

第6回 社会保険新組織の実現に向けた有識者会議

全厚生職員労働組合中央執行委員長

杉下 茂雄

国民本位の社会保険庁改革を

「有識者会議」の最終報告に対する基本的な考え方

全厚生

6月20日 号外

全厚生組合員の「開帳料」は組合費の中に含まれています。(毎月5、15、25日発行)
全厚生ホームページ
http://www.kokop-net.org/zenko/

発行責任者
杉下茂雄
千代田区雁が岡1-2-2
全厚生労働組合
〒100-8916
03(3591)4881
1部20円送料別

職場討議資料
2005.6
全厚生労働組合

2005年5月31日、社会保険庁の組織機構の在り方などを中心に検討を重ねてきた内閣府長官の私的懇談会「社会保険庁のあり方に関する有識者会議」は①公的年金制度の運営と政管健保の運営を分離した上でそれぞれ新たな組織を設置する②年金部門については後収をはじめとする業務全般については政府が直接関与し、明確かつ十全に運営責任を果たす体制を確立することが必要

要③政管健保については国とは切り離された全国単位の公法人を保険者として設立し、財政運営は都道府県単位を基本とする「ことな」を柱とした最終報告を公表しました。

新たな段階を迎えた社会保険庁改革について、最終報告の主な内容と私たちが基本的な考え方を明らかにします。国民本位の社会保険庁改革実現に向けて積極的な職場討議をお願いします。

1 年金制度と政管健保の分離について

最終報告は社会保険庁の組織を年金制度と政管健保に分離し、08年秋にそれぞれの新組織を設け、年金部門については「政府が直接関与し運営責任を果たすことが必要」として報告がされましたが、全厚生はどのように考えていますか？

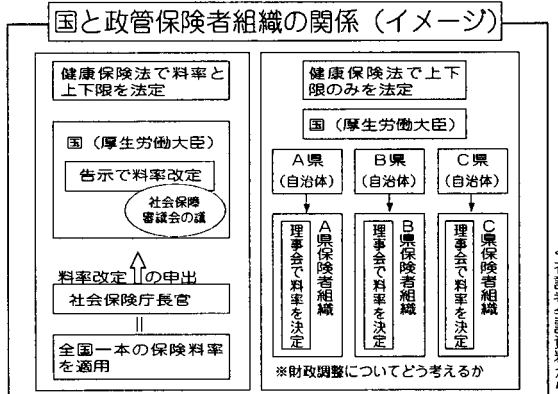
憲法25条にもとづき 国の責任で運営を

政管健保及び厚生年金で運営してきました。保険・国民年金制度は、これらは、憲法25条に発足以来企画・立案から、想定された国民の生存権執行まで国が責任をもつ

本格的な権利です。年金運営組織の名称や法的地位については政府部内で検討を続け年末までに決定するとしています。が、公的年金に対する国の監督関与と明確かつ十全な運営責任を求めた報告は、社会保険庁の持

都道府県単位の運営は 国の責任放棄・縮小

年金制度と政府管掌健康保険の分離は、2003年3月の閣議で政府管掌健康保険の財政運営は



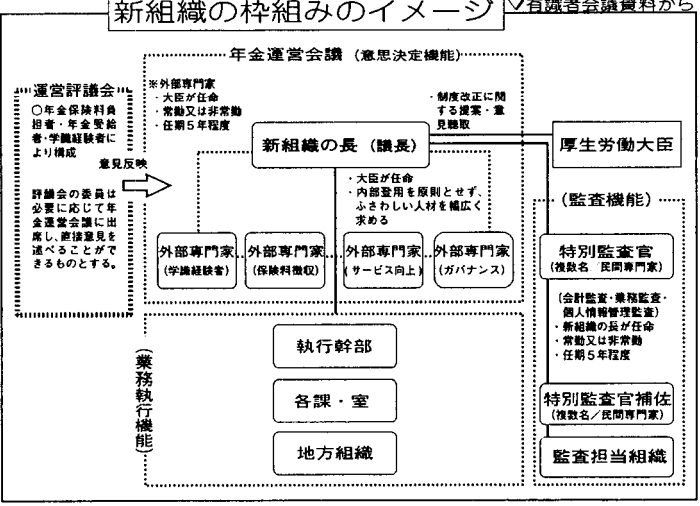
基本的には都道府県単位とする内容が決定されましたが、運営主体の分離までは盛り込まれていませんでした。自営関係部

