

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かったものと思料される。

(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ったと思料される。

・ 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いなかったし、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、同関係者らは、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らうか。

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も、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なった（「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、翌日にそれらを読んだ結果として、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氏と同様の認識が変わった、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、ついで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」との間で上記のとおり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、「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成す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、「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っては、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成す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ったものであ

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っ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こと、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えての規程であって、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とは思われない。

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っ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ったと思料される。

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】

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】

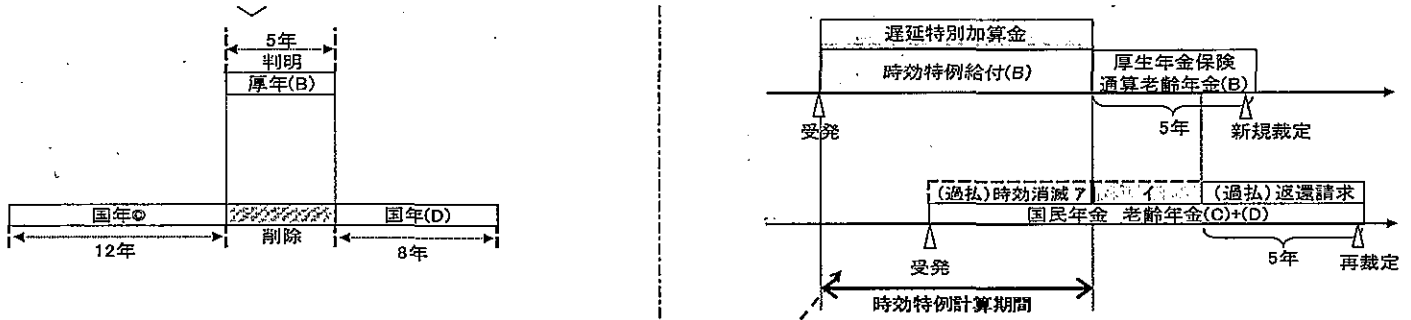
3 上記のような場合について、解決のためのルールはありましたか。あるとすれば、同ルールは文書化されていましたか(あったとすれば、その文書を特定してください。)

【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】

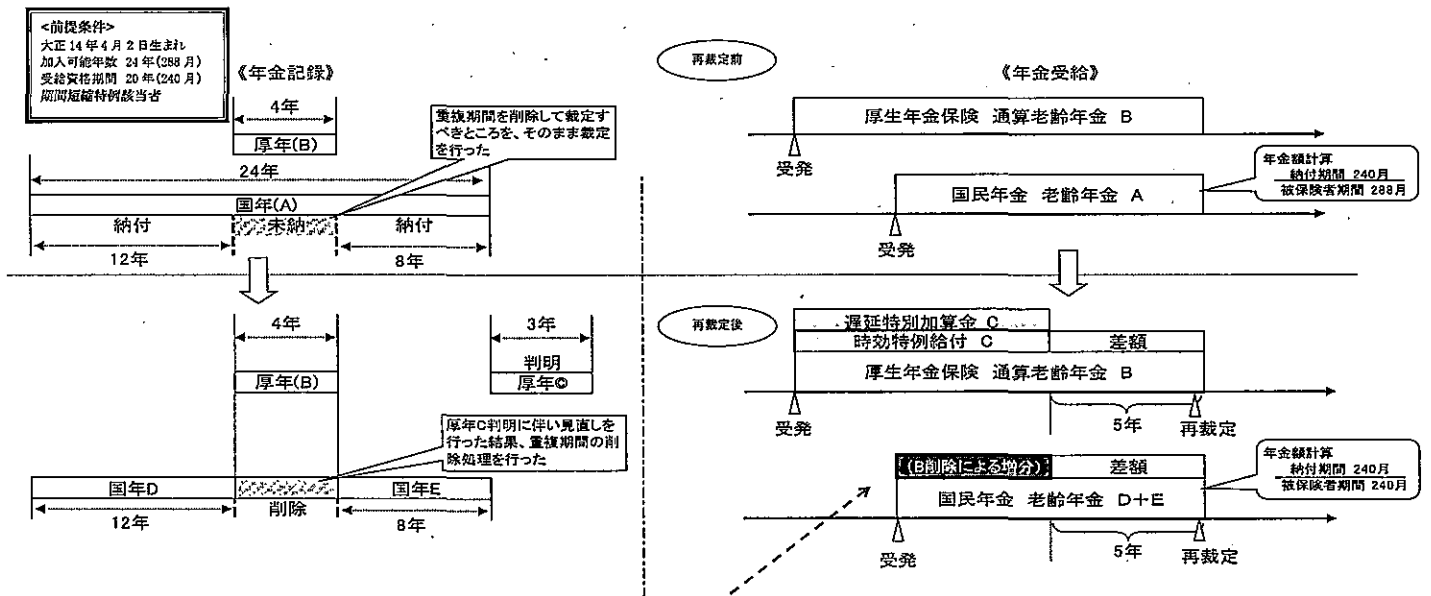
図2 (アンケート II 7 関係)



