要な問題だから、それに全力を挙げろというのだけれども、それだけではやはり済まない問題というのがたくさんあるので、そういう意味では、十分な体制をきちんと確保して欲しいと思っている。

4点目。社会保険の事業を支えていく中で、多くの相談員等の謝金職員の、いわゆる非常勤職員がたくさんいるが、そうした非常勤職員の雇用についても万全を期して欲しいと思っている。この点も強くお願いをしたい。

5点目。恒常的に超勤が多くなっているし、土曜日や日曜日の開庁日は出勤で、開庁のための仕事がないときでも仕事を片付けるために自主的に出勤をしているという、こういう異常な事態というのがずっと続いている。

この間、社会保険庁も法令遵守ということが強調されていて、法律を守るのは当たり前のことであるが、内部通報制度もしっかり作られているにもかかわらず、超過勤務をさせて手当を払わないというのは、法令違反なのではないかという疑問を感じている。現在の超勤を本当になくしていく。職員が健康に働ける。健康に働いている職員の生き生きした顔が、被保険者や受給権者に対する安心を作る力でもあると思っているので、この点についての見解も聞かせて欲しいと思っている。

○樽見総務課長：この申入書の中で、最初の点で加入記録や保険料の長期にわたる確実な管理あるいは個人情報などのプライバシーの保護、それから継続的、安定的な運営が求められているということのご指摘があった。これは当然のことだろうと思っている。

そういう中で、例えば委託、例えば具体的に年金ダイヤルのお答えぶりというようなことについても指摘があったが、委託している業務について、しっかりとその業務の質を担保しなければいけないと、質が確保できるようにしなければいけないということも、ご指摘のとおりだと思っている。そういうことについて、引き続いてわたくしどもとしても注意を払い、気を付けていかなければいけないと思っている。

一方で、まさに7月29日の基本計画を決める際の議論でもあるが、業務の徹底した効率化ということが、我々もそうであるが、新しい日本年金機構でも求められているところである。

閣議決定の基本計画では、現行の業務の徹底した見直しを行い、システム化などを通じた合理化、効率化を図り、その上で外部委託により業務効率化、コスト削減、国民サービス向上に資する業務については積極的に外部委託を行うということになっており、これを具体的にどういうふうにやっていくのかということであるが、この基本計画に基づいて、日本年金機構においても対応していくことになると考えている。

そういうことと言うと、質を担保することは当然のことながら、一方で、業務の効率化に向けての徹底した取り組みも求められているし、国民の要望でもあろうということについては、一方で意を用いていかなければならないと思っている。

必要な予算の確保については、「ねんきん特別便」の送付とか、それに伴う相談体制の拡充あるいは国民年金の特殊台帳との記録の突合を実施するというので、予算を確保をしている。

来年度は、コンピューター記録と被保険者名簿原票との突き合わせに向けての電子画像データ検索システムの構築が具体的には課題になっているが、これらに必要な経費について現在精査をしているところである。予算では、シーリングの枠外で年末までに別途検討となっているので、年金記録の適正化に必要な予算として精査をしていきたいと思っているし、今後とも必要な予算の確保に向けては努力をしたいと考えている。

非常勤職員の雇用の継続については、機構設立の際の職員の採用について、厚生労働大臣が任命する設立委員会で大臣の承認を得て、さらに学識経験者の会議、職員採用審査会と言っているが、そこでの意見を聞いて職員採用の採否の判断をするということになっている。

非常勤職員が行っている業務について、例えば先ほどの外部委託とか、あるいはまた仮に外部委託される場合、それはどういう形で外部委託をされるのかにもよるのだろうと思っている。しかしながら、一方で、非常勤職員の方々の知識、経験、今までやってこられたことについては、新しい組織で年金の業務を行っていく上でも有効であると考えているので、業務の円滑な遂行という観点から、新組織においても、これらの方々の活用が図られるべきであるということ、今日こういうご要望があるということについて、きちんと伝えていきたいと考えている。

○眞柴職員課長：職員の健康管理及び超過勤務の縮減等に関して、回答させていただく。

職員の健康管理等については、従来から様々な取り組みをしてきている。例えば、健康管理医であるとか、あるいは外部専門機関による相談体制の充実、あるいは心の不健康な状態の早期対応といったことについて取り組んできており、平成 19 年度からは専門医の知識を活用したカウンセリング体制の強化を図るため、メンタルヘルスの専門医を設置した。さらに平成 20 年度においては、メンタルヘルス不調によって病気休暇中あるいは休職中の者を、早期にかつ確実に職場復帰させるということを目的として、外部専門機関のカウンセリング等のサポートを受ける職場復帰支援事業を立ち上げて、この7月から実施している。

