

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20年10月24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）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
（全国社保労組）芳賀執行委員長、後藤副執行委員長、砂島副執行委員長、平岡書記次長、
堀書記次長、巾崎会計、山内特別執行委員
- 4 議 題 日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画について
（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」）

5 議事概要

○芳賀委員長 前回の交渉は年金業務組織再生会議の最終整理がまとめられる以前であり、その後、7月29日に閣議決定された機構の当面の業務に関する基本計画では、とりわけ職員採用に関して考え方が変更されてきている。また、職場状況でいえば、10月1日には協会けんぽが設立し、また、厚生局への業務移管などにより、大きな組織改編がなされており、他方、業務面ではこの間、これは引き続きになるが、「ねんきん特別便」の対応に全力を傾注しており、そうした中、新たに厚生年金記録の改ざん問題ということが惹起されるなど、この4カ月に職場を取り巻く状況は大きく変容しており、また、今後も職場の厳しさはますます増大するものと考えている。

本日の交渉では、こうした状況を踏まえつつ、職員の雇用問題を中心に課題を設定させていただいた。双方にとって有意義な交渉としたいと考えているので、ぜひよろしくお願いをしたい。

私からは、まず、基本計画に対する全国社保労組の基本的な考え方について、述べさせていただきたい。基本計画では、過去に一度でも懲戒処分を受けた職員について、正規職員であれ、有期職員であれ、一律に機構に採用されないこととなった。これは処分の内容、時期、原因等すべて無視した不当な基準であると考えている。被処分者であっても、既に十分反省をし、また、更生をし、現在は行政上の要職、管理職も含めて担っており、職責を十分果たしている者も存在している。業務態度も至極まじめで、業務知識、また経験も豊富であり、当然、年金記録問題の解決や今後の年金行政の信頼回復に向けた取り組み、そして新たな年金新組織、日本年金機構にも欠かせない人材であると考えている。

そもそも、過去に相当悪質な行為を行い、更生の余地すらない場合は、懲戒免職になっていてしかるべきであり、また、国公法・人事院規則においても、刑法上の犯罪行為で禁固刑が確定すれば、自動的に失職することになるので、現職である被懲戒処分者がその処分事由をもって、今、職を奪われるとすれば、全く合理性、納得性を欠くものと言わざるを得ない。また、基本計画に定められた組織人員では、年金行政の信頼回復に資する組織ガバナンス、また、必要十分な国民サービスを提供できる運営体制を確立し得るのか、そういった観点からも大いに疑義があると考えている。新組織においては言わずもがなであるが、効率的、効果的な組織体制としながらも、年金記録問題を考慮した国民サービスの低下を招かない要員の確保が必要であると私たちは考えている。

したがって、今回の基本計画については、私たちとしては全く納得しがたいものである。しかし、社会保険庁としてこの基本計画に基づき、今後対応していかなければならない、そういうことについては理解をしているし、また、社会保険庁を取り巻く大変厳しい状況は、十分理解をしている。

こうした基本計画を受け入れた社会保険庁の責任は非常に重いものであると指摘をせざるを得ない。すなわち、今後想定される機構に採用されない多くの職員の雇用と生活を、任命権者の責任として必ず守る、そういう重大な責任があるかと考えている。今、現場の職員は、国民の信頼回復に向け、みずからの健康や、家庭生活を犠牲にしながら、日夜奮闘していることについてはご承知のことだと認識している。

しかし、先はわからない、でも仕事は頑張れでは、もう既に限界に近づいていると考える。努力や頑張りが報われないのであれば、モチベーションも維持ができない。今、置かれている社会保険庁の立場で、当然、できること、できないこと、また、言えること、言えないこと、こういったことはあるとは思いますが、必死で頑張っている職員に、わずかながらでも光を照らすことができるよう、本日の交渉の中で、可能な限り誠意ある回答、そして、雇用確保に向けた任命権者である決意を聞かせていただきたい。

先ほど、社会保険庁の責任は重いということを申し上げたが、雇用問題に関しては、私たち労働組合の責任も非常に重いと考えている。ぜひこの難局に労使でともに取り組んでいきたいと考えているので、よろしく願いたい。

それでは、交渉課題のほうに入らせていただくが、交渉課題の1つ目についてである。

基本計画においては、分限免職回避に向けて、できる限りの努力を行うと明記をしたことを踏まえ、社会保険庁として現職員の分限免職処分の回避、雇用確保に向けた万全の策を講じること、この点について全国社保労組と真摯な協議を行うこと、このことについて坂野長官のご回答をお願いしたい。

○坂野長官：今、委員長からこの社会保険庁を取り巻く環境条件について、委員長としてのご認識を述べていただいた。基本的に、私も非常に厳しい状況に置かれていることについての認識は同様である。その状況を受けて、現在各事務局、事務所において、本当に骨身を尽くして記録問題及びその他社会保険制度の運営に関する業務に日々邁進をしていただいている、そのことについては本当に心から感謝を申し上げたいと考えている。今、委員長から今般の交渉に当たって、第一に雇用確保の問題について要請があった。

