

第3回 行政手続部会 第1検討チーム 議事録

1. 日時：平成29年11月2日（木）9:58～11:43

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）、江田麻季子、原英史

（専門委員）川田順一、田中良弘、濱西隆男、村上文洋

（政府）前川内閣府審議官、馬場内閣官房IT総合戦略室参事官、奥田内閣官房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

土屋喜久 厚生労働省 大臣官房審議官（労働条件政策担当）

三浦宏二 厚生労働省 労働基準局労働保険徴収課課長

松本 圭 厚生労働省 職業安定局雇用保険課長

安藤公一 厚生労働省 保険局保険課長

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（総合政策担当）付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」

2. 「基本計画（営業の許可・認可に係る手続）の見直し方針」に対する各省庁からの回答の取りまとめ

（閉会）

5. 議事概要：

○高橋部会長 まだいらっしゃっておられない委員もいらっしゃいますが、ほぼおそろい
でございますので、第3回「行政手続部会第1検討チーム」を開会させていただきます。

皆様にはお忙しい中、御出席を賜りましてまことにありがとうございます。

なお、大崎専門委員が御欠席でございます。

また、本日は投資等ワーキング・グループより村上専門委員に御出席を頂戴しております。
よろしくお願いたします。

それでは、早速議事に入ります。本日は前回に引き続きまして、重点分野のうちの「社会保険に関する手続」について厚生労働省から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、御議論をお願いしたいと思います。

なお、検討に当たり、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。非常に大部にわたりますので、時間の関係上、主要な論点についてのみ15分以内で御説明を頂戴したいと思います。よろしく願いいたします。

○高橋年金管理審議官 厚生労働省の年金管理審議官をしております、高橋と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、年金の関係につきまして、私から御説明を申し上げます。

冒頭、年金局の基本姿勢を申し上げますけれども、基本的に効率的な業務、電子申請できたり、あるいはできるだけ手続を簡素化して効率的な事務処理を正確に行うということが、年金機構にとっても、また事業者様にとっても大事だと思っております。そういう改革につきましては積極的にやってまいりたいと思います。また、業務の正確性と公平性、これも年金の信頼にとって大事でございます。そのために、間違いがあってはいけませんので、そこのところはしっかりと準備をしながら、かつ効率化を目指していく。こういう基本姿勢でございます。

1 ページ目、1. 電子申請率の目標設定でございます。現在、厚生労働省におきましては、電子的申請ということについての目標ということで来ておりましたけれども、電子申請そのものの目標を立てるべしと、こういうことでございまして、これは年度末までに検討をして、オンライン申請に加えCD、DVDを含めた電子的申請の目標と、それから、電子申請、オンライン申請のみの両方の目標値を設定してまいりたいと考えております。

ただ、設定するに当たりましては少しお時間をいただきたいと思っております。本年度末までの検討をしたいと思っております。現状、電子申請で年金の関係の申請をしていきますと、機構のシステムが紙でやることを主体とした事務処理フローになっているものですから、電子申請で来ても、それを一度プリントしてチェックするという事務作業になっていまして、これではお客様にとって、電子申請にしたほうがかえって面倒、時間もかかるということで進まないということなので、今、この機構側のシステム改修を始めております。それから、e-Govを通してやっていますので、e-Govの窓口のところのシステム改修のお願いを、協議を始めていまして、これが動くのはどうしても31年の秋ぐらいになるのではないかと。今、要件定義の議論などを始めていまして、実際に開発に入ってから1年半ぐらいかかる感じなのです。ですから、本格的に電子申請をぐっと伸ばせるのはそれ以降になりますが、いずれにせよ目標値は設定したい。一定規模以上の事業所様につきましては、原則電子的申請で、そのうち一定割合は電子申請にしてくれとか、そういうようなことをやっていきたいと思っております。