実施状況については、芳しい状況ではないが、引き続きこの事業が活用されるよう指導をしていきたいと考えている。

こうした取り組みに加えて、年金記録問題への対応等で、土曜日、日曜日も開庁するなどにより、健康に不安を抱える職員が増加している。そのため週休日の振替等を確実に実施するための方策として、週休日の振替可能期間を8週間から20週間とする特例措置について人事院に申請し、承認を受け、6月20日付けで通知したところである。これらを積極的に活用していただきたい。

近年社会保険庁においては、病休者、とりわけそれが長期にわたっている人、これが他省庁に比べても大幅に増加している状況にあるということで、職員の健康管理、特にメンタルヘルス不調者にかかる対策がますます重要性を帯びているということを認識しており、今後とも職員の健康管理対策については、一層努力をしていきたいと考えている。

次に、超過勤務についてであるが、恒常的な長時間に及ぶ超過勤務ということについては、職員の健康管理上の問題に加えて、疲労の蓄積による事務能率の低下を招いたり、あるいは仕事と家庭の両立の妨げになるというような問題意識を持っており、これまでも管理職にはしっかりとした認識を持って、縮減を徹底するよう指示をしてきている。

これまでの度重なる不祥事案や今般の年金記録問題により失った社会保険行政に対する国民の信頼を回復するためには、当面、現下の課題であ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。そうした中で、また予算に限りのある中で、超過勤務を可能な限り縮減をすると、こうしたことが必要だろうと思っている。そのためには、今まで以上に計画性をもって業務を遂行することが肝要であると認識している。

また、従来から超過勤務を縮減するための取り組みとして、管理者等による定時退庁の呼びかけ、あるいは月に2回程度は巡回指導の実施をお願いしているところであるが、現在のところ、年金記録問題の対応もあり、実施状況は低調である。

しかしながら、こうした縮減に対する意識を労使双方で共有するという観点から、この取り組みは有効であると考えており、実施状況の向上を図るため、なお一層の指導に努めていきたいと考えている。

このほかこれまでも取り組んでいることではあるが、今般の年金記録問題にかかる平日夜間の年金相談の延長など、夜間に及ぶ業務に対しては、今後も積極的に遅出勤務の指定を活用すること、あるいは管理職員に対して、業務の進捗管理、仕事の優先順位を付けるなど明確な作業指示をする、あるいはスケジュールの管理を常にして進捗状況を見て指示を的確に出すといったことを適切に行っていくよう指導し、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がけるように周知徹底を図りたい。こういったことにより、地道に粘り強く取り組みを繰り返し行いながら、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。

○峰書記次長：わたしからは、記録整備に伴う体制の問題について要望したいと思う。幾らコンピューターが発達した、あるいは処理能力が上がったといっても、やはり処理の1件にかかる時間というのは、やっぱり人間が見なければ最終的に決定できないという特性があります。そこが一番大きなところで、基礎年金番号を入力すれば事足りるというような状況ではないので、今、派遣の職員の方々も100人弱来ている。職員も当局の努力によって増えてはいるが、やはり指導をしなければいけない。今、派遣が多ければ多いほどいいというわけでもなくて、それを指導していく職員もいなければいけない。そこが今の一番ネックです。

職員にも限りがあるわけです。

したがって、やはり予算もかけなければいけないし、機械も買わなければいけないだろうし、委託の方策も考えなければいけないだろうしと、こういうことが業務面でも言えると思う。

あとは、働く人たちの健康問題がある。処分を受けた人も何人かいるでしょう。その中で、不安を抱えながら、自分は再来年の1月にどうなるだろうかという不安を抱えながら、面談もすると、どうしたらいいのでしょうかと、今後どうなるんでしょうかということが、わたしの方に訴えるように聞いてきます。その中でやらなければいけない仕事は目の前にありますから、それはそれで必死でやっている状況です。何としても、雇用の問題については最大限の努力、もう最大限の努力ではなくて、路頭に迷うことのないように雇用の継続をしていただきたいということ。それから、あとは今後の記録問題に関する仕事については、精いっぱいやれるような予算をかけて、この対策をとっていただきたいと、これがわたくしの意見になります。

○飯塚書記長：先週、現場からメールが届いた。設立委員会は一体どうなっているのでしょうか。当初は7月に設置をされ、8月には募集がかかる。そういうスケジュールは前に示されていたことがあるのだけれども、その後閣議決定など様々な話が出ているけれども、一体設立委員会ってどうなっているのでしょうかと、こういう不安が寄せられた。メールは1通だけだが、恐らくこういう不安が全国津々浦々に広がっているというのは事実だと思っている。

過去の交渉でも、社会保険庁としても雇用確保に十分な対策期間を取るために、内定のスケジュールも前倒ししたのだと話がされた。それさえも危ぶまれている。これは社会保険庁の責任とは言いませんが、現場にそういう様々な不安が広がって、それが結果として健康問題にも強く影響しているということとは間違いないと思っている。

