

第6回 社会保険新組織の実現に向けた有識者会議

全厚生職員労働組合中央執行委員長

杉下 茂雄

国民本位の社会保険庁改革を

「有識者会議」の最終報告に対する基本的な考え方

全厚生

6月20日
号外

全厚生組合員の「購読料」は組合費の中に含まれています。(毎月5、15、25日発行)
全厚生 HomePage
http://www.koso-net.org/zenkousei/

発行責任者
杉下 茂 雄
〒100-8916
03(350)14881
(1部20円送料別)

職場討議資料
2005.6
全厚生労働組合

2005年5月31日、社会保険庁の組織機構の在り方を中心に検討を重ねてきた内閣府官房長官の私的懇談会、社会保険庁のあり方に関する有識者会議は、①公的年金制度の運営と政管健保の運営を分離した上で、それぞれ新たな組織を設置する②年金部門については徴収をはじめとする業務全般について政府が直接関与し、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発表しました。

新たな段階を迎えた社会保険庁改革について、最終報告の主な内容と私たちの基本的な考え方を明らかにします。国民本位の社会保険庁改革実現に向けて積極的な職場討議をお願いします。

1 年金制度と政管健保の分離について

最終報告では社会保険庁の組織を年金制度と政府管掌健康保険に分離し、08年秋にそれぞれの新組織を設け、年金部門については「政府が直接関与し運営責任を果たすことが必要」として報告がされましたが、全厚生はどのように考えていますか。

憲法25条にもとづき 国の責任で運営を

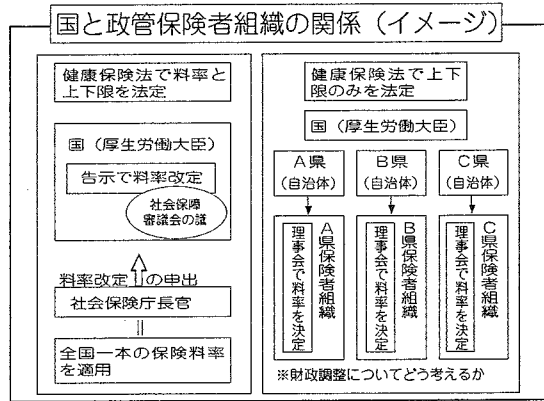
政管健保及び厚生年金で運営してきました。保険・国民年金制度は、これらは、憲法25条に規定された国民の生存権を全うする責任を求めた報告は、社会保険庁の執行まで国が責任をもつ

年金制度と政府管掌健康保険の分離は、2003年3月の閣議で政府管掌健康保険の財政運営は、

都道府県単位の運営 は国の責任放棄縮小

本格的な権限です。年金運営組織の名称や法的位置づけについては政府部内で検討を続け年末までに決定するとしています。

3年3月の閣議で政府管掌健康保険の財政運営は、

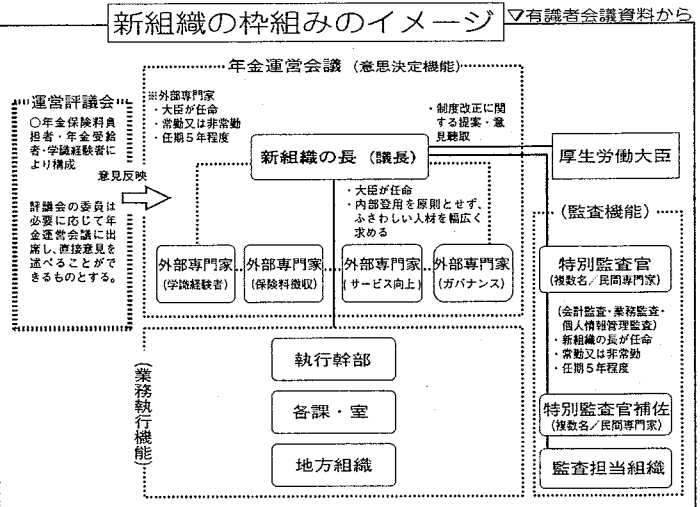


基本的には都道府県単位とする内容が決定されましたが、運営主体の分離までは盛り込まれていませんでした。自民党関係部会から強く打ち出された「はじめに社会保険庁解体ありき」の結論であり、被用者保険の最後の受け皿としての政府管掌健康保険の意義や安定した運営から考えた十分な議論がなされたのか疑問です。

国民負担の増大と公 共性の後退

国民の命と暮らしを守る社会保険行政が、これまで国の責任により国機関で運営されてきた。国民の権利を守り、社会保障制度を向上させるために、適用、徴収、効率的と考えます。また、給付・サービスは制度運用から分離、新たな組織として都道府県単位の財政運営を行った場合、それらが抱える財政事情

一人あたりの保険料格差	
☆厚生労働省試算	
一人あたりの保険料	
北海道 (料率 8.7%)	
長野県 (料率 7.5%)	
年間約 4万9千円の差	





メーデーに参加した愛知県のみなさん。(2005.5.1)