まず、日本年金機構の採用に関しては、これはご承知のとおり、設立委員会において雇用条件を定め、選考を行い、採用をするという仕組みのものであって、社会保険庁がどうこうする立場にはない、これはもう十分ご承知のとおりだと思う。ただ、問題は、ご指摘のように、機構に採用されない職員について、ただいま指摘があった基本計画において、分限免職回避に向けてできる限りの努力を行うという方針が盛り込まれておると、これはもう全くそのとおりだと私は思っている。

基本計画は、この職員採用の問題以外にも、組織や運営、人事、その他の基本的な部分についてかなり詳細に定めるものであり、政府として閣議決定をしたものであって、社会保険庁がこれを受け入れるとか、受け入れないとかそういう性質のものではない。政府の一員として、当然これに従って業務を遂行するものである、そういう性格の基本計画であるので、私どもとしては、この基本計画に従って、必要な責務を適切に果たしてまいりたい。

なお、職員団体に対する情報の提供については、必要な限り、可能な限り、そのご要請にお応えできるように、努力していきたいと考えている。

○堀書記次長：今後、社会保険庁が取り組む分限免職回避及び雇用確保に向けた具体的な対策とその取り組みスケジュールについて、どのようにお考えかご回答をいただきたい。

○薄井総務部長：今、長官からもお答えしたように、基本計画にもあるが、機構に採用されないことになる職員については、これは任命権者である社会保険庁長官が分限免職回避に向けて、できる限りの努力を行う必要がある。具体的には、例えば退職の勧奨であるとか、厚生労働省への配置転換、あるいはは

官民人材交流センターの活用、こういったことが考えられようかと思っている。

今後、具体的にどういう対応を行っていくのかということについては、設立委員会、実は今日、大臣から設立委員の名簿が先ほど公表されて、これから、第1回目がいつになるかはわからないが、設立委員会の活動が始まる。設立委員会における職員採用に関する議論、その結果としてこちらの話も出てくるかと思うので、職員採用に関する議論の状況も踏まえながら、十分検討して取り組んでいきたいと考えている。

○堀書記次長：基本計画に基づく職員採用について、まず、職場の状況を話したいと思うのでよろしく願いたい。

○砂島副執行委員長：職員の採用問題、それと信頼される年金組織の実現に向けた体制確保というのが、今後とも必要ではないかと思っているので、その点を述べさせていただきたい。

基本計画において、懲戒処分者が年金機構に採用されないとしている点、処分の原因となった行為の内容や程度、時期、あるいはその後の更生、頑張りが一切考慮されないという点については、私自身大いに疑問を感じている。社保労組として、ホームページに組合員からの声を求めたところ、自らのそういった処分を受けた行為に反省をしながら、でも、社会保険庁改革に一生懸命頑張ってきたのに、そして年金業務を引き続きこれからも自分の生涯の仕事として頑張っていきたいのに、そのスタートラインにさえも立てない、そういった無念さだとか、やるせなさ、こういった思いを訴える声が多く寄せられた。

そんな多くのみんなの声を代表するようなメールを、1つ紹介させていただきたい。少し長いですが、原文のまま読み上げさせていただきたい。

「昨今の報道のたびに、これまで多くのことをあえて犠牲にし、精いっぱい頑張ってきたことが一体何だったのかと自問自答している。氏名が収録されていない記録への氏名収録作業は記録問題の最優先課題であるので、信頼回復にみんなで頑張りとう若い部下たちを鼓舞し、率先して取り組んだ日々。やってもやっても進まない作業の中、休日返上で頑張り、その甲斐あって、「ねんきん特別便」のためのコンピューター上でのならしが可能になったこと、特別便の相談対応に事務局職員が一体となった事務所支援、多くの職員が朝から夜7時過ぎまで、食事をとることさえままならない状態で相談対応、それから、事務局に戻って自分の仕事のために深夜までの残業。仕事なくなる前に、自分の体と心がぼろぼろになるとの切実な声。しかし、懲戒処分などを受けた職員はスタートラインにも立たせてもらえない。村瀬改革のときに処分を受けたとしても、頑張れば大丈夫という言葉を信じて、家庭を犠牲に仕事に邁進した。その結果が、これ。

懲戒処分とはいえ、働く能力まで否定されたわけではないはずだ。頑張ることが嫌になったわけではなく、被保険者と受給者と接し、結びついていなかった過去の記録を一つ一つたぐりよせ、年金に紡いでいく作業は、本当に社会保険マンとしての誇りに満ちあふれ、何よりも変えがたい喜び。でも、それも支えてくれる家族があり、生活を営む基礎があるからこそ、「処分者は新組織に採用しない」、この一言は余りにもひどい。村瀬改革以降、みんなで支え合い頑張ってきた、その努力の積み重ねすら見ようとしな。そんな仕打ちに嫌になっただけ」。

少し刹那的なメールではあるが、被処分者の切実な思いのメールであるし、多くの組合員、被処分者の声だと思っている。この頑張りは、この被処分者だけではなくて、処分を受けていない一人一人の職員も同じような職場実態の中で頑張っているということ、まず知っていただきたくて紹介をさせていただいた。

それともう1点、私が働く広島県の職場にも、やはり年金業務の中で中心的になっている懲戒処分者が身近にいたので、その彼のことも紹介をさせていただく。私は、私が所属する広島東社会保険事務所

