

## 第6回 行政手続部会 第1検討チーム 議事録

1. 日時：平成30年2月21日（水）13:56～15:14

2. 場所：合同庁舎第4号館4階共用第4特別会議室

3. 出席者：

（委員）高橋滋（部会長）、原英史

（専門委員）川田順一、濱西隆男

（政府）奥田内閣官房IT総合戦略室参事官、馬場内閣官房IT総合戦略室参事官

（ヒアリング省庁）高橋俊之 厚生労働省年金局年金管理審議官

竹林悟史 厚生労働省年金局事業管理課課長

安藤公一 厚生労働省保険局保険課長

松本 圭 厚生労働省職業安定局雇用保険課長

土屋喜久 厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策担当）

増田嗣郎 厚生労働省監督課長

三浦宏二 厚生労働省労働基準局労働保険徴収課長

末岡隆則 厚生労働省大臣官房参事官（情報化担当）

奈尾基弘 厚生労働省政策統括官付（総合政策担当）

労働政策担当参事官

（事務局）田和室長、窪田次長、石崎参事官、谷輪参事官

4. 議題：

（開会）

1. 関係省庁からのヒアリング

・重点分野「社会保険に関する手続」

（閉会）

5. 議事概要：

○高橋部会長 時間より前でございますが、御予定の皆様がおそろいでございますので、第6回「行政手続部会第1検討チーム」を開催させていただきます。

皆様方におかれましては、お忙しい中を御出席賜りまして、まことにありがとうございます。

なお、江田委員、大崎専門委員は御欠席でございます。

原委員は遅れて見られるということでございます。

それでは、早速、議事に入らせていただきます。

本日は、昨年より引き続き、重点分野のうち「社会保険に関する手続」につきまして、厚生労働省よりヒアリングをお願いしておりますので、本日もヒアリングを行いたいと思

います。

委員、専門委員の皆様におかれましては、御説明を聴取していただき、それを受けて御質問、御議論を頂戴したいと思います。

なお、検討を行うに当たりまして、事前に議論における論点を資料1のとおりメモにまとめ、厚生労働省に対して通知をしております。

それでは、厚生労働省より御説明を頂戴したいと思います。時間の関係で、主な論点についてのみ20分以内でお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○高橋年金管理審議官 大変お世話になっております。年金局の年金管理審議官の高橋と申します。

前回以来、いろいろ御指摘もいただき、また、その後、政府部内でも官邸のほうの中小企業・小規模事業者の活力向上のための関係省庁連絡会議とか、さまざまな場で議論を深めてまいったところがございます。

それでは、お手元の資料で御説明申し上げたいと思います。

まず1点目、電子申請率の目標設定についての論点でございます。1ページの一番下のお答えのところでございますけれども、年金関係、電子的申請の義務化について、まだ数字は御報告できる段に至っていないのですけれども、検討状況でございますが、経済界ですとか社労士会、そういう関係団体と電子的申請の義務化につきましての要件ですとか実施時期についての協議を鋭意行っているところがございます。まとめ次第、基本計画策定までに結論を得て、数字をまとめてまいりたいと思っております。

その際、現時点の要件の案としまして、法人税のほうで既に電子申請の義務化の案が公になっておりまして、資本金の額または出資金の額が1億円を超える法人について、平成32年4月以降に開始する事業年度において適用ということが出ておりますので、例えば、これと横並びにするとか、企業側、経済界側が受け入れられやすいような案も参考にしながら、今、協議をしているところがございます。それに基づきまして、一定以上のものがいつまでに100%というふうになるわけでございます、全体トータルとしてどうなるか。こういうことを目指したいと考えてございます。

2番でございますけれども、情参室から。

○末岡情報化担当参事官 2番のAPI連携について御報告申し上げます。

ソフトウェア開発会社からの意見を伺う機会につきましては、API対応ソフトを開発しております企業各社で構成されている社会保険システム連絡協議会との間において、e-Govを運営する総務省も交えた意見交換の場を設けているところがございます。こうした協議の場につきましては、年6回以上の頻度で実施することとしております。

また、社シス協との協議を初めとする各種の契機において把握したソフトウェア開発会社からの御要望につきましては、社会保険制度の見直しに係る具体的な課題が寄せられれば、解決のための方策について必要な検討を行っていきたいと考えております。

なお、例えば厚生年金保険関係につきましては、平成29年10月に当年3月からの届出様

式の変更に伴いますシステム仕様の変更点等についての説明会を個別に実施したところでございまして、本説明会での意見を踏まえ、当年3月からの実施体制の構築に生かしているところをございます。

引き続き、社シス協等を通じまして、ソフトウェア開発会社と意見交換を行い、制度運用に生かしてまいりたいと考えております。

○高橋年金管理審議官 引き続きまして、3ページでございます。コールセンター／インターネット対面会話システムにつきましての論点でございます。前回、私のほうからセキュリティー面の論点などの課題というふうに申し上げましたところ、電話での照会に比べてどう違うのかという御質問をいただいたところをございます。

答えのところをございますけれども、セキュリティー面についてであれば、日本年金機構のコールセンターで電話照会を行っている内容であれば、それがインターネット対話画面になっても同等と考えてございます。

この検討課題といたしましては、インターネット対面会話、いろいろ民間でやっている事例、ホームページ上で画面が立ち上がって顔が出るようなものは幾つかあって、それを実際にやっていらっしゃる会社に状況を聞いたり、少しそういう検討もしてみました。やるとしても、お客様側で新しいプログラムを入れなければいけないというのは現実的でないので、お客様側に特別な負担がなく、自前のパソコン等で利用可能なサービスと、こういう程度なのだろうと想定しているわけでございます。ただ、そのような場合であっても、電話照会に比べまして、お客様に一定のパソコンの操作をしていただくことになりまして、実施側、機構、実際にコールセンターは外部委託ですけれども、システム構築すとか体制整備などは行う必要もありますので、まずはこれに見合うニーズがあるか、費用の点でどうかと、こういう点の検討が必要かと思っております。

現在のコールセンターで対応が難しく、対面の会話が必要と思われるような質問がどのくらいあるかということ把握することは大事だと思っております、年金事務所の窓口等でニーズ調査を行いまして、今後の対応を考えたいと考えております。

○安藤保険課長 続きまして、4点目の健保組合における住所変更手続の省略についてでございます。ページで申し上げますと5ページでございます。保険局の保険課長でございます。

前回、住所変更手続の省略に向けて今後整理すべき点として4点ほど、私のほうから申し上げたところでございます。それについて、結果を御報告させていただきます。

順不同でございますけれども、まず、健保組合で、そもそもとして住所情報を具体的にどういった業務で使っているのかということについて、健保組合は全部で1,400ありますけれども、全ての健保組合に対して調査を行いました。その結果といたしましては、40歳から74歳の方に行っております特定健診あるいは特定保健指導の受診勧奨案内を送付する際に住所を用いている。あるいは医療費を定期的に通知で加入者の方にお知らせするというものがございますけれども、そちらで使っている健保組合が多くなってございまして、調

