

日本年金機構運営評議会（第8回）議事要旨

1. 開催日時 平成23年12月12日（月）16時～18時00分
2. 場 所 日本年金機構本部4階第3会議室
3. 出席委員 岩村座長、池田委員、大槻委員、花井委員、福田委員、牧嶋委員、山本委員、横山委員（8名）

4. 議題

- （1）平成23年度計画における上半期の取組状況について
- （2）組織風土改革について
- （3）その他

5. 意見概要

- 上記4. について、意見交換等が行われた。その主な意見の概要は以下のとおり。（注
○：委員意見 ●：機構からの説明）

[議題（1）関係]

- 国の記録と厚生年金基金等の記録との突合せの業務は、基金の脱退者や基金自体の解散時に連合会に移る分を含めてのものと考えてよいか。また、基金からなかなか申し出がない理由は何か。
- ご指摘の通り。機構の持っている国の記録を企業年金連合会に渡し、中途脱退者、解散分を連合会が突き合わせている。個別基金分は連合会が個別の基金に振り分けて各基金が突き合わせている。各基金から結果が返ってこない理由は、年金局のアンケート調査によれば、なかなか作業の余力がないということ。しかし、徐々に進んではいる。
- ある人から聞いた話だが、定期便を受け取ったところ、標準報酬月額が実際より低くなっていると思い、年金事務所を訪問したという。そこで、勤めていた企業に問い合わせることになり、賃金台帳を確認することになった。しかし、賃金台帳と合わない場合だったので、源泉徴収簿と突き合わせたようだ。しかし、源泉徴収簿には通勤手当等が含まれない金額が載っている。標準報酬月額の確認に関して、実際にこういったケースは今でもあるのか。
- 実際にどのくらいの量があるかはわからないが、標準報酬月額の調査依頼はある。標準報酬月額に関する調査依頼があれば事務所は事業所調査を行う。
- 標準報酬月額の確認は、賃金台帳で行うことを基本とすべきことをはっきりさせるべきである。

- 原則として、賃金台帳で確認するようになっている。ただし、事業所によっては賃金台帳がないところもある。

○ 税金については、積極的に電子化が推進されているが、社会保険については、今後の方針として電子化を積極的に進める予定なのか。また、保険料徴収の一元化という話が一時期あったが、今後の見通しはどうか。また、総務省は、第三者委員会を厚労省に移管したい意向だという話を聞くが、こういった状況なのか。

- 電子化には電子申請と磁気媒体申請の2つの手法がある。電子申請に関しては、政府全体としてオンラインを利用した各種申請の利用拡大を進めることが基本的な方針となっている。機構も一定の目標値を達成するために取り組んでいる。社会保険分野ではまだ利用率は2～3%ほど。電子認証の仕組みが複雑で、使い勝手が悪いといった意見もある。業務処理も電子申請でありながら、提出された書類ベースで行っているような部分もあるので、業務処理の効率化を進める必要があると考えている。

機構独自の取組としての磁気媒体申請は、媒体の種類拡大と届書の対象拡大を検討している。これは機構の業務処理の効率化とお客様の利便に寄与するため、取組を進めたい。

国民年金分野でも市町村との間をICTを使って効率化を進めたいと考えている。

徴収の一元化に関しては、労働保険との関係と歳入庁の問題があると思う。雇用保険との連携に関しては出来ることは進めている。歳入庁に関しては現段階ではどのような動きになるか不明である。

第三者委員会の今後については、記録問題全体をどう収束させるかということとも関わり、政府全体の議論となるので機構の立場でお答えできる話ではない。

○ 事業主などは電子申請がこういった方向で進めるか気にしているので、方針はこうだというのを示してもらった方がいい。

- 2通りある。ICT化をうまく活用して、CDやDVD等の磁気媒体による申請を進めていくこと。もう一つはe-govの申請を推進すること。事業所の規模などによってもそれぞれ事情があるので、一番使い勝手がいいやり方で、効率的に進めたい。

○ 市場化テストの状況は、率直に言ってどう評価したらいいのか。それなりに頑張っているという評価なのか、改善の余地があるのか。受託業者の成績を見ても、著しい成績を上げている状況でもない。もともと収納事業自体が難しいのでそれほどの向上は見込めないとしたことなのか、受託業者にインセンティブがうまく働いていなくて納付率が上がっていないのか。機構としての見解を教えて欲しい。