において、昨年暮れから行われている「ねんきん特別便」の専用の相談窓口の責任者という立場の任についている。彼は、その相談対応の職員に対するフォローや、その後の登録作業といった事後処理のスタッフでもあって、私にとっては本当に右腕的存在。この間、平日時間外はもとより、休日相談の当番日以外の休日にも出勤をして、事後処理に励んでいる姿を私は見てきた。

また、年金記録確認については、私自身、この間の経験もあって、自信も持っているところであるが、やはり年金給付業務そのものを私は経験したことがないので、そういう意味では、彼は私にとっての年金の先生でもあるし、年金記録が判明した受給者の方への説明に向けた適切なアドバイスというの、彼がしてくれたから乗り切れてきたと思っている。所属する年金給付課の中にあっても、上司に信頼され、部下から頼りにされるそういった中心的存在である。彼が、新しい組織に行けないというのは、本当に人としての財産、人財の損失だと思っている。

彼には、来年早々第2子が誕生します。基本計画の閣議決定後も、一生懸命そういった業務に取り組んでいる彼の後ろ姿を見ながら、実は雇用に対する不安というのが、どんなに大きいものなのだろうと思っている。身近にいる彼のことがばかり申し上げようだが、恐らく彼のような存在は全国に多くいるだろうと思う。採用までのスケジュールというのは、設立委員会が定められて、あるいは分限処分回避については社会保険庁として最大限の努力をいただけているけれども、具体的に採用手続が進んでいけば、今も頑張っている彼らは、新しい組織に行けないという現実の中で頑張っていかなければいけないということになっていく。今は頑張っているけれども、気持ちだとかモチベーションが落ち込んでいくのではないかと心配をしている。

そのことが、結果として社会保険庁が最も優先すべき課題である年金記録の解明作業であるとか、あるいは本来の社会保険庁としての業務、そして信頼される新たな年金組織の確立というところに大きな影響を与えないように、我々もそうであるが、本庁の方々にはぜひ配慮ある対応、取り組みをお願いしたい。閣議決定という本当に重たい判断の中で進められていくということは理解した上で敢えて申し上げますが、やはり、まだまだ続く年金記録の解明作業、信頼回復に向けた取り組みというのは、年金組織総体としての力量が問われる課題だと思っている。積み重ねてきた職員一人一人の経験、知識が最大限活用されることが最も効果的であり、効率的であると確信をしている。

意欲と能力を持つすべての職員の活躍の場の確保を、ぜひともお願いを申し上げて、私からの職場実態に関する発言というか、お願いとさせていただきます。

○堀書記次長：今の職場の状況の上で、3番目の項目についてご見解を伺いたい。

1つ目、設立委員会及び職員採用審査会の設置、採用基準の策定、労働条件の提示と職員募集、採用決定など機構の職員採用手続に関するスケジュールはどのようになっているのかお伺いしたい。

2つ目、有期雇用化職員について、具体的にどのような採用募集を行うのかお聞かせいただきたい。

3つ目、矯正措置を受けた者については、職員の採否を決定する際の重要な考慮をしつつも、処分歴、処分の理由、行為の性質、更生状況などをきめ細かく勘案した上で、採否を厳正に判断するとしており、すなわち矯正措置を受けた者は、有期雇用化職員にしか採用されないものではないという理解でよろしいかどうかお伺いしたい。

4つ目、有期雇用化職員が、例えば機構設立当初1年とされている契約期間の満了に伴い、雇いどめとなった場合、実質的に分限処分と同様であり、本人と家族の生活設計に重大な影響を及ぼすと考えているが、社会保険庁としてどのような認識を持っているのか、また、有期雇用化職員であっても、やりがいやモチベーションを持って業務に臨めるよう、雇用期間満了後に、正規職員として採用される基準を明確化するなどのインセンティブが必要だと思っているし、関係方面に意見反映すべきであると考えているがいかがか。

5つ目、懲戒処分を受けた者については、機構への採用希望すらできないのかどうか、お伺いしたい。

続きになるが、4番目の項目についても、職場からの声をまず聞いていただいて、要求をさせていただきたいと思うので、よろしくお願ひしたい。

○後藤副執行委員長：私からは職場の現状をお話し、具体的な改善策の検討をお願ひしたい。

現場では年金記録問題の解決に向けて、連日連夜精いっぱい努力を行いながら、お客様の信頼回復に向けた行政サービスを行ってきている。しかし、現実の職場は、将来に希望を持たずに自主退職する仲間や、過度のストレスにより心身の調子を崩し、長期病休に入らざるを得ない仲間が後を絶たない状況となっている。私の県でも、事務所においては日中は特別便への対応や、このたび問題が惹起した報酬改ざん問題等への問い合わせや苦情などで、窓口と電話対応が精いっぱいという状態である。

ようやく自分の本来業務を行うことができるのは、残念ながら時間外であり、ノー残業デーですら、超勤を行わずに帰宅することなどできない状況が続いている。また、事務局においても、特に年金審査部門や会計部門は超勤が激しく、午後10時、11時までの超勤、あるいは土日の出勤など当たり前という長時間勤務が続いてきている状況である。どこかの職場においても、この状況は変わらないだろうと思っているし、心身に与える影響は過去にないほどの状態と言っても過言ではないと考えている。