国民負担の増大と公共性の後退へ

国民の命と暮らしを守る社会保険行政が、これまでも国の責任にのみ国の機関で運営されてきた。利便性や業務の効率性、社会保険制度を向上させるためにも、適用を徴収の要として一体的のものとして都道府県単位の財政運営を行った場合、それ

一人あたりの保険料格差

☆厚生労働省試算
一人あたりの保険料
北海道 (料率 8.7%)
長野県 (料率 7.5%)
年間約 4万9千円の差

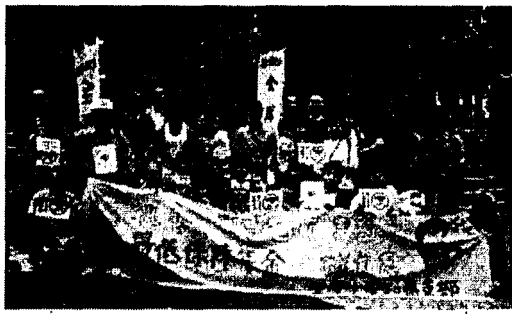


2 大幅な人員削減について

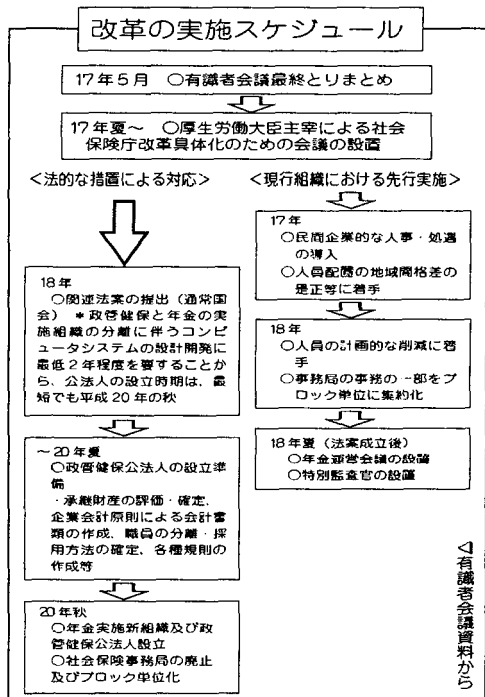
保険料収納率の向上、国民の高齢を反映したサービスの提供、事業運営の効率化などを実現するためとして大幅な人員削減なども考えられていますが、全厚生はどのように考えていますか？

国民サービスの向上にむけた大幅な増員を

正規職員1万7千人、
 非常勤職員を含め2万9千人
 の体制を①定型的業務の外部委託の拡大、市場化テストの実施による外部委託の継続的拡大、②システムの刷新
 による業務そのものの削減などにより大幅な人員削減を実施するとしていますが、現場の実態を無視したものであり、整備がされていない市場化テストの大幅な拡大も要因に入れるなど数値根拠が乏しいです。従来からすすめてきている外部委託等の事業運営の効率化は国民の視点からも積極的に推進するべきだと考えています。しかし、社会的にも様々な指摘され、社会保険庁改革の重点課題でもある政府管掌健康



ミーナーに参加した愛知県のみなさん (2005.5.1)



「市場化テスト」の全国展開は反対

無視したものであり、整備がされていない市場化テストの大幅な拡大も要因に入れるなど数値根拠が乏しいです。従来からすすめてきている外部委託等の事業運営の効率化は国民の視点からも積極的に推進するべきだと考えています。しかし、社会的にも様々な指摘され、社会保険庁改革の重点課題でもある政府管掌健康