- 資料は納付率を比較したもので、それだけでは業者の実績は評価できない。市場化テストの業者は、企画提案を受けた上で、入札によって決めている。業者の評価は、最低

水準と要求水準という二つの指標で行っているが、業者の実績は低迷しているのが現状。入札の結果、安値入札となり、コスト削減の面では効果はあるものの、コストのかからない電話督促が中心となり、人出を使った訪問が手薄になっている。また、業者入札の際の企画提案が計画どおりに行われていないのが実情。このため昨年、業者選定の方式を、技術点をより高く評価できる方式に変更した。さらに、市場化事業の実績を上げるためには、年金事務所と業者との連携を強化する必要がある。事務所からの情報提供や助言を適切に行う必要があり、現在、連携強化に取り組んでいる。来年9月末に契約が終了するので、次回の入札に向けて、こういった改善・見直しが必要か分析・検討中である。

- 保険料を納めたくない人に業者がいくら納付勧奨しても効果がないのでは。払ってもらえない場合は、より厳格に強制徴収をすべき。
- 現在業者に委託しているのは、納付勧奨の部分。強制徴収は機構が対応しているが、現在、最終催告状の送付対象者の所得レベルを下げて、強制徴収の対象を広げる方向で考えている。
- 市場化テストはこれまで2回実施したのか。実施するたびに業者は変わっているのか。
- 平成17年からモデル実施をし、平成19年から公共サービス改革法に基づいて実施している。21年からは全ての年金事務所で実施しているが、業者に関しては、入札の結果次第である。
- 昨今、お客様、特に女性は知らない名前の企業から電話が来ても応答しないのではないか。
- その点は認識している。「日本年金機構」という名称の認知度も決して高くはなく、苦労している。
- 昔は収納員が市町村をベースに保険料を集めていたと思うが、本当に市場化テストをこのまま続けていて大丈夫なのか。
- 実績が充分上がっていないが、制度の周知や理解から始めるしかないと考えている。
- これまで運営評議会でも納付率の上がらない原因を議論してきて、機構、厚生労働省にも把握はしてもらっているが、なかなか有効な対策が見つからないのが現状。
強制徴収に当たっては、法律改正後、以前より情報を集められるようになってきていると思うが、強制徴収の問題点や課題はあるか。
- 国の機関ではなくなったため、厚生局に滞納処分等の認可をとる必要があり、その実

務が煩雑になっている。もう少しスムーズにする必要があると考えている。また、徴収に力を入れるにしても機構の人員体制の問題が大きく、どのように体制を作れるか、ノウハウを持つ人材をどう育てるかが課題。

- 厚生年金保険の適用対策の行動計画の達成率が高いが、これと「適用に結びついた事業所数」という数値の関係をどう理解したらいいか。いろいろ働きかけても「ないものは払えない」ということになってしまうのか。
- 加入指導等を何回したかが目標になっているので、適用に結びついた事業所数と直接リンクしていない。行動計画の目標自体を「適用に結びついた事業所数」にすることも含めて検討中である。適用対策の実績自体は、昨年度の実績と比べるとまずまずの状況であるが、記録問題が起こる前の水準には達していない。
- 外部委託による勧奨はどういったところに委託しているのか。
- 外部の業者に委託して、適用に結びつけるために文書や電話での勧奨を行っている。今年度は、厚生年金と雇用保険の適用事業所の情報を突合せた上で、未適用と思われる事業所を広く拾い、勧奨を行う予定としており、委託開始が少し遅れている。
- 社会保険の適用事業所は、ほとんどが業を所管する官庁から許可をもらっている事業所。社会保険適用をこの許可要件に入れてもらうのが一番早い。現に運送業は許可要件となった。民間団体である機構だけで何とかするのは難しいので、そういう方法で強制力をかける手はある。相互通報制度のような制度に入れないと、結果的に正直者がばかを見るというようなことになってしまう。各省庁に協力を求めるべきでは。
- 官公庁の入札の条件にかけるのも有力な手段。今後は、厚生年金の適用の重点加入指導に比較的多く引っかけられている事業所が多い業種の状況などのデータがあると議論の元になり、対策も考えやすくなるかと思う。
- ご指摘の通り。今年の3月に、厚生労働省には要望を出している。
- 相談業務に関しては、継続的に知識が伝わっていくことが大事だと思うが、職員の中には、正規職員、准職員、特定業務契約職員、アシスタント契約職員といった雇用形態がある。例えば、准職員から正規職員になれるシステムはあるのか。
- 有期雇用職員から正規職員への登用制度を設けており、今年は120人ほど登用した。正規職員への登用は来年度も実施する予定。
- 昨今テレビや雑誌等では「年金制度は持たないから、繰り上げて受給すべき」と言った報道がなされている。また、受給年齢を68歳まで引き上げる話が一度出て消えたり