査に応じてくれた健保組合、1,253ですが、74%の健保組合において、この住所情報を用いているということが把握されたところでございます。

ただ、その頻度でございますけれども、どういうタイミングでこれを実際に業務として行っているかということでございますが、これはかなり健保組合によってまちまちの状況が確認されまして、時期ですとか送付回数については、必ずしも一定のものではないということがあわせて確認されました。ただ、常に最新の住所情報が必要であるということでもないということも、あわせて健保組合から確認ができたところでございます。

それと、住所変更省略の際にJ-LISのほうからマイナンバーを経由して、マイナンバーを使って住所情報を活用する際に、健保組合のシステムへの影響ですとか改修の程度についても、システムベンダーのほうにヒアリングをさせていただきました。結果といたしまして、この改修自体は規模としては小さく、影響も少ないという回答を得られたところでございますが、一方で、直近の住所情報を把握するのに、一律に一定のタイミングで全ての健保組合で確認するというふうにしてしまいますと、健保組合とマイナポータルですとか住基ネットをつなぐ中間サーバーへの負荷が相当あるということで、それについては十分検証が必要なのではないかということもあわせて御意見としていただいているところでございます。

また、調査後になりますけれども、一部の健保組合から、前回もこれは御説明がありましたけれども、J-LISへの照会は1件当たり10円という費用が生ずるということがございますので、むしろJ-LISへの照会ではなくて、被保険者の同意のもと、会社に届け出た住所異動の情報の写しを転送するなどによって活用したいですとか、あるいは事業主からではなく本人から、これは被保険者が直接に申し出いただくといったような、いわば代替的な方法についての御意見も寄せられたところでございます。これらの取組を踏まえれば、J-LISによらずに住所変更届出の省略が可能であるということについても認識がされたと。

このため、今後ですが、もちろんJ-LISによって照会をするというのも一つの選択肢として考慮していきたいと思うのですが、それだけではなくて、先ほど申し上げた健保組合からの御意見も踏まえまして、複数の選択肢を用意して、それを健保組合のほうに示して、いずれかを選んでいただくような形にして、それで住所変更届の省略を実現していくという道筋で考えたらどうかと思っているところでございます。

○高橋年金管理審議官 引き続きまして、6ページからの従業員の押印・署名の省略の件でございます。

7ページをごらんいただきたいと思いますが、まず、厚生年金保険につきまして掲載してございます。厚生年金保険手続のうち、事業主を経由するもので、従業員の署名・押印を求めている手続、以下の9手続でございます。先般、12手続と申し上げたのですが、この表の下に※印を掲載しておりますように、この中の8番と9番です。産前産後終了時、70歳以上被用者産前産後、項目は今まで2つに分けていたのですけれども、3月から手続を統合しますので、これを1とカウントしております。9番目も同じく2つあったのを1

とカウントしております。もう一つは、別の資格取得・資格喪失等確認請求届というものがあつたのですけれども、これは事業主経由ではないので除いてありまして、結果、9届けでございます。

この9届けのうち、事業主と従業員の利益が相反する可能性がある産前産後終了時のもの、育児休業時のもの、8番と9番ですね。8番と9番は利益相反の可能性があるので、これにつきましては、引き続き、従業員の印鑑を必要としたいと思っておりますが、それ以外の7届けにつきましては、事業主が、本人が当該届出を提出する意思を確認しましたというふうに記載してもらうことによりまして、申し出者欄に本人の署名・押印を省略することとしたいと考えております。30年度のできるだけ早い時期に実施できるようにしたいと思っております。

また、表の1から3の届出につきましては、あわせてマイナンバーを活用した届出の省略を行うこととしておりまして、事実上この1から3につきましては、マイナンバーとひもづけができていない場合には届出不要とすることで考えております。

③ですが、論点にありました被保険者氏名変更及び被保険者住所変更届について、マイナンバーを活用した場合のコストの問題ですけれども、これはひもづけができていないものにつきましては、原則ゼロになるということでございます。

○安藤保険課長 続きまして、8ページ、健康保険についてでございます。今の厚生年金のほうと重なってくるところがございますけれども、健康保険については、その表に掲げられているような手続がございますが、先ほどの年金と一緒にすけれども、このうちの育児休業等終了時報酬月額変更届と産前産後休業終了時報酬月額変更届、こちらについては事業主と従業員の利益が相反する可能性があるのではないかと考えられましたので、本人署名あるいは押印を省略することは難しいのではないかと考えているのですけれども、その他の被扶養者異動届以下につきましては、そういった課題もないと考えておりますので、先ほどの年金と同じでございますが、平成30年度のなるべく早い時期にこの本人署名あるいは押印を省略する方向で対応していきたいと考えているところでございます。

○松本雇用保険課長 その次、8ページの下半分、雇用保険でございます。4つ手続があるのですけれども、このうち1つ目の離職証明書につきましては、これもまた同様の理由で、事業主と従業員の利益が相反する可能性があることから、これは維持したいと考えているのですが、2から4の残りの手続につきましては、本人確認をした書面を、添付は不要なのですけれども、別途とっておいていただくことを前提に、本人の押印・署名を省略することといたしたく、パブリックコメントの準備を進めているところでございます。

コストがどの程度削減されるかという点につきましては、電子申請の阻害要因という観点からやりますけれども、これによって時間が短くなるということではないのではないかと考えております。

以上でございます。

○高橋年金管理審議官 続きまして、10ページ、6番でございます。標準報酬月額制度に

つきまして、中小企業・小規模事業者の活力向上のための関係省庁連絡会議の資料で、重複提供を不要とする仕組みの整備について、内閣官房IT室を中心にロードマップを策定することになっておりまして、これについての厚生労働省の検討方針でございます。IT室を中心にロードマップを作成となっておりますので、必要な作業につきましては、協力してまいりたいと考えております。

引き続きまして、11ページ、7番、ローカルルールでございます。

12ページ、年金でございます。①にあります、月額変更届添付種類、算定方法、厚生年金適用関係届出書の周知につきまして、30年2月に各年金事務所に周知・徹底の指示をしたところでございます。内容は、その下に（1）（2）（3）と書いてありますけれども、添付書類の扱い、事業主印の取り扱い、事業主の話でございますとか算定方法、給与形態の変更につきましての平均の仕方の問題ですとか、厚生年金適用関係届出書の電子媒体についてのパスワードの問題ですとか、取り扱いを統一マニュアル等におきまして指示をして、徹底を図っております。

その下の②でございますけれども、これはまだ検討中でございます、算定基礎届及び月額変更届の取り扱いにつきまして、東京などで月額変更がある場合には算定基礎届を出さないという取り扱いができるようにしている件でございます。これは全国的な取り扱いの統一につきまして検討中でございます、省令の改正が必要になるかもしれないということで検討しておりまして、それも含めまして、30年度中には結論を得て、統一方針を事務センターに指示したいと考えてございます。

○松本雇用保険課長 次に、13ページ、雇用保険に関してでございます。

最初の4行のとおりでございます。調査の結果、確認できたものと確認できなかったもの、いずれもあるのございますけれども、いずれにせよ、今回御指摘いただいたものも、そうでないものも含めて、今、洗い出しをしております。今年度中に運用整理の上、さらなる運用の統一化を図るための通知を発出する予定でございます。

○三浦労働保険徴収課長 13ページの一番下の労働保険について、御説明いたします。

労働保険につきましては、成立届の提示書類の統一化ということで、先週の2月13日付で都道府県にもう通知を出しております。これにつきまして、適切な指示を行ったということでございます。