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

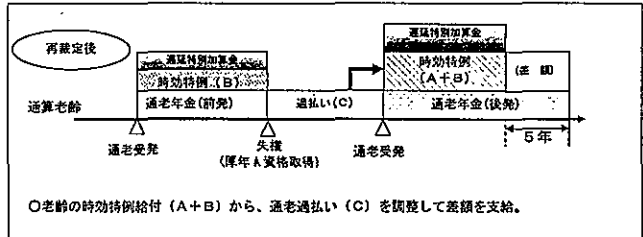
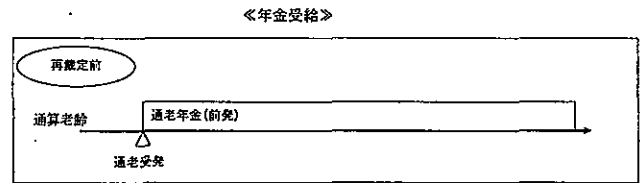
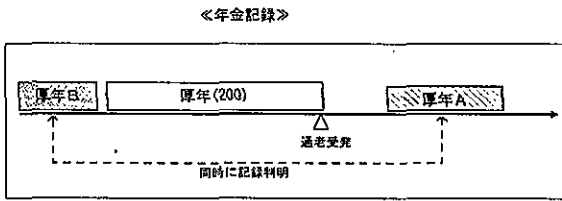
図1 (アンケート II 6 関連)



問

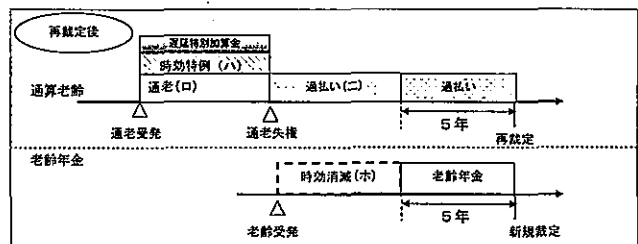
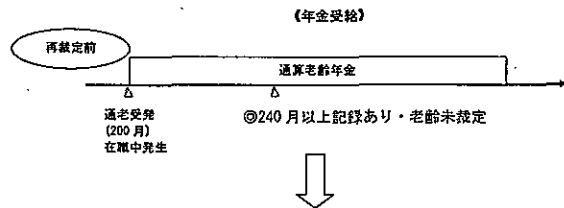
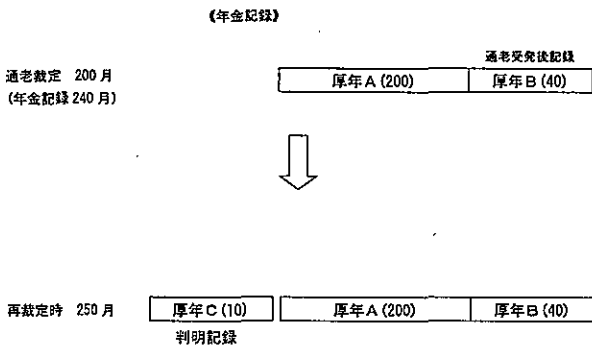
1

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(二)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(二)との調整は不可。(二)は調整しない。