3 ページ目、2. API連携の(1)でございます。企業様の人事・給与ソフトで、機構が

送るターンアラウンドCDに適應していないので、CDで電子媒体申請をするメリットが享受できないという課題でございます。

答えのところに書いておりますけれども、今、ターンアラウンドCD、機構の持っているデータを入れたCDを企業に送って、それに入れ込んで送り返してもらうというやり方ですけれども、①のところの1つ目の○にありますように「届書作成プログラム」という専用の書式なものですから、それを使えるプログラムを一般公開しております、それを使っただけということがまず一つできるわけです。2つ目の○にありますように、企業さんの人事・給与ソフトを使っただけのように、一度、CSVに展開して取り込んで、それを人事・給与ソフトで加工したものをCSVファイルに出して、市販のCDで送り返してもらうことはできるように既になっておりますが、これはせっかく送ったターンアラウンドCDの円盤に収納して送ることができないのと、そういう論点だと思います。これは今、セキュリティー上の課題とか、いろいろな技術的課題があるので御遠慮いただいているのですが、これをどうするか。それについて検討したい、勉強してみたいと思います。

○末岡情報化担当参事官 情報化担当参事官でございます。

②について御説明申し上げます。オンライン申請の仕組みについて、改善要望、ユーザーの声を直接聞くような機会が設けられているのかというお尋ねでございますけれども、オンライン申請の仕組みに関しまして、ユーザーの声を聞く機会としましては、当省のホームページ上で「電子申請に関するアンケート調査」を行いますとともに、社会保険・労働保険関係手続のオンライン申請におきましては、主なユーザーであります社会保険労務士の全国組織である全国社会保険労務士会連合会との間でも、定期的な協議の場を設けているところでございます。

アンケート調査につきましては、自由記入欄を設けて改善要望に関する意見についても記入いただけるようにしております、アンケート調査の結果の概要等につきましては、当省のホームページで公表しているところでございます。

また、全国社会保険労務士会連合会との定期的な協議の場におきましては、社会保険・労働保険関係手続のオンライン申請の利用促進につきまして、意見交換を行っているところでございます。

○高橋年金管理審議官 続きます、18ページにお飛びいただきまして、次のポイントのところを説明させていただきます。

7. 標準報酬月額制度についてということございまして、①でいただきましたのが、標準報酬月額の企業におけるワークフローを提示してほしいと、こういう御指摘でございます。

これにつきまして、回答のところに書かせていただきましたけれども、事業主内部の作業につきましては、さまざまなやり方があると思います。ですから、私どものほうで具体的なことを提示させていくのは少し難しいので、差し控えさせていただきたいと思っております。ただ、2つ目の○に書きましたように、オンライン申請が円滑に進むような環

境整備や押印・署名の省略、マイナンバーを活用した届出の廃止など、協議結果の取組を行いまして、事業主の手続コストは削減してまいりたいと考えております。

19ページ目、7. ②標準報酬月額の仕事をもっと簡素化できないかと。現物給付に係る情報など、標準報酬月額の算出に必要な書類を含んだ、そういう情報を政府一元的に集めて「最適化」できないか、こういう論点でございます。

答えの1つ目の○に書きましたけれども、標準報酬制度の骨格につきましては、毎月の個人別の報酬実績に基づいて年金額を算定する。単に保険料の算定だけではなくて、給付に結びついているものがございますから、年金の基本的な根幹なものですから、ここを変えるようなことはなかなか影響が大きくて、難しいと考えております。

また、標準報酬制度は多数の被保険者一人一人について、保険料の徴収を、これは一生涯記録しておかなければいけないのですけれども、これは正確、迅速に行って、事業主様の負担軽減にも資するものであると考えてございます。

また、2つ目の○で、国税等の保有する情報との共通化という論点でございますけれども、国税の保有する情報は、所得が500万円超の方の分しかないとか、厚生年金の被保険者かどうかの区別がないとか、年単位の情報しかないとかということで、これはそのまま使うというわけにはいかないかと思っております。

しかしながら、3つ目の○でございますけれども、その標準報酬制度の個別の中身を見直すというのは、これはよく検討はしてまいりたいと思っております。例えば定時決定の算定対象の期間とか、あるいは現物給付したもの、食事の現物給付をしたとか、住居の現物給付をしたとか、こういうものを金額にしてもらって作業ですけども、例えばこういうものはどうするか、あり方などですね。そういう標準報酬制度の各論にわたる部分につきましては、事業主の手続コストが減るような工夫ができないかという論点も含めまして、今後の年金制度改正の際に、事業主の負担軽減、給付への影響、システムを含めた機構の事務などの観点から検討してまいりたいと思っております。