人事院が4月に発表した長期病休者の状況を見ても、国家公務員全体では2.04%ですが、社会保険庁だけ見ると3.5%ということで、約1.7倍。しかもメンタルも国の方は6割ですけれども、社会保険庁は7割を超えるようなメンタル不調者が発生している。7月には、やはり人事院が発表したのですが、

人事院に対する相談苦情件数というのが発表された。ここでも社会保険庁の記録問題が背景になっていると思われるが、社会保険庁からの相談が急増したということも人事院も発表している。まさに健康不安、職場の中に広がっているというのが実態だと思う。

わたしたちの職場、組合員に対するアンケートでも、やはり 10 人に 1 人が過労死の危険性を感じている。これは昨年 6 月から 11 月のアンケート結果ですから、現在はもっと深刻になっているのではないのかと思っている。

そういう意味では、職員課長から、この間の様々な取り組みについていろいろ話がありましたが、現場の実態としては、ますます深刻さを増している。もちろん受け止めてはいただいていると思っているが、引き続き更なる努力をお願いしたいということを強調させていただきたい。

○木立委員：新組織設立に向けての労働条件の確保ということで、特に女性の立場で発言させていただきたい。

昨年の秋に、全国健康保険協会設立委員会が「職員募集について」を出して、職員の労働条件が公表された。年金機構はこれからになると思うが、その中で、特に子育て等にかかわる育児休業であるとか介護休業などの部分については今後定めていくという表現があり、労働条件が示されていないものがある。子育て、介護を行う職員が仕事をもちながら家庭との両立を図って仕事を続けていくということは、厚生労働省はじめ、もう政府全体としての取り組みであるので、今、現に子育てであるとか介護を抱えている職員がそこに移行するに当たって、その条件が明らかになっていないというのはとても不安に思っている。また、その条件については、現在は国家公務員法によって定められているものが、今度は労働基準法の関係になると思うが、大幅に後退するのではないかと不安もあるので、是非、現行の国家公務員の基準を下回らないようお願いしたい。

特に、目の前の子育てしている人は、目の前にその対象のお子さん、あるいは介護の場合は、介護のされている対象者がいるわけなので、そうしたことに関する取り扱いがある日から突然変わるということでは、とても困難となるので、そこのところは現行の労働条件を大幅に後退することのないように、今後定めていく中で是非取り入れていただきたいと思いますと思っているので、強くお願いしたい。

○杉下委員長：先ほど総務課長からは、業務の効率化ということが求められていると、このように基本計画を引用しての話があった。確かに効率的で、民主的で公平な業務の遂行ということは当然のことであるが、一方で、その前に業務を正確に遂行することが求められている。基本計画の組織作りの理念の最初に、そのことがうたわれている。

年金業務・組織再生会議の一連の議論、そして、それをそのまま決定をした基本計画。この計画によって、新組織において年金業務が円滑に、かつ正確に実施できるのか。このような疑問や不安というものが現場で渦巻いているとわたしは聞いている。それは何かというと、一つは、業務を実施していくに必要な人員体制がどうあるべきかということがほとんどともに議論されていない。ただどれだけ定員を減らせるのかという議論に推移していたのではないかと。要は、社会保険庁からの新組織への採用をどれだけ減らすことができるのか、このことがポイントだったと思っている。

それから、積極的に外部委託するという既定方針があって、それに即した議論が進められた。先ほど山本副委員長から外部委託の問題点が出された。研修をしていて、話を聞いているだけで、そんな難しいことはわたしにはできないと言って翌日にはもう辞めていくと、こういう派遣労働者もいるようである。わたしは、新組織が、今、社会保険庁でさまざまな問題が指摘されているけれども、もし、この組織の業務運営において、今以上に重大な問題を引き起こすということは、これは国民にとって決定的に重大な問題を突きつけるということになると思っている。

そういう意味で、この経験豊かな、そして、この社会保険庁改革で必死に頑張っている職員というものを本当に重宝にして、大事にして扱っていただきたいと思いますというふうに思う。

そして、健保協会に関してちょっと触れておくと、いわゆる高齢者医療制度、前期後期にかかわって、健保組合の解散が相次いでいる。これがすべて政管健保、いわゆる健保協会の業務に降りかかってくるわけである。当然、健保協会の人員積算、業務量と人員の積算において、こうしたことは想定していないわけである。わたしどもは、健保協会自体が、やはり国民の医療権を守っていくという意味で適切な事務の遂行が必要だと考えると、社会保険庁にその権限がないかもしれないけれども、健保協会が職員の追加募集をすべきだと。業務量に見合う体制を作るべきだ。そういう意味で、社会保険庁からの追加募集などを行うことができないのか、そうしたことも強く求めていきたいと思っている。

