

報告書

日本年金機構 理事長

水島 藤一郎 殿

本委員会において、時効特例給付業務に関する実態及びそれに関連する問題提起に対する貴機構の対応状況について調査した結果は、以下の通りであるので報告する。

平成 25 年 3 月 31 日

時効特例給付の業務実態等に関する調査委員会

委員長 赤 松 幸 夫

委員 政 木 道 夫

委員 関 ふ 佐 子

委員 澤 本 和 男

委員 町 井 弘 実

目 次

[本調査について]	1
I 本調査の契機等	1
II 本委員会の目的	1
III 本委員会の構成及び調査の体制等	1
IV 本調査等の期間	2
[本件業務関係調査について]	3
I 本件業務関係調査の手順	3
II 本調査の手法等	3
1 資料関係	3
2 アンケート関係	3
(1) アンケート調査の期間	3
(2) アンケートの態様及び内容	3
(3) アンケート調査の対象者	3
(4) 回収状況	3
3 ヒアリング	4
(1) ヒアリングの期間等	4
(2) ヒアリングの対象者	4
III 本調査の結果	4
1 前提事項についての調査結果	4
(1) 時効特例給付関連の法令について	4
i 時効特例法及び同法の附属法令	4
ii いわゆる遅延加算金法	5
iii 時効援用に関連しての厚年法・国年法の改正について	5
(2) 本件業務についての所掌ないしは監督に係る官庁等について(概容)	7
i 機構発足前	7
ii 機構発足後	7
(3) 時効特例給付についての業務及び決裁の体制等	7
i 社保庁当時	7
a 業務体制等	7
b 決裁体制等	8
ii 機構発足後	8
a 業務体制等	8
b 決裁体制等	9
2 本件業務についての調査結果	10
(1) 本件業務の統一性等について	10
i 業務の処理に不統一が認められ、その結果、年金受給者の間に不公平が生じていると認められるケース(本件 10 ケース中の 4 ケース)について	10
a いわゆる「オールゼロ記録」のケース	10
(a) ケースの概容	10

(b) 抽出・点検結果	10
(c) 処理基準等との関係	11
(d) アンケート及びヒアリングの結果	11
(e) 「オールゼロ記録ケース」に係る本件業務の不統一・不公平の要因	12
b 再裁定において、記録訂正による時効特例給付の支給が認められる一方、従来の年金支給について過払が判明した場合の差引きに係る3ケース	12
(a) 各ケースの概要	12
ア ケースその1	12
イ ケースその2	13
ウ ケースその3	13
(b) 抽出・点検結果	14
ア 「ケースその1」と「ケースその2」について	14
(イ) 「ケースその1」について	14
(ウ) 「ケースその2」について	14
イ 「ケースその3」について	15
(c) 処理基準等との関係	15
ア 本件各変更ケースについて	15
イ 「ケースその3」について	15
(d) アンケート及びヒアリングの結果	16
ア 本件各変更ケースについて	16
(イ) 各変更の前後における業務について	16
(ウ) 各変更後における業務について	17
イ 「ケースその3」について	17
(e) 各ケースに係る業務の不統一・不公平の要因	17
ア 本件各変更ケースについて	17
(イ) 各変更の前後における業務の不統一・不公平について	17
(ウ) 各変更後における業務の不統一・不公平について	19
イ 「ケースその3」について	19
ii 本件10ケースのうち上記iに係る4ケース以外の6ケースについて	20
a いわゆる「請求遅れ」のケース	20
(a) ケースの概要及び抽出・点検の現状	20
(ケースの概要)	20
(抽出・点検の現状)	20
(b) 処理基準等との関係	20
(c) アンケート及びヒアリングの結果	20
(d) 本ケースについての当委員会の認識等	21
b いわゆる「手番統合」関連ケース	21
(a) ケースの概要及び抽出・点検の現状	21
(ケースの概要)	21
(抽出・点検の現状)	21
(b) 処理基準等との関係	22
(c) アンケート及びヒアリングの結果	22
(d) 本ケースについての当委員会の認識等	22

c いわゆる「手番の重複取消」関連ケース	22
(a) ケースの概要及び抽出・点検の現状	22
(ケースの概要)	22
(抽出・点検の現状)	22
(b) 処理基準等との関係	23
(c) アンケート及びヒアリングの結果等	23
(d) 本ケースについての当委員会の認識等	23
d いわゆる「601号」用紙関連ケース	23
(a) ケースの概要及び抽出・点検の現状	23
(ケースの概要)	23
(抽出・点検の現状)	24
(b) 処理基準等との関係	24
(c) アンケート及びヒアリングの結果	24
(d) 本ケースについての当委員会の認識等	24
e 年金未納期間関連ケース	25
(a) ケースの概要及び抽出・点検の現状	25
(ケースの概要)	25
(抽出・点検の現状)	25
(b) 処理基準等との関係	25
(c) アンケート及びヒアリングの結果	25
(d) 本ケースについての当委員会の認識等	26
f 時効特例計算期間関連ケース	26
(a) ケースの概要及び抽出・点検の現状	26
(ケースの概要)	26
(抽出・点検の現状)	26
(b) 処理基準等との関係	26
(c) アンケート及びヒアリングの結果	26
(d) 本ケースについての当委員会の認識等	27
iii 本件10ケースについての調査結果等の総括	27
a 調査結果について	27
b 業務の不統一・不公平の要因等について	27
(2) 本件における業務不統一・不公平発生要因・背景	28
i 時効特例法の法律構成等	28
a 時効特例法の法律構成	28
b 時効特例法の法律構成と同法の施行日との関係	29
c 総括	30
ii 機構ないしは時効特例室としての本件業務の統一性確保のための諸方策の実情等	30
a 処理基準等について	30
(a) 時効特例Q&Aについて	30
ア 時効特例Q&Aの概要	31
イ 時効特例Q&Aの作成から現在までの経緯等	31
(イ) 社保庁当時	31

(i) 機構発足後	32
ウ 時効特例Q&Aに係る問題点等	33
(b) その他基準類について	34
(c) 疑義照会回答について	35
(d) 処理方針周知徹底の実情について	36
(e) 総括	37
b 案件決裁のあり方等について	37
c 過去処理案件の扱いについて	39
d 総括	40
iii 本件業務についての所掌あるいは指導監督関係の部門・官庁との関係	41
a 庁・年金保険課	41
b 局・事業管理課	43
c 総括	44
iv 総括	44
IV 所感	44
[本件コンプライアンス対応関係調査について]	47
I 本件コンプライアンス対応関係調査の手法	47
1 資料関係	47
2 ヒアリング	47
(1) ヒアリングの期間等	47
(2) ヒアリングの対象者	47
II 本調査の結果	47
1 前提事項についての調査結果	47
(1) 「理事長への声」について	47
i 制度の目的等	47
ii 「声」制度に係る意見の対象	47
iii 「声」制度における意見の受付及びその後の取扱い	48
(2) 法令等違反通報制度及び同関連の制度について	48
i 法令等違反通報制度の目的	48
ii 違反通報制度に係る通報の対象	48
iii 違反通報の受付及びその後の取扱い	48
iv コンプライアンス委員会	48
v 対策本部	49
2 本件コンプライアンス対応についての調査結果	49
(1) 問題提起に係るA氏の意見の要旨等	49
(2) 本件コンプライアンス対応関係経緯	50
(3) 時効特例室ないし支払部等の対応などについて	50
i 時効特例室ないし支払部等の各関係者の対応	50
ii 共有フォルダ中の一部ファイルの扱いについて	53
iii A氏の時効特例室ないし支払部等対応などについての認識等	55
iv 本委員会の認識	55
(4) 「声」関連の対応について	56

i 「声」としての対応及びそれに対するA氏の認識等	56
ii 本委員会の認識	57
(5) 違反通報制度関連の対応について	58
i コンプライアンス部の対応	58
ii コンプライアンス委員会及び対策本部との関係	60
iii A氏のコンプライアンス部の対応についての認識等	61
iv 本委員会の認識	61
3 総括	62

[本調査について]

I 本調査の契機等

- ・ 本調査の契機は以下のとおりである。
- ・ すなわち、日本年金機構法に基づく公法人である日本年金機構(以下、「機構」という)において、「厚生年金保険の保険給付及び国民年金の給付に係る時効の特例等に関する法律」(以下、「時効特例法」という)に基づく時効特例給付業務(以下、「本件業務」という)を所掌している支払部再裁定・時効特例室(以下、「時効特例室」あるいは、時に「室」という)の職員(以下、同職員のことを「A氏」という)において、平成24年1月ころ(以下、「平成」を省略する)から同年7月中旬ころにかけて、上司等に対し、「時効特例法が定めている時効特例給付の要件は『記録訂正』であるところ、本件業務は、同要件に従って行われていない」などを内容とする問題提起(以下、単に「問題提起」という)を行なった。
- ・ しかし、同問題提起に係るA氏の意見については、上記上司等に容れられなかったことから、同氏は、同年7月中に機構の理事長に機構の組織運営等に関する具体的な方策等を提案する「理事長への声」との制度に沿って、同問題提起関連の提案を行い、次いで同年8月には機構の役職員の職務上の法令及び諸規程等違反行為を対象とする「法令等違反通報制度」に従った同関連の通報を行なった。
- ・ しかして、A氏は、その後、上記提案並びに通報に対する機構側の諸対応を不満として、先に時効特例室の上司等に提出済みの「時効特例の考え方」と題する書面を同年11月7日付で総務省年金業務監視委員会委員長宛に送付するなどしたところ、それらのことを契機として、25年1月16日に機構内に「時効特例給付の業務実態等に関する調査委員会」すなわち本委員会が設置されたものである。

II 本委員会の目的

本委員会の目的については、本委員会設置要綱において

「旧社会保険庁及び機構が実施してきた時効特例給付業務に関する実態(処理基準又は関係処理マニュアルの状況及びその基準等についての適切性並びに事務処理の統一性等)の把握」

と

「同実態に関連する問題提起に対する機構の対応状況の把握」

の二点とされており、以下にあっては、前者に関する調査のことを「本件業務関係調査」といい、後者に関する調査のことを「本件コンプライアンス対応関係調査」ということとする。

III 本委員会の構成及び調査の体制等

- ・ 本委員会の構成は、委員5名のうち3名は第三者、すなわち委員長を含む2名が機構外の弁護士、1名が大学准教授であり、その余の機構関係者2名についても、1名は機構の監事であり、1名は理事長直属という意味で、機構の業務部門あるいはコンプライアンス部門とは関連をもたない監査部の部長であって、相応の客観性を伴った構成となっている。

なお、本委員会事務局については、機構監査部の監査企画グループ職員をもって

当てられている。

- ・ 本調査は、委員長と委員である各弁護士に2名の機構外の弁護士を加えた4名で弁護士チームを編成し、委員長の統括の下、同弁護士チームにおいて、アンケートの実施及びその結果の検討、関係者のヒアリング及び関係各資料の検討等の調査実務を行い、また、本委員会事務局の協力を得るなどして得た諸結果を本委員会に上げる方法により、実施したものである。

IV 本調査等の期間

本調査及び報告書の起案は、本年1月16日から同年3月31日までの間に行なったものである。

[本件業務関係調査について]

I 本件業務関係調査の手順

本件業務関係調査(以下、[本件業務関係調査について]においては、同調査のことを「本調査」という)は、まず本件業務に係る事務処理の統一性(以下、同統一性のことを「本件業務の統一性」という)等関連の実態の把握、次いで同実態との関連で処理基準等の状況及びその適切性を究明、さらにそれらの調査の過程において問題が見出された場合には、その原因・背景等を明らかにするとの手順で実施した。

II 本調査の手法等

本調査の手法等の概容は、以下のとおりである。

1 資料関係

本調査において、検証・検討の対象とした主な資料は、以下のとおりである。

- * 時効特例法及びその関係・関連各法令
- * 同法関連の通知類
- * 機構の組織関係規程類
- * 疑義照会回答関係資料
- * 本件業務の事務処理要領等
- * 関係Q & A等の本件業務処理基準関係資料
- * 本件業務関連の研修関係資料
- * A氏の問題提起に係る関係者の機構内面談関係資料

2 アンケート関係

本調査においては、本件業務の各関係者等に対し、記述式のアンケート調査を実施したが、その概容は以下のとおりである。

(1) アンケート調査の期間

アンケート調査は、25年2月6日から同月13日までの間に実施したものである。

(2) アンケートの態様及び内容

アンケートの態様及び内容は、別添1「時効特例給付の業務実態等に関する調査票」のとおりである。

(3) アンケート調査の対象者

アンケートの対象者は、合計177名であり、その内訳は以下のとおりである。

- * 管理職
 - ・部長以下、室グループ長まで(元職を含む)：29名
 - ・旧社会保険庁関係者(年金保険課歴代課長等)：20名
- * 非管理職(現・元一般職員)：128名

(4) 回収状況

対象者177名に対し163名分が回収され、回収率は92%であった。

3 ヒアリング

本調査における関係者のヒアリングの概容は、以下のとおりである。

(1) ヒアリングの期間等

ヒアリングは、25年1月18日から同年3月21日までの間、合計47名(一部については複数回)について実施している。

(2) ヒアリングの対象者

ヒアリングの対象者47名の内訳は以下のとおりである。

- * 管理職等
 - ・理事長以下、室グループ長まで(元職を含む)：12名
 - ・旧社会保険庁関係者(年金保険課歴代課長等)：5名
 - ・厚生労働省関係者(年金局事業管理課長等・元職を含む)：5名
- * 非管理職(現・元一般職員)：25名

III 本調査の結果

1 前提事項についての調査結果

本件業務の具体的状況について調査の前提事項と言える関係法令、関係官庁及び時効特例給付の業務体制等の各概容は、以下のとおりである。

(1) 時効特例給付関連の法令について

i 時効特例法及び同法の附属法令

- ・時効特例法(成立日：19年6月30日、公布日・施行日：同年7月6日)は、いわゆる議員立法に係る法律であり、全部で5条である。
- ・同法の第一条と第二条は、それぞれ厚生年金保険法(以下、同法のことを「厚年法」、同法に係る年金のことを「厚生年金」という)と国民年金法(以下、同法のことを「国年法」、同法に係る年金のことを「国民年金」、「厚生年金」と「国民年金」を総称する場合は、単に「年金」という)についての時効特例給付の要件を定めた条項であり、いずれも、同法施行日までにそれら年金のいわゆる受給権者となっている者について、各法所定の年金に関する原簿との関連で、要旨(以下の『』内は、条文通り)「同原簿に『記録した事項の訂正がなされた上で』当該受給権に係る裁定・再裁定『が行われた場合においては、その裁定による当該記録した事項の訂正に係る』受給権に基づいて支払うものとされる年金『の支給を受ける権利について当該裁定の日までに消滅時効が完成した場合においても、当該権利に基づく給付を支払うものとする』』としている(なお、以下、同第一条及び第二条に係る各年金の原簿に記録した事項の訂正のことを、単に「記録訂正」という)。
- ・第三条は、要旨「上記各条を適用する場合の国年法と厚年法の基礎年金の国庫負担等に係る条項の読替については、政令で定める」としたものの、第四条は、要旨「政府は、年金の各原簿に記録された個人情報等について、被保険者・受給権者その他関係者の協力を得つつ、正確な内容とするよう万全の措置を講ずるものとする」としたものの、第五条は、「この法律の実施のための手続その他その執行について必要な細則は、厚生労働省令で定める」というものである。

- しかして、同法関連の政令(施行令)・省令(施行規則)は、同法と同じく、19年7月6日に公布・施行されているところ、当該政令は、法第三条所定の国年法と厚年法の基礎年金の国庫負担等に係る条項の読替に関するものであるから措くとして、法第五条所定の「この法律の実施のための手続その他その執行について必要な細則」を定めた省令、すなわち同法の施行規則について見ると、以下のとおりである。

すなわち、同規則は5条からなり、第一条は、要するに、時効特例給付の支給を受けようとする者の厚生労働大臣に提出する書類と同書類の記載事項及び添付書類に関するもの、第二条は、同書類への記名押印などに関するもの、第三条は、要するに、時効特例給付に関する処分についての大臣から同処分の対象者への通知に関するもの、第四条と第五条は、同大臣の同法第一条及び第三条についての権限に係る事務の機構への委任・委託に各関するものである。

- 以上、要するに、時効特例給付に係る関係法令において、同給付を認めるための要件は、時効特例法第一条と第二条で、上記のとおり条項によって定められているのみであり、本件業務の「実施のための手続その他その執行について必要なこと」に関する条項は、同法施行規則の上記のとおり各条項のみであって、それらのことは同法の施行から現在に至るまで同じである。

なお、年金の受給権は、ある意味、年金の給付を受ける基本権とそれに基づき毎月分の給付を受ける権利である支分権とに分けられるが、本報告書における受給権とは、後者の支分権のことを指すものである。

ii いわゆる遅延加算金法

「厚生年金保険の保険給付及び国民年金の給付の支払の遅延に係る加算金の支給に関する法律」(成立日:21年4月24日、公布日:21年5月1日、施行日:22年4月30日・以下、「遅延加算金法」という)は、要するに時効特例給付の支給分に加えて、同給付の該当期間の物価変動に相応した加算金(以下、「遅延加算金」という)を支給することを目的としたものである。

iii 時効援用に関連しての厚年法・国年法の改正について

- 年金の受給権については、会計法の第三十一条により、5年間これを行わないときは、時効の援用を要せず、時効により消滅することとされていたところ、時効特例法の施行により、同法の施行日までに年金の受給権者となっている者には同法の適用によって、当該裁定の日までに時効が完成した場合においても、当該受給権に基づく年金が支払われることになったことは既述のとおりであるが、そのことに伴って、同法の施行日より後に受給権者となる者との関連で厚年法及び国年法が改正された。

すなわち、時効特例法の附則第三条ないし第五条により、厚年法と国年法に、年金の受給権については会計法の上記第三十一条を適用しない旨の規定が設けられ、時効による当該受給権の消滅の効果は、当該権利の発生から5年間の時効の経過とともに確定的に生ずるものではなく、国により時効が援用されたときに初めて確定的に生ずるものとされた。

- 国による当該時効の援用(以下、単に「時効援用」という)の取扱いについては、時効特例法施行日より後に生じる年金の受給権の時効期間である5年間の経過及び同経過に係る案件の裁定が始まる時期に合わせて、24年9月7日に厚生労働省大臣官房年金管理審議官及び同省年金局事業管理課長から機構の理事長等の関係者に対して通知が発せられ、時効援用に関する対応についての実施要領等が示されている。

しかして、同対応の如何は、後述の本件業務の統一性の問題と対応に関連するので、ある程度詳述しておく、同実施要領等では、時効援用をせず年金を支払う基準は

- ① 年金記録の訂正を行ったもの
- ② 時効援用しない事務処理誤りと認定されたもの

の二つとされている。

また、同実施要領等の記載内容を具体的に説明するべく、厚生労働省年金局事業管理課(以下、同省のことを「厚労省」、同年金局のことを単に「年金局」、同事業管理課のことを「事業管理課」あるいは「局・事業管理課」という)と機構年金給付部において、機構関係者向けとして24年9月に作成・配布した「時効の援用にかかるQ&A」(以下、「時効援用Q&A」という)に照らすと、①については、要するに時効特例法における同様の記録訂正の上で裁定が行われた場合と解される。

②については、上記Q&Aにおいて、「機構が誤った行政処分を行なったことについて、受給権者側の責に帰すべき事由がないと確認できた場合」とされている。

一方、①と②については、時効援用しないのであるが、その給付については、差異がある。

すなわち、①の場合は、時効特例給付の場合と同じく、本来は時効によって消滅した分の年金を支給するばかりではなく、遅延加算金法の適用対象として同支給分についての遅延加算金も支給するが、②の場合は、同様の年金は支給されるが、同法の適用外として、遅延加算金は支給されない扱いとなっている。

- ちなみに、以上との関連で、②にある「事務処理誤り」について付言すると、時効特例給付に限らず、国等からの行政上の各種給付について、関係事務処理を誤るなどの行政側の手落ちがあった場合、すなわちその意味で行政側に帰責性が認められる場合を一般的に「事務処理誤り」と言い、その場合は、行政遂行上の信義則として、当該給付を支給することがある。

したがって、上記②は、そのような行政上の一般的取扱いとの関連のもとに、時効援用をしない場合の基準の一つとして「事務処理誤り」を挙げたものと解される。

しかして、上記①に係る「記録訂正」と②に係る「事務処理誤り」との関係について言えば、「記録訂正」というのは「事務処理誤り」の一類型とも言え、その意味では①と②の各場合は重なり合うところがある。

そのことは、例えば、上記の厚労省大臣官房年金管理審議官の機構理事長に対する通知において、②についてのただし書として、「ただし、①の場合を

除く」とされていることから明らかであろう。

その一方、①の場合と②の場合では、上記のとおり、遅延加算金の支給の有無という差異があることから、局・事業管理課長に係る関係実施要領や時効援用Q&Aにあっては、①と②の各場合の差異等についての解説並びに具体的事例を挙げての説明部分が相当な割合を占めている。

(2) 本件業務についての所掌ないしは監督に係る官庁等について(概容)

i 機構発足前

- 時効特例法が施行された19年7月以降、22年1月の機構発足の前までは、当時の社会保険庁(以下、「社保庁」という)において本件業務を含む年金に関する事業を所管し、同庁にあっては、運営部年金保険課(以下、「年金保険課」、あるいは「庁・年金保険課」という)が同事業を所掌していたが、同事業の事務自体は社会保険業務センター(以下、「業務センター」という)が所掌し、本件業務について言えば、同センター業務部の業務管理課、業務第一課、同第二課及び同第三課が所掌していた。
- ちなみに、当時の厚労省にあっては、年金局において、年金制度に関する企画・立案等を所掌していたに過ぎなかった。

ii 機構発足後

- 22年1月1日に機構が発足して以降は、本件業務については、権限を有する厚生労働大臣から機構に対して関係事務が委託され、機構にあっては、同事務を支払部が所掌している。
同部では、当初、同部内の1グループ、間もなく4グループに同業務を行わせていたが、案件数の増加により、23年4月に同4グループを時効特例室として同部内の別組織とし、人員も増員して、以後、同室において同業務を行なっている。
なお、23年4月より前に支払部において同業務を行っていた4グループと、その後の時効特例室は実質的には同じであるので、以下において時効特例室について述べる場合は同4グループ当時のことも含む趣旨である。
- 一方、厚労省にあっては、機構に対して、指導・監督の権限を有し、かつ、本件業務に関する事務を委託している厚生労働大臣の下、機構設立と同時に設けられた局・事業管理課において、時効特例給付のことを含む年金事業につき、機構に関することを所掌している。

(3) 時効特例給付についての業務及び決裁の体制等

i 社保庁当時

a 業務体制等

- 後述のとおり、時効特例法は、言わば急遽成立し施行されることとなった法律であったため、同施行により、本件業務を所管することとなった社保庁においては、同業務について特段の組織体制を編成するいとまもなかった。
そのため、社保庁にあっては、本件業務については、年金保険課に所掌させるとともに、業務センターの業務部業務第一課、同第二課、同第三課の各

業務調整係(同各課に10名程度配属)等において、従来より、年金受給権についての再裁定を地域別に所掌するなどしてきたことから、同各係等に本件業務を行わせ、同時に課長補佐クラスの者を上席年金給付調整官に当てて同業務を統括させ、また、同クラスの者に案件の割り振り等を行なわせることとした。