その次の2つ目、14ページ、休業補償給付請求書につきましては、現在、指示文書を精査しておりまして、今年度中には指示をするということで進めておりますので、もうしばらくお待ちいただきたいと思います。

以上です。

○高橋年金管理審議官 15ページ、論点7でございます。厚生年金保険のところでございますけれども、厚生年金保険におけるローカルルールにつきまして、これまで日本年金機構本部から各事務所に周知・徹底を指示しているところでありまして、今後とも、ローカルルールが生じないようにルールを徹底してまいりたいと考えてございます。

○松本雇用保険課長 雇用保険につきましても同様でございます、今後もローカルルールが生ずることのないように徹底を図ってまいりたいと思います。

○三浦労働保険徴収課長 労働保険につきましても同様で、ローカルルールが生じないように頑張っていきたいと思います。

○土屋労働条件政策担当審議官 それでは、最後に16ページ、論点8、シェアード会社でございます。労働基準局担当審議官の土屋と申します。よろしくお願いたします。

この論点につきましては、論点の中で具体的に整理をしていただいておりますので、恐縮でございますが、まずちょっと読み上げをさせていただきたいと思います。

近年、大企業を中心に、人事・給与業務につき、グループ会社による「シェアード化」が普及している。シェアード会社に関し、社会保険労務士法との関係などを中心に、前回・前々回と審議を行ったところである。労働社会保険関係法令における事業主の責務を踏まえた上で、シェアード会社の業務につき、社会保険労務士法第2条第1項第1号や第27条を踏まえ、以下のように理解して問題ないか、確認を求める。

①書類の作成主体は事業主であるが、シェアード会社は、グループ事業会社の支援業務を行うことができる。

②支援業務の具体的な範囲は、社会保険労務士が補助者に行わせているような、提出する書類の作成に先立って行われる作業、使者としての行為等の業務を指す。また、提出書類には、便宜上、使者としてシェアード会社の担当者の氏名・電話番号等を付記することを妨げないということでございますが、論点に記載の点につきましては、私どもとしても御趣旨のとおりと考えております。

なお、繰り返しになるようで恐縮でございますが、この論点による整理によれば、私どもとしては、シェアード会社が行い得る業務は、社会保険労務士法第27条の社会保険労務士に係る業務制限の範囲外の業務になるものと考えております。

以上でございます。

○高橋部会長 よろしいでしょうか。どうもありがとうございました。

それでは、厚生労働省からの御説明に対しまして、御質問等がございますれば、お願いしたいと思います。御説明いただいた論点以外に関する御質問でも構いません。

ただ、論点8のシェアードの御担当であります土屋大臣官房審議官が途中退席の御予定だということなので、まずは論点8についての御質問から受けていきたいと思っております。その点、よろしくお願いいたします。いかがでしょうか。

○川田専門委員 川田でございます。どうもありがとうございました。シェアード会社の業務についての解釈が明確になったと思っております。

ただ、一点、意見を申し上げたいと思います。社会保険労務士法は、もともと1968年、つまり50年前に制定された法律でございます、当時の複雑化する社会保険関係業務や書類手続を代行する者が必要である、あるいはアドバイスをする者が必要であるということからできた法律だと理解しているところでございますが、先日申し上げたとおり、もう50

年たつて、事業者みずから手続ができるように事業者側の業務がかなりしつかりとしてきたところでもございます。また、今回の行政手続部会の目的が、まさに行政手続の簡素化、電子化、合理化をすることによって、事業者と行政側が非常に近いコミュニケーションをとれるような手続にしていくということでございますので、その仲介的な業務であるところの社労士、これは社労士に限らず、行政書士や司法書士、税理士、そういう「士業」というものが一体どのように変化していくのかということを理解する必要があるのではないかと考えております。

したがって、意見としましては、社労士の所管官庁である御庁もその辺を今後どのように展開していくのか、ご検討をお願いしたいと思います。いずれにしても、行政手続が簡素化されればされるほど、いわゆる仲介的な業務は減っていくのではないかと思います。アドバイスのような業務が中心になっていくのではないかと思います。今の手続は社労士の印鑑が必要だという書類が結構ございます。そういうものが減っていく中で、どのような形で社労士というものが位置づけられるのか、というような検討が必要ではないかと考えておりますので、この場で申し上げたいと思います。

私からは以上でございます。

○高橋部会長 いかがでしょうか。

○土屋労働条件政策担当審議官 御意見ありがとうございます。先ほど、社会保険労務士法は50年前にできた法律だというお話もございましたけれども、まず、事業主みずからが行っていただく場面がふえてきたというお話については、確かにいろいろなシステムの整備といいますか、発展によって、そういった場面がふえてきていることは確かであろうと思います。一方で、制度が複雑化してきているという面での、専門家である社労士の果たす役割も、その面に出てきている面もあろうかと思っております。

ただ、いずれにしても、労働保険にしても、社会保険にいたしましても、法例の趣旨からいけば、事業主がみずからやっていただくというのが本来のところを、専門家たる社労士が代行したり、支援をしたり、こういうことになってくるということでございますので、そういった意味では社労士の役割が、事業主に本来やっていただくこととの関係でこれからは残る部分といいますか、残るといふのは変な言い方ですが、続いていく部分は今後ともあるのではないかと考えています。

ただ、業務の処理をめぐるさまざまな変化がある中で、社労士さんたちの業務のあり方も変わってくる面はあり得て、そういう中で、社労士法は50年前の法律というお話がございましたけれども、これまでも逐次の見直しはされてきているということもありますので、そういうものは引き続き対応していく場面があり得るのではないかと考えております。いずれにしても、事業主みずからやっていただくところも大事にしながら、社労士の業務も位置づけていくことができればと思っておりますのでございます。

○高橋部会長 よろしいですか。

○川田専門委員 はい。



○高橋部会長 私も実は似たような問題意識を持ってしまして、社労士の方の役割が引き続き重要であるというのは我々も理解するのですが、それを申請代行という形で位置づけていくのかというのは、やはりこれから考えるべきところがあるのではないかと考えています。計算とかをきちんというよりは、法令遵守とか、グレーゾーンを明らかにしつつ、経営者にコンプライアンスを確保してもらうためにアドバイスをするとか、コンサル的な仕事をしていくとか、そういう役割は電子化の中でも重要だと思うのですが、それを申請代行という形で位置づけるかどうかですね。そこが今後の行政手続の電子化とか、自動化、要するに、ソフトに入れてしまえば自動的に組み上がってしまうという世の中で、申請代行という形で位置づけるのがいいのかなというのは、これから御検討いただければと思います。

例えば、青色申告などというのは適正申告を定着させるために、青色申告した場合には必要経費を算定すると、通常の申請よりも必要経費を見ますよ、という制度になっている。そこで、社労士の方にお願ひして申請すれば、社労士分の人件費は何らかの形で見てあげる。費用の中に見てあげるみたいな形で、中小企業を中心としたコンプライアンスに社労士を位置づけると方式との比較で見て、申請代行という形が本当にいいのかは、これからお考えいただいたほうがいいのかと思っていますという趣旨です。