全国展開の必要性が強い大企業の戦略に基づく市場化テストの拡大は、公務員の「商品化」であり、あくなき国民生活保護、権利保障など公務の公共性から展開は反対です。



国会議員デモ(2004.11.30)

人員削減の見通し

職員体制について、定型的業務の外部委託や市場化テストによる外部委託の拡大、システムの刷新等による業務そのものの削減等による合理化を徹底することにより、人員の削減を行う。

<p><現行の社会保険庁></p> <p>(1) 正規職員 17,365人</p> <p>(2) 非常勤職員 11,461人 ①謝金職員 5,211人 ②国民年金推進員 3,108人 ③事務補佐員 3,142人</p> <p>計 28,826人</p> <p>※平成17年度予算定員による。但し、予算定員がない事務補助員は、現行の実行人数(短期雇用も年間稼働日数で常勤換算)</p>	<p><年金の組織></p> <p>・正規職員 13,600人程度 ・非常勤職員 4,500人程度</p> <p>計 18,100人程度</p> <p>※現行の社会保険庁と比べ、正規職員が2割減、非常勤職員が6割減、全体で3割7分減</p> <p><削減見通し></p> <p>・システムの刷新、定型業務の外部委託、バックオフィス業務の効率化による減 正規 2,500人、非常勤 1,300人程度の減</p> <p>・市場化テストによる減(モデル実施三事業の全国実施の場合) 正規 500人、非常勤 4,100人程度の減</p> <p>・強制徴収等の強化する業務へのシフト 正規 1,500人程度の増</p> <p>正規 1,500人、非常勤 5,400人程度の減 合計 6,900人程度の減</p>	<p><政管健保の組織></p> <p>・正規職員 2,200人程度 ・非常勤職員 1,500人程度</p> <p>計 3,700人程度</p>
--	---	---

(注) 1. 政管健保の適用・徴収分及び医療機関指導監督については、年金の組織に仮計上しているが、今後の議論を踏まえて改めて整理する。
 2. 社会保険事務局のブロック化による減については、内部統制・ITガバナンス等の本庁の機能強化、政管健保の保険者機能の強化等へのシフトを含めて検討する。
 3. 政管健保の組織の効率化については、今後、組織の具体化を図る中で検討する。

8 民間企業的な人事・処遇の導入について

社会保険業務については、特に効率的性が強く求められていることから、新組織に移行する以前の段階から、民間企業的な能力主義・実績主義に立った評価を積極的に導入するとしています。が、合序仕などのように考えていますか？

職員の意欲を阻害する「能力主義」

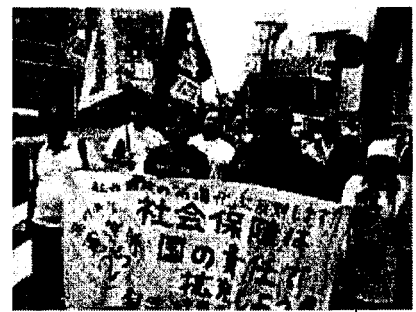
社会保険業務については、特に効率的性が強く求められていることから、新組織に移行する以前の段階から、民間企業的な能力主義・実績主義に立った評価を積極的に導入するとしています。が、合序仕などのように考えていますか？

もかわらず、その弊害が強く指摘され破綻する兆しとなっています。この制度の要は評価です。公正性、客観性、納得性などが基本となります。が、主観的、客観的であ

希望と意欲の持てる職場を

①民間企業的な能力主義・実績主義とはどのようなものなのでしょうか。民間企業においては、総人件費の抑制、削減を目的に「終身雇用」一年功序列賃金」を解体し、多くの企業で能力・成果主義管理の導入が勧められてきています。ところが、導入して10年足らずに「がんばってもがんばらな