このことを裏付けるような資料として、平成13年度に社会保険庁として調査を行った長期病休者の調べがあったが、我々全国社保労組として平成19年度に40県支部を対象として行った同様の調査においては、分母は違うが、13年度社会保険庁調べで、長期病休者総数250人、そのうちメンタルヘルス不調による長期病休者が93人、長期病休者に占めるメンタルヘルス不調による割合は、職員は約37%だったものが、我々の19年度調べにおいては、長期病休者総数528人、そのうちメンタルヘルス不調による長期病休者数は388人、同じく占める割合では約74%との結果が出てきた。

比較をすれば、長期病休者総数での伸びは約2倍であるが、メンタルヘルス不調による長期病休者数は何と4倍に膨れ上がっていることがわかる。職場の仲間からは、いつ自分が倒れるかわからない、仕事をやめられればどんなに楽か、朝の通勤でこのままどこかに行ってしまいたいと思っているなど、不安の声が多く聞こえているのが現状である。この原因は、年金記録問題に端を発した過重な労働が主な要因であると指摘せざるを得ず、現在も、あるいは現在だけではなく、この年金記録問題が解決するまでこの状況が続くだろうということを考えれば、今のこの状況を放置することは、長期病休者が増えることはあっても減ることはないことを物語っていると考えている。

例えて言えば、ゴールが見えない中で全力疾走を今全員がしている状態であって、短距離なら頑張れるが、これが長距離ということであれば、やはり時々、折々の休憩も必要だと考えている。今の全体の職員については、自らの健康や家庭生活を犠牲にして働き続けているのが現状だと言わざるを得ない。

社会保険庁としても、これらの実態に歯止めをかけるべく、これまで休暇作戦2per 1、あるいは心と体の健康を考える日の設定、ノー残業デーの提起、職場復帰支援策などいろいろな施策を打ち出しているけれども、なかなかその実効性が伴っていないというのが現状である。せっかくのいい取り組みも、現場管理者を含めた当局がそのリーダーシップを発揮しなければ、絵に書いた餅となってしまいかねない。

例えばノー残業デーの取り組み1つとっても、管理職による定時退庁の呼びかけ、それのみにとどまらず、極端な例えで恐縮であるが、例えば午後8時になればもう庁舎に施錠してしまうなどの取り組みも必要なのではないか。各職場で具体的には何ができるのか議論をするためにも、職場の健康と安全に対する懇談会の開催を徹底させることが急務であり、現場管理者と現場職員の健康に対する意識改革を行うことが、今こそ求められていると思っている。

また、しっかりしたゴールを示していただく、そして職員のモチベーションを上げていただく、そのことが最大のメンタルヘルスケアであることも認識していただきたい。貴重な人は財産ということ例えて「人財」という言葉を使わせていただくが、貴重な人財をこれ以上失えば、年金新組織の業務を円

滑に行うことは不可能であり、ひいてはサービス低下を招かざるを得ないと考えている。そのためにも、心身ともに健康で働くことができる職場環境づくりに向け、早急な改善策を現場段階も含めて検討していただきたい。

○堀書記次長：現在、職場において、早期自主退職者や長期病休者の増加、慢性的な超過勤務と休日出勤による過剰労働など多くの問題が顕在化していることを重く受けとめ、職場環境の改善を図っていただきたい。とりわけ、今回の基本計画によって、職員はさらにモチベーションを喪失してしまいかねず、年金記録問題を抱える中、自主退職が加速すると、運営体制に重大な支障が生じることが懸念されることから、職員のモチベーションの維持・向上のための具体策について、ご回答をいただきたい。

○樽見総務課長：今、話を伺って、最初に長官が申し上げた話でもあるが、本当に休日対応、あるいは連日深夜までの対応ということで、現場第一線の皆様は本当に骨身を削っていただいているということを受けて、本当に重く受けとめなければいけないと思っている。

まず、この基本計画に基づいての職員採用ということになるが、設立委員会、職員採用審査会の設置、それから、それ以降のスケジュールということだが、ご存じのとおり日本年金機構法に基づいて、設立委員の任命、それから採用基準、労働条件というものを決定、それから職員の募集とそういう段取りで進むということになっている。先ほど総務部長も回答したとおり、今日、設立委員が内定したということで発表になったわけであり、これから設立委員会が開かれて、そこで機構の職員の採用に関する検討、スケジュールも含めて行われるという、いわば緒についたというところである。

今の時点で具体的なスケジュールということについては回答することができないが、これまた最初に長官が申し上げたところだが、スケジュール等いろいろこれから決まっていくので、詳細決まり次第、情報提供するというようにしていきたいと思っている。

有期雇用化職員について、どのような採用募集をするのかというお尋ねであるが、有期雇用化の職員についても、正規の職員と同様に、設立委員会で採用に関する検討をすることになっているので、これも今申し上げたことと同じようなことになっていく。詳細はそういうことでまだ決まっていないが、これから徐々に決まってくると思っているし、情報はお示していきたいと思っている。

矯正措置を受けた者について、有期雇用化職員にしか採用されないものではないという理解でよいかというお尋ねであるが、結論を申し上げますと、基本計画において、矯正措置を受けた者は有期雇用化職員にしか採用されないということが決まっているものではない。基本計画においては、懲戒処分を受けた者は、機構の正規職員及び有期雇用職員に採用されなくなっているが、一方で、過去に矯正措置などの処分を受けた方については、その処分を機構の職員としての採否を決定する際の重要な考慮要素とし、処分歴や処分の理由となった行為の性質、処分後の更生状況などをきめ細かく勘案した上で、採否を厳正に判断することになっている。

