

## 日本年金機構運営評議会（第 54 回）議事要旨

1. 開催日時 令和 5 年 10 月 19 日（木）10 時 00 分～12 時 00 分
2. 場 所 AP 東京八重洲 11F K 会議室
3. 出席委員 菊池座長、和泉委員、植西委員、寺田委員、西沢委員、  
庭野委員、古川委員、佐保委員、真屋委員、山本委員（10 名）
4. 議題
  - ① 令和 4 年度業務実績の評価について
  - ② その他
5. 意見概要 （○：委員意見 ●：機構からの説明）

### [議題①]

#### 令和 4 年度業務実績の評価について

- 個人事業主として業務委託されている事業所の配達員が仕事中にケガをして労災認定された新聞記事が出ている。労災認定されたということは労働者性があると判断され、厚生年金に加入させなければいけないのではないか。
- ご指摘のとおり、一般論として、労働者性が認められれば厚生年金の適用加入が必要となる。
- ねんきんネットに登録している人にサービスのお知らせが届くが、電子化サービスが身近になっているのを感じている。一方で、金融機関を騙った詐欺メールが増えていることもあり、セキュリティ面は引き続きお願いしたい。
- 短時間労働者の適用拡大について、来年 51 人以上の事業所に拡大となるが、バックアップ体制はどのように取られていくのか。
- 来年 10 月末までに職員が全事業所に訪問し、パンフレット等での説明を予定している。また、ダイレクトメールで相談が受けられることのお知らせしていく。機構 HP やインターネット広告等で、今回の適用拡大をお

知らせし、施行後には、適切に届出されているか事業所調査で確認する方針である。

- プラットフォームワーカーの労働者性が議論になっているが、今の厚生年金保険法は、基本給や労働時間の定めを、雇用契約時に雇用条件通知書や労働契約書で結ぶことを前提としているものと思われるが、例えば運転手やデリバリーで働く方々は基本給や労働時間の定めを記載した雇用契約を結んでいないことが多いと理解している。そのような方々を今の法律や制度の中でどうやって適用させていくか、法改正が必要となるのか。
- ご指摘のような方々の適用について、労働部局との連携に取り組み始めたところであり、労働部局から提供される情報をもとに判断の仕方の構築に向けて取り組んでいるところである。
- 令和4年度業務実績の評価については、前年度の評価を維持しており、各現場での懸命な努力に改めて敬意を表したい。引き続き令和5年度計画に掲げた目標達成に向けた取り組みをお願いする。

年収の壁に係る政府の政策パッケージについて、現場での具体的な適用の判断や手続き等はどうなるのか。また、対応策の終了後、例えば標準報酬算定漏れ等、課題として懸念している点はあるか。
- 年収の壁の政策パッケージの内容は大きく2つあると承知。1つは106万円の壁の対応として、被用者保険が適用される方の保険料負担を事業主が社会保険適用促進手当として支払った場合に最大2年間、標準報酬及び標準賞与に算入しないというもの。事業所から社会保険適用促進手当は除いた額で届出がされるため、業務処理上の影響はないと考えている。ただし、事業主の方々に正しく理解していただくことが前提であるため、Q&A等を準備し、広報や相談対応を行っていくこととしている。

もう1つは、被扶養者の収入が年間130万円を超えた場合、一時的な収入増や勤務時間増であること等を事業主が証明した時は、連続2回まで扶養認定を行うもの。機構では、これまでも一時的な収入増で恒常的なものではないと確認できた場合は扶養者認定、第3号被保険者の認定を行っているため変更はないと考えている。具体的な取扱いについて、本日時点で厚生労働省から示されていないが、示され次第しっかり対応していきたい。