本当に今日の交渉は、わたしが社会保険庁に対して物申す最後の場になるのだけれども、わたしの一つの生き様として、この職員の雇用はもちろんであるが、わたしは、40年間、この年金業務に携わってきた。愛着がある。年金の仕事が好きで好きでたまらなかった、こういう経験を持っているわけである。

しかし、好きでも、制度が難しく大変苦勞もした。でも、その中で学びながら、そして、国民の方々と向かい合いながら誠実に仕事をしてきた。今、全国で同じような思いで必死に頑張っている職員がほとんどだと思う。この人たちを切り捨てないでほしい。この人たちの雇用を守ってほしい。この強い強い思いを申し上げて、総務部長からの最後の回答をいただければと思う。

よろしくお願いします。

○薄井総務部長：わたくしどもとしても、今の仕事、それから年金機構での仕事、これらが円滑に進むように、できる限りの努力、さまざまな分野があると思うが、努力をしたいと思っている。

今、委員長からも話があったが、全国健康保険協会の発足まで、もうあと3週間で切っている。年金機構の発足も1年と4カ月を切ったところである。今、健保協会の話も出たが、年金機構の方について言うならば、7月に基本計画が決定され、基本計画に沿って設立委員会がこれからいろいろなことを進めていく。設立委員会、まだ実は任命に至っていないが、わたくしどもとしても、できるだけ早くスタートしてほしいと思っている。この設立委員会において職員の採用基準であるとか労働条件、それらに基づく職員の採用、さらに、これはもう少し先になるが、業務方法書であるとか、各種規定の作成と、こういった準備が進められることになっている。

わたくしども社会保険庁としても、この7月には設立準備事務局を設けて、むしろ事務的な課題ということになると思うが、検討を行っているし、これからも限られた時間なので、一生懸命やっていかなければいけないと考えている。

その際、わたしどもやはり考えなければいけないのは、もちろん基本計画に沿ってやっていくということになるけれども、国民のために、社会保険、年金の仕事がきちんとできていくということは、これは根っこに据えなければいけないと思っている。

今日は雇用の関係、最初からいろいろ話があった。委員長から改めて長官の回答に対するご要望もあったが、わたくしども、ここは基本計画に沿って対応するというのが基本になるということは、まず申し上げておきたい。

ただ、その中にもあるが、職員の雇用について、これは長官からも話があったが、分限回避に向けて、これは社会保険庁として、厚生労働本省とも連携を取りながら最大の努力を払っていくということで考えているということは、まずもって申し上げておきたいと思う。

それから、現下の仕事について申し上げますと、社会保険庁、年金記録問題、そのほかさまざまな対応ということで非常に多忙な状況に、あらゆる職場があるのではないかと考えている。そういう意味では、職員の皆さんだけではなくて、ご家族の方々にも大変なご負担をおかけしていると思っている。

社会保険に対する国民の皆さまの信頼を回復して、10月からスタートする健康保険協会、再来年の1月の年金機構、これらが信頼される組織としてやっていかないと、やはりこれまで営々として積み重ねてきた社会保険、国民のための社会保険というものが、本当にきちんとこれからワークしていけるのかということになる。それはやはり我々がそれぞれ、それぞれ立場はあるが、全力をもって取り組んでい

って、今社会保険庁がある間は社会保険庁が一丸となって取り組むということが必要であると思っている。

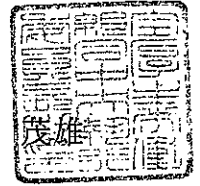
そういう意味で、これからまさに正念場である。本当に職員の皆さんには、心身ともに大変なご苦勞をかけてきたし、これからもかけることが多いと思うが、これは国民のための社会保険の基盤を再構築する。そのために皆で全力を注いでいくという気持ちをわたくしども持っているし、そのためにさまざまな体制整備であるとか、できる限りの努力はしていきたいと思っているので、その点皆さま方にもよろしくお願ひ申し上げて、回答に代えさせていただきます。

(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

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、昨年12月からねんきん特別便が段階的に送付される中で、労働条件はますます悪化し、異常な超過勤務の実態と、職員の健康悪化が進んでいます。

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. 公的年金は、加入記録や保険料の長期にわたる確実な管理、及び年金個人情報など国民のプライバシー保護、継続的・安定的な運営が求められることから、日本年金機構における業務の外部委託を安易に拡大しないこと。
3. 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。特にメンタルヘルス対策を強化すること。
4. 新たな組織の設立にあたっては、非常勤職員の雇用継続に万全を期すこと。
5. 超過勤務を大幅に縮減し、ただ働き残業を根絶すること。超過勤務を行った場合は、給与法にもとづいて超過勤務手当を正規に支払うこと。

(以上)