なお、同業務の要員については、その後、案件数の増加により、他の係あるいは部署から応援要員を出させるなどした。

- 社保庁当時の案件処理数(千件未満切り捨て・以下、同じ)、処理人員数及び同人員1人当たり処理件数は
19年度(7月～20年3月):2万9000件・19名・2000件
20年度:37万6000件・29名・1万3000件
21年度:113万3000件・46名・2万5000件
である。

b 決裁体制等

- 時効特例給付の個別の案件処理については、同処理に当たって、直接の担当者(以下、「1次担当者」という)と他の要員(以下、「2次担当者」という)との間で相互確認をし、当該案件が問題のないと思われる通常の案件(以下、「通常案件」という)であれば、1次担当者において、コンピューターに入力することによって終了する方法が取られていた。
また、上記相互確認において意見が分かれるなど判断が難しい案件(以下、「困難案件」という)の場合は、上記の上席年金給付調整官あるいは案件の割り振り等に当たっている課長補佐クラスの者との間で相談ないしは検討(以下、同相談・検討のことを「案件相談等」という)を行って結論を得ていたのであるが、その場合も当該案件の処理自体は1次担当者がコンピューターに入力することによって終了する方法が取られていた。
- したがって、決裁手続としては、個別案件の決裁(以下、「個別決裁」という)は行われず、月次毎に処理案件の総数及び支給と不支給の各決定別の総数・総額などを取りまとめたもの(以下、「取りまとめ結果」という)を上席年金給付調整官が決裁し、以後、同取りまとめ結果を業務センターの業務部業務管理課長、業務部長といった者において決裁していたものである。
なお、社保庁当時の案件処理数等が上記のとおりであることに照らすと、コンピューター処理のことを別としても、個別決裁は極めて困難な状況であったと言える。

ii 機構発足後

a 業務体制等

- 本件業務については、前記のとおり、機構発足から1年余り後に同業務の専門部門として、支払部に時効特例室が置かれた。
同室においては、人員を新規裁定か再裁定かによる処理態様による区別あるいは時効特例法施行の前後による対象案件の区別によって四つのグループに分け、それぞれに管理職としてグループ長を置いている。

また、それら各グループについては、いずれも人員を複数のチームに分け、それぞれに事実上のまとめ役あるいは指導役として一人のチームリーダーを置き、また、チームリーダーとグループ長との中間にあつてチームリーダーをまとめるなどする者としてグループリーダーというものを置くなどしている(以下、時にチームリーダーとグループリーダーを総称して単に「リーダー」という)。

・ 機構発足後の時効特例室における案件処理数(千件未満切り捨て・以下、同じ)、処理人員数及び同人員1人当たり処理件数は

22年度：92万3000件・103名・9000件

23年度：42万1000件・108名・4000件

24年度(4月～25年1月)：48万9000件・94名・5000件

である。

なお、本件業務に当たる人員については、社保庁当時の21年度においては46名であったものが、機構発足後の22年度には103名と増員されているが、これは同年度に年金事務所等の地方組織から多くの人員を集めるなどした結果である。

b 決裁体制等

・ 時効特例室においても、通常案件の処理については、社保庁当時と同じく、1次担当者と2次担当者による相互確認を経てコンピューター入力によって終了させている。

・ 困難案件の取扱いについては、時期による変遷やグループによつての差異があるが、基本的には1次・2次の各担当者においてチームリーダーとの間で案件相談等を行い、それによつて判断が決まらない場合は、グループリーダーとの間で同様にし、さらにそれによつても判断が決まらない場合には、グループ長との間で案件相談等を行うことによつて結論を得るのが通常である。

また、そのような経緯を経てもなお結論が得られない程に判断の困難な案件の場合には、当該グループのグループ長において、他のグループ長ないしはグループリーダーらとの間で協議をし、あるいは過去事例を収集するなどするほか、案件によっては、さらに機構年金給付部において年金給付についての指導等を所掌している給付指導グループに対し、あるいは同グループを通じて局・事業管理課に対して、いわゆる疑義照会を行うこととなっている。

ただし、実際には、給付指導グループあるいは局・事業管理課への疑義照会はほとんど行われておらず、当該グループのグループ長において、上記のとおり他のグループ長等との間の協議、過去事例の収集の上、総合判断により結論を出すのが通例であった。

・ なお、そのようにして、判断が決まった場合にも当該案件の処理自体は、社保庁当時と同じく、1次担当者がコンピューターに入力することによつて終了する方法が取られている。

したがって、機構においても、案件処理の決裁手続としては、個別決裁は行われず、月次毎に取りまとめ結果をグループ長、時効特例室長、支払部長といった者の順で決裁している。

また、同取りまとめ結果については、機構の業務管理部長を通じて厚労省(受付は局・事業管理課)に対して承認申請をし、承認を得ている。

・ ちなみに、案件処理数等の関係から、個別決裁が極めて困難であることは、機構発足後においても同様と認められる。

2 本件業務についての調査結果

(1) 本件業務の統一性等について

本件業務の統一性等については、A氏の問題提起に係る事項・事案のうち業務の統一性にかかわると認められた10の事項・事案(以下、当該10の事項・事案のことを「本件10ケース」という)を取り上げ、それらについて、既述のとおり各方法による調査を行なったものであるが、調査の結果は以下のとおり。

i 業務の処理に不統一が認められ、その結果、年金受給者の間に不公平が生じていると認められるケース(本件10ケース中の4ケース)について

a いわゆる「オールゼロ記録」のケース

(a) ケースの概容

・ 本調査の関係で言う「オールゼロ記録」のケースとは、実務上、旧台帳(いわゆる「紙台帳」)による年金記録を先の裁定(受給権者からの請求により、年金受給権を確認する行政行為)時にオンライン記録に収録するについて、事業所整理記号が不明であったため、同記号が「0000 - 000000」と表示され、そのままとなっているケース(以下、実務上の通称に従い「オールゼロ記録ケース」という)を意味する。

・ しかし、同ケースについては、当該裁定の際に年金手帳記号番号の統合(同統合については他の要件が備わったことを前提として記録訂正と認められている)が行われたものか否かの確認が困難であるところ、そのような場合には記録の判明による同統合が行われることが相当に多いのが実務の实情であったことから、社保庁において時効特例給付の業務を開始してから、機構発足を経て、現在に至るまで(以下、「社保庁において・・・現在に至るまで」については、「これまで」と記述する)、「オールゼロ記録ケース」については、同統合による記録訂正があったものとして扱い、他に法不該当の事由がない限り、時効特例給付を認めることを処理方針としているとのことである。

なお、機構発足前の社保庁の担当部署においても同様であったと思われる。

(b) 抽出・点検結果

・ これまでの時効特例給付の新規裁定請求に対し不支給を決定している案件(2万2161件)の中から「オールゼロ記録ケース」を抽出した結果、同ケースは合計7224件存し、それらについて点検を行なったところ、そのうち1030件(14%強)については、上記のとおり理由により、本来は時効特例給付を認めてしかるべきであった事案であることが確認され、今後、それらについての先の裁定の不支給決定から支給決定への変更と所要の支払を要することが判明した。

すなわち、新規裁定請求の関連で支給決定を受けた者は約 20 万件に及びその中から「オールゼロ記録」ケースについて支給決定を受けた者を抽出し、その実数を把握することは困難であるが、いずれにしろ、「オールゼロ記録ケース」については、他の多くの者が時効特例給付の支給を受けていると思われるのに対し、上記 1030 件に係る者は不支給となっているという不公平が生じていると認められる(以下、本件業務の不統一の結果、そのような不公平が生じていることを、時に「業務の不統一・不公平」、あるいは単に「不統一・不公平」などという)。

・ なお、上記 1030 件の各年度毎の発生件数は以下のとおりである(以下の括弧内は当該年度の本件業務の総処理件数(千件未満切り捨て)と同業務の担当職員数及び一人当たり処理件数(前同)である)

19 年度：0 件(2 万 9000 件・19 名・2000 件)

20 年度：23 件(37 万 6000 件・29 名・1 万 3000 件)

21 年度：26 件(113 万 3000 件・46 名・2 万 5000 件)

22 年度：722 件(92 万 3000 件・103 名・9000 件)

23 年度：153 件(42 万 1000 件・108 名・4000 件)

24 年度(24 年 4 月～25 年 1 月)：106 件(48 万 9000 件・94 名・5000 件)

・ ちなみに、同 1030 件についての追加支給額(時効特例給付+遅延加算金)の確定は未了であるが、現在一応の計算を行なった参考数字を見ると

100 万円以下：790 件

100 万円超、500 万円未満：183 件

500 万円超、1000 万円未満：18 件

1000 万円超：13 件

(残り 26 件については、年金の全額支給停止中等により、追加支給額は 0 円となった)

であり、最低金額は 3915 円、最高金額は 3307 万 6388 円で、総合計額は 9 億 5012 万円余であり、1 件当たりの平均額は 92 万 2000 円余となっている。

(c) 処理基準等との関係

・ 「オールゼロ記録ケース」の処理については、時効特例室職員全員において共有する文書あるいは共有ファイル等で明示された統一的な基準等はなく、これまで事実上の処理方針によっていたものと認められる。

・ 上記処理の際の決裁手順・体制等の実態については、後記(2)中の当時の一般例のとおりである。(なお、以下の各ケースについても同様である)

(d) アンケート及びヒアリングの結果

「オールゼロ記録ケース」についてのアンケート及びヒアリングの結果によると、上記処理方針は時効特例室の各関係グループのグループ長あるいはリーダークラスの者には相応に浸透していたものと認められるが、現場の一般職員の(以下、「一般職員」という)の中には、「同ケースについては 2 次担当者から言われて法不該当にしていた」、「同ケースについては、時期は不明ながら、途中から支給を認めるようになった」などと述べ

る者、同方針自体を認識していないとする者などが少なくなかった。

(e) 「オールゼロ記録ケース」に係る本件業務の不統一・不公平の要因

・ 「オールゼロ記録ケース」について不支給が決定された案件数は 22 年度(同年 1 月には機構が発足)に急増している。

その理由の一つとしては、同年度に年金事務所等の地方組織から多くの人員を集めるなどし、本件業務の処理に投入した結果として、知識・経験が十分ではない者が多く同処理に当たったことが考えられる。

・ しかし、その後の各年度においても、経験年数が積み重ねられ、一人当たり処理件数も 22 年度に比して半減しているにもかかわらず、相当数の不支給決定案件が発生していることに照らすと、「オールゼロ記録ケース」についての業務処理の不統一の直接的な要因は、前記のとおり、処理方針が処理基準として明示されておらず、同方針の一般職員への周知が不十分であったこと、また、後記のとおり決裁手順・体制自体に欠ける点があったことにあるものと思料される。

b 再裁定において、記録訂正による時効特例給付の支給が認められる一方、従来の年金支給について過払が判明した場合の差引きに係る 3 ケース

(a) 各ケースの概要

ア ケースその 1

・ 通算老齢年金についての再裁定の結果、記録訂正による時効特例給付の支給分が認められる一方、従来の同年金の支給について過払分のあることが判明した場合、時効特例室にあっては、従来、同過払分を時効特例給付の支給分から差し引くこととしていた。

しかし、その場合、当該過払分の額が時効特例給付の支給分の額を上回り、差し引きの結果として、同給付についての支給額がゼロとなり、それに伴って遅延加算金も支給されないことになる場合が多く、受給者にとって酷とも言える結果となる嫌いがあり、年金事務所からもその点についての質問照会が寄せられていた。

・ そのため、時効特例室の言わば筆頭グループである第 1 グループの中心的な立場のチームリーダーにおいて、遅延加算法の施行と同時期の 22 年 4 月ころから、機構年金給付部の遅延加算金関連の担当者を通じて、上記処理方針を継続するか、それとも同処理方針を変更し、上記のとおり差し引きは行わずに時効特例給付及び遅延特別加算金の支給を決定することとするかについて、年金局の所管課である事業管理課に対し疑義照会を行っていたところ、23 年 10 月下旬に至って同課から同処理方針の変更が相当である旨の回答を得たことから、同年 11 月 1 日より、同処理方針を変更したとのことである。

・ なお、年金局は、上記回答の際、上記変更前に処理された案件への対応には何ら言及しておらず、機構側においても、同変更の後、現在まで、同変更前に処理された本ケースについての対応は行っていない。

イ ケースその2

先の新規裁定により通算老齢年金の受給権の発生が認められ、その後継続して年金を受給していた者について、同年金の再裁定を行なった結果、記録訂正により、上記発生に係る受給権が一旦失権し(以下、同失権前の年金のことを「前発年金」という)、その後再び同年金の受給権が発生(以下、同発生後の年金のことを「後発年金」という)していることが判明する場合があります。

その場合、前発年金と後発年金のそれぞれについて時効特例給付の支給分のあることが認められる一方、前発年金の受給権の失権から後発年金の受給権の発生までの間の年金支給が過払となることがあるが、時効特例室にあっては、従来、同過払分をまず前発年金の時効特例給付の支給分から差し引き、その結果がマイナスとなった場合には、同マイナス分を後発年金の時効特例給付の支給分から差し引くこととしていたとのことである。

- しかし、そのような差し引きについても、同差し引きにより、前発年金の支給額が減額になるとどまらず、ゼロになる場合が少なくないなど、「ケースその1」と同様に、受給権者にとって酷とも言える結果となる嫌いがあり、年金事務所からその点についての質問照会が寄せられていた。
- そのため、時効特例室の第1グループの前記チームリーダーにあっては、「ケースその2」についても、22年10月ころから、「ケースその1」についても同じく、上記処理方針を継続するか、それとも同処理方針を変更し、再裁定における同差し引きは後発年金のみを対象とし、前発年金からの差し引きは行わない決定をすることとするかについて、年金局事業管理課に対し疑義照会を行っていたところ、24年3月上旬ころに至って、同局から同処理方針の変更が相当である旨の回答を得たことから、24年3月19日より、同処理方針を変更したとのことである。
- なお、年金局は、上記回答の際にも、上記変更前に処理された案件への対応には何ら言及しておらず、機構側においても、同変更の後、現在まで、同変更前に処理された本ケースについての対応は行っていない。
- ちなみに、以下にあっては、「ケースその1」の場合を含め、関係処理方針の変更については、時に応じて、単に「変更」ということとする。

ウ ケースその3

厚生年金の通算老齢年金と同年金失権後に受給権が発生した老齢年金について再裁定した結果、記録訂正により、それぞれの年金について時効特例給付の支給分のあることが認められる一方、当該受給権に係る国民年金の通算老齢年金については過払分のあることが判明する場合があります。

その場合、時効特例室にあっては、同過払分を上記失権後に受給権が発生した老齢年金の時効特例給付の支給分のみから差し引くことを処理方針としているとのことである。

(b) 抽出・点検結果

ア 「ケースその1」と「ケースその2」について

「ケースその1」と「ケースその2」の二つのケース(以下、「本件各変更ケース」という)については、通算老齢年金に係る審査済み案件(80万7227件)の中から関係過払分の差し引きを行なっている案件を抽出した結果、「ケースその1」に該当する案件が269件あり、「ケースその2」に該当する案件が107件あることが確認されている。

については、現在、上記合計376件の再裁定の時期と関係各方針変更の時期との前後関係を点検し、かつ、同各案件についての過払分の差し引きが変更に係る処理方針のいずれによっているかなどを点検する作業を各継続中であるところ、未だ最終結果は出ていないのであるが、現時点までの点検結果は以下のとおりである。

(ア) 「ケースその1」について

- 「ケースその1」については、同ケース該当の上記269件について上記点検を継続中であるが、現在までに得られている一応の数字を見ると、同269件のうち処理方針の変更前に再裁定が行われているものが247件で、そのうち192件(約78%)については、現に変更前の処理方針に従って再裁定が行われているものと認められ、今後、それらについての差し引きを変更後の処理と同様とするべく先の裁定を変更し、それに伴って時効特例給付及び遅延加算金の追加支給が必要となるものと思われる。
- そのほか、上記点検により同処理方針の変更後に再裁定が行われたと認められた22件のうち10件(約45%)については、当該変更にもかかわらず、変更前の処理方針に従って再裁定されていることが確認されたことから、今後、それらについても、上記同様に裁定を変更し、所要の追加支給をすることが必要となるものと思われる。
- 以上のとおりに変更前後の各裁定を変更した場合の追加支給分の再計算も未了であるが、現在一応の計算を行なった142件(変更前の要再裁定見込みの192件と同後の同10件の合計202件の約70%)について見ると、未だ参考数字ながら、最低金額は299円、最高金額は261万9665円で、合計額は4473万円余であり、1件当たりの平均額は31万5000円余となっている。

(イ) 「ケースその2」について

- 「ケースその2」については、同ケース該当の上記107件について上記点検を継続中であるが、現在までに得られている一応の数字を見ると、同107件うち処理方針の変更前に再裁定が行われているものが84件で、そのうち59件(約70%)については、現に変更前の処理方針に従って再裁定が行われているものと認められ、今後、それらについての差し引きを変更後の処理と同様とするべく先の裁定を変更し、それに伴って時効特例給付及び遅延加算金の追加支給が必要となるものと思

われる。

- ・ そのほか、上記点検により同処理方針の変更後に再裁定が行われたと認められた 23 件のうち 13 件(約 57%)については、当該変更にもかかわらず、変更前の処理方針に従って再裁定されていることが確認されたことから、今後、それらについても、上記同様に裁定を変更し、所要の追加支給をすることが必要となるものと思われる。
- ・ 以上のとおりに変更前後の各裁定を変更した場合の追加支給分の再計算も未了であるが、現在一応の計算を行なった 31 件(変更前の要再裁定見込みの 59 件と同後の同 13 件の合計 72 件の約 43%)について見ると、未だ参考数字ながら、最低金額は 755 円、最高金額は 118 万 3793 円で、合計額は 1059 万円余であり、1 件当たりの平均額は 34 万 1000 円余となっている。

イ 「ケースその 3」について

- ・ 「ケースその 3」に係る案件についても、前同様に通算老齢年金に係る審査済み案件の中から関係過払分の差し引きを行なっている案件を抽出した結果、該当する案件が 44 件あり、これを点検した結果、そのうち 7 件(約 16%)については、当該過払分を失権前の通算老齢年金からも差し引くなど、時効特例室としての上記処理方針とは異なる差し引きを行なっていることが確認されている。
したがって、この場合も、今後、それらの案件についての差し引きを時効特例室の処理方針と同様にするべく先の裁定を変更し、それに伴って時効特例給付及び遅延加算金の追加支給が必要となるものと思われる。
- ・ 上記のとおり裁定を変更した場合の追加支給分の再計算も未了であるが、現在一応の計算を行なった結果について見ると、未だ参考数字ながら、最低金額は 58 円、最高金額は 43 万 7726 円で、合計額は 117 万 4000 円余であり、1 件当たりの平均額は 16 万 7000 円余となっている。

(c) 処理基準等との関係

ア 本件各変更ケースについて

- ・ 本件各変更ケースの各処理方針変更の前後について見ると、各変更前には当時の各処理方針について、時効特例室職員全員において共有する文書あるいは共有ファイル等で明示された統一的な基準等はなく、それまで事実上の処理方針によっていたものと認められる。
- ・ 各変更後については、各変更の際し、時効特例室の全員に対し、メールにより当該変更を知らせる方法が取られている。

イ 「ケースその 3」について

本ケースの処理については、時効特例室職員全員において共有する文書あるいは共有ファイル等で明示された統一的な基準等はなく、これまで事実上の処理方針によっていたものと認められる。

(d) アンケート及びヒアリングの結果

ア 本件各変更ケースについて

本件各変更ケースについては、当該各変更の結果として、同各変更の前後の関係において業務の不統一が生じ、その結果として同前後の年金受給者の間に不公平が生じたほか、各変更後においても、当該時効特例給付の処理に統一性が欠けていたことにより、年金受給者の間に不公平が生じているケースであるので、それらについて分説すると、以下のとおりである。

(ア) 各変更の前後における業務について

- ・ アンケート結果等によると、本件各ケースを担当していた各グループのグループ長は、当然のことながら、同不統一と不公平の発生を認識していたものと認められる。
また、同各グループの各リーダー及び一部一般職員においても同様と認められる。

しかし、それらの者の問題意識の如何について見ると、一部の者はアンケートへの回答あるいはヒアリングの際の関係質問に対する応答として、「年金局から回答を得た上での変更であり、不公平はやむを得ない」旨述べているが、多くは、「各変更前の案件についての処理を是正し、不公平を正す必要を感じながら、日々多数の案件の処理に追われる中で過去にさかのぼって各変更前の案件を抽出し、所要の是正を行うことは事実上極めて困難であると考えていた」旨述べている。

- ・ また、一般職員の複数の者が、リーダーに対し、不公平の是正の必要性の如何を尋ねた際のこととして、「既に処理済みの案件を振り返ることはない」、「前のことは言わなくていい」などと言われた旨を述べており、また、本件各変更ケースに限らないこととして、「時効特例室では、過去の案件については掘り起こさないのが暗黙のルールであった」、「過去処理案件は見直しをしないのが方針であった」などと述べている。
- ・ 一方、本件各変更ケースについて、疑義照会に対し各変更が相当である旨の回答に関与したものと認められる局・事業管理課の各関係者においては、いずれもが、当該疑義照会およびそれに対する回答については記憶・認識がない旨を述べている。

また、その理由として推測される事情については、同疑義照会が文書によって行われていないこと、疑義照会があったという 22 年当時は機構が発足して間もなくであり、かつ、それに対応して同課も新設されたばかりで双方の関係が未だスムーズではなかったこと、折から「第 3 号被保険者記録不整合問題」などが発生し、極めて多忙であったことなどを挙げている。

その一方、同各関係者は、現時点において、改めて本件各変更について見た場合の認識としては、その内容が変更前の処理との間に不公平が生じる点において、看過し得ないものがあることを認め、一部関係者には、「そのことはレベルの高い問題であるから、課長の意見を確認するにとどまらず、年金記録問題についての関係委員会等の

懸案事項としてもらうのがよい問題]などと述べている。

(4) 各変更後における業務について

- ・ 上記のとおり、各変更については、時効特例室の全員に対するメールによって周知した筈のところ、一部の一般職員の中にアンケートに対し、本件各変更ケースについて、「各変更の時期及び同変更自体の認識が曖昧である」旨を回答し、あるいは「ケースその2」について、「同ケースについての処理方針の変更を知らない」旨を回答した者もいた。
- ・ ついては、それら一般職員のヒアリングを行い、上記各回答について確認したところ、同職員らは、同ヒアリングにおいても、同各回答と同趣旨のことを述べた。
また、各変更を認識した者についても、周知のためのメールについては認識がなく、「人づてに聞いた」と述べるなどした。

イ 「ケースその3」について

- ・ 「ケースその3」については、1名の一般職員において、アンケートに対し、時効特例室の上記処理方針とは異なって、「当該過払分を失権後に受給権が発生した老齢年金の時効特例給付の支給分のみから差し引くのではなく、同差し引きの結果がマイナスになった場合には、同マイナス分を失権前の厚生年金の通算老齢年金の時効特例給付の支給分から差し引いている」旨を回答した。
- ・ ついては、同一一般職員のヒアリングを行ない、上記回答について確認したところ、同職員は、同ヒアリングにおいても、同回答と同様に述べ、かつ、「皆、同じようにしていると思う。そのような処理について、今まで何か指摘を受けたことはない」旨述べた。

