

日本年金機構運営評議会（第57回）議事要旨

1. 開催日時 令和6年8月1日（木）15時00分～17時00分
2. 場 所 AP東京八重洲 7F P会議室
3. 出席委員 和泉委員、植西委員、菊池委員、本多代理委員（佐保委員代理）、嵩委員、西沢委員、西村委員、庭野委員、山本委員（9名）
4. 座長の選任について
はじめに、委員の互選により菊池委員が座長に選任された。その後、座長により嵩委員が座長代理に指名された。
5. 議題
 - ① 第3期中期業務実績報告書及び令和5年度業務実績報告書について
 - ② その他
6. 意見概要 （○：委員意見 ●：機構からの説明）

[議題①]

第3期中期業務実績報告書及び令和5年度業務実績報告書について

- フリーランスの労働者が実態のない法人の代表となって厚生年金保険に加入する例があり、その違法性の整理等を関係省庁へ要請していると以前の運営評議会において伺ったが、その後の関係省庁との調整状況について教えてほしい。

本年7月3日に開催された、「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に対する懇談会」において、複数事業所勤務者の被用者保険の適用要件など、被用者保険の適用における様々な課題が議論されているが、当懇談会で議論されているこれらの事項等に関して、機構として思うところがあれば教えてほしい。

また、新たに国家公務員の定年延長制度を踏まえ、5年間の継続雇用制度の導入準備を進めたとの記載が実績報告書にあるが、その内容について教えてほしい。

- フリーランスの方、複数事業所に勤務している方の適用に関しては、色々と課題があると認識している。フリーランスの方への適用対策に関して申し上げれば、現在、労働基準監督署からの情報連携・提供に基づく事業所調査を実施しているところ。

いずれにしても、機構としては、厚生労働省等による新しい労働形態の労働者性の整理等を踏まえながら、適切に対応していきたいと考えている。
- 複数の事業所に適用される方は増加傾向にある。更なる適用拡大が控えている中で、複数事業所に勤務される方はますます増加していくと考えており、体制を整備していく必要があると考えている。
- 機構設立時から、60歳を超える職員の希望に応じて1年毎に65歳まで雇用を延長する制度があるが、国家公務員の定年延長を受け、5年間の継続雇用を前提とした新たな仕組みを設計し、来年4月から開始することとしている。国家公務員は段階的に定年を引き上げるが、機構は再雇用制度として既に65歳まで延長している。
- 国家公務員の定年延長と近いような雇用の安定を確保しながら、業務効率と給与等の処遇のメリハリを両立する仕組みを作りたいと考えており、定年延長ではなく既にある再雇用制度の枠組みとして5年間の継続雇用など処遇を改善することとしたもの。
- 複数の事業所に勤務する方の厚生年金保険等の適用に関して、事例を踏まえた周知・広報が足りていないと思う。更なる適用拡大が控えているので、早急な対応が必要であると思う。
- 沖縄プロジェクトが成功したことで、市町村にとっても国民健康保険料の納付率が上がったと思うが、どのような影響があるか。

機構の郵便代はどのくらいで、大口割引はできるのか。郵便料金の値上げの影響はあるか。将来的には郵便物をゼロにできるといい。
- 制度は別であり、むしろ国民健康保険料は納付しても国民年金保険料は納付しないという方がいるのではないかと思うが、例えば若年者などについて、機構からの納付勧奨が国民健康保険料等の納付にも好影響を及ぼすということはあるのではないかと思う。

- 郵便は大口割引を最大限利用しているが、料金値上げの影響は大きい。ご意見にあったとおり、最終的には郵便を減らすことがお客様の利便性やコスト、事務負担の低減につながるので、送付物の電子化等の必要な検討を引き続き実施していく。

- 制度改正により、国民年金第1号被保険者の育児休業期間中の免除措置は母親だけでなく父親も対象となるが、当該制度改正対応に向けた課題があれば教えてほしい。

また、精神障害を理由とした障害年金では、就労することで障害の程度が軽くなったと認定されてしまうという話を聞いた。就労することで障害等級が変わることがどのくらいあるか。障害認定の課題として認識されているか。