○土屋労働条件政策担当審議官 ありがとうございます。

社労士の業務のウエートがどこにあるかということについては、確かに部会長、それから川田専門委員からお話があったとおり、労務管理の改善であるとか、法令遵守であるとか、そういったことについての事業主に対するアドバイス業務のウエートが高くなってきているということは、私どももそう考えています。また、行政としても、そういう取組をしていく中での社労士さんの役割を重視しているということも確かでございます。

一方で、社労士法に基づく社労士という資格の根っこにあるものという意味では、もともと事業主の方がやっていただくべき法令上のいろいろな事務手続を代行するとか、書類を作成するという意味での、その部分の業務に着目して資格が成立しているというところは、ウエートの問題とは別に社労士さんの資格の問題としてそこが原点になっているということは今でも変わりのない部分であろうかと思っております。そこがありつつ、全体の業務のウエートの中では、おっしゃるようなコンプライアンスであるとか労務管理改善、さまざまなアドバイスであるとか、そういったところの業務に社労士さんの業務が今後大きく増えていくということであろうかと思っております。

○高橋部会長 所管官庁として、その辺は、電子化とか自動化の中でどのようにこれを位置づけていくのかということは、今後ぜひお考えいただきたいということをお願いしたいと思います。

論点8についてはいかがでしょうか。シェアードの話ですけれども、原委員、何かございましたら。

○原委員 これは前回お伺いしたときに、そもそも申請の部分に関しては社労士の業務で

あるというロジックについて十分な御説明がない状態だったと理解していたのですが、その話はまだ、よろしいのでしょうか。

○高橋部会長 一応、こういうものは社労士の業務外だという御説明ですね。

○土屋労働条件政策担当審議官 済みません。先ほど口頭で少し申し上げましたように、今回、論点の記載で具体的に整理をいただきましたが、これ自体、私どもとしては御趣旨のとおりだと考えておりました、その上で、私どもとしては、この論点の整理によれば、シェアード会社が行い得る業務は、社会保険労務士法の第27条の業務制限の範囲の外の業務になると考えているということでございます。

○原委員 その上で、申請代行についての確認を今、部会長はされていたということですね。

○高橋部会長 そうです。

○原委員 わかりました。

○高橋部会長 これは何か通知とか、これは単に見解を表明されたにとどまる、ということでしょうか。

○土屋労働条件政策担当審議官 私どもとしては、今回のこの会合の資料が公開されることによって、考え方は一種オープンになると考えております。

○高橋部会長 事務局、それでよろしいでしょうか。

○谷輪参事官 資料はもちろん公開されます。

○高橋部会長 では、そういう形でよろしくお願いします。

よろしいでしょうか。

では、論点8につきましては、このぐらいにさせていただきたいと思います。

もとに戻りまして、論点1から御質問等を頂戴してまいりたいと思いますが、いかがでしょうか。

済みません。我々は、取組期間は32年3月までということになっているのですが、これについては基本的には明示していただけるという御理解でよろしいということですね。

○高橋年金管理審議官 法人税の扱いが32年4月1日以後に開始する事業年度、これは企業ごとの事業年度だと思うのです。法人税がこうなっているので、それより前ということを経済界にお願いするのはなかなか難しいかと思っておりますが、義務化は義務化と。義務化の前の取組はどうかと、こういうことでの記述をどのようにするか。そこも含めて経済界とはよく議論してまいりたいと思っております。

○高橋部会長 いきなり義務化というわけにもいかないと思いますので、その段階であらかじめ、義務化に耐え得るようなある程度の達成率を確保し、それを前提とした義務化という話になると思います。そこは少し目標を、義務化を見据えて考えて、今、出していたきたいという話ではないのですが、必要なときに、基本計画の改定まで出していただくということですね。その点で、ぜひよろしくお願いします。

濱西専門委員、どうぞ。

○濱西専門委員 ありがとうございます。

目標設定についての考え方をお聞きしたいのですが、電子的申請と書かれていて、オンライン申請以外にCD、DVDも含むことが念頭に置かれていると思われるのですが、例えば、大手企業等については、電子的申請の目標ではなしに電子申請で100%に義務づけるとか、そうしたことも念頭に置かれているのかどうか。そのあたりについてお聞きしたいと思います。

○高橋年金管理審議官 その点、まさに経済団体との協議のポイントだと思っております。義務化する対象、これに倣うとすれば1億円以上ですけれども、この法人については電子的申請なのか、電子申請そのものの義務化なのか、そこも含めて協議をして、答えを出したいと思っております。

○高橋部会長 税が電子化なのに、そこは電子的申請もあり得ることなのでしょうか。

○高橋年金管理審議官 私どもは、できれば税が電子申請なのだから、こちらも電子申請でいきたいと思います。こういうことで交渉したいと思っております。思っておりますが、そここのところの準備の進め方とか、そういう点も含めて協議中なものですから、本日の段階ではまだこのような表現をしておりますけれども、そこは御指摘のような問題意識を持ちながら、今、議論しているところでございます。

○高橋部会長 どうぞ。

○川田専門委員 経済界の意見もお聞きいただくということで、ぜひ参考にさせていただきたいと思いますが、私どもが一番心配することは、電子的申請でも電子申請でもいいとなりますと非常に煩雑になってくることですので、電子申請なら電子申請のみと統一していただいたほうが非常に移行しやすいということがございます。御存じだと思いますが、少なくとも経団連はそういう意見を持っておりますので、統一する方向でご検討をよろしくお願い申し上げたいと思います。

○高橋年金管理審議官 御指摘を重々踏まえながら検討したいと思っております。

○高橋部会長 厚労省としては、電子申請の方向で臨みたいという立場で交渉されているということでよろしいですね。

○高橋年金管理審議官 そのとおりです。

○高橋部会長 では、それを踏まえて、ぜひ説得的に交渉いただければと思います。よろしく申し上げます。

論点1につきまして、ほかはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、論点1については、そういう形でお願いします。

論点2でございますが、本日は村上専門委員が御欠席でございます。村上専門委員からの問題意識がどうもおありだということでございますので、ぜひこの点については事務局を通じて少し、本日御欠席の村上専門委員の問題意識をお伝えして、御検討いただきたいと思います。別途お願いしたいということで、これはよろしいでしょうか。

そういう形でお願いしたいと思います。

村上専門委員の御指摘以外で、論点2についてはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。この辺についてはAPI連携をきちんとやっていただくということだそうでございますので、それでは、論点2については、このぐらいにさせていただきたいと思います。

引き続きまして、論点3でございます。これについてはどうでしょうか。

まず前提として、ニーズを調査した上で、きちんと方向性を出すということは、基本計画に明記していただくということによろしいでしょうか。

○高橋年金管理審議官 ニーズ等を調査するという事は、記載したいと思っています。

○高橋部会長 それから、コールセンターでやっているところは、当然、見ないで会話しているわけですね。ただ、相手が見えるというか、書式が見える形でやりとりすることだと、別の新しいいろいろな質問も出たりすると思うのですけれども、そういう形でニーズ調査をしていただけるということによろしいでしょうか。つまり、申請書を見ながら具体的に質問ができて、それに対する答えも可能だということで、どちらが使い勝手がいいかというニーズ調査をしていただくという形でやっていただけるかということなのですが、そこはいかがでしょうか。

