

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
ロ 「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
ロ 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
ロ 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
イ 時効特例Q&Aの概要	31
ロ 時効特例Q&Aの作成から現在までの経緯等	31
ハ 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、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なっていた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よりの差異があるが、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、それによっ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、さらにそれによっ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っ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っ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、既述のとりの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、上記のとりの理由により、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、現場の一般職職員(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、時効特例室にあつては、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る。

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る。

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わかには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、遅延加算金法が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、遅延加算金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。

- ・しかして、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。

しかして、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、単なるミスに類しては、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、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」とするかどう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ろう。

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、上記方針と異なって、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、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

た答の受給者が、「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在することも、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、それほどの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