- 令和8年10月に施行される育児休業期間中の保険料免除措置に係る制度改正に向けた対応としては、現在、確実な事務処理を行うためのシステムの構築及び事務処理の整備を進めているところ。

周知広報に関しては、新たに免除対象となる父親に制度内容を理解してもらえるよう、市役所と連携し、戸籍住民課などにリーフレットを置かせてもらうといった取組も検討している。

- 障害年金は一般的に医師の診断書とご本人の就労状況や生活状況等を基に決定しており、お尋ねの精神障害を理由とした障害年金についても同じである。したがって、就労したことを理由に一概に障害等級を変更するという事はない。

- マイナポータルとねんきんネットを活用した電子申請は機構と被保険者・受給者等の両者にとって便利なものだと思うが、その仕組みや申請方法等に関する周知はどのように行われているのか。

年金委員は受給者、被保険者、機構と制度をつなぐ役割として期待されるが、活動が見えにくい。年金委員の活動目的と実際の活動内容を教えてほしい。

また、ハラスメント防止のための様々な取組が書かれているが、実際の相談件数等の実績について可能な範囲で教えていただきたい。

- ねんきんネットはマイナポータルとの認証連携により国民年金保険料のキャッシュレス納付や扶養親族等申告書等の電子申請、源泉徴収票等の電子送付等、様々なサービスの提供が可能になっており、今後も機能の強化やサービスの拡充を続けていくこととしている。
- 当該サービスの周知としては、ねんきんネットとマイナポータルを認証連携している方を対象にマイナポータル上の通知機能、メール機能等を活用してお知らせしているほか、6月から始まった老齢年金請求書の電子申請では、対象の方に文書でもご案内をお送りしている。このように紙とデジタルの両面で周知を図っていきたい。
- 年金委員には企業や地域の中で制度の啓発活動を行っていただいている。制度を幅広く周知するためにも委嘱数を拡大しており、活動に必要なタイムリーな情報を機構HPに掲載している。
今後、どのような位置づけで活動を如何に効率的に行っていくかは課題だと考えており、引き続き取り組む中で、ご意見等賜りたい。
- ハラスメント防止の取組みとしてハンドブックを配布して自己点検を行うほか、全国の拠点にハラスメント相談員の窓口を設置している。職場に知られたくない場合は内部の相談窓口や外部相談窓口も設置している。毎月2桁以上の相談がある中、調査が必要なものは担当部で調査している。
- ハラスメントに関する調査等に関して何かデータを出せるものがあれば、追ってお願いしたい。また、ハラスメント相談員は職員か。
- 様々な相談があるが、話を聞いて終わるものも多い。調査を行うものは年間で数十件ほどだと思うが、報告できるものがあれば報告したい。
- 各拠点のハラスメント相談員は、基本的には正規職員の中から選任する。
- 人事や労務の経験がある職員から相談しやすい人を職場で選ぶ。外部の相談窓口は職員ではなく、弁護士などの第三者に依頼している。

- 世間は人手不足の中、機構では目標としていた職員の採用もできているようであるが、新規採用職員の離職は増えていないか。また、採用活動に際しては、時間外勤務が少ないことや、男性の育休の取得日数の長さをアピールして、適切に採用を進めていただきたい。

ハラスメントについて、最近では若い人に対する対応が手厚くなる分、管理職が何でもハラスメントの加害者にされてしまい、通常の注意すらできないといったような状況があるとも聞く。管理職のメンタルヘルスのケアを行うことが大切だと思う。

- 採用3年目以内に離職する職員の割合は、最近では約10%ほどである。厚生労働省が公表している千人以上の規模の事業所の採用3年後の離職率が直近で26.1%であり、これと比べると非常に低く、相対的に職員が定着していると思われる。最初の配属先の配慮や、入社半年ほどでヒアリングを実施していることが定着率を向上させていると考えている。

パワハラ相談については、管理者側の指導の仕方等にも問題があることもあり、幹部層に対しても研修を行っている。職員と管理者の両方に研修を行う等、引き続き取り組んでいきたい。

- 近年、日本に住む外国人が増え、そうした方々が日本の年金制度にとって大きい役割を担うようになりつつあると思う。今後受給者も増えてくると思われるため、保険料を納めていただくだけでなく、受給がしっかりできるよう、対応言語を増やしたり、分かりやすい情報の発信の仕方を工夫するなど更に対応を検討してほしい。