(e) 各ケースに係る業務の不統一・不公平の要因

ア 本件各変更ケースについて

本件各変更ケースは、前記のとおり、当該各変更の結果として、同各変更の前後の関係において業務の不統一・不公平が生じたほか、各変更後においても、業務の不統一により、不公平が生じているケースであるところ、それらについて分説すると、以下のとおりである。

(7) 各変更の前後における業務の不統一・不公平について

- ・ 端的に言えば、本件各変更ケースにおける各変更前後の業務の不統一・不公平について、本調査の目的との関連で問題とすべきは、同各変更並びにそれに伴う前後の不統一自体よりも、当該不統一への対応にあると史料される。

すなわち、当該変更の前後で既述のとおり不公平が生じることは容易に認識し得ることであり、そうである以上は、各変更後速やかに、各変更前の再裁定を変更するなどして、不公平の解消を図るべく対応してしかるべきであろう。

しかるに、本件各変更ケースについては、各変更後、本調査に至るまで、そのような対応は取られておらず、不公平がいわば放置されたままとなっている。

- ・ その要因を時効特例室の関係者に求めるとすれば、アンケート結果等によって認められるとおり、同室においては、極めて多くの案件処理に追われていることを背景として、一般的に「目の前にある案件に注力し、その反面として過去処理案件には触らない」との事実上のルールのようなものが存在し、その結果として、本件各変更ケースについても、グループ長以下、一部一般職員に至るまで、各変更前後において不公平が生じていることは認識しながら、自ら各変更前の案件についての見直し、審査の修正等に動くことは敢えて回避したことにあると言えよう。

しかして、時効特例室のグループ長以下のそのような姿勢には確かに是認し得るものではないが、それはそれとして、問題であるのは当時の局・事業管理課の対応であろう。

すなわち、同課にあっても、各関係疑義照会に対する回答の際に、各変更の前後の受給権者の間に不公平が生じることは当然認識し得たはずであり、については、所管課として、上記回答と同時に、機構側に対して、不公平を放置することなく、その是正のために相応の措置をとるよう注意を促すなどの対応を行うべきであったところ、そのような対応は行われた形跡は認められない。

- ・ また、それ以前の問題として、同課として、遅延加算法が22年4月から施行された以上、本件各変更を是認するのであれば、できるだけ速やかにその旨を回答するのだけでなく、同回答による変更の前に従来の方針に従って処理される件数が増えることになりかねず、その意味で各変更前後における不公平がより大きくなることは明らかだったはずである。

しかるに、「ケースその1」についての同課の回答が発出されたのは、遅延加算法が施行されるのと同時期の22年4月ごろに行われた疑義照会から1年半程も経過した23年10月であり、「ケースその2」についての回答が発出されたのも、疑義照会が行われた22年10月ごろから1年半程も経過した24年3月であったと認められる。

しかも、関係ヒアリングの結果によると、機構側関係者にあつては、各疑義照会の後、回答の発出が遅延していることから、複数回にわたって早期の回答を求め、いわばようやくにして、上記各時期に回答を得られたとの経緯が認められる。

後記のとおり、同課にとって、本件業務についての疑義照会に対する回答は容易ではなかったことは理解し得るところであり、また、同課の各関係者において述べている各疑義照会回答当時の同課の繁忙についても事実そのとおりであったものと思われるが、それにしても、現時点においては、同関係者も認めるごとく、同各回答の及ぼす影響は軽視されていないはずのものであることに照らすと、

上記各回答がなされるまでの経緯には少なからず問題があると言わざるを得ない。

- しかし、点検の結果によると、現に、「ケースその1」については、上記1年半程の間に同ケースに係る案件165件が変更前の処理基準によって処理され、「ケースその2」についても、同様の間に同ケースに係る案件51件が変更前の処理基準によって処理され、それぞれ当該各変更後の処理との間に不公平が生じていると認められるのであるが、このような結果は、局・事業管理課の各回答が上記のとおり遅延したことによるものと言えよう。
- 以上のとおりであるから、本件各変更ケースに係る不公平の要因として、局・事業管理課の関係対応のあり方は軽視し得ないものと思料する。

(イ) 各変更後における業務の不統一・不公平について

前記のとおり、各変更については、時効特例室の全員に対するメールによって周知した筈のところ、アンケートの関係回答及びヒアリングの結果は前記のとおりであり、また、本件各変更ケースについては、現に同各変更後に業務の不統一・不公平が生じている。

については、それらに照らすと、時効特例給付の業務を統一するべく、関係処理基準が変更となった場合に関係者全員にその旨をメールすれば足りるとしたこと自体に問題があったものと見ざるを得ない。

すなわち、いずれの業種・業務においても関係者間の連絡等にメールが頻繁に利用される現状にあって、業務の統一を図る上で重要な処理基準の変更等を周知させるにつき、メールによること自体が疑問であろう。

また、仮にそのような手段によって同周知を図るのであれば、従前からそのために相応の手順・体制が工夫されている必要があると思われるところ、時効特例室にあっては、現にそのような手順・工夫が欠けていたことは結果に照らしても明らかと思われる。

イ 「ケースその3」について

「ケースその3」についても、業務の処理に統一性が欠けていた結果、年金受給者の間に不公平が生じている。

しかし、前記のとおり、問題が認められるのは同ケース44件中の7件にとどまるのが事実であるとして、それらがいわゆる機構で言う「事務処理誤り」すなわち処理上のミスに類し過ぎないのであれば、本件業務の全般的な統一性の如何とはいささか次元が異なる問題と言えよう。

しかしながら、前記のとおり、関係ヒアリングの結果に照らすと、同7件は、単なるミスの類ではなく、時効特例室としての関係処理方針が周知されていなかった結果と考えられ、上記統一性の如何の問題の延長上にあるものと思料される。

ii 本件10ケースのうち上記iに係る4ケース以外の6ケースについて

本件10ケースのうち上記iに係る4ケース以外の6ケースについては、現状、業務の不統一が客観的には明らかになっていないものであるところ、現時点における各調査結果は以下のとおり。

a いわゆる「請求遅れ」のケース

(a) ケースの概容及び抽出・点検の現状

(ケースの概容)

年金記録の訂正があった場合、同訂正は申立てによって行うものであり、受給権者本人も認識し得ることから、これまで、同記録訂正から裁定の請求までの期間(以下、「本ケース関係期間」という)が長期にわたる場合には、「請求遅れ」として、時効特例法不該当とし、時効特例給付の支給は行わないことを処理方針としていたとのことである。

(抽出・点検の現状)

については、これまでの時効特例給付の裁定の請求に対し時効特例法不該当により不支給と決定している案件7100件を抽出し、さらにその中から「請求遅れ」を理由とするものを抽出した結果、そのような案件が234件あることが確認され、それら案件について、各本ケース関係期間の年数別を点検したところ、同年数は、2年未満(1年超)の期間から15年未満(14年超)までの各期間に広く分布しており、かつ、3年未満(2年超)から11年未満(10年超)までの各年数については、該当案件数がいずれも10件以上(最多は4年未満(3年超)の39件)あることが確認された。

(b) 処理基準等との関係

「請求遅れ」に関する本ケース関係期間については、時効特例室職員全員において共有する文書あるいは共有ファイル等で明示された統一的な基準は存在しない。

(c) アンケート及びヒアリングの結果

グループ長クラスの者のヒアリングの際の説明によると、「請求遅れ」の判断については、「本ケース関係期間が1年未満である場合には、『請求遅れ』とはせずに時効特例給付の支給を認めることを方針としていたが、1年を超える場合には、当該受給権者からの『請求遅れ』についての申立の内容を勘案し、請求が遅れてもやむを得ないと認められる相応の理由の有無によって、『請求遅れ』とするかどうかを最終的に決めていた」とのことであり、その意味で「請求遅れ」か否かの判断については、時効特例室として、原則として1年を境目とすることを処理方針としていたものと認められる。

それに対し、本ケース関係期間についての点検結果に照らすと、実情としては、上記方針にもかかわらず、上記のとおり本ケース関係期間の年数が一定しておらず、各年数にわたって広く分布しており、1年が境目となっていたとは認められないのであるが、現状、時効特例室としては、それは各案件の個別事情を勘案した結果であって、必ずしも業務の不統一とい

うことでないと認識しているかのようである。

以上に対し、一般職員のアンケート並びにヒアリングの各結果によると、多くの者が、そもそも「1年を境目とする」との方針自体を認識していないのであるが、その一方、「請求遅れ」とする可否かを個別事情のみによって判断していた訳ではなく、「請求遅れ」と認める上で一応の原則というべき期間的な基準を設けており、当該基準に係る期間より遅れて裁定の請求があった場合には、同遅れの理由・事情についての説明文書の提出を求めるなどし、それによっても特段の事情が認められなかった案件については、「請求遅れ」として、時効特例法不該当とし、不支給の決定をしていたのが実情と認められる。

しかして、同基準については、先輩の指導などを根拠として、境目を2年とする者、3年とする者、あるいは5年とする者など、様々であり、時効特例室としての統一性に欠けていたことは明らかと言わざるを得ない。

(d) 本ケースについての当委員会の認識等

本ケースについては、グループ長クラスの上記の説明どおりの処理が行われていたとするならば、各関係案件それぞれの「請求遅れ」の理由の妥当性の如何に係る問題ということになり、業務の不統一性の如何とは直接には繋がらないことになる。

しかし、上記のとおり的一般職員のアンケート並びにヒアリングの各結果に照らすと、本ケース関係期間について1年を境目とする旨の時効特例室の処理方針の一般職員への周知は極めて不十分であり、その結果、同期間に係る原則的な判断基準が一般職員の間で極めて不統一であったこと自体は明らかであり、そのことは本件業務の統一性を図る上でのあり方として、大いに問題があると言わざるを得ない。

さらに言えば、本ケース該当案件については、むしろ、担当した一般職員が本件ケース関係期間をどのように認識していたかによって処理が異なるという業務の不統一が生じているはずと見るのが自然であり、その結果、案件毎の不公平が生じているとの可能性も相当程度認められると言えよう。

b いわゆる「手番統合」関連ケース

(a) ケースの概要及び抽出・点検の現状

(ケースの概要)

本ケースは、基礎年金番号と年金手帳記号番号の統合(実務上、「手番統合」と略称されている)と記録訂正による時効特例給付の可否判断との関係に係るケースであり、これまで同ケースについては、受給権者において、同統合の前に受給権を確認できていた場合には時効特例給付の対象としないことを処理方針としてきたとのことである。

(抽出・点検の現状)

本ケースのパターンに類する案件の件数は、コンピューター上の記録に照らすと、これまで時効特例給付についての処理を行なった約310万件のうちの約4万5000件に上ると推計される。

については、本調査終了までに、それら全件について各案件毎に業務の統一性を点検することは困難であることから、19年度から24年度までの各年度の11月分のみについて本ケース該当案件を抽出し、その結果である合計269件について点検したところでは、上記処理方針と異なる処理を行なっている案件は認められていない模様である。

(b) 処理基準等との関係

本ケースの処理については、時効特例室職員全員において共有する文書あるいは共有ファイル等で明示された統一的な基準等はなく、これまで事実上の処理方針によっていたものと認められる。

(c) アンケート及びヒアリングの結果

アンケート及びヒアリングの結果に照らすと、機構発足(22年1月)後にあっては、本ケースについて、上記処理方針に反する案件処理が行われたことはなかった模様である。

ただし、社保庁当時のことを知るグループ長あるいは一部の一般職員は、「社保庁当時は、同統合の前に受給権を確認できていたか否かにかかわらず、時効特例給付の対象としていた時期もあった」あるいは「同当時は同給付の対象としたり、しなかったりと変遷していた」などと述べている。

(d) 本ケースについての当委員会の認識等

以上の各調査の結果に照らすと、本ケースについて、これまでに、業務の不統一があったとまでは断定し難いが、社保庁当時について言えば、同不統一の可能性は否定し得ないように思われる。

c いわゆる「手番の重複取消」関連ケース

(a) ケースの概要及び抽出・点検の現状

(ケースの概要)

本ケースは、複数の年金手帳記号番号の重複取消(実務上、「手番の重複取消」と略称されている)と記録訂正による時効特例給付の可否判断に関するケースであり、これまで同ケースについては、同重複取消により初めて受給権発生条件を満たす場合には当該重複取消をもって記録訂正と認め、時効特例給付の支給を決定することを処理方針としてきたとのことである。

(抽出・点検の現状)

本ケースの場合も、コンピューター上の記録のパターンは上記の「手番統合」のケースのパターンと等しいことから、本ケースのパターンに類する案件の件数は、「手番統合」のケースと合わせ、これまで時効特例給付についての処理を行なった約310万件のうちの約4万5000件に上ると推計される。

については、本調査終了までに、それら全件について各案件毎に業務の統一性を点検することは困難であることから、19年度から24年度までの各

年度の11月分のみについて本ケース該当案件を抽出し、その結果である合計3793件について点検したところでは、上記処理方針と異なる処理を行なっている案件は認められていない模様である。

(b) 処理基準等との関係

- ・ 本ケースの処理については、時効特例法が施行された19年7月に本件業務関係者に配布されて以来、現在に至るまで、同関係者の間において、同業務処理の際の判断基準のための共通資料とされている「厚生年金保険の保険給付及び国民年金の給付に係る時効の特例等に関する法律・Q&A・〈1訂〉」(以下、「時効特例Q&A」という)の関係部分の記述より考えれば、上記処理方針の前提となる考え方を理解することができないものではない。しかし、同処理方針自体を処理基準として具体的・明示的に示した時効特例室職員全員において共有する文書あるいは共有ファイル等はない。
- ・ したがって、本ケースについても、事実上の処理方針によっていたものと認められる。

(c) アンケート及びヒアリングの結果等

- ・ アンケート及びヒアリングの結果に照らすと、現状にあつては、上記処理方針に反する処理は行われていない模様であるが、一部の一般職員は、アンケート及びヒアリングにおいて、「22年の途中ころまでは、手番の重複取消については記録訂正とは認めず、時効特例給付を認めなかったところ、その後、記録訂正と認められることとなった」などと述べて、処理の時期による不統一のあったことを認めている。
- ・ なお、ある職員は、上記の処理方針の変更との関連で、「そのように変更になった時に同変更の前の処理をそのままにしておくことを疑問に思ったが、洗い出しが可能かが問題であったのと業務多忙により、結局はそれどころではなくなった」旨述べている。

(d) 本ケースについての当委員会の認識等

以上の各調査の結果に照らすと、本ケースについて、これまでに、現に業務の不統一があったとまでは断定し得ないものの、その可能性があることは否定できないものと思われる。

d いわゆる「601号」用紙関連ケース

(a) ケースの概容及び抽出・点検の現状

(ケースの概容)

時効特例法の施行日である19年7月6日付の年金局長の社保庁に対する通知により、同法施行前に、年金についての裁定(裁定の訂正を含む)が行われ、時効消滅分があった者について時効特例給付を決定する場合には、手続上、受給者の記載による「時効特例給付支払手続用紙(様式601号)」(以下、同用紙のことを実務上の略称に従って「601号」という)の提出を要するものとされており、したがって、同用紙の提出がない案件につ

いては、当該裁定の請求者の側に当該案件を返戻することになるはずである。

しかし、これまで、同提出がなくとも、他の提出書類によって、所要事項の確認ができることから、601号の提出がない場合にも当該案件を返戻することなく、時効特例給付を決定することが処理方針となっているとのことである。

(抽出・点検の現状)

- ・ 上記処理方針に係る業務の統一性の如何については、上記方針と異なつて、601号の提出がないことにより、当該案件が関係年金事務所を通じて当該裁定の請求者の側に取返されて、その結果として、同案件については時効特例給付の支給の決定がなされないままとなっているケースの有無が問題となろう。
- ・ しかして、現状、そのようなケースの有無を確認するべく、抽出・点検をすることは、極めて困難とされている。

(b) 処理基準等との関係

本件ケースについては、年金局長による上記通知に照らせば当然のことながら、601号に関する上記処理方針につき、時効特例室職員全員において共有する文書あるいは共有ファイル等で明示された統一基準等はなく、これまで事実上の処理方針によっていたものと認められる。

(c) アンケート及びヒアリングの結果

- ・ アンケート及びヒアリングの結果に照らすと、時効特例法の施行と同時に年金局長による上記通知が発出されたところ、その後間もなくの時期においては、601号の提出がないケースについては、時効特例給付につき支給の決定が留保となり、そのような留保案件が多く滞留した結果として、同提出がなくとも、支給を決定するのが事実上の処理方針になっていった経過が認められる。
- ・ しかして、アンケート及びヒアリングの結果を総合すると、そのような経過の途中において、601号の不提出により、当該案件を返戻したケースがなかったとは断定できないのであるが、一方、同不提出のケースについては留保案件として滞留はしたものの、結局は上記方針により、支給が決定された可能性も認められ、そのいずれであるかは、現状、判断しがたいものである。

(d) 本ケースについての当委員会の認識等

本ケースについての当委員会の事実判断のあり様は上記のとおりであるところ、いずれにしろ、年金局長の通知との関連で、本件業務の処理上の難点が生じていたのであれば、それにより関連案件が留保案件として滞留したのはやむを得ないと思われる。

しかし、業務の統一性一般の観点からすると、そのような場合は、同業務の現場である時効特例室等から当該通知の変更を求めた上で同変更に応

じた処理方針を処理基準とし、それによって案件の処理を進めるべきであって、当該通知はそのままの状態、同通知とは異なる内容が言わばなし崩しに事実上の処理方針となっていたというのは大いに問題であろう。

e. 年金未納期間関連ケース

(a) ケースの概要及び抽出・点検の現状

(ケースの概要)

本ケースは、厚生年金と国民年金の各新規裁定の前後関係と記録訂正(年金未納期間削除によるもの)による時効特例給付の可否判断に係るケースであり、これまで同ケースについては、同前後関係の如何にかかわらず、記録訂正がある場合には時効特例給付の支給を決定することを処理方針としていたとのことである。

(抽出・点検の現状)

本ケースのパターンに類する案件の件数は、後記 f のケースと合わせ、これまで時効特例給付についての処理を行なった約 310 万件のうちの 0.1%未満の約 1600 件程度と推計されるところ、本ケースについては、時効特例給付の支給分の計算が相当に複雑であるなどにより、本調査終了までに、それら全件について各案件毎に業務の統一性を点検することは困難であることから、19 年度から 24 年度までの各年度の 11 月分のみについて本ケース該当案件を抽出し、その結果である合計 35 件について点検したところでは、上記処理方針と異なる処理を行なっている案件は認められていない模様である。

(b) 処理基準等との関係

本ケースの処理については、時効特例室職員全員において共有する文書あるいは共有ファイル等で明示された統一的な基準等はなく、これまで事実上の処理方針によっていたものと認められる。

(c) アンケート及びヒアリングの結果

アンケート及びヒアリングの結果によると、複数の一般職員において、アンケートに対し、時効特例室の上記処理方針とは異なって、「本件ケースは記録訂正には当たらず、『事務処理誤り』すなわち、行政側の手落ちがあり、言わば行政遂行上の信義則としての時効特例給付を支払う場合に当たるとして処理していた」旨を回答した。

また、本件業務を開始したときに庁・年金保険課において、Q&Aの作成に関与し、同開始後に同業務についての疑義照会回答を担当していた者においても、上記同様に回答した。

しかして、「事務処理誤り」については、上記のとおり支払いが認められることになっているが、その場合は、時効特例給付とは異なって遅延加算金は支給されないこととなっている。

したがって、上記回答に照らすと、他の同種案件と同様に上記方針のとおり処理されていれば時効特例給付と遅延加算金の各支給が得られ

た筈の受給者が、「事務処理誤り」として処理されたことにより、遅延加算金は支給されないこととなったとの不公平が生じていることになる。

については、上記一般職員ら及び上記の庁・年金保険課職員のヒアリングを行い、上記各回答について確認したところ、同職員らは、同ヒアリングにおいても、同回答と同様のことを述べた。

(d) 本ケースについての当委員会の認識等

以上のとおりであるから、本件ケースについては、該当案件の全部についての抽出・点検が困難であり、案件を特定することができないのであるが、一部に業務の不統一による不公平が生じている可能性は少なくないものと思料する。

f. 時効特例計算期間関連ケース

(a) ケースの概要及び抽出・点検の現状

(ケースの概要)

本ケースは、厚生年金と国民年金の各年金の期間重複が判明したことによる記録訂正に伴って時効特例給付の支給分から差し引くことになる過払分と時効特例計算期間との関係に係るケースであり、これまで同ケースについては、同過払分の全額ではなく、支給分の時効特例計算期間に当たる同過払分のみを差し引くことを処理方針としてきたとのことである。

(抽出・点検の現状)

本ケースの場合も、コンピューター上の記録のパターンは上記の年金未納期間関連ケースのパターンと等しいことから、本件ケースに類する案件の件数は、同パターンとのケースと合わせ、これまで時効特例給付についての処理を行なった約 310 万件のうちの 0.1%未満の約 1600 件程度と推計されるところ、本ケースについても、時効特例給付の支給分の計算が相当に複雑であるなどにより、本調査終了までに、それら全件について各案件毎に業務の統一性を点検することは困難であることから、19 年度から 24 年度までの各年度の 11 月分のみについて本ケース該当案件を抽出し、その結果である合計 100 件について点検したところでは、上記処理方針と異なる処理を行なっている案件は認められていない模様である。

(b) 処理基準等との関係

本ケースの処理については、24 年 4 月に本件業務の研修用に作られた「時効特例資料(実務編)」で上記方針に沿った記載がなされている。

しかし、その前については、時効特例室職員全員において共有する文書あるいは共有ファイル等で明示された統一的な基準等はなく、事実上の処理方針によっていたものと認められる。

(c) アンケート及びヒアリングの結果

アンケート及びヒアリングの結果に照らすと、現状にあっては、上記処

理方針に反する処理は行われていない模様である。

ただし、社保庁当時を知るチームリーダーあるいは一部の一般職員においては、「社保庁当時と思われる時期に上記過払分の全額を差し引いていたこともある」旨を述べている。

(d) 本ケースについての当委員会の認識等

以上の各調査の結果に照らすと、本ケースについて、これまでに、業務の不統一があったとまでは断定し難いが、社保庁当時について言えば、同不統一の可能性は否定し得ないものと思われる。

iii 本件 10 ケースについての調査結果等の総括

a 調査結果について

以上、本件 10 ケースについての調査結果を総括すると、うち 4 ケース(前記 i・a の「オールゼロ記録ケース」並びに同 b の「ケースその 1」、「ケースその 2」、「ケースその 3」)については、現に、業務の不統一が認められ、受給者間に現に不公平が生じており、1 ケース(前記 ii・a の「請求遅れ」のケース)についても、同じく業務の不統一・不公平が生じている可能性が相当程度認められる。

また、残り 5 ケースについても、時期、程度の差はあれ、不統一・不公平が生じている可能性が認められる。

しかし、本件 10 ケース合計の案件数(抽出・点検の際の母数)は推計で 8 万 7500 件、これまでに処理された合計約 310 万件の 2.82%であり、現に業務の不統一・不公平が認められるなどの上記 5 ケースのみで見た場合は、推計で約 8000 件、上記約 310 万件の 0.25%、そのうち現時点において既に時効特例給付及び遅延加算金の支給額の補正が必要と認められているのは約 1300 件で同約 310 万件の 0.04%である。

金額の点から見ると、現に業務の不統一・不公平が認められる 4 ケースについて、追加支給を要すると推定される額は合計約 10 億円で、これまでの時効特例給付及び遅延加算金の支給総額約 1 兆 8500 億円の 0.05%と見込まれている。