評価で反映されない」となると、導入されている民間職場では不満が蓄積する。と、巴里な仕事の流れを滞らせ、かえって職員の意欲を阻害しているといわれています。



メーデーに参加の岐阜県支部

一方的な実施強行は反対

③給与制度は動機づけとは行わず、生活費を稼ぐためではなく、生活費を稼ぐため、また、労働条件を保障するという観点から設計されているものであり、関係者の理解と納得が必要なお題です。国民本位の行政を真に実現するため、そして、使協議もなく一方的に実施強行はあつてはならないと考えています。

社会保険庁が考えている人事評価システムの基本的要素

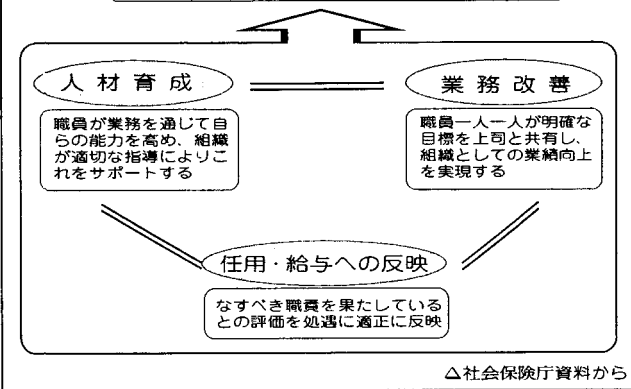
- 1 能力評価

職員の主体的な能力発揮・能力開発を促すために、職員の職務遂行能力を能力基準にもとづき評価
- 2 業績評価

職員が組織目標などを明確に意識し、主体的な業務遂行にあたることを促すために、業務目標の達成度を目標管理の手法により評価
- 3 評価結果の活用
 - 人事育成、業務改善
 - 任用（人事配置・昇格）、給与（勤奨手当、特別昇給）への反映
- 4 評価方式
 - 評価の公正性・客観性を確保するために、複数の段階の評価による評価
 - 自己評価→業務を通じて求められている職員像の再認識及び業務への主体的な取り組み
- 5 公平性と納得性を確保する仕組み
 - 面談方式により本人へフィードバックすることで、管理者と職員が十分なコミュニケーションを図り、評価の納得性を高める
 - 評価基準の公開
 - 評価者研修
 - 苦情相談体制

人事評価システム導入の目的

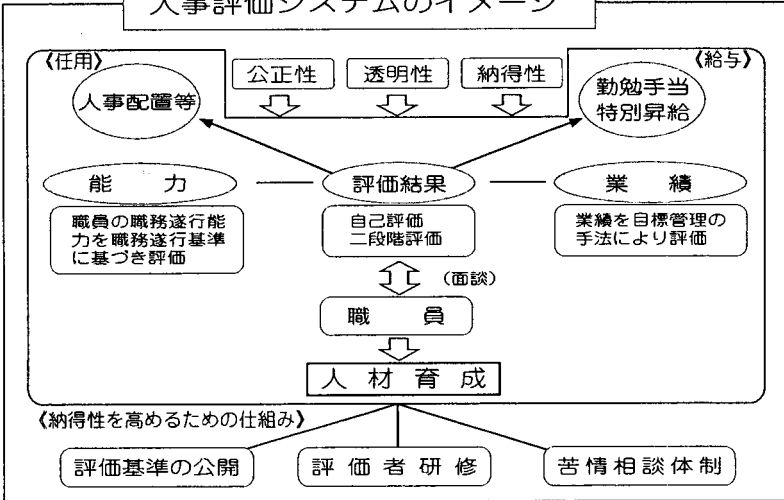
- 組織全体のパフォーマンス向上
- 業務の一層の効率的・効果的な遂行



△社会保険庁資料から

人事評価システムのイメージ

▽社会保険庁資料から



4 地方組織の抜本改革等について

内部統制の強化、効率的な事業の実施を図る観点から社会保険事務局47カ所をブロック単位に集約し、人員配置の地域間格差の是正や広域的な人事異動の拡大をすすめるとしていますが、今年生はどうのように考えていますか？