20ページ目、8. ローカルルールの論点でございます。年金に関しましては、21ページから5つ事例をいただきました。年金につきましては、かつては都道府県ごとにばらばらなやり方があったわけでありましたが、統一業務マニュアルをつくりまして、統一化を図ってきております。いただきました5つの事例につきましては、ルールが統一はされているのだけれども、どうもそれが徹底されていないのがまだあるという事案と、一部まだルールの統一が検討中のものがございます。

21ページ目、1つ目の月額変更届の添付書類でございます。マイナス5等級以下に下がる場合には、賃金台帳などの添付を出すという事務ですけども、東京の事務センターでは事業主の印鑑がなくてもいいけれども、関東の別の事務センターでは事業主の印鑑がないと受理できないと連絡があったと、こういう事案でございます。

これにつきましては、答えのところに載せてありますように、統一の事務処理の要領では、事務連絡やマニュアルでは、コピーでよいということで押印不要ということにしてお

りますので、それを徹底してまいりたいと思っております。

22ページ目、算定方法（給与形態の変更）、時給から月給に変更した場合の算定の平均のとり方の計算方式に2種類あるのではないかとごさいます。

23区のA・B年金事務所のやり方と、23区のC年金事務所のやり方を御指摘いただきましたけれども、これはA・B年金事務所のやり方が正しいやり方でごさいます。ここは答えのところにありますように、23年の事務連絡で、時給から月給などへの形態の変更前の給与は重複しますので、それは除外して平均をとると、こういうことを示してございまして、年金事務所への指示文書、最近では29年に指示文書を出してございましてけれども、ここで徹底を図ってまいりたいと思っております。

23ページ目、厚生年金の保険の取得届を電子媒体にて提出したところ、パスワード設定を行った上で出すよという連絡があったと。それで、セキュリティーが担保された専用の宅急便で送っているのでは不要ではないかとごさいます。

これにつきましては、お答えのところにありますように、パスワードを設定していなくても受け付けますと。ただ、できるだけセキュリティーのためにパスワードを設定していただきたいというようにしてございまして、このところも徹底してまいりたいと思っております。

24ページ目、別送届。別送届というのは、事業所の所在地ではない別の住所に書類を送付する、例えば社労士の事務所とか、そういうところへ送るという手続でごさいます。これが九州の事務センターでは返送用宛名シールを添付することが求められたと、こういう事案になります。

これについては、答えのところにありますように、29年の7月から、賞与支払い、算定基礎届、月額変更届の3つの書類につきましては、この別送届を出していただければ、別送対象事業所一覧表をつくりまして、ちゃんと処理するということにしております。その他の届出書につきましても、これは30年3月から全国統一をしたいと考えております。宛名シールなどは別途要らない、こういう方向に統一したいということです。

25ページ目、算定基礎届・月額変更届でごさいます。これが法定の提出期限、算定基礎届というのは全ての事業者に出していただくわけでごさいますけれども、この算定基礎届と月額変更届が重なるような事案のときには、算定基礎届を先送りする方式が東京では行われていて、どう統一するか、こういう論点でごさいます。これは確かに法律上の実務を規定どおりしっかりやると、とにかく算定基礎届を出していただかなければいけないのですけれども、算定基礎届を出した後、すぐに月額変更届が重複してくるような場合の対応をどうするのかという論点でごさいます。

これは省略していいかどうかにつきましては、省略して算定基礎届の提出を忘れてしまうという心配もあるものですから、どうするかという論点でごさいまして、今後全国的な取扱いの統一は検討してまいりたいと考えてございまして。

○松本雇用保険課長 次は雇用保険課でごさいます。

26ページ目、ローカルルールについて、前回具体的に御指摘をいただければ調査し、速やかに対応すると申し上げたわけでございますけれども、今回、御指摘ありがとうございます。育児給付についての御指摘がございました。

答えの1番でございますけれども、今般問題になっているのは、育児休業についての書類を求められたということでございますが、これはルールとしては、育児の事実が確認できる書類を求めているということでありまして、ルール上は、このルールに沿っていない可能性がある。それから、離職証明書については、記載例についても統一的に指示してあるのですけれども、今般、具体的に御指摘を頂戴したので、現在、全労働局に対してハローワークの取扱いを照会しておりますので、その結果を踏まえて適切に速やかに対応してまいりたいと思っております。