なお、本件 10 ケースについての調査結果を総合すると、本委員会として、具体的に類型等を特定することはできないが、時効特例給付についての他の特殊ケースについても同様の問題のある可能性もないとは言えないように思われる。

b 業務の不統一・不公平の要因等について

本調査の結果として、業務の不統一・不公平あるいはその可能性が認められることの要因ないしは背景事情としては

- * 時効特例法の法律構成等
- * 処理基準等
- * 案件決裁のあり方
- * 過去処理案件の扱い

- * 社保庁・年金保険課及び局・事業管理課の指導監督ないしは対応等と各関連する諸点を指摘し得る
- しかし、その詳細は後記のとおりである。

(2) 本件における業務不統一・不公平発生の要因・背景

i 時効特例法の法律構成等

時効特例法の法律構成等が本件業務についての既述のとおり不統一・不公平に繋がった面があることは、以下のとおりである。

a 時効特例法の法律構成

時効特例法は、要するに、会計法により、年金受給権は、発生から 5 年間の時効期間を経過すると時効完成によって消滅するとされているところ、時効特例法の施行日までに発生した同受給権が時効完成した場合にも同法の定める要件に該当するものについては当該年金を支給すること、すなわち、本報告書で言う時効特例給付の支給をすることを定めたものである。

しかし、同法が定めている同要件は、既述のとおり、要旨(以下の『』は、条文通り)「年金に関する原簿に『記録した事項の訂正がなされた上で』当該受給権に係る裁定・再裁定『が行われた場合』」というものであり、すなわち同要件は「記録訂正」と「その上での受給権に係る裁定・再裁定」の二つであるところ、同各要件は、実務的な見地からすると、必ずしも一義的とは言い難く、むしろ解釈の余地が大きいため、時にそれら要件の該当性判断が容易ではないことは、本件 10 ケースについての既述のとおり調査結果のとおりである。

すなわち、前記(1)の i で言えば a の「オールゼロ記録ケース」、同 ii で言えば a の「請求遅れ」に係るケース、b の「手番統合」に係るケース、c の「手番の重複取消」に係るケース、e の「年金未納期間削除」に係るケース、f の「時効特例計算期間」に係るケースの本件 10 ケース中の 6 ケースは、いずれも、「記録訂正」あるいは「記録訂正が行われた上での裁定・再裁定」と認められるか否かの解釈の如何によって、業務の不統一の可能性が生じたものと言える。

また、「記録訂正」の解釈について付言すると、既述のとおり、「記録訂正」については、「事務処理誤り」と重なり合うところがあり、その解釈の実際上の区別は必ずしも容易ではないとの問題が存することも、厚労省大臣官房年金管理審議官に係る関係通知の内容あるいは時効援用 Q & A 等においてその差異の解説・説明に相当の配慮がなされていることから見て取れるところであり、現に上記 i・a と同 ii の e・f は、その問題と関連するものである。

ちなみに、本件 10 ケースは、既述のとおり、A 氏の問題提起に係る事項・事案のうち業務の統一にかかわると認められたものを取り上げたものである。

しかし、A 氏は、既述のとおり、24 年 11 月 7 日付でその問題提起に係る事項・事案についての文書を総務省年金業務監視委員会委員長宛に送付し、その後、本年 1 月 16 日に当委員会が設置されるに至るなどしているところ、このような経緯により、機構に対する指導・監督に当たっている局・事業管理

課においても、上記当時から、A氏の問題提起に係る事項・事案について検討を行なって来たものと思われるが、同事項・事案に係る同課の見解が機構に示されたのは、本調査が開始されてからも約2か月を経た本年3月14日である。

すなわち、同課の見解を示すまでにそれだけの期間を要するについては、種々の事情があろうが、それにしても、それほど期間が経過しているという事実もまた、時効特例法の定めている時効特例給付の支給の要件の解釈が容易ではないことを示していると言えよう。

以上、要するに、当委員会としては、国会において成立した時効特例法自体の当否を論ずる意図はなく、また、そのような立場にもないのであるが、時効特例法が定めている時効特例給付の支給の各要件の解釈については、上記のとおりの問題が現に存することは指摘せざるを得ない。

b 時効特例法の法律構成と同法の施行日との関係

時効特例法については、時効特例給付の支給の要件の解釈につき、上記のとおりの問題が存していたことからすると、同法の施行に際しては、本件業務を実施するための体制整備あるいは同業務を実施するに当たっての判断基準の整備等のために相応の準備期間が必要と考えられるのであるが、同法は、その附則第一条により、19年6月30日に成立して間もなくの同年7月6日に公布・施行されている。

すなわち、同法の国会への提出から公布・施行までの過程は

19年5月29日 法案が衆議院に提出される。

5月30日 衆議院厚生労働委員会で可決される。

6月1日 衆議院本会議で可決される。

6月28日 参議院厚生労働委員会で可決される。

6月30日 参議院本会議で可決され、成立。

7月6日 公布・施行。

というものであり、また、同法の法案の作成自体が極めて短時日の間に行われたものであることなどから、同法の立法過程については、それらのゆえの特質が見られるとされている(吉田尚弘(衆議院法制局第2部第1課)「厚生年金保険の保険給付及び国民年金の給付に係る時効の特例等に関する法律」ジュリスト1341号(2007.9.15)94頁)。

このようなことから、同法成立前の段階においては、社保庁あるいは年金局において同法の成立・施行に相応に備えるなどのことはしていなかった模様である。

その結果、既述のとおり、同法施行後の所管官庁である社保庁にあっては、本件業務について特段の組織体制を編成するいとまもなく、急速、業務センターの業務部各課の一部職員に相応の事前研修等もないうまま同業務を行なわせることとなったものである。

本件業務に当たっての基準等については、19年7月ないし同年8月の間に本件業務について時効特例Q&Aの初版と改訂版が各作成・配布されているが、これも急遽の作成であったことから、後記のとおり、同Q&Aは相当

に簡略な内容であり、時効特例給付の支給の各要件の解釈を定めるに足るものではなかったと言える。

ちなみに、21年4月24日成立の遅延加算金法について見ると、施行日は成立の1年後の22年4月30日であり、同年1月と4月に相応に詳細な関係事務処理要領が作成・配布されている。

すなわち、遅延加算金は、既述のとおり、時効特例給付の支給分があることを前提として同支給分に加算されるもので、時効特例給付の支給の場合のようには特段の判断は要せず、その意味で事務的な手続に係る法律と言えようが、そのような法律にしてなお、成立日と施行日との間に1年という期間が置かれているものである。

また、参考として、成立はしていないものの、先に問題となった国民年金に係る「第3号被保険者記録不整合問題」への対応のために内閣提出法案として策定された「国民年金法の一部を改正する法律案(主婦年金追納法案)」を見ると、同法案も、その策定当時は、時効特例法の場合と同様に速やかな関係対応を旨として策定されたものと考えられるが、その施行日については、附則において、「公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日」とされている。

すなわち、時効特例法は、その種法案としては、成立日から施行日までの期間についても稀にして特異であったと言えよう。

c 総括

以上、要するに、時効特例法については、解釈上の問題及び成立日と施行日がほぼ同時で関係業務を実施するための準備期間に乏しかったとの経緯が認められるところ、それらのことは本件業務の不統一・不公平の要因ないしは背景事情として見過ごすことはできないものと思料する。

ii 機構ないしは時効特例室としての本件業務の統一性確保のための諸方策の実情等

機構ないしは時効特例室として、本件業務の統一性を確保するための方策と関連する事項は、処理基準等、案件決裁のあり方、過去処理案件の扱い等の諸点と考えられるところ、それらの実情についての調査結果は、以下のとおりである。

a 処理基準等について

本件10ケースとの関連で言えば、既述のとおり、それらケースについては、時効特例室職員全員において共有する文書あるいは共有ファイル等で明示された統一的な基準等はなかったものと認められるのであるが、さらに時効特例室における本件業務の処理基準一般及び処理方針周知等の各実情について述べると以下のとおりである。

(a) 時効特例Q&Aについて

本件業務について時効特例室の職員全員が共有する処理基準としては時効特例Q&Aがあり、逆に言えば、それ以外には整備・文書化された処理基準はないとも言える。

については、同Q&Aについて述べると以下のとおりである。

ア 時効特例Q&Aの概容

- ・ 時効特例Q&Aは、表紙を含めた全体が18頁で、そのうち4頁が表紙と目次であり、14頁が本文である。
- ・ 本文の項目及び各項目毎の設問の数は以下のとおりである(以下の括弧内は当該項目の設問数)。

すなわち

- 「1.法の概要について(6問)
- 2.裁定請求が受給権発生から5年経過後に行われた場合について(5問)
- 3.死亡一時金及び脱退手当金について(2問)
- 4.過誤払いの取扱いについて(2問)
- 5.税金等の取扱いについて(2問)
- 6.対象者の手続について(3問)
- 7.事務処理について(1問)

となっており、同各項目のうち本件業務自体の具体的処理と関連する項目は、上記1ないし2までの4項目で、設問数の合計は11問に過ぎない。

また、同11問の中で回答に具体例が伴っているのは、上記の「1.法の概要について」の設問6問中の1問、「2.裁定請求が受給権発生から5年経過後に行われた場合について」の設問5問中の2問のみである。

- ・ ちなみに、既述のとおり、24年9月に作成・配布された時効援用Q&Aは、受給権について時効を援用するか否かの二つ基準である「記録訂正」と「事務処理誤り」について解説・説明しているもので、その目的・趣旨等において時効特例Q&Aと共通する部分が多いものと言える。

しかし、時効援用Q&Aの概容は、表紙を含めた全体が35頁で、そのうち8頁が表紙と目次であり、27頁が本文である。

本文の項目は5項目で、設問数は全体で44問であり、そのうち時効援用についての考え方に關するものが9問で、判断基準に關するものが20問となっており、また、以上の29問の各回答においては、多くの場合、具体例によって説明ないしは解説がなされている。

すなわち、そのような時効援用Q&Aと比べると、時効特例Q&Aは相当に簡略にして、具体性に乏しいものと言えよう。

イ 時効特例Q&Aの作成から現在までの経緯等

時効特例Q&Aの作成に關与した庁・年金保険課関係者及び機構関係者のヒアリングの結果などを総合すると、同Q&Aの作成経緯等は次のとおりと認められる。

(ア) 社保庁当時

- ・ 時効特例Q&Aは、社保庁の年金保険課において発出したもので、その初版が19年7月5日付で、改訂版が同年8月7日付で各発出され、その後は、同改訂版のまま現在に至っているものである。

- ・ 同Q&Aについては、庁・年金保険課関係者において年金局側と打ち合わせをし、内容について確認を得た上で、同年7月6日からの時効特例法の施行に対応するべく、作成されたものである。

しかし、既述のとおり、時効特例法については、その成立(同年6月30日)が急であった上、施行が同成立から6日後であったことから、同Q&Aは、あくまで言わば業務の走り出しに当たったの考え方の整理をした程度の内容にとどまるものとなった。

また、同Q&Aは、社保庁の内部資料として本件業務の処理基準ともなるものではあったが、本来の用途としては、社会保険事務所の窓口担当者の外部に対する説明用に作成したものであって、外部に見せる可能性もあることから、同Q&Aの作成に当たっては、実務レベルの詳細までは反映させることは考えられていなかった。

同Q&Aに具体例が乏しいのも、そのような理由によるものと考えられるが、そうであるなら、同Q&Aとは別途に事例を集めて整理し、それらを同Q&Aの各設問に対応する具体例としてまとめる形で冊子にするなどして、同Q&Aとともに本件業務に当たる職員の処理基準とすることが考えられて当然とも言えるところ、庁・年金保険課にあつては、いわゆる年金記録問題についての国会対応等に追われるなどで、そのようなことに思い至らず、その後も、その種作業を行わないままとなった模様である。

また、同年年金保険課としては、時効特例法施行後の半年間は処理可能な案件をできるだけ処理し、その過程で同Q&Aを処理基準としたのみでは本件業務の現場が対処できないと分かった案件については、同現場からの疑義照会に回答することで対応することを考え、現にそのようにしていた模様である。

(イ) 機構発足後

- ・ 以上のとおりの経緯により、時効特例Q&Aについては、時効特例法施行後間もなく改訂版が発出されて以降、社保庁当時にさらに改訂されることはないまま、22年1月発足の機構に引き継がれたところ、同引継ぎの当初から、機構における担当部署である年金給付部給付指導グループ(以下、単に「給付指導グループ」という)の関係者の間では、同Q&Aの改訂・充実の必要性が言われていた。

しかし、当時は年金事務所からの疑義照会への対応に追われ、その一方で、その後「第3号被保険者記録不整合問題」が顕在化したことへの対応にも追われるなどしたことから、また、24年の後半から必要となる時効援用Q&A等の処理要領の作成を優先することになったことなどから、結局、時効特例Q&Aの改訂・充実は行われることがないまま今日に至ったものと認められる。

なお、遅延加算法の施行(22年4月30日)を前にした22年1月に時効特例室において「時効特例給付及び遅延特別加算(法施行後)に係る事務処理要領」等が作成されているが、それらは主に遅延加算

金についての事務処理の方法に関するもので、時効特例Q&Aを補うに足るものではない。

ウ 時効特例Q&Aに係る問題点等

・ 時効特例法の法律構成、その成立と施行までの期間が短かったこと、さらには本件業務は極めて実務的な性格の強いものであったことなどを考えると、作成当時の時効特例Q&Aの内容が簡略なものであり、具体例に乏しいことも無理のないところと思われる。

・ しかし、本件業務を実施するに際して、時効特例給付の支給の要件である「記録訂正」の解釈には難しいところがあることも事実であることからすると、時効特例Q&Aを当初のままにしておくことが許されていいはずはなく、むしろ、順次、同Q&Aの充実を図っていくことは業務の適正と統一性を確保する上で必要不可欠であったとも言えよう。

すなわち、本件業務の開始後、同業務の現場から時効特例法の適用の如何を判断するに当たっての問題点を汲み上げるべく努力し、適宜の時期に当該問題点を整理して、その結果を設問ないしは回答における具体例の増補によって時効特例Q&Aに反映させるべく、その改訂・充実を図ることが必要であったと思われる。

・ しかし、そのようなことが案件処理の累積等によって可能となった時期が何時であったかは定かではないが、既述のとおり、各年度における総処理件数を見ると、20年度には37万6000件、21年度には113万件に及んでいることからすると、その間に上記のとおり改訂・充実が可能であり、また、必要の時期が到来していたことは間違いないところであろう。

しかるに、種々の事情が存したことは事実としても、社保庁当時もとより、機構の発足以降、現在に至るまで、時効特例Q&Aが当初のころのまま改訂をされていないのは問題と言わざるを得ない。

・ なお、時効特例Q&Aと本件10ケースとの関係について言えば、既述のとおり、同10ケースに関係する案件の総数は約8万7500件と見込まれ、時効特例給付についての総処理件数約310万件のうち2.82%に当たると推定される。個々のケースについて見ると、前記(1)・iiのbとc(「手番統合」関連ケースと「手番の重複取消」関連ケース)は1%程度、同じく同d(「601号」関連ケース)も1%程度であるが、その余の7ケースはすべて合わせても0.3%程度であって、そのような稀なケースについてまで同Q&Aの設問に入れ、具体例を加えるなどすることは、現実的ではないのは確かであろう。

すなわち、同Q&Aを充実させるとは言っても、全ての類型にわたって設問を用意するなどにはできないことは理解しうる。

したがって、時効特例Q&Aが簡略であることが直ちに本件10ケースについての業務の不統一あるいはその可能性に繋がるものではないとは言えよう。

・ しかし、本件業務全般との関係で言えば、アンケートの結果によると

グループ長あるいはリーダークラスの者30名(現在は他部署に異動している者を含む)以下、同じ)中の18名(60%)、一般職員については118名中の48名(40%)が、処理基準としての時効特例Q&Aが不十分である旨を回答し、また、それらのうちの相当数が同Q&Aの「回答」について具体例が不足していることを指摘している。

そのほか、A氏の問題提起に伴って、機構のコンプライアンス部門が行なったグループ長クラスの面談記録を見ると、上記同様のことが述べられていると同時に時効特例Q&Aの処理基準としての不足は時効援用Q&Aができたことによって、相当程度、補われることとなった旨が述べられている。

しかし、そのことは、裏面として、同Q&Aが作成された24年9月までの間、本件業務の処理基準として時効特例室職員全員が共有していた時効特例Q&Aが当初のまま改訂・充実されなかったことの問題の大きさを示していると言えよう。

・ 以上、要するに、時効特例Q&Aが簡略に過ぎるという事実は、本件業務の統一性全般との関わりにおいて軽視し得ない問題と史料される。

また、例えば本件10ケースのうち年金未納期間関連ケースの場合は、既述(前記(1)・ii・e・(c))のとおり、記録訂正と「事務処理誤り」のいずれと判断するかにかかわるケースであることなどに照らすと、同Q&Aの不足が本件10ケースの業務の不統一と無縁であったとも言えないように思われる。

(b) その他基準類について

・ 本調査の結果に照らすと、本件業務の処理基準に類するものとしては、研修資料、同種事例、疑義照会結果等があったものと認められる。

しかし、それらについては、関係各文書類等をグループ長、リーダー、あるいは一般職員がそれぞれに収集して冊子にまとめ、あるいは電子ファイル化しているに過ぎないのが実態であった模様である。

・ 各グループあるいは個人のその種電子ファイルが共有ファイルに入れられ、適宜、利用されることもあったようであるが、そのような共有ファイルの整理・利用等については、統一的なルールもなく、業務の統一性を確保する手段とはなっていなかったものと認められる。

・ 特に事例について言えば、時効特例Q&Aについてのアンケート結果に照らすと、具体例の充実を望む声が多いのであるが、それと同様の意味で、過去の処理事例は時効特例給付についての判断に資するばかりではなく、業務の統一性を図る上で相当に有効であったはずである。

特に本件10ケースに類するような特異・例外的な少数事例については、これを蓄積して体系的・典型的にデータベース化し、担当者全員で共有すれば、そのような案件についての判断の統一性、すなわち業務の統一性を図る上で極めて有効であったと思われるが、そのようなデータベース化は行われてこなかったものである。

については、時効特例室のグループ長あるいはリーダークラスの複数名の

者がヒアリングにおいて、そのようなデータベース化が行われてこなかったことを特に問題として指摘し、今後の対応として、その必要性を強調している。

(c) 疑義照会回答について

・ 本件業務についての疑義照会は、社保庁当時は、業務センターから年金保険課に対し、あるいは年金保険課から厚労省年金課に対して行なわれている。

また、機構発足後においては、時効特例室の各グループからの疑義照会は、給付指導グループに対して行なわれ、同グループにあっては、自ら回答し得る場合は、そのようにし、必要があれば、局・事業管理課に照会をして、同課の回答を得ることになっていた。

しかして、上記のとおり疑義照会回答が相応に機能し、当該回答が本件業務の担当者に周知されれば、本件業務の統一性を図る方策の一つとなり得るものと思料される。

現に、その結果の如何は別として、既述のとおり、本件業務を開始した当時、年金保険課にあっては、時効特例Q&Aを処理基準としたのみでは同業務の現場である業務センターの担当者が対処できない案件については、疑義照会回答によって対応することを考え、実際にもそのようにしていたものと認められる。

・ しかし、機構発足後について見ると、時効特例室の各グループから給付指導グループに対して関係規程のとおり文書によって行われた疑義照会は、本委員会が知りえた限りでは、これまで3件にとどまっている。

また、同グループからの局・事業管理課に対する同様の形式を踏んでの疑義照会は、これまで行われたことはないものである。

なお、本件各変更ケースに係る疑義照会回答は、口頭によって行なわれたものを機構側において疑義照会回答の形で文書化し、これを時効特例室職員にメールにより周知したというものである。

・ 給付指導グループの関係者等のヒアリングの結果によると、同グループと時効特例室の各グループとの間では、疑義照会回答という形式を取らずに、口頭による相談に類したやり取りは相応の頻度で行なわれていたものと思われるが、その結果が時効特例室全体に周知される体制にはなく、個々のグループ長あるいはリーダーの関係判断などに資する程度にとどまっていた模様である。

・ 一方、局・事業管理課との関係については、時に口頭による相談に類したやり取りをすることもあったが、そのような方法によっても同課から返事を得るまでには、半年、1年あるいはそれ以上の期間を要し、本件業務についての疑義を必要な時期に解消するには不適であったことから、そのようなやり取りの頻度自体も少なかった模様である。

・ ちなみに、局・事業管理課の関係対応が上記のとおりであったのは、時効特例法の法律構成が極めて簡略であるのに対し、同法の対象である本件業務すなわち時効特例給付業務については、本件10ケースの場合のように、

時に複雑かつ極めて実務的な案件の処理に係ることが問題となるため、局・事業管理課としても、同法の解釈によって回答を出すことが容易ではなかったためと思われる。

・ 以上、要するに、疑義照会回答についても、どのような形で行われたにしろ、本件業務の統一性を図る上での有効な方策とはなっていないかつものと思料される。

(d) 処理方針周知徹底の実情について

・ 処理基準等を前提として、時効特例室として実際に本件業務を遂行する上での具体的な方針のことを処理方針と言うとして、その実情は以下のとおりと認められる。

・ 本件10ケースについての調査結果のとおり、時効特例給付についての処理方針が周知徹底されていなかったことは、それらについて現に業務の不統一が生じていることなどから明らかであるところ、その理由は、同周知のあり方等にあつたと思料される。

・ すなわち、時効特例室にあっては、毎月、室長とグループ長等による会議が開かれてはいたが、同会議では主として進捗管理あるいは職員管理がメインテーマとなっており、同会議の中で、本件業務についての処理方針等が協議されることは、ほとんどなかった模様である。

同処理方針等については、主に、必要に応じて各グループのグループリーダーが集まって開くリーダー会議において協議・決定され、その結果については、その後、各グループのチームリーダーに口頭説明あるいは資料配布によって伝達され、さらにチームリーダーはこれを当該チームのミーティングにおいて一般職員に同様の方法で伝達していたものと認められる。

また、業務の処理方針についての資料が言わば筆頭グループの第1グループの統括リーダーとされている者から、他のグループにメール等によって伝達されることもあったものと認められる。

一方、時効特例室の全員に対し、処理方針あるいは同方針にかかわる案件との関連を説明するなどの会合は開かれていなかった模様である。

また、そのようにして伝達された処理方針に係る情報については、末端の一般職員において、口頭説明によるものをメモし、配付資料とともに綴るなどしていたもので、それら情報が整理された形で時効特例室の共有フォルダに入れられるなどのことは行われていなかった模様である。

ちなみに、メールが処理方針の伝達手段として不十分なものであることは、既述のとおり、本件各変更ケースにおける処理方針の各変更がメールによって周知されたはずであるところ、実際には、一般職員の中に当該メールについての認識が希薄ないし欠如している者がいることによっても明らかである。

・ 以上のとおり、時効特例室においては、処理方針の伝達はそれなりの方法で行われていたとは言え、周知徹底という意味では、システムあるいは手順として不十分であり、むしろ「大まか」ないしは「雑駁」とも言えるよう