○高橋年金管理審議官 当然、顔が見えるというだけではなくて、画面に書式のこことか、そのようなことはできるというか、こういうレベルの前提で話したいと思っています。今、いろいろ民間でやっているもので、そういうものもできますよと。ただ、なかなか利用者のほうも面倒なものですから、電話のほうが圧倒的に多いとは聞いています。実際、企業の中で、特に厚生年金ですとかの事務をやる人となると、当然、書式がどうなっているとか何とかはどうなっているというのはそれなりにわかった上でやっている方々なので、そういう場合にパソコンを立ち上げて出るといったニーズがどのぐらいあるのかとか、そういうことも、そういう方々を相手に、こういう場合はどうですかと聞いてみたいと思っています。

○高橋部会長 パソコンを立ち上げるというか、今はもうiPadの時代なので、立ち上げるのにそんなに手間暇要るのかなという気もします。その辺も含めて少し御検討いただければと思います。よろしく申し上げます。

それでは、論点3についてはよろしいでしょうか。

論点4についてはいかがでしょうか。マイナンバー連携による話です。

これは、まず1つお聞きしたいのは、5ページでございますが、複数提示するという話のときに、ある健保組合は一斉にJ-LISに問い合わせると、ある健保組合は一律に本人にやっていただくと、こういうことをお考えなのですか。

○安藤保険課長 御指摘のとおりです。

○高橋部会長 そういうことですか。

○安藤保険課長 1,400の健保組合がありますので、一律に全ての健保組合に対して全てJ-LISでやりなさいと求めていくのは、コストの問題からなかなか難しいのではないかと

うこともありました。目的は、住所変更手続を省略するということですので、その手段としては、今回の調査でわかった健保組合の実態を踏まえると、もちろんJ-LISでの省略というのも一つの選択肢、手段の一つでございますが、それ以外にも事業主の負担を軽減する手段があるのではないかとということから複数の選択肢をお示ししていくことで対応できないかということをお聞きしているところでございます。

○高橋部会長 今、お聞きしたのは、複数の選択肢を提示していただくというのはわかったのですが、一健保組合の中で、一部はJ-LISでやって、一部は本人から聞いて、一部は同意のところでやると。要するに、ある意味では、まずは同意してもらってそれを省略する。同意がとれないところは本人にお願いしますとあって、本人にやっていただくという話をして、結局、残ったほうはJ-LISで照会するみたいな、こういうこともありということを実施されるのか、それとも一健保組合は全部J-LISでやると決めたらJ-LISでやるし、ある健保組合は全部本人でやってもらうというふうにするのか。この辺の話なのです。

○安藤保険課長 それは両方あるかと思っております、両方というのは、要するに、健保組合の中でまず同意でやってみて、残ったところをJ-LISでという、いわば複数の選択肢を組み合わせた形で行う、それも考えられると思います。その辺はどういうやり方が一番実務に合うのかということについて、健保組合と調整をきちんとしてみたいと考えております。

○高橋部会長 ただ、申しわけないのですが、本人から直接申し出をいただくというやり方は、事業所の負担軽減にはなるのですけれども、従業員の負担が結構重いのではないかと思います。これはかえって国民経済的に見るとどうかなという気がするのですが、そこはいかがでしょうか。

○安藤保険課長 確かに、これは本人と事業主と保険者と3者出てくるわけでございますけれども、結局、保険者に住所情報をどう集めていくかというのがまさに手段でございます。その際に、これを選択肢の一つにすると決めているわけではないのですけれども、一つのやり方として、健保組合のほうから提案があったのですが、本人から保険者に直接。実際にそういうやり方をとっている保険者もあるみたいなので、そういうやり方も考えられるのではないかと御提案があったということで、要は、選択肢の一つとして考えられるのではないかとございまして。

○高橋部会長 どうなのでしょう。それを正面から認めて、それも選択肢として推奨しますとすると、国民経済的に見てどうかなという気がしないでもないのですけれども、そこはよくお考えいただければと思います。

もう一つ、J-LISの1件10円という話なのですが、これは今のシステム運用費を賄うために、要するに、必要経費を賄うために現状で割っている金額なのではないかという気がしないでもないのです。そういう意味で、大規模にJ-LISを使っていく方向に世の中が変わった場合に本当に10円なのだろうかというところがあります。この辺はJ-LISとの交渉次第かなという気もしているのですけれども、その辺についてはいかがでしょうか。

○安藤保険課長 今後の進め方という意味では、もちろん、J-LISを活用するというのも一つの選択肢ですし、健保組合からしてみれば、コストは下がったほうがいいにこしたことはないのですが、2つ考えておきまして、1つは、今、御指摘のあったJ-LISとの調整です。これはそもそもどの程度の加入者が利用するのかということ逆をこちらの方から提示しないと、なかなか向こうさんでもどれぐらいのコストになるかということがはじけないという実態があるみたいですので、一応仮置きで、全加入者が住所情報をJ-LISから求めるという前提で、その場合にどれぐらいコストが下がるものなのかという調整は進めようと思っているのが1つです。

もう一つは、先ほど御説明いたしました複数の選択肢、ほかの代替手段はないかどうかということについて、これは今の健保組合の実態も踏まえながら、むしろ健保組合サイドと調整しながら、こういった方法が考えられるかをくり上げる。この2つ同時にそこは進めていきたいと考えております。

○高橋部会長 コスト計算のやり方はどうなのだと。1件の照会に10円かかるというのはこの話だけではないので、我々も総務省やJ-LISに直接お話を聞いて、この算定根拠はどのようなのだという話を直接聞くことも考えたいと思っています。我々としては、やはりJ-LISに照会をかけていただくのが一番早いかなという気もしておりますので、ぜひその方向でJ-LISとも御検討いただければと思います。

○安藤保険課長 J-LISの照会の仕方も、当初は全加入者分、要するに全てJ-LISに対して一律に照会をかけなければいけないと思っていたのですが、やり方として、例えば、先ほど申し上げた本人に対して送るものを今持っている住所に送って、届かずに帰ってきたところだけJ-LIS照会をかけるとか、やり方はいろいろ考えられるのかなと。要するに、コストを下げるために、その辺もよく考えていきたいと思っています。

○高橋部会長 ありがとうございます。

どうぞ。

○原委員 今の点で、J-LISの10円というコストが件数が多ければ減るということであれば、ほかの選択肢を残さないほうがよろしいのではないですか。ほかの選択肢が残ると、J-LISとしてもそこを約束し切れないということになるのではないかと。一方で、一部の健保組合さんの御要望は、もともとJ-LISへの照会に費用が生じるというところに根っこがあるとすると、それがぐるぐると回ってしまうので、選択肢を残さないというので決められたほうがいいのかと思いました。

○安藤保険課長 J-LISサイドと調整するときには、先ほど申し上げたように全加入者がJ-LISを活用するという前提で調整していきたいと考えております。実際に加入者が多くなれば下がるものなのかというと、正直、我々もこれは調整してみないとわからないところですが、複数の選択肢を持って調整するというのではなくて、あくまでもJ-LISと調整するときにはJ-LISで全ての加入者の住所情報を確認するという前提で調整していきたいと思っています。