国民の利便性や権利・義務の保障を

最終報告は「都道府県」化することは、地方事
限下の社会保険事務局 務官制度に由来する都道
をブロック単位に集約 府県単位の意識や閉鎖的
な組織体質の改善、内部
統制の強化などから必要
としていきます。
住民に身近である社会
保険行政は、地域性、公
平性、総合性、効率的性
が基本的な求められてい
ます。社会保険事務局が
職員の意向を無視した強制的・一律
な法域配転には反対し

強制的・一律的な法域配転は反対

担っている業務には給
付、相談、不審査等が
あり、国民の利便性や権
利・義務を保障するうえ
でも都道府県単位の統括
的な組織（事務局）が必
要です。

全厚生の基本要 求（案）

- 1 社会保険行政は憲法 25 条にもとづき国の責任で拡充し、「市場化テスト」（官民競争入札）の対象として「民間開放」を行わないこと。安定・継続した行政運営を保障するため、社会保険庁の独立行政法人化や民営化は行わないこと。
- 2 政府管掌健康保険はこれまでどおり、国の責任で国の事業として全国一体で実施すること。国の責任放棄・縮小につながる「都道府県単位の運営」は行わないこと。
- 3 国民サービスの向上・充実に向けた大幅な増員を行うこと。行政ニーズ・職場実態に応じた定員を確保すること。また、社会保険行政サービスの向上・充実を図るため、行政需要に合った適正な人員の見直しを早急に行うこと。
- 4 「組織の構造改革及び職員の意識改革等」については、職員の労働条件に関する極めて重要な問題であり、一方的な方針の決定及び改編は行わないこと。実施にあたっては労使協議を尽くすこと。
- 5 公務の特性、公共性を損なう「民間企業的な能力・業績主義」強化を柱とした「任用・給与制度」の改悪を行わないこと。また、評価制度の「試行」を一方向的に強行せず、労使協議を尽くすこと。
- 6 職員の意向を無視した強制的・一律的な法域配転を行わないこと。また、転勤を命ずるにあたっては本人・家族の生活に十分配慮し、職員の希望を最大限尊重すること。
- 7 国民から徴収した貴重な社会保険料財源は社会保険行政の事務費とせず一般財源で措置すること。
- 8 年金相談センターの増設など年金相談体制を充実し国民サービスの向上・充実をはかること

社会保険庁改革の経過

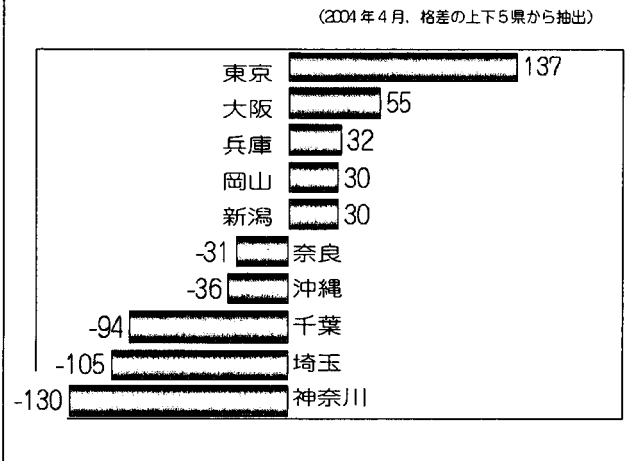
年月日	事 項
2004.06.	自民・公明党、年金法案強行採決
2004.07.	参議院選挙 民主党躍進
2004.07.23	民間から社会保険庁長官就任
2004.07.29	年金加入記録の業務外閲覧職員を処分
2004.08.	国民年金保険料収納に係る行動計画発表
2004.08.1	社会保険庁のあり方に関する有識者会議の設置
2004.08.10	社会保険庁改革推進本部の設置
2004.09.15	社会保険事業運営評議会の設置
2004.09.17	緊急対応プログラム発表
2004.09.27	社会保険庁課長を逮捕
2004.10.01	厚生労働省信頼回復対策推進チーム発足
2004.10.01	調達委員会の設置
2004.10.01	内部通報制度の整備及び法令遵守委員会設置
2004.10.22	監修料など調査結果及び措置を公表
2004.11.26	緊急対応プログラム修正版発表
2004.11.26	有識者会議「中間とりまとめ」発表
2004.12.02	職員行動規範策定
2004.12.	毎週月曜日 年金相談延長実施
2005.01.14	社会保険庁、不祥事に関する調査報告発表
2005.01.21	通常国会開会
2005.01.	土日における年金相談実施
2005.03.15	「社保庁を解体し新しいシステムを作る会」発足
2005.05.	市場化テストモデル事業1円落札など適用促進実施
2005.05.31	有識者会議 最終とりまとめ報告