なものであって、現に徹底性に欠けていたことは、既述のとおり、本件各変更ケースにおける当該各変更後の案件の処理がおよそ統一性に欠けていることから明らかであろう。

- また、もう一つの側面として、時効特例室においては、各グループがいわゆる縦割状態となっているところ、処理方針の周知もそのような体制に沿って行なわれ、その結果、各グループ間の情報共有・連絡が不十分であるなどで、各グループ間で処理方針の受け取り方が異なり、その結果、案件処理に当たっての判断自体が異なることとなって、そのことも業務に不統一が生じた要因となった可能性も認められる。

現に、ベテランのリーダーの一人は、上記のとおりの実情を認めた上で、「時効特例室全体として見ると、困難案件について、だれがどのように解決するかのルールが決まっていなかったのが問題であり、また、各グループ間の壁が高く、そのような案件については、それぞれのグループ内で解決せざるを得なかった。したがって、時効特例法の解釈が各グループ間で異なっていた可能性がある」などと述べている。

(e) 総括

- 以上のとおり、本件業務の処理基準については、時効特例室の職員全員が共有するものとして、時効特例Q&Aがあったものの、その内容は同諸基準として簡略に過ぎるものであった上、他には同業務の統一性を確保するに足る処理基準類は整備されておらず、また、疑義照会回答も同統一性を図る上での有効な方策とはなっていなかったと史料される。
- ついで、ヒアリングにおいて、時効特例室の一部職員は、同業務について、「マニュアル類はなかった」、「同業務については基準というものは示されていない」などとまで述べていることをも考え合わせると、上記のとおりの本件業務の処理基準のこれまでのあり方は、同業務の不統一・不公平の要因ないし背景の一つとして指摘せざるを得ないものと思料する。
- また、時効特例室としての処理方針の周知徹底の如何について見ても、そのための体制は相当に不十分であり、そのことが同業務の不統一・不公平を生じさせた要因となったであろうことは否定し得ないものと思料される。

b 案件決裁のあり方等について

- 業務の統一性を確保する方策としては、案件の決裁を通じて統一性を図ることが考えられるところ、社保庁当時並びに機構発足後の本件業務の決裁等の態様・流れについては、前記(1・(3))のとおりである。
しかして、その実情であるが、問題の所在等は、社保庁当時と機構発足後とで大差がないと思料されることから、機構発足後の時効特例室について述べると、本調査の結果は以下のとおりである。
- すなわち、前記のとおり、時効特例室における案件の処理については、原則として1次・2次の各担当者間の相互確認のみで終了し、同相互確認によっては判断が決まらない困難案件のみがリーダーないしはグループ長までの相談等の対象となる。

また、同相談等により、結論が得られた場合には、1次担当者において、同結果に従った処理内容をコンピューターに入力して、処理を終了する。

このようなことであるから、決裁については、グループ長、室長、次いで支払部長において順次取りまとめ結果を決裁するのみであり、個別決裁は行われない。

しかして、グループ長にあっては、自らが相談等に当たる困難案件は別として、個別案件についての判断に関与することはなく、また、室長・支払部長の場合は、取りまとめ結果の決裁をするのみであり、困難案件を含め、個別案件には関与していなかったものである。

したがって、グループ内のことで言えば、1次・2次各担当者が共に処理方針を正しく認識していなかった場合は、同方針に沿わない判断による処理がなされることになり、また、リーダーあたりまでもが同様の認識である場合も同様の結果となる。

さらに時効特例室全体について言えば、既に述べたとおり、各グループ間の関係情報の共有・連絡が不十分であることにより、グループによって処理方針についての認識あるいは理解が異なっていた場合には、案件処理の結果も異なってくることになる。

以上、要するに、時効特例室においては、決裁を通じて、業務の統一性を図るような体制にはなっていなかったものと認められる。

については、付言すると、本件業務については、その受理件数に照らすと、室長はもとより、グループ長においても、そもそも個別決裁は不可能であったと言える。

すなわち、時効特例室において受け付けている毎年度の案件受理件数は、既述のとおり、10万単位の件数に上り、それに応じて、毎月、各グループは万単位の件数を処理していたものであって、室長はもとより、グループ長においても、個別決裁は到底不可能であったことは明らかである。

したがって、時効特例室の管理職である室長・グループ長の業務の主力は人事・勤怠関係の労務管理のほかは案件処理の進捗管理に置かれていたものと認められる。

具体的には、時効特例室においては、年度の初頭に月別の受付件数と処理見込み件数を予測し、それに従って、月毎の処理計画が策定された上、その後は各グループにおいて、同計画と実際の受付件数を勘案しながら、毎月の処理件数の達成目標が立てられ、それをもとにさらに職員一人当たりの目標件数が立てられていた。

については、室長においては、時効特例室全体の案件処理の進捗状況を見守り、かつ、目標の達成のために各グループを督励し、グループ長にあっては、そのグループについて、同様の対応に務めていた模様である。

ちなみに、時効特例室においては、そのような進捗管理によってもなお、毎年度末には万単位の未処理案件が残り、これを翌年度に繰り越していたものである。

このようなことであるから、一般論としては、決裁を通じて業務の統一性を図ることは考えられても、本件業務については、案件数に照らすと、

取りまとめ結果のみを決定すること、また、当時の年金記録問題該当者の早期の権利回復等を求める世論もあって、管理職において進捗管理に注力することはやむを得ないところであって、決裁を通じて業務の統一性が図られなかったことをもって、業務の不統一等の要因とすることはできないと言えよう。

ただ、その故にこそ処理基準等の整備・充実及び処理方針の周知徹底がより重要のはずであったところ、既述のとおり、実際にはそれらについて欠ける点があったのは遺憾と言わざるを得ない。

c 過去処理案件の扱いについて

業務の統一性を確保しないしは担当する方策として、業務実施の途中で処理方針等の変更があった場合に過去の同種案件を抽出・点検して、変更後の方針に従って所要の修正を行なうことが考えられる。

また、処理方針等の意図的な変更がない場合にも、案件処理に不統一が生じることは可能性としてあり得ることであるから、一定の時期を置いて、例えば、そのような可能性が生じ易い案件について、適宜、抽出・点検することも考えられよう。

さらに言うとして上記のとおり抽出・点検が容易でないのであれば、時に応じて案件処理が方針のとおりに行われているかどうかをトレースないしはチェックする方法もあり得る。

要するに、企業・官庁に限らず、多くの場合、各業務の適正あるいは所要の統一性の確保のための監査の際には上記の意味での抽出・点検あるいはトレース、チェックなど(以下、それらのことを総称して「抽出・点検等」)が言わば必要不可欠であると言える。

しかして、結論として、本件業務については、そのような抽出・点検等が行われていなかったものと認められるところ、その事情等についての本調査の結果は以下のとおりである。

本件業務の処理方針に変更があった場合、時効特例室のグループ長、リーダークラスあるいはベテランの一般職員にあっては、当然のことながら、当該変更の前後において不統一が生じていることを認識していたと思われる。

しかして、上記の者らは、ヒアリングにおいて、既述のとおり、「過去の案件については掘り起こさないのが暗黙のルールであった」、「過去処理案件は見直しをしないのが方針だった」などと述べ、また、一部の一般職員において、そのような不統一の結果として生ずることになる不公平を是正する必要があるのではないかの疑問を抱き、その旨をリーダーに尋ねたところ、当該リーダーから「既に処理済みの案件を振り返ることはない」、「前のことは言わなくていい」などと言われた旨を述べている。

すなわち、以上が時効特例室における実情であったと認められる。一方、その理由については、先にも摘示したとおり、一部一般職員において、処理方針の変更があった時のことについて、「前の処理をそのままにしておくことは疑問に思ったが、洗い出しが可能かどうかの問題であったの

と業務の忙しさにより、結局はそれどころではなくなった」と述べているところ、それもまた実情であったと思われる。

時効特例室の関係者が目の前の案件処理に追われ、相当に多忙であったであろうことは、時効特例法が国会で審議されていた当時、処理対象案件数については、その時点で既に消滅時効が完成している部分のある者が約 25 万人、すなわちそれだけの案件数と見込まれていたところ、実際には既にその 10 倍を大きく超える約 310 万件(ちなみに、時効特例給付の支給総額は約 470 億円程と見込まれていた模様であるところ、実際の支給総額は既に 1 兆 7200 億円余)に上っていることからも想像するに難くないところである。

また、通常案件は別として、困難案件を処理する場合には相当の検討を要することは、本調査における抽出・点検の実情からも察しられるところである。

すなわち、本件 10 ケースに関しては、機構において、A 氏の問題提起を契機として本調査開始以前の 24 年 11 月 16 日から一部について抽出・点検を始め、現時点においても同抽出等を継続中であるが、本年 3 月 5 日までということで集計すると、その間の 1 日当たりの要員数の平均は、リーダークラス 3 名を含む職員ら合計 19 名であり、延べ要員数は 1369 名に上っている。

しかも、既述のとおり、本件 10 ケースについての各件数、修正の要否、修正が必要な場合の追加支給額については、一部を除いて、未だ確定し得ていないのが実情である。

そのほか、以上のことからすると、本件業務のコンピューターシステムについては、事後の抽出・点検に容易には対応できるようになっていないと思われる。

以上のとおりであるから、本件業務について、これまで抽出・点検等が行われてこなかったことや時効特例室内における上記のとおり意識・感覚をもって直ちに問題視することはできないものと思料する。

しかし、その一方、業務の統一を確保する方策、あるいは担保として、事後の抽出・点検等はある意味必要不可欠とも思えることからすると、時効特例室というよりも、支払部ないしは機構として、そのようなことが可能であるような体制・システムについて配慮をしてこなかったことは看過し得ない問題と言わざるを得ない。

d 総括

本件業務の統一性を確保するための方策と関連する処理基準等、案件決済のあり方、過去処理案件の扱い等についての本調査の結果は、以上のとおりであるところ、それらのこととの関連で時効特例室長並びに支払部長について付言すると以下のとおりである。

すなわち、同室長並びに支払部長は、既述のとおり、本件業務については、取りまとめ結果を決定しているのみであって、困難案件を含め個別の案件については関与しておらず、各グループ内の案件処理はグループ長以下に任せ、自身は、専ら同処理の進捗管理に注意を向けていたものと認められる。については、時効特例 Q & A を含む基準類についても、本調査の開始以前

には、その内容等の詳細は把握しておらず、問題点等も認識していなかったほか、過去処理案件の扱いの如何なども念頭になかったものと認められる。
しかし、当然のことながら、そうであるからと言って、室長、支払部長のそのような対応が既述のとおり業務の不統一・不公平と無縁であると言うことはできない。

室長・支払部長は、そもそも、当該部署の業務全般について、当該業務の性格を認識した上、常に適正に業務が行なわれているかどうかを把握し、所要の対応を取るべき任務を負っているはずである。

本件業務について言えば、同業務の根拠規程である時効特例法の法律構成あるいは施行の経緯等の特殊性、ひいては同業務を実施した場合に生ずるであろう問題点を相応に把握・認識すべき立場にあったものであり、さらには当該問題点について時効特例室のグループ長以下がどのように対応し、その結果として実情はどうであるのかを把握することに努め、適宜、所要の対応を取るべき立場にあったと言えよう。

しかるに、室長・支払部長の関係対応は、上記のとおりだったものであり、そのことも既述のとおり業務の不統一・不公平の背景事情として指摘せざるを得ない。

また、同様のことは支払部の担当理事についても言えることで、結局のところ、機構全体の問題とも言えよう。

iii 本件業務についての所掌あるいは指導監督関係の部門・官庁との関係

既述のとおり、機構発足前は本件業務を含む年金に関する事業は庁・年金保険課が所掌し、同発足後は局・事業管理課において同業務につき機構に関することを所掌しているものであるところ、それらのこととこれまで述べた同業務の不統一・不公平との関連についての本調査の結果は、以下のとおりである。

a 庁・年金保険課

庁・年金保険課は、19年7月の時効特例法の施行から、機構発足の22年1月の前まで、上記の意味で本件業務を所掌していたものであるが、結論として、当時、同課において、機構発足までの間の業務の不統一について、特段の対応を行なったとの形跡は認められない。

については、当委員会においては、同業務の実施の開始から、機構発足前までの同課と同業務のかかわりについて当時の同課関係者のヒアリングをおこなったところ、同ヒアリングにおいて、法の施行から間もなくの時期の同関係者は、要旨「当時は、いわゆる年金記録問題と関連する種々の問題につき国会対応しなければならぬなどで多忙を極めている中で、時効特例法関係は、その一つということであって、その問題に専念あるいは注力できる状態ではなかった」、「また、本件業務は業務センターで実施していたことから、何か問題がある、あるいは特段の対応が必要であるということであれば、その旨の話が上がってくるはずのところ、そのような話は上がっては来てはなかったし、同業務の立ち上がりの時期でもあり、要するに、どのような点が問題であるのかも、把握できなかった」などと述べ、結論としては、「一般論としては、年金保険課として、業務の統一性につき関係Q&Aの改訂などを含

め所要の指示等を行うことは重要ではあったが、今回判明したという業務の不統一について、当時、何か対応するべきことがあると承知していたにもかかわらず、対応しなかったということではない」などと述べている。

また、その後、機構発足までの同関係者にあっても、概ね同様のことを述べたほか、「問題は認識していなかったもので、その関心は、本件業務の進捗管理の状況にあった」などと述べている。

以上、同各関係者の述べるところを総合すると、要するに、本件業務の不統一については、いわゆる現場である業務センターから、そのようなことに関連する情報が上がっておらず、認識し得えなかったのであるから、当時の同年金保険課としての対応につき何かを云々されるようなことはない、ということになる。

しかし、当時の庁・年金保険課が年金記録問題を巡る種々の問題によって忙殺されていたであろうこと、したがって時効特例法関連のことはそれら種々の問題の一つと位置づけられていたにとどまるものであったろうことは、いずれも理解できる。

さはさりながら、同年金保険課にあつては、言うまでもなく、時効特例法の法律構成に係る問題は承知しており、現に、同関係者は、その点について「当時ことさら認識していたということではなく、あくまで今にして思えばだが、訂正というのはどういうものがあるのか分からない状態だった。従って、記録訂正といってもどのような対応がありうるのか、分からなかった」旨述べ、また、機構発足後の局・事業管理課の関係者においても、社保庁当時についての推測として、「法は議員立法で突然できた法律だから、社保庁も大変な思いをして体制を組んで当時準備したものと思う。短い法律である」旨述べている。

したがって、同年金保険課にあつても、そのような時効特例法の法律構成及び法の成立と施行がほぼ同時であるという特殊性から、本件業務の実施については、現場である業務センターにおいて、相当の混乱が生じるばかりではなく、業務の統一性にも問題が生じる余地が大きいことを認識し得る余地は少なからずあったのではなかろうか。

また、そうであれば、現場からの情報を待つというのではなく、同年金保険課の方から、業務センターに対し、問題の有無を問いかけ、あるいは、時効特例法が「短い法律」であり、解釈の余地が大きいことにより、処理の統一性の上で難しい問題が生ずるであろうことを予知・認識し、現場にとっての処理基準でもあるQ&Aの改訂・充実についても、自らそのことに関与する余裕がないとして、業務センターに相応の指示ないしは助言を与えるなどのことをする余地もなかったとは思えない。

そのほか、庁・年金保険課の対応としては、本件業務の混乱もしくは不統一の有無を確認する手段として、当時、処理済案件のチェック及びその結果把握した処理の誤り等の修正を業務センターに指示するなどのことも考えられるところ、その点について、同関係者は、現状における認識として、「過去処理のチェックやそれに応じた修正をするのが良いのかもしれないが、問題は可能であったかどうかということである」旨述べている。

しかし、その有効性には限界があるにしても、抜き取りによる事後チェックなどは可能であったはずで、工夫の余地が全くなかったとは思えない。

ちなみに、同年金保険課の関係者の一人は、処理済みの処理案件について、「見直しの要否は場合による」旨述べているが、当時の本件業務については、まさしく、上記の意味での「見直し」が必要な状況にあったものと思われる。

また、いずれにしても、庁・年金保険課が上記のとおりとまでは言わないにしても、あるいはそのいずれかの対応を取っていれば、そのような姿勢が現場に伝わり、現場における努力が進捗管理に偏り、業務の統一性がおろそかになりがちになることを防ぐように成り得たのではなかろうか。

しかるに、結局のところ、当時は、現場ばかりではなく、同年金保険課であっても、その関心は言わば専ら進捗管理に向けられ、その反面として、業務の統一性に対する配慮に欠ける結果となったやに思われる。

以上、要するに、当委員会としては、当時の年金記録問題の早期解決を求める世論のあり様に照らせば、同年金保険課においても、進捗管理に主たる関心に向けていたことについてはやむを得ないところがあると思料するが、一方、それはそれとして、当時の同課の姿勢が、既述のとおり業務の不統一・不公平と無縁であるとは言えないものと思料する。

b 局・事業管理課

局・事業管理課についても、上記と同様のことを指摘しうるのであるが、加えるに、同課が機構の本件業務を指導・監督することになった当時(22年1月以降)は、既述のとおり、年金事務所などから人員を集めて、同業務を担当する職員を増員(社保庁当時の21年度が46名であるのに対し、機構発足後の22年度は103名)したことにより、同業務の未経験者が相当数を占めることになったことが認められる。

また、同発足後間もなくの22年4月30日からは遅延加算法が施行となり、そのことが本件業務に、本件10ケースの一部に見られるとおり、いわゆる過払分の差し引きの判断の如何と関連するなどの難しい問題を加えることとなったものである。

したがって、局・事業管理課にあつては、庁・年金保険課の場合以上に、機構側に本件業務の統一性の如何を確認するとともに、時効特例Q&Aの改訂・充実あるいは処理済みの案件が現に処理方針に沿っているかどうかをチェックさせるなどのことに考えが及んでもいいはずであるところ、実際には全くそのようなにはなっていない。

その理由について、当時の事業管理課関係者は、ヒアリングにおいて、「Q&Aの順次のバージョンアップは当然だが、それは機構で考え、上げてくる問題であるところ、そのような話はなかった」とし、本件業務に係る当時の認識については「機構から上がってくる報告によると、進捗が順調であるので、同業務は順調に回っていると思っていた」旨述べている。

しかして、同関係者の上記のような認識については、庁・年金保険課の場合と同様のことを指摘し得ると思われるが、敢えて言えば、機構発足後の認識としては、さらに違和感を感じざるを得ない。

すなわち、社保庁当時の年金保険課と業務センターは、社保庁という一つの行政組織の中にあつて、年金保険課は言わば法的視点から本件業務について所掌し、業務センターは、言わばその現業を所掌していたということであろう。

それに対して、機構発足後は、厚生労働大臣が、特別法(日本年金機構法)に基づく公法人である機構、すなわち厚労省の言わば外部の組織に関係事務として本件業務を委託し、局・事業管理課にあつては、これを厚労省として指導・監督すべき立場にあつたものである。

したがって、同課が、社保庁当時と同様に機構から問題が上がってくるのを待ち、専ら進捗管理にのみ留意しているというのでは、庁・年金保険課の場合以上に問題であるように思われる。

また、本件各変更ケースについては、各変更前の処理との関係で不公平が生じているところ、既述のとおり、同不公平の一部については疑義照会に対する各回答の遅延に係るものであり、しかも、同事業管理課において、同各回答の際に、同各変更前の処理についての対応を指示しなかったこともあつて、同不公平が今日まで言わば放置されてきたものである。

については、当時の同事業管理課の各関係者に対するヒアリングの結果を見ると、既述のとおり、同上記各関係者のいずれもが各関係疑義照会及び同回答についての記憶がないとうことであるところ、その理由はどうあれ、いささか不可解というほかはないのであるが、いずれにしても、そのことは同時に同事業管理課の本件業務に対する日頃の姿勢の延長上にある問題であるようにも思われる。

c 総括

以上、要するに、庁・年金保険課の本件業務に対する姿勢については、これが同業務の不統一・不公平の背景と無縁であったとは思えず、また、局・事業管理課の同姿勢・対応については、同不統一・不公平の要因ないしは背景事情の一つとなっているように思われる。

iv 総括

以上のとおりであるから、本件業務についての不統一・不公平の要因・背景事情を総覧すると、同不統一・不公平は、その出発点においては、時効特例法の法律構成等に係る問題と言えよう。

また、その後の関係各組織との関連で見ると、社保庁当時の業務センターの業務部ないし関係課、機構発足後ということ言えば、時効特例室ないし支払部、あるいは機構に限られた問題ではなく、厚労省などにもわたる問題であると思料される。

IV 所感

本委員会の本件業務に関連する任務は、同業務に関する実態の把握であつて、結果についての責任を論じることで、具体的な対応策を示すことでもない。

したがって、いわゆる所感ということで、以上の調査を総合した結果としての感慨

を述べると以下のとおりである。

すなわち、本件 10 ケースの本件業務、すなわち時効特例給付業務全体における意味合いということで言うと、未だ確定した数字ではないが、既述のとおり、同各ケースの合計案件数は 8 万 7500 件で、これまでの時効特例給付についての全処理数約 310 万件の 2.82% である。

金額的な面から見ると、現在までに従来の処理を修正し、追加支給を要すると認められる額の概算額は約 10 億円であって、これまでの時効特例給付及び遅延加算金の支給総額 1 兆 8500 億円余の 0.04% である。

しかし、上記はあくまで本調査時点での数字であり、また、今後、問題の認められるケースがさらに発見される可能性もないとは言えないのが実情と思われるが、それはそれとして、本件 10 ケース自体については、全体の処理件数あるいは全部の関係支給額との関係を見ると、その比率は必ずしも大きいとは言えない。

また、今後のさらなる点検を行なった場合にも、その点に大きな変化が生ずる可能性はそれほど高いとも思われない。

しかし、その一方、事の性格を考えると、老年における生きる糧として最大の（場合によっては唯一の）頼りとする者も少なくないと思われる年金についての本件業務の不統一により、得られるはずの年金を得られなかった者、あるいは他の受給者より少額の支給しか得られなかった者が相当数生じたということであり、人によっては、そのような不公平のまま亡くなったことも十分に考えられよう。

そのようなことを考えると、本件業務の不統一・不公平は、上記の数字では測れない重さを感じさせる問題と言える。

また、同不統一・不公平は、関係法の改正の結果として生じた場合、あるいは当該行政行為が元来裁量によるしかない性格・種類のものであって、好ましくはないが、ある程度やむを得ないとも考えられる場合に係るものではなく、案件によって当該処理の要件が実質的に異なることとなった結果によるものであり、行政のあり方としても、問題は少なくないと言えよう。

したがって、同不統一については、全体の流れとして見ると、本件業務に当たっていた者らが、記録訂正という要件を権利者により有利な方向にもって行こうとした結果、そのような処理方針の変更あるいは変遷により、同変更等の前の処理との関係で不公平を生じさせたという面もあって、その意味では、先の年金記録問題について要因の一つとして言われているような関係職員の職務の怠慢とはいささか趣を異にする事象とも思え、また、一面、年金記録問題の関係者の権利の早期回復を意図しての進捗管理の結果であるとも考えられるとしても、到底、許容できることではないと思料される。

しかし、今後の問題としては、時効特例室ないしは支払部の関係者というよりも、機構と厚労省の関係者全体の問題として、改めて上記のとおり事の重さに思いを致し、案件処理の進捗との両立を図りながら、例えば、処理基準の充実、処理方針の周知徹底を図るための方法のシステム化、過去処理案件の事後点検が可能なシステム・体制の構築などにより、本調査によって認められるような業務の不統一・不公平の再発を防止するべく、努力が尽くされることを期待するものである。