と、政府の政策は国民に不信感を抱かせる方向となっている。マスコミの論調を放置しては、機構がいくら努力しても納付率は向上しないのではないかと。機構の取り組みだけでは限界があると思うが、どう考えているか。

- マスコミ報道も含めて、制度の改正プランなどに関しては現在批判的な論調が多くあるのはご指摘のとおり。われわれとしては、公的年金の役割や理念を訴えていくしかないと考えている。ただし、仕分けで年金広報の予算がなくなったので、その中でどうやっていくかを考えねばならない。例えば、11月のねんきん月間ではエッセイを募集したが、障害年金や遺族年金の受給者に関するエッセイなどは本当に身につまされる話がある。こういったものをご覧いただいて、公的年金の重要性を理解していただけるのではないかと思います。また、マスコミにも公的年金の重要性を伝えていただきたいと思っている。

- 低所得者対策や受給資格期間の短縮といった政府が検討している政策は、納付率に対しては、マイナスに働くのではないかと危惧している。また、短時間労働者への適用拡大はやるべきことと思うが、適用逃れを見つけるのがますます困難な状況になると思われるので、さらに機構に負荷がかかるのではないかと懸念している。また、年金額の特例水準の引き下げもシステム対応が必要になってくる。

上半期の取組状況を見る限り、現在の課題への対応でも大変だが、ここに新しい制度への対応が入ってくると機構の業務がますます膨大になり、相当大変な状況になるのではないかと。

[議題（２）関係]

- 研修計画を見ると、これだけ研修を実施している職場は珍しいのではないかと。社会福祉施設などで内部から問題が発生すると、プロジェクトチームを作って問題点を洗い出し、研修計画に反映させていくというところが多いが、この組織風土改革実践プロジェクトチームで考えた内容も研修計画に生かしていくことを考えているか。

- 人材育成は組織風土改革の中でもコアな部分と認識しているので、プロジェクトチームは研修に対して、例えば「新規採用者研修」のあり方について提言し、実際の研修内容に反映されている。また、組織風土改革プロジェクトチームが素案を作成し、それをもとに組織として決定した「求められる職員像」を念頭に置いた研修体系づくりや人事評価制度の見直しが行われている。

- 職員が持つミッションやヴィジョン、組織風土を改革していきたいという想いをどう活かしていくのかということに、研修は大きな意味を持つと思う。全体の整合性をとって取り組んでいただきたい。

- あいさつキャンペーンや「さん」付け運動などは、管理職も同じように意識改革をすることが必要。また、こういった取り組みはそれ自体が目的化して、それを実行したこ

とによって「もう変わった」と誤解してしまうことも多々ある。最終的な目的との整合性を取って、効果が出るようもっと体系化して取り組んでほしい。

○ 現在、年金制度そのものの改革が世間では大きな話題となっている。制度改革によって、公的年金の運營業務を担う機構の業務は揺れ動く可能性があるわけだが、それに対して職員の方は現状をどう見ているのか。年金業務を最も理解しているのは機構なのだから、「公的年金制度はこうあるべき」といった将来進むべき方向性を機構として発信するということも重要なのではないか。現場からの問題点を挙げていくことは、制度改革の中でも大きな意味を持つのでは。

● 制度改革の在り方そのものに関しては、職員個々に思うところはあると想像する。新卒採用の職員の研修や管理職研修では、機構の理念や立ち位置、機構の組織としての性格や制約を正しく理解してもらうことが大事と考え、伝えている。機構は、組織形態は民間法人だが、公権力を伴う非常に公的性格の強い法人。使命感を持って業務に当たるべきことを訴えている。また、制度設計そのものは厚労省の管轄であり、機構が直接制度を変えることはできないが、機構としてできることとして、お客様の要望を伝えたり、機構として必要と考える制度改善要望を取りまとめて提出するといったことには取り組んでいる。

一方で、機構自身が作った諸規程は、「自分たちの手で変えられるもの」であり、そのことを自覚させる必要はある。現状では、まだまだ「必要なら変えていく」という意識が足りない職員が多いので、そういった意識の醸成にも力を入れている。

○ そういった要望を出していくことは、結果だけ求めれば徒労に終わる可能性もあるが、ぜひ積極的に取り組んでいただきたい。機構は新しい組織として始まったので、今がチャンス。新規採用の職員も200人ほど入ってきているし、今やれることをやっておくと、今後大きな力となって組織を変えていくことになると思うので、頑張って取り組んでほしい。

(以上)