人事のあり方など根本的な見直しが必要

地方事務官制度に由来
する都道府県単位の意識
や閉鎖的な組織体質の改
善、内部統制の強化など
様々な問題は、組織を
ロック化しキャリアの配
置を拡大しただけでは根
本的な解決にはならない
見直しが必要で

また、ブロック内
外異動にかかわるコスト
もかかることから、単純
に閉鎖的な組織を解消す
るの理由だけではな
く、国民的な視点から行
な方針の決定及び改編は
政サービスの充実や社会
保険行政の発展的な理由
を明確にすることが重要
と求めています。

都道府県別正規職員の過不足

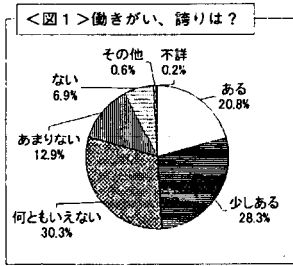


わかりやすい年金制度で行政サービス向上を 社会保険職員アンケートの結果 (概要)

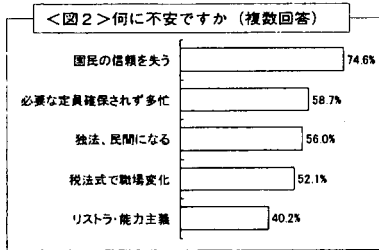


2月25日
号外

全厚生組合員の「購読料」は
組合費の中に含まれています。
(毎月5,15,25日発行)
全厚生 HomePage
http://www.kokko-net.org/zenkousei/
発行責任者
杉下 茂 雄
千代田区亀場1-2-2
全厚生労働組合
〒100-8365
(B,CEJ) 4891
(1部20円送別)

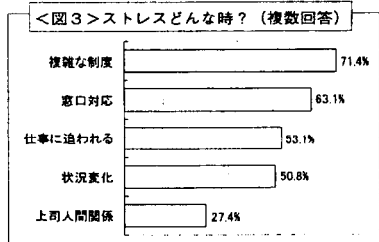


社会保険の仕事に「働きがい、誇り」はありますか? 「ある」と「少しいる」を合わせた割合は、49.1%です。また、



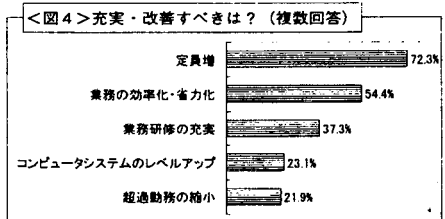
社会保険職場に「不安」9割 「国民の信頼を失う」に集中

社会保険の仕事に「不安」を感じている方が、約9割に達しています。不安を感じる理由として、最も多く挙げられたのは「国民の信頼を失う」(74.6%)です。また、「必要な定員確保されず多忙」(58.7%)、「独法、民間になる」(56.0%)、「税法式で職場変化」(52.1%)、「リストラ・能力主義」(40.2%)も、不安を感じる理由として挙げられています。