○高橋部会長 多分、下がると思いますので、その辺はよく御交渉ください。

ですから、原委員がおっしゃったように、まずはとにかく全件でやって、どれだけ下げられるかという強気の交渉をしてみるということをお願いしたいと思えます。

あと、④の部分の御趣旨ですが、強みを十分に生かす手法というのは、つまり、本人同意を促すとかそういう話なのでしょうか。

○安藤保険課長 比較的、健保組合は事業主あるいは本人と近い関係にありますので、ややここは定性的なことを書いておりますけれども、そういったところの性格を踏まえまして、先ほど申し上げたように複数の選択肢を考えてみるという趣旨でございます。

○高橋部会長 では、引き続き、これについてはよろしくお願いいたします。我々もできることはやっていきたいと思えますので、よろしく申し上げます。

次は、論点5、押印・署名の省略でございます。これはかなり積極的に御検討いただきまして、お礼を申し上げたいと思えます。ただ、1点、コスト計算には役立たない、削減には寄与しないと一律におっしゃっていただいているのですが、押印を省略すれば電子申請率は上がるはずですね。皆様のところに全部共通してお聞きしたいのですが、申請率が上がれば、それは紙よりもコストが減るのではないかと。そういう形で電子申請率の向上によって、紙から電子になったときにかかるコストが何%減りますという数値は出せるような気がするのです。そこはそういうものではないのでしょうかということ厚生年金、雇用保険、健康保険についてそれぞれお聞きしたいのです。では、冒頭、厚生年金についてはいかがですか。

○高橋年金管理審議官 7ページが一番下に記載しておりますけれども、まず、マイナンバーを活用して届出が要らなくなるものは、そもそも手続がなくなりますので、行政コストはゼロになります。

それから、従業員の押印省略の件は、押印をしてその書類をつけてもらってとか、そこがどのくらいかというのはあるのですけれども、判こが要る要らないだけだと、多分業務は減らないと思うのです。判こを押すも押さないも、それがなくなることによって添付書類をスキャンして読み込む手間は恐らく変わらないのですね。そういう意味で、押印をつけた書類は今、別途、出してもらっているのですけれども、そこを出さないでいいとなると、その分は減るだろうという感じでありまして、これは押印省略そのものではなくて、それによって電子申請が進むことの効果という点では、それはもともと電子申請促進の効果として計測できるかと思っております。

○高橋部会長 認識はそういうことですね。押印省略によって電子申請率が向上するので、そのところで、これによる電子申請率向上の効果がありますと、そのために、我々はこれを実施しますと言っただけならば、我々もああそうですかと納得できます。それでよろしいでしょうか。

○高橋年金管理審議官 そういうことでございます。

○高橋部会長 事務局、それでよろしいですか。

では、そういうことで、コスト削減への一途であるということで共通認識が得られたということで、この話はおしまいにさせていただければありがたいと思います。

ほかはいかがでしょうか。どうぞ。

○川田専門委員 どうもありがとうございました。

質問がございます。7ページの②、あるいは8ページの②にも記載がありますが、印鑑を省略することのかわりに、事業主が、「本人が当該届出を提出する意思を確認しました」という文言をつけなさいとなっています。こうあると、事業主からすると、文言だけの問題では済まなくて、そういう意思を確認する行為が必要なわけです。したがって、事業主にとって、この届出に関する書類は必ずしも減らないということだと思ふのです。つまり、そういう意思を確認しましたという文言がそもそも必要なのかという本質的なところの問題意識でございます。事業主が確認しましたということに記載しなくても、事業主が責任を持って届け出ることでもいいのかなという思いがしました。意思確認が必要だとなりますと、今度は確認書みたいなものを我々は態々とらなくてはいけないという追加の作業が発生するという認識ですが、それはいかがでしょうか。

○高橋年金管理審議官 この点は、法律上、もともと御本人、例えば被保険者がいて、被保険者の被扶養者、家族がいるわけですね。この人を被扶養者にしていますからということは御本人でないといけないわけです。この人を扶養しています、していません。したがって、従業員が家族のこの人とこの人を扶養していますということは会社側に言わないと会社側もわからないので、少なくとも従業員から会社宛てに、被扶養者の家族の状況はこうですというのは紙で、多分、会社の中でやらないと、それはどちらにせよなくなる話だと思っています。

今、押印の添付があるものですから、申請するときにややこしいという、その事務を軽減したい。電子申請にしやすくしてあげるということでございます。

○川田専門委員 私の質問の意味は、当該届出を提出する意思を確認しましたということがそもそも必要なのかということなのです。つまり、家族現況届といったものを従業員に必ず提出させますので、もちろん会社としては確認をしているわけですが、それでも当該届出を提出する意思を確認したということが必要なかどうか、という意味でございまして、それは8ページの②のところも同じでございます。会社は別の書類で確認しておりますので、それで足りるのではないかという趣旨ですが、いかがでしょうか。

○高橋年金管理審議官 これは今、法律上、本人に提出義務がありまして、被保険者本人が事業主を経由して届け出るという制度になっているものですから、そういう意味で、その法律に基づいたものを確認するぎりぎりのものとして、こういう形は必要かと思っております。

○高橋部会長 要するに解釈で、従業員から事業主が受け取りましたと。それはまさに私のかわりに出してくれという意思表示のあらわれであると。だから、会社としては、受け取れば、それは私のかわりに出してくれという意味ですねということ、受け取ったとい



うふうに解釈できますよという通知は出せないのですか。

○高橋年金管理審議官 解釈だけでというわけにはいかないかなと思ってまして、ただ、簡便な方法にしようと思っております。これを一人一人、確認しました、確認しましたという文書を出さなければいけないというのではなくて、全体でまとめて書類を出すときに一筆書く欄があって、できるだけ簡便になるようにはいたしますけれども、何らかの法的な提出という形が、経由して提出ということになるような形は要るかなと思ってます。できるだけ簡便にしたいと思っております。

○高橋部会長 はい。

○川田専門委員 例えばですが、会社では、従業員は必ず異動があった場合には会社に対して現況届を出すわけですが、その用紙に「この書類をもって、厚生年金保険について、あるいは健康保険、あるいは雇用保険についての届出を行う意思があることを証します」と記載したような書類で行えば確認できたという解釈ができるのかどうか。これだけのための意思の確認という意味ではなくて、何か今申し上げたような書類で代替できないのか。その点についてはいかがでしょうかということなのです。

○高橋年金管理審議官 おっしゃるような意味であれば、従業員が会社に出す紙の様式にどう書いてあるかという問題だったり、会社が年金事務所に出す書類に、あるいは電子申請の様式にどう一言書いてあるか。そういう様式の工夫の話かと思っております。

○高橋部会長 要するに、会社のほうで、今、川田専門委員がおっしゃったような定型的なフォーマットが書いてあって、届出のところで判をつくか何かわかりませんが、本人が所定のものを出しましたといったら、それを受け取れば、法令上は、そういう形で意思確認がとれています、そういう解釈をしていただけるということによろしいですね。

○高橋年金管理審議官 具体的なやり方は考えますけれども、端的に言うと、従業員が事業主に届出を出すときの書式の問題で、さらに手間が増えるなどということがないように、そして、事業主と年金事務所との間でも一言のような形で、手間がすごく増えるようなことのないように、いろいろ工夫をしてまいりたいと思っております。