- 基幹業務についてはA評価でよく頑張っていた。これからもぜひよろしくお願ひしたい。
- 評価を維持するだけでも大変だと思うが、毎年適切に業務が遂行されていることに敬意を表したい。  
 広報媒体について、20歳代以下くらいの若い人はメールもあまり使わなくなっている実態があるようだが、新しいSNSで周知していくことを模索されているのか。
- 機構ではX(旧Twitter)までは対応してきているが、その他のSNSの活用については、セキュリティ面を詰めたうえで対応を考えていきたい。
- 連続してB評価の項目については、今後どのように対応していくのか。B評価の項目は、数値目標を設定しにくいものが多いと思っている。
- B評価の項目について、今後可能な限り数値目標化する努力が必要と考えている。また、基幹業務以外の実績が基幹業務の成果に反映されていくものであると考えられるところ、ガバナンスやリスク管理等に引き続き適切に取り組んでいく。
- 長期引きこもりの方の自立に向けたサポートをした際に、障害年金を受給するための診断書の作成が非常に困難だったという事例がある。引きこもりが非常に増えており、福祉の業界でも議論をしている。精神障害の医師も専門は様々であり、困難事例を十分把握されている医師が近くにいない現状がある。
- 障害年金の対象となる精神障害も非常に多様。引きこもりの問題も含め、障害年金の受給にどう結び付けていくかについては、年金局とともに考えてまいりたい。

## [議題②]

### その他

- ・ 日本年金機構における「働き方改革・女性活躍の促進」に向けた取組
- ・ 日本年金機構の文書保管ルールの見直しについて
- ・ 事務処理誤り等(令和4年4月分～令和5年3月分)の年次公表

- 公務員の制度に先行して機構で取り組み始めるチャレンジが素晴らしい。人手不足であるため、働きやすさに柔軟性を持たせるしかないと思っているが、機構はセキュリティの面で、場所や時間を自由に働けるわけではない中で、精一杯の取り組みをされている。
- 職員の方からの提案、意見が寄せられたということだが、提案、意見等は書式を指定されたのか。実際の運営に反映するうえで、提案者の属性は重要な点になってくるのではないか。差支えのない範囲で、提案者や意見の提出者の属性について、マクロなデータを提供いただきたい。
- 回答フォームを決めて意見募集をした。提案の主体が違っており、「この仕事はやめられるのでは」キャンペーンは提案者の名前も分かるが、それぞれの拠点で議論したうえで提案を出すようにした。「ガラスの天井を探そう」キャンペーンは個人の提案であり、属性は分かる。データの提供については別途検討する。
- 民間では、管理職になるにあたり、転勤を条件とすることは合理性がなく、女性管理職登用の弊害となっている等の理由から、人事制度を大きく見直す企業も多くなっている。本部、拠点間の全国異動は引き続き積極的に行うとあるが、組織に必要な人材を確保し、機構の使命を果たすためにも人事制度の大幅な見直しを含め、今後の取り組みに期待する。
- 基本的には人事制度の大幅な見直しにつながるような変更は必要なく、運用の問題と考えている。人事制度は変えていないが、運用に関しては大幅に改善をしている。
- 全国異動が必須ではなくなるのは朗報だが、評価や昇格の際に、全国異動していた方が有利という条件が残っていると、配慮されたものの結局は昇格が遅れることがあるのか。また、子育て支援の短時間勤務について、結局10年以上ずっとマミートラックのようなものに乗ってしまうという懸念があるところ、評価はどうなっているか。
- 育児短時間勤務で実績が上がらない期間は、一定の評価を行うことはあるが、基本的には大きな評価上の差が発生することは現実に起きていないと考えている。育休取得者に関しても昇給や昇格が遅れることがないわけではないが、それが要因にはなっていない。

- ある団体が、障害者の方たちを税金や障害年金に依存するだけでなく、自立してタックスペイヤーにしていく取り組みをしている。そのひとつに、国立国会図書館の資料等をマイクロデータ化するものがある。税金を免除してもらい保護されながら生活している人たちが、給与をもらい自立していくという大きな循環としてつながってきている。デジタル化の副産物として、社会的な面も貢献していただけるとよい。
  
- 過去の文書の取扱いについては非常にコストがかかるものでもあり結論が出ていない。ご意見を参考にしつつ検討していきたい。

(以上)