いずれにしても、今後、設立委員がこの基本計画に基づいて職員の採用基準を定めることになっているので、その採用基準に基づいて、採否が厳正に判断されることになる。

有期雇用化職員の扱いについてである。有期雇用化職員約1,400人程度と言っているが、現在、社会保険庁の常勤職員で担われている業務のうち、機構設立後に削減することが予定されている業務量におおむね相当する人員規模を、あらかじめ有期雇用職員として採用するという位置づけである。その性質から言って、率直に言えば契約更新には制限があるということになる。これもご存じのとおり、基本計画で当初は1年とし、契約更新時には3年以内の範囲で適切な期間を設定するというようになっており、最大で計画期間完了時までということになっている。

ただ、一方で基本計画においては、有期雇用化職員として採用された職員についても、採用後における能力や実績に応じ、雇用期間満了後に、正規職員として採用されることは可能と書いてある。有期雇

用化職員が、公正かつ厳正な採用審査を経てということであるが、正規職員に採用されることは可能ということになるので、有期雇用化職員についても、いわばやりがい、モチベーションというものを持って業務に臨んでいただきたいと考えている。

なお、機構は民間労働法制が適用されることになるので、労働契約の締結に際しての民間労働法制の適用ということで、例えば判断基準更新といったようなことについて、これは機構がやる話になるわけであるが、一定程度明確にすることになるであろうと考えている。

懲戒処分を受けた者は、機構への採用を希望すらできないのかというお尋ねがあったが、最初にこれも長官が申し上げた話の繰り返しで恐縮だが、閣議決定された基本計画で、懲戒処分を受けた方は、正規職員及び有期雇用職員に採用されないとなっているので、仮に懲戒処分を受けた方が、機構への採用を希望した場合でも、その職員が機構に採用されることはあり得ないという整理になっている。

○眞柴職員課長：職場環境の改善について、副執行委員長からも現場の状況を聞かせていただいたところであるが、私のほうも現場の職員、あるいは事務局長から現状については詳しく聞いており、大変な状況にあるというのが実感である。しかしながら、年金記録の問題、あるいは標準報酬の問題について今求められているのは、全職員が一丸となってこれに対応して、国民の信頼を回復することであるので、ぜひこれについては今までどおりご協力をお願いしたい。

そうした中であって、職員の健康管理は、職場でも、あるいは家庭でも最も重要なことであり、これに対する対策というものを私どもも打ってきたところである。副執行委員長からも話があったが、専門医の雇い上げ、あるいは職場復帰支援事業の実施といったことをしてきているが、現場の管理者の意識もこの忙しい中で、この辺が少し希薄になっていないかということで、9月18日に事務連絡を発送したところである。メンタルヘルス・カウンセリングの職場復帰支援事業を7月から実施しているが、なかなか利用が進んでいない状況にあり、これについては是非、積極的な活用をして欲しいという趣旨で文書を出している。現場の管理者にも意識をきちんと持って対応していただきたい。

健康管理についてはさまざまな手を打っているつもりであるが、皆さん方のほうからも、ぜひ管理者の方にそうした話をしていただいて、積極的な取り組みをされるようお願いしたいと思うし、私どもも、もちろんそのような指導を行っていききたい。

これに関連し超過勤務の話もあった。記録問題や標準報酬問題などのルーチン以外の業務に大変忙しくしているということもあって、超過勤務の縮減という意味での対策は非常に難しい状況であるが、定時退庁の呼びかけなどを着実に実施していくということが大事だろうと思う。

仕事をしていく上で、計画性、効率性を持って業務を遂行するということが、これは地道な努力ではあるが、こうしたことがやはり最も重要だろうと思っているので、遅出出勤の指定の活用、あるいは進捗管理、これを管理職員に対して、きちんとやるように徹底していきたく思っている。

いずれにしても、こうした派手ではないけれども、地道な努力を積み重ねていくしか方法はないと思っている。このようなこともあり、人事院に協議をして週休日の振替を確実に実施するための特例措置を申請し、今まで振替可能期間が8週間であったものを20週間にするという承認を得た。これについても、現場の管理職員がきちんと認識を持って、これを周知し、徹底するということがないと有効にならないので、さらに徹底した指導をしていきたく思っている。

○平岡書記次長：現状の年金記録問題の現場の対応と、その対応がどれぐらいのボリュームでいつまで続くのかということについて話をさせていただく。組織全体がこの問題については一丸となって信頼回復に努めるということについては全くそのとおりであり、この間、社保労組としても事あるごとに声明や考え方を明らかにしてきたので、全体的に前に進むための話ということで理解いただきたいと思います。

まず、記録問題についていろいろ多岐にわたって対応しているところであるが、今、全体の何合目で

しょうかという話に答えられる人がいるのかどうか。政府部内での説明や、国民の代表である国会に対しての説明、そして、その向こうにある国民の方、1億人の方に対してどう納得を得られているか、それぞれのパートがある中で、それぞれのパートが何合目に行っていて、全体的に何合目ぐらいまで来ているかと。標識を見たらまだ1合目だったということで、ああ、これがまだ9合目まで続くのかというような思いがそれぞれにあるのではないかと。現場だけではないと思う。こういう中で、退職者等が出ている。もうついていけない、これ以上登れないという状況ではないかと思う。