○高橋部会長 そこは多分、宣伝していただいての工夫だと思いますので、よろしく願います。

ほかはいかがでしょう。どうぞ。

○川田専門委員 確認でございます。押印の問題ではないのですが、7ページの厚生年金保険に関しまして、①に記載されている手続の6番目、養育期間標準報酬月額特例申出書の件について、事務局に聞きますと、これには、今は戸籍謄本と住民票の添付が義務づけられているという話なのですが、そういう添付書類についても見直しは行われているという理解でよろしいでしょうか。

○竹林事業管理課長 年金局の事業管理課長でございます。

いろいろな添付書類についても、不要なものはなるべく減らしていくという検討はしたいと思うのですが、これは3歳以下の、しかも養育をしている子供がいるというこ

とを前提とする制度ですので、少なくとも戸籍上の実際の子供であるかどうかの確認や、あるいは同一世帯で養育をしているということが必要ですので、それを確認するために住民票や戸籍を要求しています。

これからいろいろな検討をしていかなければいけません、住民票は、将来的には情報連携で住民票の情報をとることによって添付が要らなくなる可能性はあります。そこら辺の交渉はまだしておりませんが、戸籍については、現状ではまだマイナンバーでの情報連携とつながっておらず、ただ、これは戸籍のほうもいずれつなげる方向で、数年おくれで準備を進めていっていただくと聞いておりますので、実際に戸籍のほうがそれとつながるようになれば選択肢は広がってくると思います。その時々にはできることは考えていきたいと思っています。

○高橋部会長 今の話、IT室はいかがでしょうか。

○奥田参事官 厚生労働省さんがおっしゃっているとおり、戸籍のほうもマイナンバーとの連携を考えておりますし、添付書類については、そういった情報連携、制度面、システム面が整備できた段階で廃止していくということでIT室のほうも検討していますので、全ての添付書類については、そういった俎上にのせていくということで考えております。

○高橋部会長 引き続き、その点はよろしくお願いいたします。

あと、利益相反の話なのですが、これは届出があれば、従業員にその届出があった事実と内容が自動的に、例えばアドレスに行くとかということで利益相反の可能性は解消できるかもしれないのですが、その辺の御検討はあり得ないでしょうか。

○高橋年金管理審議官 どういう利益相反があるかということの御説明を省いてしまったのですけれども、育児休業が終わると、通常、職場復帰するのですけれども、標準報酬自体は育児休業になる前の報酬額のままになっているわけですね。通常、育児休業をすればしばらく残業時間も減って、そうすると収入額は減るはずなのです。減るけれども、大体、年に1回の定時決定のときまで、次の定時決定までは高い額のままだったりするのです。届出を出すと、それを育児休業復帰後の減少した月収に見合った標準報酬額に下げることができるということなのです。事業主にとっては、保険料を下げると、当然事業主負担も減るので、それは下げたほうがいいですね。一方、従業員にとっては、もちろん従業員負担分の保険料も下がるのですが、将来の年金額も下がってしまいますから、それは必ずしも下げればよいというものでもない。こういう関係になるわけです。

そういう利害関係、権利関係があるものについては、やはり本人が申請したというところがしっかりするというのはどうしても要るのだろうなど。一方で、被扶養者異動届のように、これは保険料額に影響ないですから、こういうものはそういうトラブルなどが起きることもないので、トラブルを防ぐというような論点から見ても省略できるだろうと。そのような考え方がございます。

事後的に従業員が知ることができるから、できるようにしたらいいのではないかという御提案については、いろいろなトラブル防止等の観点、あるいは法的な位置づけも考えま

すと、やはりこれは残しておいたほうがいいのではないかと考えております。

○高橋部会長 でも、悪い事業主だと、勝手に届出を出してしまったりしませんか。

○竹林事業管理課長 だから本人の署名と。

○高橋部会長 そうだったら、本人に事後的に行って、その段階で勝手にやったことがわかるという話になれば、事業主もやれなくなるのではないですか。

○竹林事業管理課長 今、年金管理審議官が御説明をしましたが、繰り返しになりますが、この制度は、実際、育児休業を明けて残業などができなくなって月収が急に下がったときに、次の定時決定を待たずに月収に見合った標準報酬にすぐさま改定できるということなのですけれども、これは標準報酬を下げるという話ですね。そうしますと、その当座の保険料は下がりますが、将来の年金もその分下がることになる。これは必ずやらなければいけないことではなくて、本人にとって不利益な部分もありますので、わざわざ法律で、被保険者、従業員の申し出によって、それは事業主経由ですけれども、申し出をしたらそういう改定を行うとしています。ですから、これは事後的に知ればいいという話ではなくて、そもそも標準報酬月額を下げるということをするかしないかの選択権を従業員に与えているわけです。従業員の意思が出発点でこの仕組みが回ることになっているのです。ただ、これは事業主を経由して出す仕組みになっていますので、そこで今、署名と押印をもって本人の意思であることを確認している。

ほかのものも法律の構成は皆一緒なのですけれども、ほかのものは事業主にとって、仮にうその届出を、うそと言うと失礼ですけれども、本人の意思を十分確認しない届出をしても、本人の年金額が減るような不利益が起きないのです。しかも、ほかの届出は事業主にとっても特に得になることはないし、本人にとっても特に不利になることがないので、署名・押印という厳密な手続がなくても、先ほど申し上げた、本人の意思を確認しましたという一応の記載と簡易な確認の手段によっていいと思うのですが、こちらの部分は実害がございます。事業主にしてみたら、本人の意思によらずに、なるべく標準報酬月額を下げた保険料を下げたいという誘因がありますし、本人にとって、それをされてしまうと年金が下がるという実害があります。したがって、やはり法律の想定どおり、本人の意思があって初めてこの仕組みは動くのだと。この部分だけは残しておかないと、制度がわざわざ本人の意思を出発点にしているということにもとめるのではないかと。

ただ、7ページに件数も書いてございますけれども、届出の手続の件数という意味で言えば、9手続のうち7つを署名・押印廃止ということなのですが、手続件数の右側の数字で見ていただきますと、全体の中で8や9が占める割合は1%ぐらいなのです。ですから、9分の7といっても、手続件数で言うと99%は省略するということにもなっております。その辺も御理解をいただければと思います。

○高橋部会長 単純な利益相反ではなくて、今おっしゃったように本人の選択権を前提とした制度なので、本人の選択権を保障する上では、本人の押印が要するという制度なので、そこは省略できないという趣旨にて、承りました。単なる利益相反だと後からは是正すれば

いいのではないかという気がしないでもないのですが、そこは制度のたてつけが選択権の保障だということであれば、そのように理解させていただきます。どうもありがとうございます。

論点5についてはいかがでしょうか。どうぞ。

○川田専門委員 もう一点、質問がございます。雇用保険について、9ページの上から2行目から5行目までですが、具体的にどのような書類をイメージされているのか。「申請の意思を確認したことが明らかとなる書類を保管する場合には、申請者の意思を確認した旨申請書に表示すれば足りる」ということなのですが、この明らかとなる書類とはどのような書類をイメージされているのか。また、保管とはどういうことなのか、ということがございます。イメージでございますが、例えば、書類というのは、やはり何らかの紙があって、それを5年間なら5年間、いつでも出せるような状況にしておくことを保管というといった定義なのか。あるいは、1年に1回ぐらい、先ほど申し上げたような申請書類がありますので、それを1年間置いておけばいいと、そんなイメージなのか。その辺のイメージをお聞きしたいと思います。