なお、最後に、本委員会における協議の過程で、一部委員から、高齢者の生活に大きな影響を与える時効特例法のような法律一般の問題として、その種の法律につ

いては、その成立から施行までの間に相応の期間を置き、施行に向けての十分な検討と準備を行うことが至当であろうとの意見が出され、他の委員においても、その点に異論はなかったことを付言しておくこととする。

[本件コンプライアンス対応関係調査について]

I 本件コンプライアンス対応関係調査の手法

本件コンプライアンス対応関係調査(以下、[本件コンプライアンス対応関係調査について])においては、同調査のことを「本調査」というの手法等の概容は、以下のとおりである。

1 資料関係

本調査においては、関連する本件業務関係調査の関係各資料に加えて以下の各資料についても検証・検討の対象とした。

- * 機構のコンプライアンス関係規程類
- * 関係メール及び同添付ファイル

2 ヒアリング

本調査における関係者のヒアリングの概容は、以下のとおりである。

(1) ヒアリングの期間等

ヒアリングは、25年1月18日から同年3月21日までの間、合計11名(一部については複数回)について実施している。

(2) ヒアリングの対象者

ヒアリングの対象者11名の内訳は、以下のとおりである。

- * 管理職
 - ・ 理事長以下、室グループ長まで(元職を含む)：9名
- * 非管理職(一般職員)：2名

II 本調査の結果

1 前提事項についての調査結果

本件におけるコンプライアンス対応の具体的な状況の調査の前提事項と言える「理事長への声」、法令等違反通報制度及びそれら関連の各制度の概容は以下のとおりである。

(1) 「理事長への声」について

i 制度の目的等

「理事長への声」(以下、「声」あるいは「『声』制度」という)との制度は、「『理事長への声』実施要領」によって定められているところ、その目的については、機構の組織運営、人事管理、人材育成等(以下、それらを総称して「組織運営等」という)に関する意見を広く職員から求め、組織運営等の参考とすることとされている。

ii 「声」制度に係る意見の対象

「声」制度に係る意見の対象については、その実施要領上、機構の組織運営等に関する具体的な方策等とされている一方、他の制度すなわち「法令等違反通報制度」等の対象となるものは除外されている。

iii 「声」制度における意見の受付及びその後の取扱い

「声」に係る意見の受付窓口は、副理事長の所掌する経営企画部であり、同部で受け付けた意見については、すべて理事長に報告することとされている。

(2) 法令等違反通報制度及び同関連の制度について

i 法令等違反通報制度の目的

法令等違反通報制度(以下、「違反通報制度」という)については、「日本年金機構コンプライアンス規程」(以下、「コンプライアンス規程」という)等によって所定の事項などが定められているところ、同制度の趣旨については、機構の役員及び職員(以下、「役職員」という)に係る法令及び諸規程等(以下、「法令等」という)違反行為を早期に発見及び対処し、機構におけるコンプライアンスを徹底するため、とされている。

ii 違反通報制度に係る通報の対象

違反通報制度に係る通報(以下、「違反通報」という)の対象については、コンプライアンス規程及び「法令等違反通報制度実施要領」(以下、「通報制度実施要領」という)により、法令等違反及びその疑いのある事実、とされている。

iii 違反通報の受付及びその後の取扱い

- ・ 違反通報の受付窓口については、機構の内部と外部に各窓口が設置され、内部の窓口は副理事長の所掌するリスク・コンプライアンス部(以下、「コンプライアンス部」という)のコンプライアンスグループであり、外部の窓口は機構外部の弁護士である。
- ・ 違反通報により、機構において対応すべき問題事案(以下、「問題事案」という)については、「コンプライアンス問題事案対応要領」において、9種類の事案が列挙されているところ、本調査と関連するのは、そのうちの「(6) 機構の役職員の法令又は諸規程に違反した業務処理」と思料される。
- ・ 違反通報については、通報制度実施要領等の規程により、大略、副理事長の下で、コンプライアンスグループを中心として、事案関係の調査を行い、当該調査の結果を踏まえて必要な対応を行うなどとされている。
また、上記対応の結果については、利害関係人の秘密、信用等に配慮した上で、原則として通報者に連絡することとなっている。
- ・ 一方、通報者の保護の関係では、通報制度実施要領において、「通報者の氏名等の通報者の個人情報については、副理事長、リスク・コンプライアンス部長、コンプライアンスグループの職員、指定調査員その他当該通報事案への対応を行う上で当該情報を知ることが必要と判断される者以外には触れることができないようにするとともに、対応完了後は抹消するなど、その管理を徹底しなければならない」などとされている。

iv コンプライアンス委員会

- ・ 機構においては、コンプライアンス規程により、機構のコンプライアンスに関する事項について組織横断的に審議を行うためのものとして、委員長に

副理事長を、副委員長にコンプライアンス担当部署の長を当て、理事長の指名に係る外部の弁護士を含む各委員によって構成されるコンプライアンス委員会が設置されている。

- ・ コンプライアンス委員会の審議事項については、同規程において、「機構のコンプライアンス確保のための仕組み及び体制並びにこれらの運用に係る改善方策その他の細則で定める事項」とされ、「日本年金機構コンプライアンス細則」において4種類の審議事項が列挙されている。

しかし、それら審議事項のうち本調査と関連するのは(2)として挙げられている「コンプライアンスに関する問題事案の対応状況に関する事項」と思料される。

v 対策本部

- ・ A氏は、その問題提起の過程で、機構側に対し、「緊急対策本部」なるものの設置を求めたことがある模様であるところ、その「緊急対策本部」なるものは、「日本年金機構組織規程」における「対策本部」のことを意味していると思料されるので、その点についても言及しておく、以下のとおりである。
- ・ すなわち、対策本部については、上記規程において、「機構の業務運営上の重要事項について、組織横断的に取り組むことが必要と認めるときは、理事長を本部長とする対策本部を設置することができる」とされているものである。

2 本件コンプライアンス対応についての調査結果

(1) 問題提起に係るA氏の意見の要旨等

- ・ A氏は、本報告書冒頭の[本調査について]・「I 本調査の契機等」において述べたとおり、本件業務すなわち時効特例給付業務について、問題提起をしているものであるところ、その経緯は後記のとおりとして、当該問題提起に係るA氏の意見自体について先に述べておくと、以下のとおりである。
- ・ すなわち、A氏は、上記経緯の過程で、その意見について複数の書面を作成し、上司等に提出しているところ、同氏において、その意見を最も端的に記載したものである「時効特例についての考え方」と題する書面の冒頭の同氏の総論的意見並びにそれに引き続いて記載されている事例及び同事例についての解説部分などを総合すると、同氏の意見は、要するに
 - ① 「時効特例法は、時効特例給付の支給の要件を『記録訂正』としているのであるから、同支給の可否は、同要件のみによって客観的に判断されるべきであるのに、実際には、同判断において、裁定請求した側の責任の有無などが考慮され、また、行政側の責任の有無、すなわち『事務処理誤り』についての判定との混同があるなど、法に反した違法な処理が行われている」
 - ② 「その結果並びに処理方針自体の不明確ないしは担当職員などに対する周知不徹底により、本件業務の処理が不統一になっているなどの弊害が生じており、また、先ごろから時効の援用に関する業務は、各地の年金事務所の扱いになっていることから、そのような弊害がさらに大きくなることが考えられるところ、職場内でそれらの諸点を指摘し、改善を求めても、何ら反応が

なく、黙殺されている」

というものと解される。

なお、以下、上記書面のことを同氏において「論文」と呼称していることから、本報告書においても、同書面のことを「A氏論文」あるいは「論文」ということとする。

- ・ また、A氏は、上記経緯の終盤において、それまでの機構のコンプライアンス部門等の対応を不十分とし、その点も問題視するに至っている。
- (2) 本件コンプライアンス対応関係経緯
本件コンプライアンス対応の関係経緯の大略は別添2「対応経過」(以下、単に「対応経過」という)のとおりである。

(3) 時効特例室ないし支払部等の対応などについて

i 時効特例室ないし支払部等の各関係者の対応

- ・ 時効特例室並びに支払部等の各関係者のヒアリングの結果等を総合すると、A氏の問題提起関連の同室・部関係者の対応は以下のとおりと認められる。
- ・ すなわち、時効特例室内におけるA氏の問題提起関連の経緯の概略は、「対応経過」のとおりであるところ、具体的には、24年1月から4月までの間にA氏担当の約20件の困難案件の裁定について一般職員の間で処理方針に関する見解が相違し、グループリーダーの段階で留保案件になっていたことから、同年5月ごろ以降、当該グループのグループ長(以下、同グループ長のことを「グループ長」という)において、同約20件について判断をし、同判断をA氏に伝えたが、同氏が同判断を受け入れなかったことから、グループ長は、一旦、同約20件を手元に留保した。

しかし、その後も、A氏と他の職員との意見が一致しないことにより、その種案件の処理が進まないことを背景として、グループ長は、その種困難案件の処理の統一性等も考慮し、その種案件の相談等についてはA氏と従来のチームリーダーに加えて他のベテラン職員をも参加させるなどの体制にしたが、それによっても、A氏は、その見解を維持し、結果、その種困難案件の処理が進まなかった。

ちなみに、上記の意見の不一致は、要するに、A氏の意見は前記(1)のとおりであるのに対し、他の職員・グループ長の意見は本件10ケースについて見られるような当時の処理方針を前提としたものであったことによるものであった。

- ・ そのため、グループ長は、同7月中にA氏の希望を容れて、グループ長以下、当該グループの主だったメンバーにおいてA氏の意見を聞く会合を持ち、A氏は、その場に自身の意見についての書面を持参して、これを説明・配布するなどしたが、相互の意見対立は解消されなかった。
- ・ その後間もなく、グループ長は、グループ内の各チームの担当を変更するなどし、その結果、A氏は、その種困難案件の担当から外れ、結局、上記約20件については、グループ長の判断に従ってA氏以外の者によって実際の処理が行われた。

ちなみに、上記のとおり各チームの担当の変更等は、グループ長において、各チームへの案件の配分の見直し等により業務の効率化を図ろうとしたとの面もある模様であるが、A氏とそれ以外の者の意見対立による困難案件等の処理の渋滞を考慮した面もあったものと思われる。

なお、A氏は、現在、上記約20件については、同担当変更の以前において既に、グループ長の指示により、他の者により処理された旨を述べているが、事実としては、上記認定のとおり経過であるように思われる。

いずれにしても、そのようなことから、A氏は、そのころ、上記書面をグループの全員へもメール配信したが、反応が得られないことから、同7月18日には「声」の窓口に対しメールにより違反通報制度の面からの提案を行い、同年8月28日には違反通報の窓口に対して、本件業務についての意見に係る「不正な事務処理の内容」と題する書面をメール送信する方法で同通報を行った（「声」並びに違反通報については、後述する）。

また、A氏は、同年9月20日の時効特例室内の朝礼において、「皆さん法令違反をしている。法令を遵守しましょう」などと発言した。

それに対し、時効特例室長（以下、単に「室長」という）は、それまでの経緯を知らされていなかったことから、同発言の意味が分からず、同朝礼終了後にその場でA氏に同発言の意味を尋ねたものの要領を得ることができなかった。

そのため、室長は、朝礼当日は休みを取っていたグループ長を翌日呼び、上記朝礼の顛末を話した上、それまでの事情を尋ねた。

それに対し、グループ長は、A氏との意見対立について説明し、先にA氏が配布するなどした上記書面を室長に示すなどしたが、室長にあっては、同書面においてA氏が主張していることの意味がよく理解できない一方、A氏の独自の考え方のように思えた上、グループ長からも、「こちらとA氏とは考え方が相違している」旨の話があったことから、要は当該グループ内の問題と受け取り、グループ長に対し、「グループ内でうまく話をするように」との指示をするにとどめ、その後、特段の対応は行わず、グループ長から関係報告を受けることもなかった。

そうしていたところ、同年10月上旬に至り、グループ長において、コンプライアンス部関係者から、A氏と面談する旨の話聞き、また、同10月下旬には、その由来についてはA氏と特定されていないものの、従来のA氏の意見に相応した本件業務関連の質問への回答を求められたことから、A氏が問題をコンプライアンス部に持ち込んだ模様であることを認識した。

そのようなことから、グループ長は、同10月上旬に状況を時効特例室長に報告し、同10月下旬には、室長ともども支払部長にも同様の報告を行ない、さらに同部長ともども支払部の担当理事（以下、「担当理事」という）にも同様の報告を行なった。

その際のグループ長・室長の支払部長並びに担当理事の説明内容は、要するに、「A氏の意見は独自のもので、誤っている」との趣旨のものであったことから、同部長・担当理事は、ともに問題を時効特例室内の意思疎通不十分ないしは対話不足による程度のもので認識し、グループ長・室長に対して、その点の配慮を求めるにとどめ、さらに上層の幹部への報告等は行わなかった。

また、グループ長・室長にあっては、A氏に対する特段の働きかけはしていない。

なお、当時のグループ長ないし担当理事の各対応がそのようであったのは、コンプライアンス部が問題に関与している様子である以上、いわゆる業務のライン関係者において、余り動き過ぎるのは相当でないとの意識が働いたことも理由の一つと思われる。

以上に対し、A氏は、同年10月17日までに「論文」を作成し、同日、チームリーダーを通じて、グループ長に提出し、同グループ長は、これを室長に見せるなどした。

また、A氏は、同10月24日の夜に開かれた機構の組織風土の改革関連の会合の席で、同「論文」及びそれまでに「声」の受付窓口との間でやり取りしたメールのコピーに「理事長に直接は、ルール・慣例に反すると十分に認識しているが、時効特例給付における現状は、そのようなことを言っている場合ではないので」といった趣旨の手紙を付して、直接、機構の理事長（以下、「理事長」という）に手交した。

それに対し、理事長は、翌日にそれらを閲読した結果として、A氏の意見の根底にあるのは、本件業務すなわち時効特例給付業務の運用の問題であり、コンプライアンス部で対応する事項とは異なるのではないかと認識を持ったことから、そのころ、同部担当者に対し、A氏の関係につき、「コンプラでいくらやってもしょうがないので、支払部の中で人を厚くしてA氏と詰めた議論をするように。また、A氏も、私にこのようなものを持って来た以上、気になっているだろうから、A氏に、きちっとした体制で相談する場を作るからと伝えるように」と指示をした上で、間もなく海外出張に出た。

ちなみに、理事長は、A氏論文を受け取る前に、先のA氏の「声」に対する提案について、下から報告を受けていたが、同提案は通報制度の面からのものであったことから、同報告によっては、本件業務自体についてのA氏の意見を知ることはなかったものである。

その後、コンプライアンス部担当者において、A氏論文に関連して、時効特例室関係者に回答を求めるとする一方、A氏自身とは接触していなかったところ、同年11月7日ころ、A氏において、「論文」を総務省年金業務監視委員会（以下、「監視委員会」という）の委員長らに送付した。

そのため、以後は、担当理事、支払部長ら本件業務の関係者において、A氏論文の分析等を行うこととなった。

また、同11月中旬ころには、コンプライアンス部担当者同席の上で、上記関係者においてA氏と面談し、「論文」についての説明を求めるとした。

なお、同11月15日には、A氏から、コンプライアンス部担当者に対して、メールにより「時効特例室の共有フォルダの中からこれまでの問題提起に関連する事項についてのファイルが削除されている」旨の連絡が入り、同担当者において、所要の確認を行うなどしたことがあったが、その経緯等については、別途、述べることにする。

その後、同11月末ころまで、本件業務関係者は、A氏論文の分析とそれに対する機構側の見解の整理、それらについての局・事業管理課側の考え等の確

認などを行った上、上記分析・見解の整理結果を記述し、結論として「これまでの本件業務についての機構の処理方針は法令解釈の範囲を逸脱するものではない。したがって、同方針に基づく処理は妥当」などとした機構としての文書を作成し、同文書を監視委員会委員長に送付するなどした。

一方、理事長は、A氏に対しては、担当理事において、上記文書の内容について説明し、同氏と話し合う機会を設ける必要があると判断し、同年12月4日、A氏を機構本部に呼び、理事長室において、「論文を受け取ってすぐにも会うべきであったが、どのように考えるかを整理していたため時間がかかり、申し訳ない。今日は担当理事と十分に率直なやり取りをしてもらいたい」などと話した上で、A氏と担当理事を会合させ、同理事から、機構側の見解等についての上記文書の内容を説明させるなどした。

しかし、A氏は、その際の同理事の説明等に納得せず、従来の意見を維持したままであった。

以上のとおりの経緯を経て、監視委員会の委員長らの意見もあり、本年1月16日に機構内に本委員会が設置されたものである。

なお、24年12月20日の段階で既にA氏の問題提起との関連で機構に第三者を入れた調査委員会を設置する方向が決まっていたことから、同日、担当理事らにおいて、A氏と面談し、その旨を伝えたが、同氏のその点についての意見は、要旨、「そのような委員会を作るよりも、間違っている本件業務を停止するべきである。委員会を作るよりも、理事長が主導して『緊急対策本部』を作ることを検討するべき」というものであった。

ちなみに、機構のコンプライアンス規程により、支払部長は本部におけるコンプライアンス確保の体制整備及び実践の責任を負う「コンプライアンス責任者」、時効特例室の各グループ長は同責任者の下でグループにおけるコンプライアンス確保の取組を推進する「コンプライアンス推進者」となっているが、以上の過程では、支払部長、各グループ長ともそのような各責任者としての意図をもった対応は行っていない模様である。

ii 共有フォルダ中の一部ファイルの扱いについて

上記のとおり、24年11月15日には、A氏から、コンプライアンス部担当者に対して、メールにより「時効特例室の共有フォルダの中からこれまでの問題提起に関連する事項についてのファイルが削除されている」旨連絡が入り、同担当者において対応するなどのことがあったと認められるところ、A氏は、ヒアリングにおいて、「同削除は同氏の問題提起との関連で意図的に行われた」との認識を示しているため、その点についての調査結果を述べると、以下のとおりである。

すなわち、上記コンプライアンス部担当者は、同11月15日(木曜日・夕方)に上記メールを受けて、同11月20日(火曜日)、A氏に「削除されている」とのファイル名を確認したところ

- ① 「平成22年7月29日訂正の『I・II 共通前提条件』で始まるファイル」
- ② 「『23.11.11 新裁時効まとめ』で始まるファイル」
- ③ 「『時効2-4G グレーゾーン会議』で始まるファイル」

とのことであった。

そこで、同担当者は、即日、支払部長並びに時効特例室長に対し、上記①ないし③のファイル(以下、「本件各ファイル」という)削除の如何の調査を依頼した。

同依頼により、時効特例室では、共有フォルダの整理を行ったグループ(A氏所属のグループとは別)のグループ長以下において、調査を行い、その結果を文書にして、同11月21日、コンプライアンス部担当者に提出し、同担当者にあつては、その後、同文書に沿って、メールによりA氏に回答した。

同回答の内容は、先ごろから機構の文書管理部門より、情報の漏えい・改ざん・消失等が発生しないように留意するよう指示が出ていたことへの対応としての作業を行なったことを前提とした上での

「①については、削除をされているのは事実であるところ、誰が削除したのか不明であるが、ただし、①と同様のファイルは他にもある」

「②については、フォルダ名を変更し、その関連の業務担当チーム以外からのアクセス制限をした」

「③については、フォルダ名を『整理整頓』と変更しただけでアクセス制限はしていない」

というものであった。

しかし、以上に対し、A氏にあつては、その後においても、上記のとおりファイルの削除、アクセス制限等は、同氏の問題提起と関連した意図的なものとの疑念を表明しているものである。

ついで、本調査の結果によると、本件各ファイルの内容は、いずれも既述の「オールゼロ記録ケース」等、本件10ケースのいずれかと関連するものではある。

したがって、その意味では、A氏の上記疑念が全く根拠のないものとは言えないようにも思われるが、一方、関係資料によると、機構において文書管理を所掌している総務部にあつては、以前より、支払部を含む各部署に対し、共有フォルダの整理を求めており、例えば、23年5月17日付指示・依頼によって、共有フォルダの整理として、同フォルダ内のファイルの適切な移動、不要のファイルの削除などを指示している。

また、24年11月5日に機構の各部の筆頭グループ長を集めて行われた「筆頭G長等連絡会議」においても、総務部は、「ルールが守られていないフォルダが多数存在し、検索が困難な状況になっている」として、共有フォルダにつき、上記指示・依頼の周知徹底などを求める文書を配布するなどしている。

そのようなことから、時効特例室においては、同11月中旬に七つのフォルダ、翌12月にも一つのフォルダにそれぞれアクセス制限をかけているが、それらフォルダのうちA氏の指摘と関係があるのは、上記②についての一つだけである。

本件各ファイルについては、時効特例室からコンプライアンス部担当者に対して文書により報告している調査の結果のとおりであるが、正確には①のファイルは同ファイルが入れられていたフォルダごと削除されているところ、現状、誰が同フォルダを削除したのか不明ということである。

しかし、元来、同ファイルは23年10月に時効特例室から地方の事務センターに異動した人物の個人フォルダの中にあり、そのフォルダが共有フォルダに入れられていたもので、同人は、異動を前にして共有フォルダから同個人フォルダを削除したつもりであったところ、実際には同削除を失念し、同フォルダはその後そのままになっていたとの経緯が認められる。

また、①のファイルは、同人のフォルダの中のみあったわけではなく、同様のファイルが共有フォルダ中の他の者のフォルダにも入れられていたものであって、そのようなことからすると、①のファイルを誰かが何らかの特段の意図をもって削除したとは考えにくく、むしろ、同ファイルの入っていた個人フォルダのその個人が異動したため、その後、いずれかの者が、総務部の求めなどもあり、同フォルダを削除した可能性が高いように思われる。

そのほか②と③のファイルについては、当初のA氏の「削除」との認識自体が言わば誤認であるところ、A氏は、②についてのアクセス制限、③についての「整理整頓」とのフォルダ名の変更がある意味意図的なものと受け取っている。

- しかし、①を含む本件各ファイルについて共通して言えることであるが、そもそも、本件各ファイルについては、A氏において、削除を問題とする前に、同氏によってプリントアウトされ、そのコピーが、同氏において問題提起との関連で作成・提出した文書に証拠として添付されているものである。

したがって、本件各ファイルの削除、アクセス制限等は、いずれも同ファイルが存在した、あるいは存在していることを隠すなどのことには役立たない、すなわちその種のこの手段としては意味がないことは明らかとも言えよう。

- しかし、以上を総合すると、本件各ファイルについての時効特例室における扱いについては、A氏の認識あるいは印象に係る意図によるものとは極めて考えにくいものと思料される。

iii A氏の時効特例室ないし支払部等対応などについての認識等

本件各ファイルについては、上記のとおりであるから措くとして、A氏は、上記iのとおり経緯との関連で、その問題提起に対する時効特例室ないし支払部等の各関係者の対応につき、「こちらが根拠を示して問題を提起し、同各関係者においても、問題に気づいたはずであるにもかかわらず、これを黙殺された」などと、その認識を述べた上、「そのことは、ある意味では、業務のやり方についての意見対立であって、コンプライアンス問題とは違うということも言えるかもしれないが、支払部長以下はコンプライアンス責任者や同推進者であることなどからすると、広い意味ではコンプライアンスの問題と思う」旨述べている。

iv 本委員会の認識

- 時効特例室における本件業務のあり方が時効特例法に反したものであったかどうかとの問題は別にすると、A氏が、そのあり方が同法に反した違法・不正なものと現に認識し、同認識の下に、時効特例室において、グループ