そういう意味で、この頂上はどこにあるかということを引きちんと組織全体で共有化することが大事だと思うが、アプローチとしては2点あり、1つは5,000万件、これは徹底した解明、5,000万件全部が未統合ではないから、解明と未統合の解消ということのアプローチが1つ。もう一つは、やはり国民の方に納得いただくということで、そのために1億人の方に特別便を送って、それに対してご回答いただいで、どう対応していくのかと。特別ダイヤルも含めて、社会保険庁全体で対応しているけれども、やはり多くが現場に来られる。これまで社会保険庁改革をずっと進めてきたけれども、その真価が問われるというか、現場に総力を結集していただきたい。私たちが現場の労働組合だから言うのではなくて、この問題の解決に当たっては、現場が1億人の方々と毎日毎日接する中で信頼を回復するのか、「やはり君たち変わってないね」ということで帰ってしまわれるのかで、本当にこれが決まってくるのではないかと思っている。

今、事務所には4月ぐらいに業務センターに転送された特別便の回答票が回送されてきている。漏れ、間違いがあるとなった部分については、すべて事務所にきている。この対応をどうしていくかということ、ともに組織として考えていかなければならないが、今、年金の再裁定のスケジュールについてはっきり答えられる人がいない。これはそうだと思う。なぜかという、今、再裁定が行われている人は半年前に受け付けた方。しかし、今、再裁定を受け付けるといつ年金の支給がされるのかというのは誰も答えられないというか、これはサービススタンダードだと思うが、この問題がある。今業務センターから返ってきたはがき、旧姓でを統合すればいいようなケースも含めて、全部まとめて来ているが、これでもし受給者等で再裁定になると、今、時効内のものは1年かかっており、時効を過ぎたものはさらに6カ月かかるので全体で1年半という言われ方がされている。そのことを現場で聞かれる。

これについて社会保険庁改革サービススタンダードも含めて、どう説明していいか、組織全体として健保・年金頑張ってきたけれども、やはりこのことを組織全体で現場が説明できる、説明責任を果たせる体制、対応をとっていくということがとても重要ではないかなと。それが先ほどの信頼という意味で広報をするなり、もしくは逆にサービススタンダードを定めて、今、関東甲信越地方の職員を中心に再裁定の応援もしているが、そういう意味でいくともう組織挙げて、そのサービススタンダードに向けて頑張るという結論になっていてもいいから、そのことが現場と組織の対応が、情報の共有化も含めて、きちんとできるような体制をつくっていくべきではないかということであるが、その情報共有がされていないために、現場ではもうひたすら謝るしかないという状況にある。もう80歳超えたご高齢の方に、手元にあった用紙を丸められて、ポコポコ頭たたかれながら「何で、そんなにかかんねん」と言われても、もう説明しようがないので、謝るしかないということがもう日々繰り返されている。

申し上げたいことは、やはり現場に情報提供と対応できる体制を確保して欲しいということ。

さて、2つ目。何合目かという話であるが、この状況がいつまで続くのかということで、1つは、やはりいろいろな対応、第三者委員会や再裁定、そして一番大きい課題、今後の大きい部分でいくと名簿との突合が残っている。8億5,000万円の紙台帳を点検、突合すると、厚生年金で6億8,000万円の作業ということで、10年ぐらいかけてやるという話が、6月の第6回の閣僚会議で報告があったところであるが、報道によると、7月の自民党のワーキングの合同会議では、加入者、裁定者を待たず突き合わせを始めるといった話があったと聞いている。6月の閣僚会議の資料を見ると、10年かけてやるとしても、正規職員200人から300人、賃金職員2,000人から3,000人、派遣職員3,200人ということで、電子画像デ

一タシステムを基盤整備した上でもそれだけかかるということであった。

そういうことで体制は1日当たり5,800人から7,100人ということになるわけですが、これを10年かけてということの前倒した場合どうなっていくのかというようなことを考えたときに、やはりまだまだ年金記録問題は何合目かわからないけれども、引き続くということになる。

そして、先ほど来からありました、頑張っている職員が2010年を挟んで引き続く中で、今やっていることがどのようにそれが国民に対して頑張ったことが受け入れられて役に立つのかと。2009年12月31日が来たら、はい、終わりよと、ご苦労さまでしたということで、後は次の人に任せてくださいということになるのかどうかということ考えたときに、その頑張りも含めてモチベーションとして、やりがいとして、この年金記録問題が全体的にどこにあって、どこに向いて、今、どう頑張れば国民の方に、よくなっているな、変わったなということになるのかお示ししていただきたい。

○堀書記次長：今回の基本計画については、通常業務ベースの人員配置を想定しており、年金記録問題への対応を含んでいないと聞いているが、問題解決のために機構設立までの間及び機構設立以降に実施する具体的な対策についてお聞かせいただきたい。