28ページ目、超勤代の算定方法について異なっているという御指摘です。今般の事案に関して言えば、このAやD、これがハローワークだという前提で御回答いたしますけれども、これはAやDの扱いが誤っている可能性が高いと考えております。

給与計算を待って、または、未記入の場合の届出ということに関して言えば、2番にありますように、本来は離職証明書は離職の翌日から10日以内に届出をいただくというのでありますので、この届出をお願いしているということです。ただ、その間に支払い、賃金の額が記載できない場合には、そこを空欄にして一旦提出いただいて、後の追加、それも可能であるとしているので、少なくとも2つ目の○については、東京であるか否かにかかわらず、ルールにのっとっているようにも思われますけれども、これについても現在調査をしているところでございます。

29ページ目、退職届の添付につきましては、この業務取扱要領における指示によりますと、この添付は求めておりません。実際に求めているかどうかという点について、事実の確認を、今、行っているところでございます。

30ページ目、この育児休業の発令というのは、先ほどの26ページの事案と同様の事案でございます。先ほど申し上げたとおり、これは求めることにはなっていないということでもありますけれども、現在調査中でございます。

雇用保険関係、最後31ページ目でございます。まず、電子申請の書類が大幅に増えたという御指摘でございますけれども、ルール上はそのようなことは決していないという扱いです。ただ、事業所によっては、添付書類の省略を大幅に認めている扱いもしております。これは事務処理能力が的確で、これまでも誤っていない。そういった実績があるところには、添付書類を大幅に認めているわけですが、その取扱いで何かしら問題が生じている可能性があるもので、現在確認中でございます。

なお、この調査そのものは2015年調査ということでございますけれども、回答にありますように、29年2月に、これまた改めて統一的に添付書類について指示を出しているもので、今の時点では、さらに改善されるような気がしますが、いずれにしても事実は確認中でございますので、事実が明らかになれば必要な措置を講じてまいりたいと考えており

ます。

○三浦労働保険徴収課長 続きまして、労働保険徴収課でございます。

32ページ目、労働保険関係でございます。1番目、労働保険に関します成立届の関係ですけれども、前回もお答えしましたが、今度の来年1月から2月に開催されます全国会議におきまして、統一的に指示する予定であります。そこで統一的に指示をしたいと思っております。

今回、別紙で出されました休業補償給付請求書につきまして、賃金台帳等が地方では必須とされているケースがあるという御指摘でございます。基本的には、賃金台帳・出勤簿の添付は法令上の要件とされているものではございません。ただ、請求書の審査におきまして、疑義が生じた場合につきましては、給付基礎日額の確認に当たりまして、賃金額、賃金締切日、雇入れ月日、常用・日雇いの別について、賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、タイムカード等々で確認するということが、労働保険の給付事務取扱手引に明記されております。賃金台帳や出勤簿につきましては、請求書審査におきまして、確認している状況でございます。

審査におきまして、関係書類の提出を求める場合の具体例としましては、当然、事業主の証明がない場合とか、記載漏れがあつて算定内訳が不明な場合、この場合につきましては、一応提出を求めているということでございます。

この取扱いにつきましては、今後は事務処理効率化の観点から、地方の実態を把握した上で、請求書審査におきまして、賃金台帳や出勤簿の確認をする必要がある場合を、先ほども言いました給付事務取扱手引に可能な限り明示していきたいと考えておきまして、それを30年度中には地方局に指示したいと考えております。

以上です。

○奈尾労働政策担当参事官 労働政策担当参事官でございます。

戻っていただき恐縮でございますけれども、資料の10ページをごらんいただきたいと思っております。3. (2) インターネット対面会話システムの導入ということでございます。コールセンターで難しい質問があるのかということでございます。

まず、原則としては、電子申請の推進については、初めて利用される方もいらっしゃるもので、わかりやすいシステム構築、これが最初にやるべきことであろうと思っております。

その上で、インターネット対面会話システムの構築につきましては、まず、今やっているコールセンターで対応が難しい質問があるのか、利用者のニーズはどうか、セキュリティー対応はどうするか、その場合の費用はどうかと、そういったことで検討する必要があるかと思っております。

3つ目の○でございますが、スケジュールでございますけれども、コールセンターとなりますと、外部委託事業でございますので、受託業者の公募に向けた手続が必要になる。30年度委託については既に手続が開始されているところでございまして、早くても31年度