○松本雇用保険課長 雇用保険課でございます。

まずは、様式は自由だと考えています。事業所それぞれが従業員の意思を確認したということがわかるものであればよい。当然に、例えばこんな書類というような様式例はお示ししたいと思いますが、実際の書類は、紙であろうと、電子媒体であろうと、それは問わない。意思が確認できるものであれば構わないということだと今のところは考えています。

それから、保管する期限につきましては、雇用保険にはもろもろ時効の設定もありますので、少なくとも時効の到来する期間までは残しておいていただかなければいけないとは考えていますけれども、それについては今後、引き続き検討でございます。

○高橋部会長 よろしいでしょうか。

○川田専門委員 はい。

○高橋部会長 それでは、この論点につきましては、このぐらいにさせていただきたいと思います。

続きまして、論点6、標準報酬月額制度でございます。

これにつきましては、ロードマップで策定すると、IT室を中心としたロードマップ策定ということになっておりますので、私どもとしては、そこでしっかりやっていただくというスタンスです。ただ、これについては大きな行政手続コスト削減の可能性がある話でございますので、我々の任期はあと1年ちょっとですが、多分、後継の会議体でも、これがきちんと実施されることになるかは引き続き課題になる、仕事になるという認識です。その際には、ぜひ後継の会議体におつき合いいただきたいということをお願いしておきたいと思います。

○高橋年金管理審議官 私ども、この構想は極めてチャレンジングかつ夢の大きいと言えば夢の大きい、かなり本格的なこういうプラットフォームをつくるというのは相当大変な

事業なのだろうと。それをどう構想するのかというのもこれからの段階でございしますが、そういうものとして、ただ、いろいろな視点、長い視点、多角的な視点はあるものですから、そういう意味でのIT室を中心とした検討に必要な協力をしてまいりたいと考えております。

○高橋部会長　そういう意味では、IT室の作業に厚生労働省としても前向きに、積極的に御協力いただけるということでよろしいかとお聞きしたいと思います。それはそういうことでよろしいでしょうか。

○高橋年金管理審議官　極めてチャレンジングで難しい課題だという前提の上で、協力をしてまいりたいと考えております。

○高橋部会長　IT室、何か御付言はございますでしょうか。

○奥田参事官　この件につきましては、添付書類の全廃であるとか、デジタルファースト、デジタルの100%というところでは、総理、官房長官指示のほうでかなり寄与するものだと思っておりますので、厚生労働省のみならず、国税庁とか関係機関が幾つかありますので、ロードマップの検討においても、各省と協力しながらしっかり進めていきたいと思っております。

○高橋部会長　ぜひよろしくお願ひいたします。

論点6についてはこのぐらいでよろしいでしょうか。何かございますか。大丈夫でしょうか。

続きます、最後の論点でございしますが、論点7について何かございますでしょうか。

調査のなかで浮き上がってきたものについて、ローカルルールを根絶するためにいろいろやっていただくということで、御協力をいただき、ありがたいと思います。お礼を申し上げたいと思うのですが、ただ、我々が発掘したものについて対応していただけるということではなくて、まず、ローカルルールが本当にあるのかなのか。さらには、ローカルルールを許すような制度の運用になっていないかということを自己点検していただくことが肝要だと思うのです。そういう姿勢で、今回、この機に実情把握していただける方向で御作業いただけるということでよろしいか、それぞれについてお聞きしたいと思うのですが、そこはいかがでしょうか。

○高橋年金管理審議官　年金につきましては、全国統一的な事務ということで、従来、都道府県ごとの地方の事務局があったものを年金機構をつくったときにブロック化し、ブロック化をしても、やはりそれぞれのローカルなやり方ができてしまうので、ブロックを全部廃止しまして、全部本部が一括して312事務所、18の事務センターを直轄することにしました。マニュアルも、かつてはばらばらであったものがマニュアルをつくり、そのマニュアルも細部の運用がまだばらばらだということで、昨年来、統一マニュアルにいろいろなものを取り込み、違う運用をしているものを洗い出して、違う運用をしているものはやめる。ルールがよくなければ、そのルールを直す。こういうプロセスをやり、また、そのための理解度研修とか、理解度テストとか、そういうことをやっております。

そういう意味で、全国統一ルールの徹底を図るという方針のもと、そのところの事務の実施状況などを調べていく。こういう体制でやっておりますので、しっかりやってまいりたいと思っております。

○高橋部会長 では、個別にお願いいたします。

○松本雇用保険課長 雇用保険でございます。

今回、御指摘いただいたことによっていろいろわかったこともございますので、ローカルルールといったことが生じないように常に留意して、必要があれば、その都度、是正の措置を講じていきたいと考えております。

○高橋部会長 どうぞ。

○三浦労働保険徴収課長 労働保険でございます。

労働保険につきましても、前に説明したと思うのですけれども、日ごろから全国会議とか地方ブロック会議という場を持って、現場の方といろいろな話し合いをしながら、ローカルルールの把握はよくやっているつもりです。そこで出てきたものについてきちんとやるということで、手引きをつくったり、文書を出したりという形で、ローカルルールがないような形ではやっております。

それとは別に、監察制度がございまして、本省のほうから全国の労働局に対して監察で年1回行っております。それについても、そういうローカルルールにつきまして指摘をして、なるべくないような形でやっていくということで、今後につきましてもきちんとやっていきたいと思っております。

○高橋部会長 どうしても運用を重ねていくとぶれが出てくるところはあると思いますので、常にそこは各年度、年度で内容を積極的に御調査いただければありがたいと思いますので、その点は引き続きよろしくお願いいたします。

どうぞ。

○川田専門委員 今の論点7のローカルルールに関してですが、多分、行政側から見ると、周知・徹底して統一的に運用しているという評価になるのではないかと思います。実は、届出するほうの立場からすると、どうも違う運用をされている。このように気がつくものでございますので、ローカルルールの撤廃に当たりましては、事業者あるいは届出者の意見をぜひ調査いただきまして、もし出先によって違うと、ローカルルールがあるようでしたら、その是正に努めていただきたいと思います。行政側からではなくて民間側・届出者側からの視点というのが多分、一番敏感にわかるのではないかと思いますので、それをよろしくお願い申し上げたいと思います。

○高橋部会長 では、各保険については、そういう運用をしていただけるように、よろしくお願いいたします。

全体として、よろしいでしょうか。

それでは、時間より前でございますが、一当たり、本日御提出いただきました資料に基づいた審議は終わったということだと思っております。よって、ここまでとさせていただきます。

本日は3回目の議論でございまして、議論も深まったと思いますので、本日のヒアリングにおける議論を踏まえまして、基本計画の見直しにつき、よろしく願いいたします。今後とも、行政手続の削減に向けて御協力いただければありがたいと思います。本日はお忙しいところを御参集いただきまして、どうもありがとうございました。お礼を申し上げます。

本日の議事はこれで終了いたしますが、最後に事務局から何かございますでしょうか。

○谷輪参事官 次回の会議日程は、後日、事務局から連絡いたします。

○高橋部会長 どうもありがとうございました。