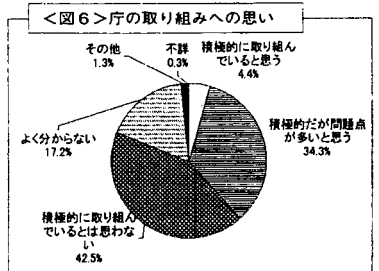
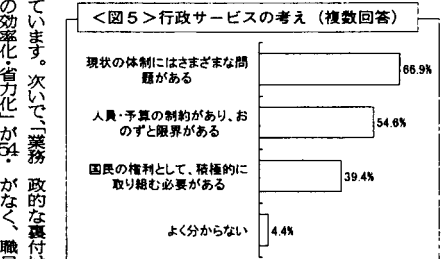


「国民の信頼を失う」(74.6%)が圧倒的に多く、次に「必要な定員確保されず多忙」(58.7%)、「独法、民間になる」(56.0%)、「税法式で職場変化」(52.1%)、「リストラ・能力主義」(40.2%)も、不安を感じる理由として挙げられています。

全厚生は、社会保険行政研究会を3月6日(土)に開催します。この行政研究会は、昨年10月「社会保険職員アンケート」を実施しました。アンケートでは、「職場と仕事・働きがい」や「行政サービスの向上」、「医療制度や年金制

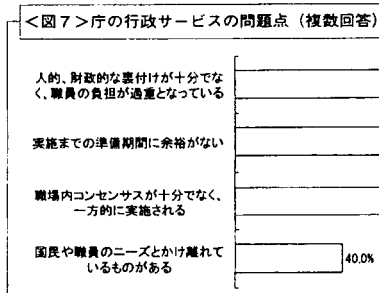


度について、社会保険関係者から意見を伺い、社会保険関係者、1,912名の方を募集することになりました。アンケートの結果は次のとおりです。詳細な分析は、行政研究会での議論を通じて、さらに深めていきます。



行政サービス向上の社会的 取組には批判的

行政サービスの向上と前向きな姿勢も必要ですが、職員の高齢化や、業務の複雑化、窓口でのトラブル、苦しさや手配の問題が、行政サービスの向上に大きな課題として挙げられています。



「国民の信頼を失う」(74.6%)が圧倒的に多く、次に「必要な定員確保されず多忙」(58.7%)、「独法、民間になる」(56.0%)、「税法式で職場変化」(52.1%)、「リストラ・能力主義」(40.2%)も、不安を感じる理由として挙げられています。

社会保険行政研究会

日程 2004年3月6日(土) 13時~7日(日) 12時20分
会場 京都エミナース(JR長岡京駅より送迎バスで約20分)
メインテーマ
「国民本位の社会保険制度の実現を目指して」
記念講演 「社会保障の基本原則と将来像」
芝田 英昭(立命館大学 産業社会学部教授)
内容 基調報告、テーマ別分散会・討論、まとめ、行動提起
<研究テーマ>
①医療・健康保険のあり方(都道府県単位の財政運営)
②公的年金制度のあり方(制度改革、空洞化、年金講師団活動の取り組みなど)
③行政サービス(事務の合理化、効率化など)
各支部からの積極的な参加をよろしくお願いいたします。