中間管理職では女性比率も上がってきているが、権限のあるトップに女性を登用し、更に力を高めて活躍していただけるよう、管理職のケアも含め、取り組んでいただきたい。

昨今カスタマーハラスメントが問題になっているが、機構でもこうした問題はあるか。矢面に立つ職員のメンタルヘルスにも影響があるため、実態があれば教えていただきたい。

- 外国人対策について、実際に納付や免除申請をしていただくためには制度の更なる理解が必要になる。様々な言語や方法で案内をお届けしたり、窓口で対応できるようにすることが課題であり、各年金事務所や先進的な自治体から取組を聴取し、施策として実現していきたい。

- 女性管理職の割合は、年金事務所長は10%を超え、本部部長職は8.8%ほどである。こうした幹部層に女性を登用するために裾野を広げる必要があり、管理職候補へのキャリア研修の充実に取り組んでいる。
- 機構職員の4割が女性であることを考えれば、管理職が17%というのはまだまだ低い。管理職登用の裾野を広げ、更に上位の役職に登用していくことの両方に取り組んでいく。
- カスタマーハラスメントに関して申し上げると、年金事務所の窓口で声を荒げられる方も少なからずいることから、そうした場合の対応要領を作り各拠点で研修等の対応をしている。
- 一定の場合は警察に通報し、対応いただいている。こうした事例は全て理事長に報告されるが、職員に被害があってはならないので、適切に対応するように指示している。
- 事務所の中で、暴力を振るう素振りがある場合、大声等で周りのお客様にも迷惑がかかるような場合には警察に通報し、対応していただくこととしている。
- 世間ではこうしたケースが増えている傾向もあるので、データ化して把握し、必要な対応をするべき。
- 引きこもりが長期化し、途中で精神や発達障害等を発症した場合に障害の発生時期を証明する医師がおらず、年金受給が出来ないために生活保護に移行している例があると思われるため、対応をご検討いただきたい。
福祉の現場も外国人に頼らざるを得ない状況である。正規雇用であれば給与から年金も医療保険も引かれるが、正規雇用でない場合は自分で加入納付をしなければならないことを理解してもらう取組が重要と思う。
機構の休暇制度について、法律で定められているものに上乗せしているものや、機構独自のものがどのくらいあるのか。
- 障害年金の初診日の証明については、障害年金の在り方と併せて検討していく必要があると考えており、問題意識として持っておきたい。

外国人の適用について、雇用形態によっては厚生年金保険に加入する必要があるので、丁寧に説明していかなければならない。外国人の適用の在り方等は制度的な問題として整理していく必要があると考える。

休暇制度等は基本的に公務員並びで創設しているが、機構の設立時には公務員より条件が悪かった。こうした制度をほぼ公務員並びにしてきたというのが現在の状況である。

法令に基づく休暇等との比較は整理してご説明させていただきたい。

[議題②]

その他

- ・ 公的年金等からの所得税・個人住民税の定額減税に係る対応
 - ・ 老齢年金請求書の電子申請サービスの開始
 - ・ 全拠点参加キャンペーンの取組状況
- 以前、機構の業務改善コンテストの委員をしたこともあり、これまでも拠点から提案のあった業務改善に取り組んできたことを認識しているが、未だに、説明にあったような改善すべき点が残っていたことに驚いた。当該キャンペーンにおいて、本日説明のあった事項以外に、どのような提案が提出されているのか教えてほしい。
- 定額減税の対応により、通常に比べコールセンターに4倍ほどの問い合わせがあったにも関わらず、大きな混乱はなかったことは素晴らしいと思うが、これは4倍の問い合わせに対応できるほどの体制を拡充したことによるものか。
- キャンペーンでは、全拠点参加で改めて業務を洗い出したことに大きな意味があると考えている。拠点からの提案事項について、後日ご説明させていただきたい。
 - コールセンターは、定額減税に関する反響を受けて一時応答率が低下したものの、必要な体制を組んで対応してきている。
- 定額減税に関する対応に要したコストは内部的に記録しておくべきと思う。
- ご指摘について承りたい。

(以上)