また、必要な予算や人員など対策に資する体制の確保が必要だと考えているが、どのような考えかお伺いしたい。

○薄井総務部長：先ほど来、機構の職員採用の関係、あるいは健康管理の問題、それから今ほど年金記録の対応と、こういうことで現場の声も含めていると話を伺った。

職員採用、それから健康管理については、両課長から回答したところであるが、基本的には基本計画に基づいて取り組んでいくこととなるが、今伺った現場の状況というか、こういうことも我々心にとめてやっていかなければいけないと考えている。

今、話のあった年金記録問題への対応について、私どもも、それから事務局、それから事務所、社会保険組織を挙げて一丸となって取り組んでいるが、今、どこまで登ってこれたのかというところを評価をするのはなかなか難しいというか、幾つかテーマがあるので、それぞれに分けて今どこまでできたかということを見ていくしかないだろうと思っている。基本的なところは去年の7月5日に政府与党として取りまとめた信頼回復と新たな年金記録管理体制の確立という、この決定に基づいて進めていくということで、とにかくここは粘り強く、着実に進めていかなければいけないと思っている。

全体について、幾つか分けて申し上げると、いわゆる5,000万件の基礎年金番号に統合されていない記録については、これは「ねんきん特別便」、若干まだ残っているが、基本的には今週送付が終わることになるので、いわゆる名寄せ特別便、それから一般の方の特別便も含めて、未回答や未到達の方などへのフォローアップ等をどのようにしていくか、特に名寄せ特別便の方ですね。それとあと旧姓履歴などを活用した各種の解明作業、これを実施していくということで、ご回答もかなりいただいていると思っていますので、それらを踏まえてどうフォローしていくかというのが、これから中心になってくると思っている。

それから、いわゆる8億5,000万件、紙台帳とコンピューター記録との突き合わせの件については、国民年金の特殊台帳についてはご承知のとおり20年度中に実施をすることになっている。厚生年金の被保険者名簿などの8億件関係については、これはステップを踏んでいくということで考えている。今のままの状態ですべてをやっていくというのは、いろいろなところを見ていかなければいけないということでなかなか難しい部分があるので、20年度から21年度、今年度補正も含めて紙台帳を電子画像データにして検索できるシステムをまず整備をするということで考えている。複数の事務所で保管されている記録を、個人単位で集約できるようにしていくためのベースになるものという位置付けになる。

これを受けて、これはまだイメージであるが、申し出された受給者、加入者については、まず集中的

に対応し、その後、申し出のない受給者についても対応をしていくという形で、計画的にこれは進めていくことを考えている。まずは、とにかく電子画像データの検索システムを整備していくというところで考えたい。

それから、標準報酬の遡及訂正事案というのが指摘されており、不適正な処理の可能性のある記録6万9,000件、これは一定の条件、3条件すべて当たるものということで6万9,000件が抽出されたわけであるが、これは標準報酬の改ざんの可能性がある程度考えられる事案ということで、その中で厚生年金の受給者2万人について、先週16日から訪問調査を始めている。さらに、訪問調査対象者以外の方も含めて、21年中に厚生年金の受給者全員に、標準報酬のお知らせを開始することとしている。また、加入者の方は元々予定していた21年4月から「ねんきん定期便」を送付するが、その中で21年の最初に送付するものには標準報酬の情報を入れて、これでご本人に確認をしていただくということで考えている。

それから、これも、要望にあった再裁定の期間の問題、即ち、再裁定の迅速化という課題について。事務所で処理したものが業務センターに来て、そこで滞留しているという部分がある。この再裁定の処理については、一気に進められないがかなり体制の構築を図ってきているところであり、これらを軌道に乗せることによって、滞留している分が一挙に減るというわけにはいかないが、新しい案件がきて、それに処理が追いつかないという事態はできるだけ早く解消したいと思っている。また、現場にも、いつになったらもらえるんだという声があるという状況もよくわかるので、私どもとしても、これはできる範囲でとしか言えないが、現場と情報共有できるように努力していきたいと思っている。

いずれにしても、こうした施策の実施、具体的な内容が決まったものについては、できるだけ速やかにお知らせをするとともに、そういったものに必要な体制、必要な予算の確保には努力をしていきたいと考えている。冒頭、長官からも申し上げたが、今第一線の皆様に本当に大変なご苦労をかけているし、また、これからもそれは変わらないと思うが、やはり、年金の業務運営の信頼を回復する、これは21世紀、これからまだ数十年先の社会保障、社会保険に対する国民の信頼を回復するという上でも、ぜひとも今、乗り越えていかなければいけない、対応していかなければいけない課題であると思っている。私たちもともに努力をしたいと思っているので、ぜひよろしくお願ひし、私の回答といたしたい。

○芳賀委員長：本日は、限られた時間の中で、現場の実態や声を聞いていただき、また、現時点における社会保険庁の考え方を聞くことができ、大変意義があったと考えている。今日のやり取りは、私ども組合員にしっかり伝えていきたい。

冒頭、長官から、基本計画は受け入れる性格のものではない、政府の一員として基本計画に基づいてやっていくとの話しがあった。私たちも政府の一員であるからそのことは十分理解しているし、スキームは理解をしている。その上で、最後に2点申し上げたい。ご理解いただいていると思っはいるが、私たちが求めているのは、任命権者として、つまり、直接の私たちの責任者、トップとして「決意」というか、そういったメッセージをぜひ職員に発信していただきたい。それが1つ。