以降の委託かなということ考えておるところでございます。

11ページ目、4. マイナンバー連携による手続の廃止関係でございます。まず①でございますけれども、健保組合関係の住所変更届省略について、工程のスケジュールでございます。

①につきまして、健保の住所変更届につきましては、前回の10月5日にも少し御説明しましたとおりでございますけれども、そのiからivにあるような要素につきまして、調査分析を実施する予定でございます。

これを踏まえて、2つ目の○でございますが、住所変更届の省略について、業務量や必要期間を把握した上でスケジュールをつくっていく。これも来年3月の基本計画改定に工程をお示ししたいと思っております。

②現在情報照会可能な関連業務でございますが、これは結論としては、そちらにお示しいただいているリンクのとおりでございます。

③から⑤でございますが、前回御議論いただいたもの以外で廃止できる手続はあるのかということでございますが、12ページ目の下でございます。まず、健保、厚生年金につきましては、現在お示ししているとおりでございまして、これ以外に廃止可能なものはないのかなということでございます。雇用保険につきましては、マイナンバーを用いた情報連携により廃止できる手続はないか、現在洗い出し作業をやっているところでございます。これも基本計画の改定に反映すべく検討を進めていきたいと思っております。

13ページ目、5. 押印・署名の省略関係でございます。

まず①「押印・署名の原則廃止」に向けた検討を年度末までに終えていただきたいと。それで、基本計画の改定に反映するというところでございますが、回答の①でございます。洗い出しの結果におきましては、今、押印・署名が必要な届出は年金関係12、健保関係が7、雇用保険が4ということで判明しているところでございます。これらにつきましては、押印・署名の原則省略について検討を行っているところでございますが、年度内の基本計画の改定に向けて検討していきたいということが結論でございます。

その場合でございますが、②でありますけれども、どのレベルの法令改正が必要なのかであります。例えば厚生年金保険については、基本的に、厚生年金保険法施行規則、省令の改正かなと思っておりますけれども、こういう届出一つ一つにつきまして、押印・署名の省略が可能になるかどうか検討していく中で、その次に改正が必要な規定について検討するというところでございまして、現時点で、なかなか個別にお示しするのは難しいかなと考えてございます。

以上でございます。

○土屋労働条件政策担当審議官 労働条件政策担当の審議官の土屋と申します。よろしくお願いたします。

最後に私から、シェアード会社の電子申請の点についてお答え申し上げます。資料33ページをごらんください。今回、シェアード会社の電子申請については、2点御質問をいた

だいております。まず①でございますが、前回の御説明で、電子申請ができない理由は社労士法に抵触するという御説明をしたところ、どのような法益が失われると考えられるのかという御質問をいただいております。

回答でございますが、まず、社労士が事務を代理できる労働法令、あるいは社会保険関係法令というものは、もともとは労働者の生活の安定、福祉の向上、あるいは労働者の保護を図ることを目的としておるものでございまして、これらの法令に基づく各種の届出等々の事務は、直接の雇い主である事業主に課している状況がございまして。

その上で、社労士法でございますが、この法律は御案内のとおり、議員立法で成立したものではありませんけれども、法律の背景として、今、申し上げた関係法令の遵守が重要である一方、これらの法令の事務は複雑で専門的なものになっているという事情の中から、こうした事務を処理、相談指導を行う社労士の制度を定めて、その業務の適正を図って、もって関係法令の円滑な実施に寄与する。こういうことを目的に制定されたものでございます。

したがって、社労士というのは、次の○にございまして、国家試験制度のもとで、制度に通曉した資格者として、事業主に課せられた事務を代行するというものであり、不適正な行為があった場合には、社労士法による処分を行うということをもって、その適正さを担保する仕組みを持っているところでございます。

そこで、社労士以外の方がこの業務をやった場合どうなるかということでございます。事業主に代わって事務を行うということになりますと、その業務の適正さを担保するところがないために、もともとの労働社会保険関係法令の目的であるところの労働者の生活の安定であるとか福祉の向上、労働者の保護といった法益が、本来事業主の責任のもとで行われるべきところで損なわれるおそれがあるのではないかと考えているところでございます。

②の御質問として、業務委任関係を明確にした上で、シェアード会社が電子申請をするということであれば、責任の所在も明らかであるし、情報交換の相手方も集約されて、行政側としても業務の効率化に資するのではないかと御質問でございます。