3

対応経過

※以下の斜字は「理事長への声」の経過（冒頭に「<声>」と記載）及びコンプライアンス対応関連の経過（冒頭に「<コ>」と記載）。それ以外は担当部内での経過（冒頭に「<部>」と記載）に関する記載。

[平成24年]

1月～4月：<部>・支払部再裁定・時効特例室の一つのグループ（以下、その種のグループのことを、「G」という）所属のA氏の審査に係る案件約20件が、同Gのリーダーの段階で留保となる。

5月中旬～6月下旬：<部>・上記リーダーからの話により、同GのG長は、同約20件について判断し、同判断内容をリーダーを通じてA氏に伝達するも、A氏において、納得せず。同約20件は、同G長が、留保。その後、同G長は、案件相談等体制を変更。

7月10日：<部>・A氏の希望により、同G長は、同氏と同グループ長・チームリーダー2名らによる会合を開き、A氏においてその作成書面を説明・配布するも、同氏と同G長らとの意見は一致せず。

7月中旬頃：<部>・同G長は、チームの担当を変更するなどし、その結果、A氏はそれまでの担当を外れる。留保されていた約20件は、同G長の判断によりA氏以外の者が処理。

7月13日：<部>・A氏は、上記作成書面を同G内の全職員にメール配信。

7月18日：<声>・「理事長への声」投稿受付において、A氏から、「組織的不正行為関連の通報制度創設もしくは違反通報制度は同不正行為も対象とすることの通報制度実施要領への明記」との提案についてのメール受信。

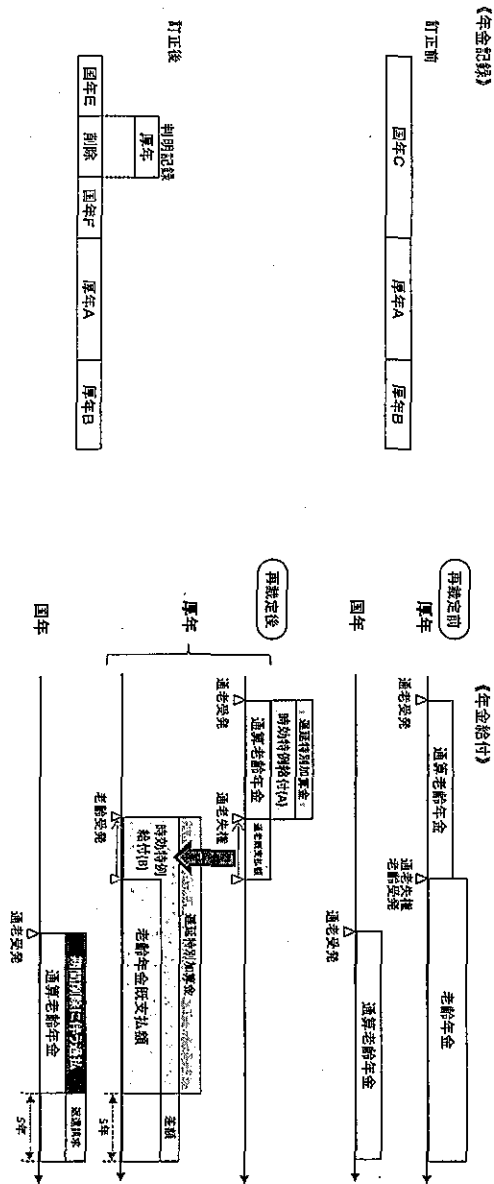
8月8日：<声>・経営企画部から理事長にA氏提案を報告。また、リスク・コンプライアンス部（以下、「コンプライアンス部」という）へ検討依頼。

8月14日：<声>・コンプライアンス部から経営企画部へ、「既存の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、メール回答。（その後、A氏と同部の間で、対応確認関連のメールのやり取りあり。）

8月28日：<コ>・A氏から、コンプライアンス委員会事務局（法令違反通報窓口）宛に「時効特例の不正事務処理について」との件名によるメール（「不正な事務処理の内容」と題する書面添付）が、送信される。

8月29日ころ：<コ>・コンプライアンス部長・同部コンプライアンスグループ長（以下、「コンプラG長」という）が副理事長と相談の上、A氏に連絡し、9月4日の面談を約す。

図5（アンケート II 10関係）



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。