長らに問題を提起したことは事実と認められる。

しかし、それに対するに、時効特例室ないし支払部の各関係者においても、本件業務は時効特例法の解釈の範囲内で行なっているとの認識でいたものと認められ、逆に言えば、本調査によっても、A氏の問題提起によって、実際には、同各関係者において、A氏と同様の認識に変わった、あるいは自己らの従来の認識に疑いを抱いたと認めるに足る材料は見当たらないものである。

しかし、本調査は、時効特例室ないし支払部における業務管理あるいは同管理と関連する意味でのいわゆる人事管理の如何を問うものではないので、A氏の問題提起に対する同室・同部の各関係者の対応が上記各管理のあり方として相当であったかどうかは措くとして、同室・同部内の問題として見ると、事の性格は、A氏においても半ばは認めるように、業務管理ないし人事管理上の問題であり、いわゆるコンプライアンス対応に係る問題とは異なるように思われる。

また、そのようなことからすると、支払部長は同部のコンプライアンス責任者であり、また、各グループ長はそれぞれが所掌するグループのコンプライアンス推進者であることは事実として、その点を問題とする余地もないと言えよう。

- ちなみに、付言すると、既述のとおり、本件業務については不統一あるいはその可能性が認められるところ、その要因もしくは背景事情の一つとして、時効特例法が解釈の余地の大きい法律構成となっていることが挙げられる訳であるが、そのことは、ある意味で、上記各関係者において、本件業務のあり方がどのようであれ、同法の所定の要件との関係で該当あるいは不該当との判断を厳密に行うことを難しくする、あるいは関係者においてそのようなことについての意識を持ちにくくする方向に働き、したがって、コンプライアンス問題と考える余地に乏しかったとも言えよう。

(4) 「声」関連の対応について

i 「声」としての対応及びそれに対するA氏の認識等

- 「声」の各関係者のヒアリングの結果及び関係メールの内容等を総合すると、A氏の「声」に対する提案への関係対応は以下のとおりと認められる。
- すなわち、既述のとおり、「声」は、機構内において、組織運営等に関する意見を広く職員から求め、組織運営等の参考にすることを目的としたもので、については違反通報制度等の対象となるものは扱いから除外されている。

しかし、A氏は、時効特例室における本件業務のあり方を組織的な不正行為ととらえる一方、違反通報制度は、そのような組織的な不正行為は対象外としているものと理解して、そのような場合の通報制度を別途創設する必要があると考え、「対応経過」とおり、24年7月18日、メールにより、「声」の受付窓口に対し、組織運営等に関するものとして、その旨の提案を行なったものである(以下、A氏と同受付窓口とのやり取りは、いずれもメールによって行なわれている)。

それに対し、同窓口である経営企画部にあつては、コンプライアンス部に対して、同提案についての評価等を依頼し、その結果、同部から、「既存の違

反通報制度は組織的不正行為も対象とする」旨の回答を得たことを踏まえ、また、他者の提案とともに関係運営会議に掛け、理事長・副理事長の了解を得た上で、同年9月18日、A氏に対し、「声」からの回答として、コンプライアンス部の上記回答と同趣旨の説明と違反通報制度の窓口がコンプライアンス部であることなどを伝えた。

- しかし、A氏は、その後も、「現行の違反通報制度は行為者の氏名、所属及び行為を特定して行わなければならないとされているなどで、それができない組織的な不正行為に対応するようにはなっていないので、同対応が可能なように改善するべきである」などとして、その趣旨からの再提案を繰り返し、それに対し、「声」の側においては、「組織的不正行為についても、当該不正行為に係る個人がいるはずである」などとして当初と同趣旨の回答を重ねたことから、結局、A氏は、同年10月9日に至り、「声」の側に対して、「『声』が名ばかりであることが判明した。機構自体が法令・規程遵守が二次である組織体質であるという理解が深まり、納得した」などと伝え、それによって、A氏と「声」との間のやり取りは終わっているものである。
- ついては、A氏の「声」に係る上記のとおり対応についての認識は、要するに、10月9日の「声」に対するメールに記された内容のとおりと認められる。

ii 本委員会の認識

- A氏の「声」に対する提案については、その趣旨を理解し得ないではないが、それに対する「声」の側の回答も違反通報制度の趣旨に照らすと、必ずしも不当・不合理とは言えないものであろう。

しかも、A氏は、既述のとおり、「声」との間で上記のと通りのやり取りをしている途中の8月28日に違反通報の窓口にて本件業務についての違反通報を行っている。

しかし、その結果、同通報に応じて、コンプライアンス部担当者から面談についてのオファーを受け、9月4日には同部担当者と面談し、通報の内容・趣旨の確認を受けるとともに、同担当者から、「理事あるいは副理事長から何らかの回答をすることになろう」などと説明を受けるなどしているものと認められる。

したがって、その意味では、A氏の言う組織的な不正行為についても現に違反通報制度が機能していたとも言え、また、そのような経緯は、「声」からの回答に相応するものであったとも言えよう。

- また、A氏の「声」に対する当初の提案が7月18日であるのに対し、それに対する回答が二ヶ月後の9月18日であるのは、いささか、遅いようにも思えるが、元来、「声」は組織運営等に関するものであり、そうであれば、軽々に答えを出せる性格のものではないことを考えると、その点を問題視することもできないものと思料する。
- 以上のとおりであるから、本委員会としては、A氏の「声」についての「名ばかりである」などの認識は問題提起が関係者に容れられないことによる焦慮の余りのものとしては理解し得るが、同認識自体に賛同することまではできないものである。

(5) 違反通報制度関連の対応について

i コンプライアンス部の対応

- コンプライアンス部の各関係者のヒアリングの結果及び関係メールの内容等を総合すると、A氏の本件業務についての違反通報に対する関係対応は以下のとおりと認められる。

- すなわち、コンプライアンス部におけるA氏の違反通報関連の経緯の概略は、「対応経過」とおりであるところ、具体的には、A氏は、24年8月28日、違反通報の窓口であるコンプライアンス部のコンプライアンスグループに対し、「不正な事務処理の内容」と題する書面をメールにより送信する方法で同通報を行なった。

それに対し、コンプライアンスグループ長(以下、「コンプラG長」という)は、同メールの内容に照らし、「業務関係、すなわち事務処理であれば支払部、制度的なものであれば年金給付部の問題であって、コンプライアンス問題ではないのではないか」とも考えたが、コンプライアンス部長、副理事長とその点を相談した結果、「コンプライアンス問題ではないかもしれないが、しかし、とにかく一旦はコンプライアンス部で預かるしかない。については通報者本人に事実の確認をする必要がある」との結論となった。

- そこで、コンプラG長らは、メールにより、A氏に面談を申し込み、9月4日には同氏と面談して、通報の内容・趣旨を確認するとともに、「理事あるいは副理事長から何らかの回答をすることになろう」などと説明をした。

また、その一方、その後の同9月13日には、A氏であることを秘した上で、給付指導グループの関係者と面談して、「時効特例の処理についての法的な面をよく承知していないので教えてもらいたい」とし、「同処理の方法に基準がないのがおかしいなどという意見があるが、その点をどう思うか」などと尋ね、翌14日も同関係者に「請求遅れ」の意味を尋ねるなどした。

なお、コンプラG長らは、その後も、A氏が同年10月17日ごろに「論文」を時効特例室のグループ長に提出し、さらに同月24日には理事長にも手交するなど、同氏の件が機構内の相応の範囲の関係者に知られるようになるまでは、コンプライアンスグループ以外の者との面談等において、通報者がA氏であることを知られることのないように配慮していたものである。

- そうしていたところ、同9月21日には、A氏からコンプラG長に対し、いわゆる時効援用についての問題を指摘し、また、A氏において、前日の時効特例室の朝礼で問題を指摘する発言を行なったことを知らせるとともに、「残された時間はわずか」などとするメールが送られた。

しかし、コンプラG長としては、未だ通報に係るA氏の指摘・意見(以下、「意見等」という)の詳細あるいは趣旨が十分に理解できないことなどから、同9月25日にも、先ごろまで時効特例室のグループ長をしていた者と面談し、A氏が違反通報してきた際の「違法な事務処理の内容」との書面に沿った事項について、尋ねるなどした。

さらにコンプラG長らは、翌10月2日にA氏と面談して、改めてA氏の意見等を確認した上、同2日と翌3日には、上記同様の事項について、時効特

例室のグループ長及び同経験者各1名に対するヒアリングを実施した。

その後においても、コンプラG長らは、同10月3日に発覚した「奄美大島年金事務所職員の窃盗事件」について、同10月23日までマスコミ対応等に追われることになったところ、その最中の同10月17日にも給付指導グループ長と面談して、上記ヒアリングと同様の事項について尋ねるなどした。

しかし、コンプラG長らは、以上の各面談・ヒアリング等の結果から、「A氏の違反通報に係る事項は、要するに業務上の問題であって、いわゆるコンプライアンス問題ではないのではないか」との感を強くしていたところ、既述のとおり、A氏は、同年10月17日ころ、「論文」をリーダーを通じて時効特例室の自己のグループのグループ長らに提出した。

同時に、A氏は、その数日内に同提出のことをコンプラG長らにもメールによって知らせたことから、コンプラG長らは、「論文」を入手し、同10月22日、論文の提出を受けた時効特例室のグループ長に「論文」についてのコメントを求めた。

そうしていたところ、A氏は、同10月24日に「論文」を理事長に手交した。

それに対し、理事長は、既述のとおり、「論文」を閲読した結果として、事はコンプライアンスというよりも、時効特例法の運用についての問題であろうと認識し、その旨を、コンプラG長らに話した上、支払部関係者とA氏との間の協議の場を設けること、そのことをA氏にも伝えることなどを指示した。

それによって、コンプラG長らは、「やはり、これはコンプライアンス部の案件というよりも、時効特例室内で話し合われるべき問題」との認識を強めたが、未だコンプライアンス部の案件ではなくなったとも言えないことから、その後、支払部長に対し、「論文」について、時効特例室の関係グループ長において回答案を作ることを依頼するなどした。

そのようなことで、コンプラG長らは、理事長の上記指示後もA氏自身とは接触するに至っていないところ、既述のとおり、A氏は、同年11月7日ころ、「論文」を機構外部の監視委員会委員長らに送付した。

それによって、A氏の提起した問題は、以後、支払部等の本件業務各関係者自身が対応する必要のある問題ともなり、同関係者において、「論文」の解析等を進め、局・事業管理課についても、同問題と無縁とは言えない事態となっていた。

そのため、コンプラG長らのコンプライアンス部の関係者にあつては、問題はコンプライアンス部の手を離れたと認識し、以後は、むしろA氏と支払部の関係者等相互間の言わば窓口の役割を担うこととした。

については、コンプラG長は、同11月13日に支払部関係者等がA氏に対し、「論文」の意味内容について聴取するべく面談するについて、その窓口となり、同面談に先立って、同氏に、「同関係者と話をしたい」旨を述べるなどした。

その後、既述のとおり、同11月末に本件業務各関係者によるA氏論文の分析等が終わり、その結果が文書化されたところ、理事長の指示により、同年12月4日には、A氏を機構本部に呼び、理事長において、同氏に対応の遅れ

について詫びを述べた上、支払部の担当理事が同氏に上記の機構による「論文」の分析結果についての文書の内容を説明するなどした際も、コンプライアンス部関係者は、その窓口となり、あるいはそれらの場に立ち会う程度の関与をするにとどめ、その後も同様の対応をしたものである。

ii コンプライアンス委員会及び対策本部との関係

A氏は、24年12月19日のコンプライアンス部への最後のメールにおいて、同部関係者のそれまでの対応との関連で、「コンプライアンス委員会に報告するとの約束を反故にされた」などと述べ、また、ヒアリングにおいても、同様のことを述べている。

また、コンプラG長あるいはコンプライアンス部長の各ヒアリングの結果に照らすと、それらの者が、A氏との面談の際に、A氏の違反通報の件をコンプライアンス委員会に報告するとまで約束したとは認められないが、同面談の際のやり取りの中で、いずれかの側が同委員会のことに言及したことは事実と認められ、また同違反通報については、現にコンプライアンス委員会に報告されていないものである。

それに対して、コンプラG長は、A氏の違反通報の件を同委員会に報告しなかったことについて、現状、「当時は、同通報に係る本件業務処理が法に反したものかどうか、すなわちコンプライアンスの問題であるかどうか自体が定かではない状態であったので、同通報の件を同委員会に報告しても、同委員会としても回答できるものがない状況であった」などと述べている。

については、既述のとおり、同委員会についての関係規程を見ると、同規程の定める同委員会の各審議事項の中で、多少ともA氏の違反通報と関連すると思われるのは、「コンプライアンスに関する問題事案の対応状況に関する事項」ということになる。

しかし、同事項との関係で言えば、コンプライアンス部がA氏の違反通報の件につき、その対応状況をコンプライアンス委員会に報告し得ないとまでは思われないが、一方、当時の状況がコンプラG長の述べているとおりであったろうことをも考え合わせると、当時、コンプライアンス部が、同違反通報の件を同委員会に報告しなかったことが不当あるいは関係規程に違反するとは言えないものと思料する。

A氏は、既述のとおり、24年12月20日、担当理事から、機構における調査委員会の設置について説明された際、「むしろ緊急対策本部を作ることを検討すべき」との意見を述べている。

その「緊急対策本部」なるものは、既述のとおり、「日本年金機構組織規程」における「対策本部」のことを意味しているものと思料されること、「対策本部」は同規程上、「機構の業務運営上の重要事項について、組織横断的に取り組むことが必要と認めるとき」に設置することができるとされているものである。

しかし、当時のA氏の認識に照らすと、同氏において、そのような意見を持ったこと自体は理解し得ないでもないが、一方、その件については、機構として、その重要性の如何を検討しようとしている段階にあつたものであ

り、その意味では、未だ「対策本部」を作るような段階にはなかつたものと思料される。

iii A氏のコンプライアンス部の対応についての認識等

A氏は、現状、上記iのとおり経緯との関連で、その違反通報すなわち問題提起に対するコンプライアンス部の各関係者の対応につき、「コンプラG長らは、24年10月2日の二回目の面談の際、こちらからの詳しい説明に対して、『よく理解できた』などと言っており、本件業務が違法・不正なものとなっていることを認識したはずであるから、約束どおり、コンプライアンス部として、コンプライアンス委員会に報告するなど、同部としてコンプライアンス関係規程のとおりに対応するべきであった。しかるに、コンプラG長らは、同年11月13日に至ると、こちらに対し、支払部関係者等と面談することを求めたが、その意味は、暗に『支払部の言うとおりにしろ』あるいは『支払部の話を聞いて、納得してくれ』ということと理解された。そういうことで、コンプライアンス部関係者は、こちらの問題提起をコンプライアンスの問題として捉えなければならないことを承知しながら、途中から、問題を支払部に投げてしまったものである」などと述べ、コンプライアンス部各関係者の対応が機構のコンプライアンス関係規程に反するものであるとの趣旨を述べている。

iv 本委員会の認識

機構における違反通報の対象については、既述のとおり、コンプライアンス規程及び通報制度実施要領によると、「役職員の法令等違反又はその疑いのある事実」とされており、また、「コンプライアンス問題事案対応要領」においては、違反通報により、機構において対応すべき問題事案の一つとして、「機構の役職員の法令等に違反した業務処理」が挙げられている。

また、違反通報については、通報制度実施要領等の規程により、副理事長を中心として、事案関係の調査を行い、当該結果を踏まえて必要な対応を行うなどとされている。

しかして、A氏が述べるとおり、コンプラG長らのコンプライアンス部の関係者が、本件業務の処理について、A氏の意見のとおり時効特例法に反するものであると認識した場合は、上記各規程に照らすと、副理事長にその旨を報告するなどした上、「事案関係の調査を行い、当該結果を踏まえて必要な対応を行う」べきであったことになろう。

しかし、前記iの経緯に照らすと、コンプラG長らがA氏に対して、同氏の説明を「良く理解できた」と言ったとしても、果たして、そのとおりであったかどうか、いささか疑わしいように思われる。

また、仮にそのとおりであったとしても、同氏の説明を「良く理解できた」ことと、その上にさらに同氏の説明のとおり本件業務処理が時効特例法に反した違法・不正なものとして認識するという、すなわち時効特例法の解釈自体が同氏の意見のとおりであると認識することとは質的な差異があると思料される。

すなわち、後者の場合は、同氏の違反通報に係る事実は「機構の役職員の法

令等に違反した業務処理」として対応するべきものということになるが、本委員会としては、当時のコンプライアンス部各関係者の認識が後者の段階にまで至っていたとは思われない。

なお、上記のとおり、違反通報の対象については、コンプライアンス規程及び通報制度実施要領によると、「役職員の法令等違反又はその疑いのある事実」とされている。

すなわち、同諸規程によると、違反通報の対象には、役職員の法令等違反の疑いがある場合も含まれることになり、そうであれば、コンプライアンス部関係者は、その疑いがある限り、所要の対応を行わなければならないということにもなる。

しかし、本委員会の理解としては、「法令等違反の疑いがある場合」というのは、あくまでも、事実として、法令等違反の疑いがある場合を考へての規程であつて、A氏の違反通報の場合のように、違反通報に係る事実というよりも、同事実に対応する法令等の解釈との関係で、そのような疑いが生じた場合までも想定したものはと思われない。

以上のとおりであるから、A氏において、本件業務の処理が違法・不正であると信じたことにより、そのような状況をより早期に正すべく焦慮していたことを考えれば、上記経緯に係るコンプライアンス部の対応をもって機構のコンプライアンス関係規程に反する不当なものとの認識を有するようになったこと自体は、理解し得ないではないが、それはそれとして、同規程についての本委員会の理解は上記のとおりであり、また、前記のとおり経緯、通報制度における個人保護の要請による制約、さらには本件業務の中でもA氏指摘に係る案件が相当に難解であつて支払部関係者等においても分析に相当の期間を要していることなど照らすと、A氏の違反通報に係るコンプライアンス部関係者の対応は当時の事態にそれなりに相応のものであつたと思料される。

3 総括

以上、要するに、本委員会としては、本件コンプライアンス対応関係の調査の結果として、同関係については、特段、不当ないし不適切として指摘すべき事実・事項は認められないものと思料する。

以上

(回答日) 平成25年2月 日

時効特例給付の業務実態等に関する調査票

I. 基本項目 (全員の方が回答願います。①～③は自筆で記入願います。)

①氏 名 _____

②現在の所属 _____

③現在の役職 _____

④勤続年数 (該当を○で囲んでください。旧社会保険庁及び厚生労働省 (関係機関含む。) での在籍期間も通算してください。)

 1年未満 2～3年未満 4～5年未満 5～10年未満
 10～20年未満 20～30年未満 30年以上

⑤「時効特例給付業務」(※)に携わっていた (管理・指導を含む。) 当時又は現在の部署名、役職及び配属期間を すべてお答え下さい。(欄が不足する場合は道直欄を追加してください。)

(1) 部署名および役職 _____

配属期間: 平成 ____年 ____月 ____ ~ 平成 ____年 ____月 ____

(2) 部署名および役職 _____

配属期間: 平成 ____年 ____月 ____ ~ 平成 ____年 ____月 ____

(3) 部署名および役職 _____

配属期間: 平成 ____年 ____月 ____ ~ 平成 ____年 ____月 ____

※ 「時効特例給付業務」とは、時効特例給付支払可否審査、支払額計算、当該業務研修講師などをいいます。

II 業務関連(個別的質問)

※ 以下の問いが担当したことのない業務に関連するものであった場合は、各項番の(1)について『担当したことなし』と記載し、(2)以下については回答の記載の必要はありません。

※ 管理職員・指導職員においては、下記質問を管理あるいは指導の問題に置き換えて回答してください。

以下、1～5について、新規裁定時効の審査について質問します。

1 審査におけるいわゆる「請求遅れ」の判断について

(1) 記録訂正の後、新規裁定請求が行われるまでの期間につき時効特例給付の対象とし得る場合とし得ない場合(実務上、「請求遅れ」と呼んでいる場合)の区別を、あなた自身どのような基準で判断していましたか。

【回答】

(2) 個々の案件における上記区別についての最終判断(以下、同判断のことを「決定」という。)までのプロセス(班内での相互確認の有無、リーダーとの関係等)はどのようになっていましたか(当該班のメンバー、リーダーの氏名を特定した上で回答してください。)

【回答】

(3) 上記区別の法令あるいは規程等の根拠については、どのように理解していましたか。

【回答】

(4) 上記区別の判断基準について文書化されたものはありましたか(あったとすれば、その文書を特定してください。同文書については研修資料を含みます。)

【回答】

(5) 上記区別の実際の判断基準が時期により変遷するなど、各案件の処理及び地方事務所・ブロック本部からの問い合わせに対する説明等(以下、同処理及び同説明等のことを「処理等」という。)が不統一となったことはなかったでしょうか(不統一があった場合は、それについて、概要を具体的に記述してください。)

【回答】

2 厚生年金の手番をもとに基礎年金番号が付番されていた者に、国民年金の手番が統合された結果、国民年金通算老齢年金の受給権が発生したが、以前から受給していた

厚生年金保険通算老齢年金に通算対象期間として当該国民年金期間が収録されていた場合について

(1) 上記の場合について、国民年金通算老齢年金に時効消滅した期間があれば、時効特例給付の対象としたケースはありましたか。あったとすれば、どのようなケースでしたか。

【回答】

(2) 上記の場合は時効特例給付の対象とならないとすれば、その理由は時効特例法上の「記録訂正」に当たらないとの判断によるものでしょうか、それとも「請求遅れ」との判断によるものでしょうか。

【回答】

(3) 「請求遅れ」との判断による場合、案件によって「請求遅れ」とされる期間等についての判断が異なる可能性はないでしょうか。

【回答】

3 事業所整理記号が「オール0」表示のままの年金記録について

(1) 「オール0」記録についての新規裁定時効審査の際に「記録訂正」による時効特例給付を認めなかったケースがありましたか。認めなかったケースがあったとすれば、どのようなケースでしたか。

【回答】

(2) 認めなかったケースがあったとすれば、それは、どのような基準・判断によるものでしょうか。

【回答】

(3) 認めた場合には、どのような基準・判断によるものでしょうか。

【回答】

(4) 事業所整理記号が「オール0」表示のままの年金記録があった者についての新規裁定時効の審査の決定までのプロセス(班内での相互確認の有無、リーダーとの関係等)はどのようになっていましたか(当該班のメンバー、リーダーの氏名を特定した上で回答してください。)

【回答】

(5) 上記における判断基準について文書化されたものはありましたか(あったとすれ

ば、その文書を特定してください。同文書については研修資料を含みます。)

【回答】

(6) 上記における実際上の判断基準が時期により変遷するなど、各案件の処理等が不統一となったことはなかったでしょうか(不統一があった場合は、それについて、概要を具体的に記述してください。)

【回答】

4 新規裁定時効の審査の際の複数の手番の重複取消について

(1) 複数の手番の重複取消が時効特例法上の「記録訂正」に当たるか否かについて、あなた自身どのような基準で判断していましたか。

【回答】

(2) 上記についての決定までのプロセス(班内での相互確認の有無、リーダーとの関係等)はどのようになっていましたか(当該班のメンバー、リーダーの氏名を特定した上で回答してください。)

【回答】

(3) 上記についての法令あるいは規程等の根拠については、どのように理解していましたか。

【回答】

(4) 上記の判断基準について文書化されたものはありましたか(あったとすれば、その文書を特定してください。同文書については研修資料を含みます。)