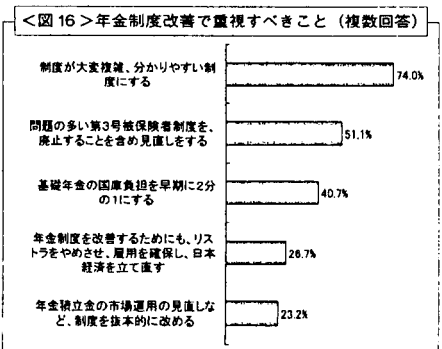
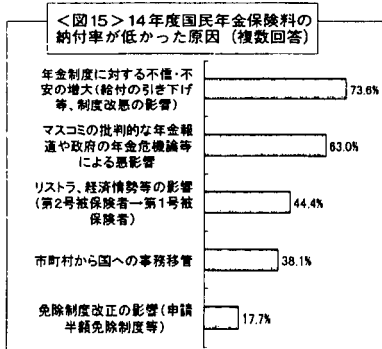
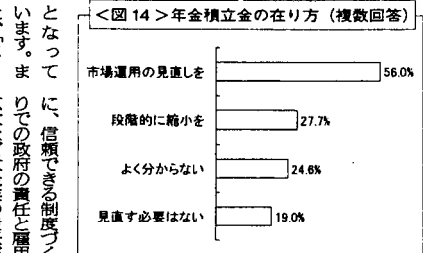
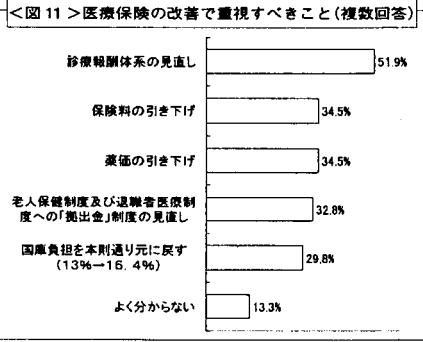
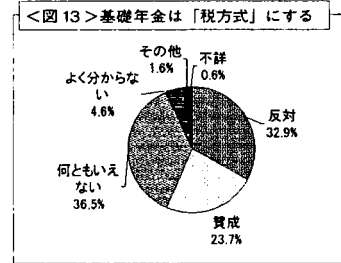
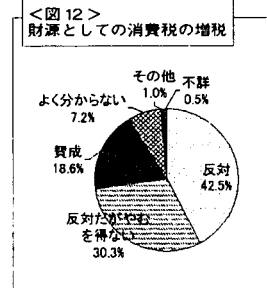
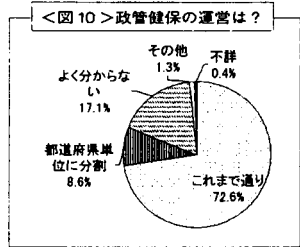
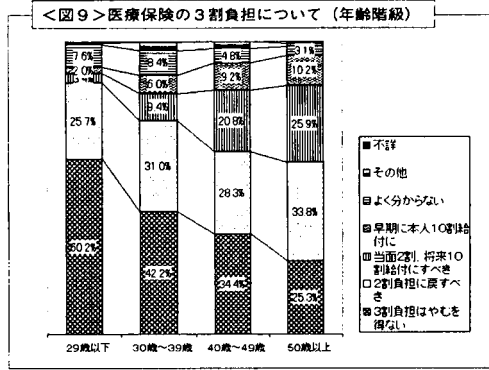
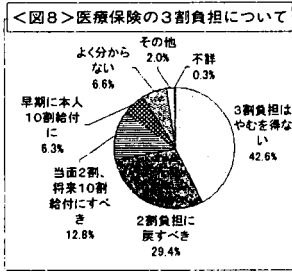
国民の信頼に応える職場に

社会保険職員アンケート結果

政管健保は「全国一律で行うべき」が7割

平成14年7月の医療保険制度改革で被用者保険は本人3割負担となり、このことについて「政管健保は「全国一律で行うべき」が7割」という結果が出た。

「政管健保は「全国一律で行うべき」が7割」という結果が出た。これは、医療保険制度改革の進捗状況を調査した結果である。調査対象は、社会保険職員1,000名。調査期間は、平成14年10月。調査方法は、郵送によるアンケート調査。調査結果は、以下の通りである。



社会保険行政研究集会 (3月6、7日) 京都エミナース に参加しよう

以上述べたアンケート結果から、日常的な事業現場に於ける問題意識の所在に要求の基本が明らかになったと言えます。医療保険制度に関しては、社会保険事務所では、年金制度を巡って、

社会保険の職場環境改善につなげていこう

これらの点を社会保険行政研究集会でしっかりと深め、国民的運動に大いに生かすとともに、社会保険の職場環境改善に努めていくことが重要で

められている課題であると言えます。

求められています。