国民サービスの向上 にむけた大幅な増員を

正規職員1万7千人、
非正規職員を含め2万9千
人の体制を①定型的業務
の外部委託の拡大②市場
化テストの実施による外
部委託の継続的で大幅な
拡大③システムの刷新な
いですが、現場の実態を

どによる業務そのものの
削減などにより大幅な人
員の削減を実施するとし
ています。
社会保険庁は1万人以
上の人員削減を計画して
いますが、現場の実態を

保険料収納率の向上、国民の意向を反映したサービスの提供、
事業運営の効率化などを実現するためとして大幅な人員削減な
ども考えられていますが、厚生省はどのように考えていますか？

2

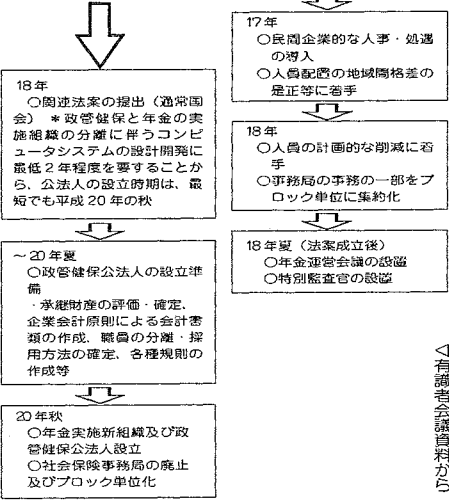
大幅な人員削減について

改革の実施スケジュール

- 17年5月 ○有識者会議最終とりまとめ
- 17年夏～ ○厚生労働大臣主宰による社会
保険庁改革員体化のための会議の設置

<法的な措置による対応>

<現行組織における先行実施>



無視したものであり、法
整備がされていない市場
化テストの大幅な拡大も
要因に入れるなど数値根
拠が曖昧です。従来から
すすめてきている外部委
託等の事業運営の効率化
は国民の視点からも積極
的に推進するべきだと考
えています。しかし、社
会的にも様々な指摘され、
社会保険庁改革の重点課
題でもある政府管掌健康

「市場化テスト」の 全国展開は反対

全国展開の必要性が強
大企業戦略に基づくと
「市場化」テストの拡大は、公務の
商品化であり、あくなき
利潤追求を目指す財界・
障など公務の公共性から
反対です。

は相替れないものです。
利潤が上がらなければ企
業が撤退することなど、
結果として社会保険制度
も行政サービスの後退に
つながるとは否定でき
ません。国民の権利と全
国の統一性を追求し、
全体の共同利益を守る立
場から市場化テストの全
国展開は反対です。

保険・厚生年金の未適用
促進や、国民年金の収納
強化などは年金相談・
受給権者となることから
が益々その機能を発揮し
なければなりません。特
に都市部の年金相談体制
の確立や収納体制は急務
の課題であり、そのため
にも行政需要に見合った
人員の確保が必要です。



国会議員(2004.11.30)

人員削減の見通し

▽有識者会議資料から

職員体制について、定型的業務の外部委託や市場化テストによる外部委託の拡大、システムの刷新等による業務そのものの削減等による合理化を徹底することにより、人員の削減を行う。

<p><現行の社会保険庁></p> <p>(1) 正規職員 17,365人</p> <p>(2) 非常勤職員 11,461人</p> <p>① 謝金職員 5,211人</p> <p>② 国民年金推進員 3,108人</p> <p>③ 事務補佐員 3,142人</p> <p>計 28,826人</p> <p>※平成17年度予算定員による。但し、予算定員がない事務補助員は、現行の実行人数(短期雇用も年間稼働日数で常勤換算)</p>	<p><年金の組織></p> <p>・ 正規職員 13,600人程度</p> <p>・ 非常勤職員 4,500人程度</p> <p>計 18,100人程度</p> <p>※現行の社会保険庁と比べ、正規職員が2割減、非常勤職員が6割減、全体で3割7分減</p> <p><削減見通し></p> <p>・ システムの刷新、定型業務の外部委託、バックオフィス業務の効率化による減 正規 2,500人、非常勤 1,300人程度の減</p> <p>・ 市場化テストによる減(モデル実施三事業の全国実施の場合) 正規 500人、非常勤 4,100人程度の減</p> <p>・ 強制徴収等の強化する業務へのシフト 正規 1,500人程度の増</p> <p>正規 1,500人、非常勤 5,400人程度の減 合計 6,900人程度の減</p>	<p><政管健保の組織></p> <p>・ 正規職員 2,200人程度</p> <p>・ 非常勤職員 1,500人程度</p> <p>計 3,700人程度</p>
---	--	---