【回答】

(5) 上記についての実際上の判断基準が時期により変遷するなど、各案件の処理等不統一となったことはなかったでしょうか(上記3の年金記録の事業所整理記号が「オール0」のままの場合との複合ケースを含みます。なお、不統一があった場合は、それについて、概要を具体的に記述してください。)

【回答】

5 「時効特例給付支払手続用紙(様式601号)」について

(1) 時効特例法の施行前に裁定(裁定の訂正を含む。)が行われ、時効消滅分があったものについては様式601号を提出をするものとされている(社業発第16号・平成19年7月6日)ところ、「仮計算書・年金額訂正申出書」の内容によって、省令で定めて

いる必要な記載事項が確認できることにより、様式 601 号の提出がなくとも処理を行なっているのが実情のようですが、それに対し、様式 601 号の提出がないことにより時効特例給付の対象としなかったケースはありましたか。あったとすれば、どのようなケースでしたか。

【回答】

(2) 様式 601 号の提出がないことにより、時効特例給付の対象としなかったケースがあったとすれば、それは、どのような基準・判断によったものでしたか。

【回答】

(3) 様式 601 号の提出の有無に関連した決定までのプロセス(班内での相互確認の有無、リーダーとの関係等)はどのようになっていましたか(当該班のメンバー、リーダーの氏名を特定した上で回答してください。)

【回答】

(4) 上記における判断基準について文書化されたものはありましたか(あったとすれば、その文書を特定してください。同文書については研修資料を含みます。)

【回答】

(5) 上記における実際上の判断基準が時期により変遷するなど、各案件の処理等が不統一となったことはなかったでしょうか(不統一があった場合は、それについて、概要を具体的に記述してください。)

【回答】

以下、6～10は旧法の差引きについて質問します。

6 複数年金がある場合の具体例について<別添の図1を参照してください。>

(1) 国民年金(A)と厚生年金保険(B)の期間が重複した状態で厚生年金の新規裁定を行い、その後国民年金の新規裁定を行なったが、後日、厚生年金保険(C)の期間判明に伴い記録の見直しを行なった結果、上記の(A)と(B)の期間重複が判明しました。そのため、厚生年金保険通算老齢年金については、判明した厚生年金保険(C)の期間を追加する裁定の訂正(年金増額)を行うとともに、重複した期間が国民年金(A)の未納期間だったため、未納期間を削除する記録訂正をした場合、それによる国民年金の増額については、当該国民年金の裁定の訂正による時効特例給付としていたでしょうか、それとも当該国民年金の新規裁定時の事務処理の誤りによる支給(遅延特別加算金なし)としていたでしょうか。

【回答】

(2) 上記の場合にいずれの判断をするにしろ、当該判断の根拠・理由は何でしたか。

【回答】

(3) 上記の場合の判断の最終決定までのプロセス(班内での相互確認の有無、リーダーとの関係等)はどのようになっていましたか(当該班のメンバー、リーダーの氏名を特定した上で回答してください。)

【回答】

(4) 上記の場合の判断に関する基準等について文書化されたものはありましたか(あったとすれば、その文書を特定してください。同文書については研修資料を含みません。)

【回答】

(5) 上記の判断が時期により変遷するなど、各案件の処理等が不統一となったことはなかったでしょうか(不統一があった場合は、それについて、概要を具体的に記述してください。)

【回答】

7 複数年金がある場合の具体例について<別添の図2を参照してください。>

(1) 国民年金(A)を受給している者に厚生年金(B)の期間が判明し、同時に厚生年金(B)の期間と国民年金(A)の期間の重複が判明したところ、先に厚生年金(B)の期間に基づき厚生年金保険通算老齢年金の新規裁定を行ない、その後に国民年金(A)期間の削除に係る裁定の訂正(年金減額)を行なった場合(以上、要するに厚生年金の新規裁定の時期と国民年金の再裁定の時効の時期がズレていた場合)、厚生年金(B)の時効特例給付分から差し引くのは国民年金(A)の期間削除に係る裁定の訂正による減額分全額(過払返還請求分は除く。)としていたでしょうか、それとも同減額分のうち厚生年金(B)の時効特例計算期間に係る分としていたでしょうか。

【回答】

(2) 上記の場合にいずれの判断をするにしろ、当該判断の根拠・理由は何でしたか。

【回答】

(3) 上記の場合の判断の最終決定までのプロセス(班内での相互確認の有無、リーダーとの関係等)はどのようになっていましたか(当該班のメンバー、リーダーの氏名を特定した上で回答してください。)

【回答】

(4) 上記の場合の判断に関する基準等について文書化されたものはありましたか(あったとすれば、その文書を特定してください。同文書については研修資料を含みませぬ。)

【回答】

(5) 上記の判断が時期により変遷するなど、各案件の処理等が不統一となったことはなかったでしょうか(不統一があった場合は、それについて、概要を具体的に記述してください。)

【回答】

8 複数年金がある場合の具体例について(厚生年金保険にかかる年金給付) <別添の図3を参照してください。>

(1) 通算老齢年金を受給していた者について、記録判明を契機として、本来、老齢年金の受給要件に該当したときに本人が裁定手続を行ってれば、裁定替えされるべきものが判明しました。この場合、通算老齢年金については時効特例給付の「記録訂正」であるため、本来失権するまでの期間の差額分が時効特例給付(ハ)として支給される一方、老齢年金は、記録判明前からその受給要件があり、記録訂正により新たに老齢年金の受給要件が判明した者ではないため、時効特例給付の対象外(ホ)とされ、裁定後、時効消滅分は支給されないこととなる。通算老齢年金としての支給済期間のうち、老齢年金受給権発生後の期間に関する支払済の年金(ニ)については、平成23年11月から、上記時効特例給付分から差し引かないこととしたのに対し、それより前は同差引きを行うこととしていたのが実情のようですが、自身が同差引きにつきそのような変更を認識し、上記の実情に従って差引きを行うようになったとして、その時期は何時で、どのような経緯によるものでしたでしょうか。

【回答】

(2) 上記変更以前に上記の差引きに関しての処理等に不統一はなかったでしょうか。また、同変更後はどうでしたでしょうか(不統一があった場合は、それについて、概要を具体的に記述してください。)

【回答】

(3) 上記変更前は差引きしていたとして、その根拠・理由についてはどのように理解していましたか。また、変更後には差引きをしない根拠・理由についてはどうでしたか。

【回答】

(4) 上記変更前の差引きについての最終決定までのプロセス(班内での相互確認の有

無、リーダーとの関係等)は、どのようになっていましたか。また、変更後はどうでしたか(当該班のメンバー、リーダーの氏名を特定した上で回答してください。)

【回答】

(5) 上記のケースの年金受給者の時効特例給付の実際の支給額については、上記変更の前後で不公平が生じていると認められますが、その点について、自身としてはどのように考えていますか。

【回答】

9 前発年金と後発年金との間の過払い額の調整の場合の具体例について<別添の図4を参照してください。>

(1) 昭和55年6月(「請求年金」制度の廃止)前の記録が判明した場合は、それにより、受給していた通算老齢年金は被保険者取得時にいったん失権し、その後の被保険者資格喪失時に再度受給権が発生することになるわけですが、その場合の前発年金受給後の資格取得による失権に係る過払い分(C)の調整については、平成24年3月から、当該過払い分を後発年金の時効特例給付分(A+B)のみから差引き、前発年金の時効特例給付分(B)からは差し引かないことにしたのに対し、それより前は、先に前発年金の時効特例給付分(B)から差引き、その結果、当該特例給付による支給額がマイナスとなった場合には、同マイナス分を後発年金の時効特例給付分(A+B)から差し引いていたのが実情であるとして、あなた自身が同差引きにつきそのような変更を認識し、それに従って差引きを行うようになった時期は何時で、どのような経緯によるものでしたか。

【回答】

(2) 上記変更以前に上記の差引きに関しての処理等に不統一はなかったでしょうか。また、同変更後はどうでしたか(不統一があった場合は、それについて、概要を具体的に記述してください。)

【回答】

(3) 上記変更前は差引きしていたとして、その根拠・理由についてはどのように理解していましたか。また、変更後には差引きをしない根拠・理由についてはどうでしたか。

【回答】

(4) 上記変更前の差引きについての最終決定までのプロセス(班内での相互確認の有無、リーダーとの関係等)は、どのようになっていましたか。また、変更後はどうでしたか(当該班のメンバー、リーダーの氏名を特定した上で回答してください。)

【回答】

(5) 上記のケースの年金受給者の時効特例給付の実際の支給額については、上記変更の前後で不公平が生じていると認められますが、その点について、自身としてはどのように考えていますか。

【回答】

10 複数年金がある場合の具体例について<別添の図5を参照してください。>

(1) 厚生年金保険通算老齢年金が失権し老齢年金となった者(同通算老齢年金については失権後の既支払分あり。)に厚生年金保険の期間判明に伴う「記録訂正」があり、同通算老齢年金について時効特例給付の支給(A)を行うとともに同老齢年金についても時効特例給付の支給(B)を行う場合で、同時に期間削除による「記録訂正」に伴い減額の国民年金通算老齢年金がある場合に、同減額に係る過払い分を(A)(B)のどちらから差し引いていましたか(両方から差し引いていた場合は、その順番も記述してください。)

【回答】

(2) 上記の場合にどの分から差し引くにしる、その判断の根拠・理由は何でしたか。

【回答】

(3) 上記の場合の判断の最終決定までのプロセス(班内での相互確認の有無、リーダーとの関係等)はどのようなになっていましたか(当該班のメンバー、リーダーの氏名を特定した上で回答してください。)

【回答】

(4) 上記の場合の判断に関する基準等について文書化されたものはありましたか(あったとすれば、その文書を特定してください。同文書については研修資料を含みません。)

【回答】

(5) 上記の判断が時期により変遷するなど、各案件の処理等が不統一となったことはなかったでしょうか(不統一があった場合は、それについて、概要を具体的に記述してください。)

【回答】

Ⅲ 業務関連(一般的質問)

1 時効特例給付業務についての処理の基準としては、平成19年8月7日付け「厚生年金保険の保険給付及び国民年金の給付に係る時効の特例等に関する法律Q&A<

1訂>」がある訳ですが、それで用は足りましたか。足りないのご意見であれば、その種基準のあり方などについてのご意見を教えてください。

【回答】

2 上記各質問に関連した事項に限らず、時効特例業務の処理上の判断に当たって不明な点があった場合、あるいは相互確認の際などに担当職員間で意見が相違した場合の対応はどうされてきましたか。

【回答】

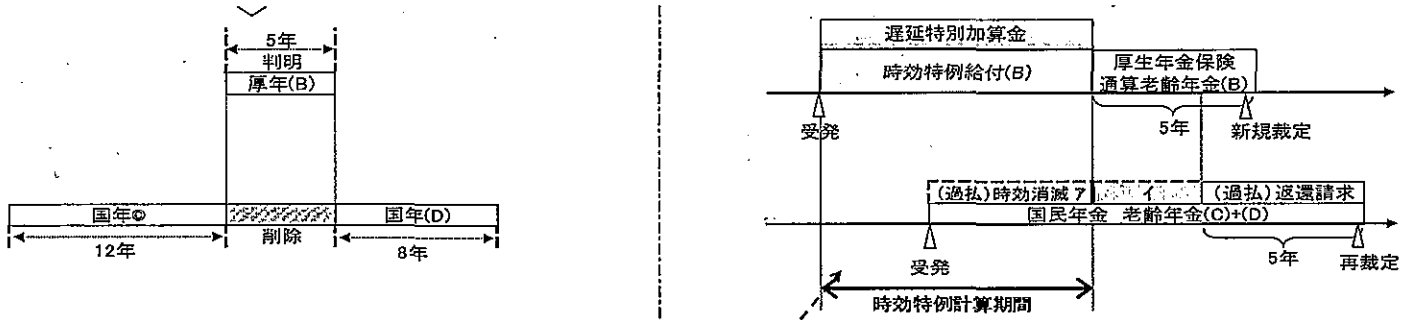
3 上記のような場合について、解決のためのルールはありましたか。あるとすれば、同ルールは文書化されていましたか(あったとすれば、その文書を特定してください。)

【回答】

4 上記意見相違については、上記ルール等によって、現に適切な対応が取られていましたか。

【回答】

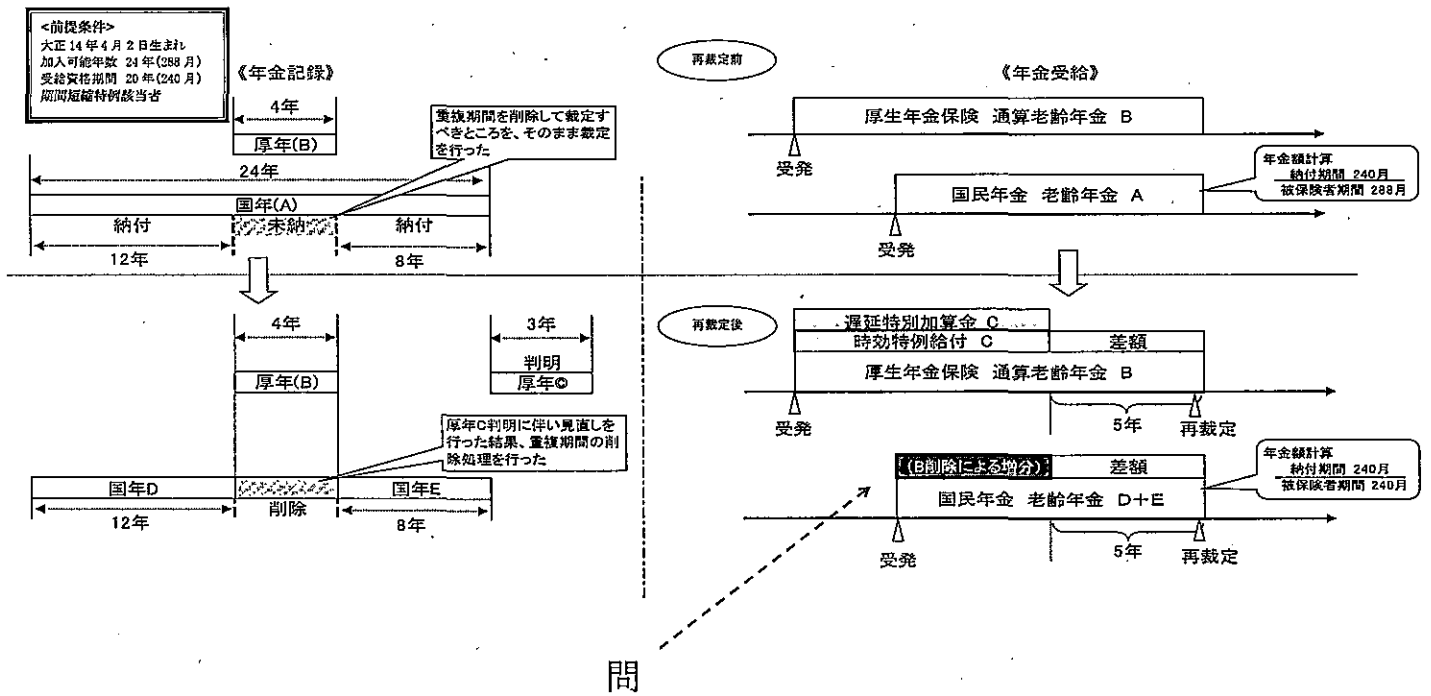
図2 (アンケート II 7 関係)



問 時効特例給付 (B) から差し引きするのは、アのみか、それともアとイの両方か。

2

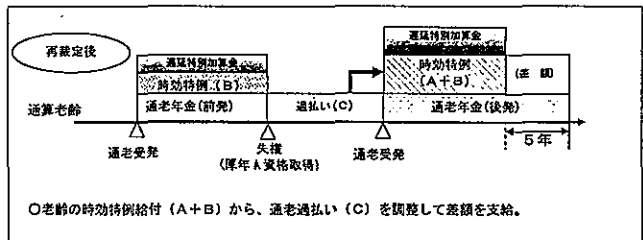
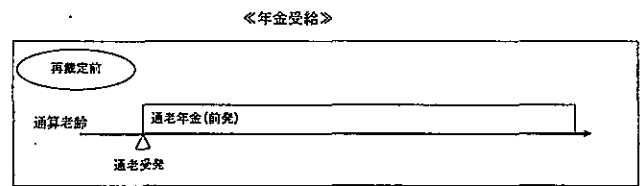
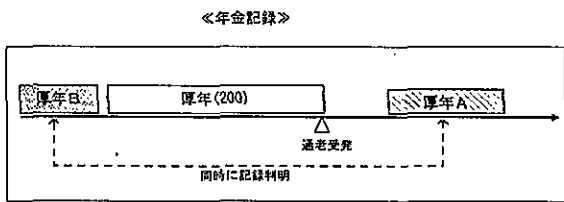
図1 (アンケート II 6 関連)



問

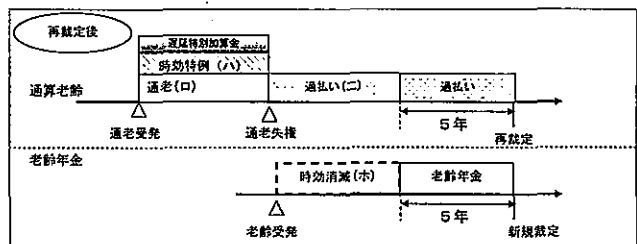
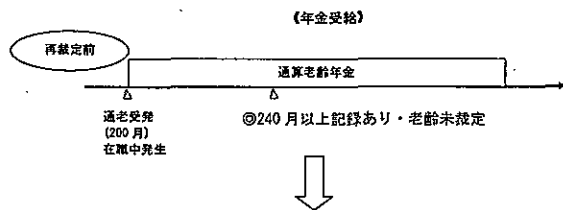
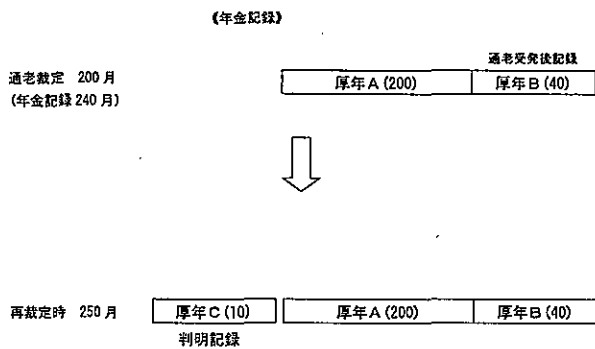
1

図4 (アンケート II 9関係)



4

図3 (アンケート II 8関係)



○通老の時効特例給付(ハ)は(ニ)と調整せず支給。遅延特別加算金も支給。
○老齢年金は時効特例給付がないため(ニ)との調整は不可。(ニ)は調整しない。

3

9月4日：《コ》・コンプラG長らがA氏と1回目の面談(18:30～21:30)。

9月12日：《声》・経営企画部が理事長に対しA氏提案についての検討結果を報告。

9月13日：《コ》・コンプラG長らが時効特例室経験者から、時効特例について説明を受ける。

9月14日：《コ》・コンプラG長らが前日に引き続き、前同時効特例室経験者から、時効特例について説明を受ける。
《声》・経営企画部が運営会議でA氏提案に対する検討結果を報告。

9月18日：《声》・経営企画部からA氏へ、提案に対する検討結果(「法令等違反通報制度は、組織的不正行為も対象としている」旨)をメール送信。

9月19日：《声》・A氏から経営企画部へ、前日の回答内容に関する照会メールを送信。

9月20日：《部》・時効特例室の朝礼にて、A氏は、「皆さん法令違反をしている。法令を遵守しましょう」などと発言。同朝礼後、時効特例室長がA氏から事情を聞く。

9月21日：《コ》・コンプラG長らは、A氏から、前日の朝礼での発言等についてのメール受信。

9月25日：《コ》・コンプラG長らが時効特例室G長経験者から、時効特例業務について説明を受ける。
《声》・A氏は、経営企画部に対し、「『法令等違反通報窓口』がどのような事案に対応するのか、実施要領に明記すべき」との再提案をメール送信。

9月27日：《コ》・コンプラG長からA氏に面談のアポイントメール送信。(その後、A氏と担当者との間で日程調整についてのメールのやりとりをし、10月1日に、翌2日の面談を約す。)
《声》・経営企画部からA氏へ7月18日「理事長への声」提案(通報制度実施要領関連)に対する追加回答(消極)メールを発信。その後、A氏から、同回答についての照会メールあり。

10月2日：《コ》・コンプラG長らがA氏と2回目の面談をし、その後、同氏の上司の時効特例室G長と面談(A氏了解済み)。

10月3日：《コ》・コンプラG長らは、時効特例室G長経験者から、時効特例業務について説明を受ける。(同日、奄美大島年金事務所職員逮捕、同月23日起訴につき、その間、コンプライアンス部において、関係対応。)

10月5日：《声》・経営企画部からA氏へ、9月27日の照会メールの回答をメール送信。

10月9日：《声》・経営企画部は、A氏から10月5日の回答内容に関する見解についてのメール(「『声』は名ばかり」等)を受信。(「理事長への声」についてはこれ以降やりとりはなし。)

10月17日：《コ》・コンプラG長が年金給付部給付指導G長より、時効特例について説明を受ける。
《部》・A氏が「論文」をリーダーを通じてその所属GのG長に提出。(A氏は、翌18日、同論文を年金給付部職員にも送付。)

10月19日：《コ》・コンプラG長らがA氏から、同月17日の時効特例室内での論文提出についてのメールを受信。

10月22日：《コ》・コンプラG長から、上記G長に「A氏論文」につきコメント等を依頼。

10月24日：《コ》・A氏は、本部有志による勉強会開催時に直接理事長に対して「論文」等を手交。

11月5日：《部》・機構内の筆頭G長等連絡会議にて、総務部が、各部に対し、共有フォルダの整理を依頼。(以後、時効特例室においても、フォルダの整理事業を開始。)

11月7日：A氏が、同日付で、監視委員会委員長及び年金記録回復委員会委員各宛に「論文」を送付。

11月9日：《コ》・A氏所属GのG長が、コンプラG長に「A氏論文」に関する見解を送付。

11月13日：《部》《コ》・業務管理部長、再裁定・時効特例室長、コンプラG長らがA氏と面談。

11月15日：《コ》・コンプラG長らは、A氏から「共有フォルダから先の違反通報と関連するファイルが削除された」旨のメールを受信。(その後、同G長とA氏との間で電話により内容確認のやりとりあり。)

11月19日：《部》・副理事長、担当理事が年金業務監視委員会委員長に対しへ経緯を説明。

11月20日：《コ》・コンプラG長が支払部長及び時効特例室長に対し、11月15日のA氏のファイル関連の指摘について、事実関係の調査を依頼。

11月27日：《コ》・コンプラG長は、11月20日の調査依頼に対する支払部からの回答を受け、A氏に対し、「意図的な削除ではなくフォルダ整理の一環であった」旨、メールにて回答。

12月4日：《部》《コ》・理事長がA氏と面談。その後、担当理事、支払部長がA氏と面談し、A氏の「論文」に対する機構側の検討結果等を説明(コンプライアンス部長・同G長同席)。

12月19日：《コ》・コンプライアンス部長及び同G長は、A氏から、これまでの対応を批判するメールを受信。

12月20日：《部》《コ》・担当理事と支払部長がA氏と面談し、意見を応酬(コンプライアンス部長同席)。

12月28日：《部》・非常勤理事と担当理事がA氏と面談し、同氏の主張を確認。