それから、私たちの今の努力や頑張り、そして、職員は意欲も能力もあるということをぜひ訴えていただきたい。これはやはり社会保険庁、任命権者として代弁していただきたい。是非、そのことを受けとめていただきたいと考えているし、今日の回答の中でも分限回避努力については全くそのとおりであるという長官の回答もいただいたので、最大限の回答をいただけたと理解をしている。また、今後の職員団体との協議についても、できる限り要請に応えたいという回答をいただいたので、引き続き改めて相談していきたいと思うので、よろしくお願ひをしたいと考えている。

先日、労働組合に匿名で年配の女性の方から電話があった。その内容は、私の息子は社会保険庁に勤めていると。息子が言うには、新組織に行けないかもしれない、有期雇用になるかもしれないと言っていた。胸が締めつけられて、いても立ってもいられなくて電話をした。何とか雇用を守ってほしい、そういった切実な訴えを聞いて、私も正直涙が出た。厳しさは続くけれども、私たち労働組合としても

引き続き改革をしっかり担っていく決意であり、今日、交渉で課題とした事項についても、労使でともに取り組んでいきたいと考えている。そのためにも、今後もさまざまな課題について、労働組合として交渉や申し入れを行っていきたいと考えているので、そのことを最後にお願ひし、本日の交渉を締めくくりとさせていただきたい。

(終了)

2008年9月25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 芳賀 直行

「日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画」に関する交渉申し入れ

社会保険行政の信頼回復に向けた貴職のご尽力に心より敬意を表します。

さて、去る7月29日、政府は「日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画」を閣議決定しました。その内容は、人員削減が最優先され、年金記録問題の解決に向けた具体的対応策も明記されていないなど、年金行政に対する国民の信頼確保に応えるものになっていないといわざるを得ません。さらに、「懲戒処分を受けた者は機構の正規職員及び有期雇用職員には採用されない」としたことは、不本意であり、全く納得できるものではありません。

全国社保労組は、この間、過去の組合活動において、国民の批判を受けざるを得ないような事実があったことを率直に反省し、現場からの改革を推進してきました。また、現在も、処分歴の有無に関係なくすべての職員が、政府方針に基づき、一日も早い国民の信頼回復と年金記録問題の解決のため、「ねんきん特別便」の対応等に休日・夜間を問わず、自らの健康や家庭生活を犠牲にして奮闘しています。

年金新組織に対する国民の「信頼回復」は至上命題であり、現場職員のモラルやモチベーションを維持し、真に国民が求めている年金記録問題への取り組みや、機構への円滑な業務移行などに取り組んでいかなければなりません。

ついては、次の事項について、社会保険庁としての考え方を明確に示すよう、交渉の実施を申し入れます。

記

1. 「基本計画」において、「分限免職回避に向けてできる限りの努力を行う」と明記したことを踏まえ、社会保険庁として現職員の分限免職処分の回避、雇用確保に向け万全の策を講じること。この点について、全国社保労組と真摯な協議を行うこと。

2. 今後社会保険庁が取り組む、分限免職処分回避及び雇用の確保に向けた具体的な対策と、その取り組みスケジュールについて明らかにすること。
3. 「基本計画」に基づく職員採用に関し、次の事項について明らかにすること。
 - (1) 設立委員会及び職員採用審査会の設置、採用基準の策定、労働条件の提示と職員募集、採用決定など、機構の職員の採用手続きに関するスケジュールはどのようなものか。
 - (2) 有期雇用化職員について、具体的にどのような採用募集を行うのか。
 - (3) 矯正措置を受けた者については、「職員の採否を決定する際の重要な考慮要素」としつつも、「処分歴、処分の理由、行為の性質、更生状況などを決め細かく勘案した上で、採否を厳正に判断」するとしており、すなわち、矯正措置を受けた者は有期雇用化職員にしか採用されないものではないという理解でよいか。
 - (4) 有期雇用化職員が、例えば機構設立当初1年とされている契約期間の満了に伴い雇い止めとなった場合、実質的に分限免職処分と同様であり、本人と家族の生活設計に重大な影響を及ぼすと考えるが、社会保険庁としてどのような認識か。また、有期雇用化職員であっても、やりがいやモチベーションをもって業務に臨めるよう、雇用期間満了後に正規職員として採用される基準を明確化するなどのインセンティブが必要であり、関係方面へ意見反映すべきではないか。
 - (5) 懲戒処分を受けた者は、機構への採用希望すらできないのか。
4. 現在現場において、早期自主退職者や長期病休者の増加、慢性的な超過勤務と休日出勤による過重労働など、多くの問題が顕在化していることを重く受け止め、職場環境の改善をはかること。とりわけ、今回の「基本計画」によって、職員はさらにモチベーションを喪失してしまいかねず、年金記録問題を抱える中、自主退職が加速する等運営体制に重大な支障が生ずることが懸念されることから、職員のモチベーションの維持・向上のための具体策を講じること。
5. 今回の「基本計画」は、通常業務ベースの人員配置を想定しており、年金記録問題への対応を含んでいないことから、問題の確実な解決のために、機構設立までの間及び機構設立以降に実施する具体的な対策を明らかにすること。また、必要な予算や人員など、対策に資する体制を確保すること。

以上