(注) 1. 政管健保の適用・徴収分及び医療機関指導監督分については、年金の組織に仮計上しているが、今後の議論を踏まえて改めて整理する。
2. 社会保険事務局のブロック化による減については、内部統制・ITガバナンス等の本庁の機能強化、政管健保の保険者機能の強化等へのシフトを含めて検討する。
3. 政管健保の組織の効率化については、今後、組織の具体化を図る中で検討する。

民間企業的な人事・処遇の導入について

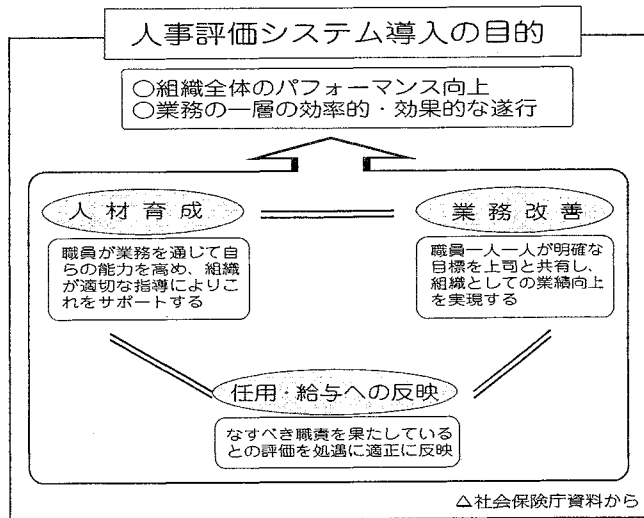
社会保険業務については、特に効率的性が強く求められていることから、新組織に移行する以前の段階から、民間企業的な能力主義・実績主義に立った評価を積極的に導入するとしています。しかし、全厚生などのように考えていますか？

職員の意欲を阻害する「能力主義」

社会保険業務については、特に効率的性が強く求められていることから、新組織に移行する以前の段階から、民間企業的な能力主義・実績主義に立った評価を積極的に導入するとしています。しかし、全厚生などのように考えていますか？

社会保険庁が考えている人事評価システムの基本的要素

- 1 能力評価**
職員の主体的な能力発揮・能力開発を促すために、職員の職務遂行能力を能力基準にもとづき評価
- 2 業績評価**
職員が組織目標などを明確に意識し、主体的な業務遂行にあたることを促すために、業務目標の達成度を目標管理の手法により評価
- 3 評価結果の活用**
○人事育成、業務改善
○任用（人事配置・昇格、給与（勤労手当、特別昇給）への反映
- 4 評価方式**
○評価の公正性・客観性を確保するために、複数の段階の評価による評価
○自己評価→業務を通じて求められている職員像の再認識及び業務への主体的な取り組み
○公平性と納得性を確保する仕組み
○面談方式により本人へフィードバックすることで、管理者と職員が十分なコミュニケーションを図り、評価の納得性を高める
○評価基準の公開
○評価者研修
○苦情相談体制

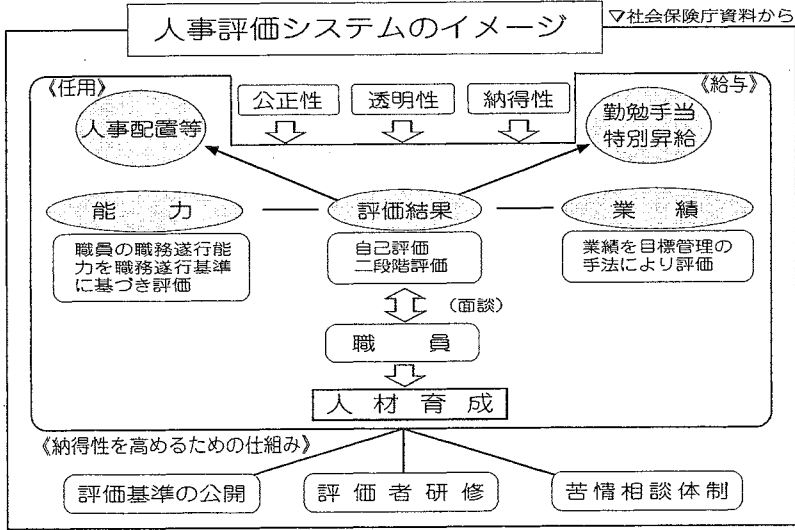


希望と意欲の持てる職場を

公務員人事管理及び行政事務の遂行においては、中立・公正性の確保が求められる。しかし、民間企業のように、競争原理が働く職場づくりが重要である。社会保険庁は、組織のパフォーマンスを向上させるため、競争原理を導入し、意欲を促す仕組みを整える必要がある。また、給与・処遇に短期的な評価結果を活用することにより、意欲を促すことが可能である。



メーデーに参加の岐阜県支部



一方的な実施強行は反対

給与制度は動機づけとは呼ぶべきではない。そのためだけでなく、生活費を保障する観点から、関係者の理解と納得が必要である。国民本位の行政を真に実現させるためには、先を見据え安心して職務に専念することが可能になるような評価結果を活用すること。