これにつきましては、まず、今申し上げましたように、関係法令の目的に照らして、これらの手続は直接の雇い主である事業主に課しているわけがございまして、また、それは具体的にその就業実態を把握しているという意味でも、各事業主に行っていただくことが原則であると考えております。

その観点からしますと、業務委任関係を明確にしたとしても、そもそもそういった法令上の責任を負う主体ではないシェアード会社が主体となって電子申請を行うということは、なかなか私どもとしては考えにくいところでございます。

ただ、3つ目の○に記載しましたように、各事業主が既に決定しているもの、それを単に相手方に伝えるという形での、いわゆる「使者」としての事実行行為ということであれば、そういった法令のもとでの事業主の責任というものは守られていますし、また、その責任

を主体として代行するという社労士法の趣旨にも抵触するという事にはならないかなと思っておりますので、そういう意味で、こういう形であれば、差し支えなくシェアード会社にも担っていただけるのではないかと考えております。事実上、窓口などの紙ベースの書類では、そういうことも行われているのではないかと思います。

ただし、次の○でございますが、若干課題があるとすれば、今のe-Govのシステムですと、行政機関に到達したことを示す到達番号や問合せ番号が、送信者に送られるシステムになっている。かつ、それを使うと補正ができるということになっているために、いわば、使用者として送った方は、場合によっては補正をできてしまうということがあるとすれば、それは今申し上げた趣旨を逸脱する部分があるので、そういった部分への対応を含めて、今後対応する必要があるのかどうかを含めて検討していくことが必要ではないかと考えております。

以上でございます。

○高橋部会長 どうもありがとうございました。

それでは、ただいまの御説明に関して、御質問等があ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ので、よろしく申し上げます。

まず最初に、私から総括的なお願いということなのですが、前回は申し上げましたが、厚生労働省は前向きに御検討いただいている、感謝を申し上げております。その上で、さらに前進すべき課題として、私どもからお願いをしているというスタンスは前回もお話ししたのです。ただ、本日御説明を聞いて多少安心したところはあるのですが、若干私どものお願いの趣旨からすると外れた御回答があった、と拝読したところなのです。

例えば13ページ、御説明があったのですけれども、御質問の点についてはお示しすることができないとおっしゃっているのですが、当面、洗い出したときに、何が検討課題なのかということはおわかりになったはずですが、それをお示しいただければよくて、御質問の点について、今、何もお答えできませんという御回答は、お互いの作業を前向きに進めるという点ではどうかと思いました。

申しわけないのですが、18ページも、何も事業者のフローを変えてくれというのではなくて、事業者のフローを分析した上で、厚労省としてどういうことをすればその事業者のフローについて短縮の働きかけができるのかという御検討をお願いしたいということなのです。何も厚労省として事業者のフローを直すよう働きかけろというお願いをしているわけではない。そういう意味では、このお答えは差し控えさせていただきますという御回答についても、私どもとしては御質問の内容から多少ずれた御回答になっているのではないかと、残念であった、という印象を持ちました。

19ページも同じで、前回繰り返して申し上げたのですが、個人別の報酬実績に基づいて年金を出すという原則を変えてくれとお願いしているわけではありません。さらに、国税庁の情報を使えというお願いをしているわけでもなくて、要するに、重複しているものがあれば政府全体として共有して、事業者の全体の負担を減らすような方向性を御検討いた

だけないかというお願いをしているのです。この○の2つは、私どもとしては、前回もそういうことではございませんということをお知らせしているのにもかかわらず、同じ回答が出てきたのは、若干不本意との印象を拭えません。

そういう意味では、今後、まだ基本計画の改定に向けて何回か御議論を頂戴したいと思います。お忙しいところをお願いしているのは私どももよくわかっておりますが、私どもとしても、閣議決定に基づいて仕事をしております。私なども10月はほとんど何もほかのことはできずにやっておりますので、そういう意味で、ぜひ積極的に前向きに、両者がうまく回るように、これから御対応いただければと思います。その点を、最初に全体としてお願いしておきたいと思っております。

個別に、まず1. から御議論を頂戴したいと思います。いかがでしょうか。

川田専門委員、どうぞ。

○川田専門委員 丁寧な御説明、ありがとうございます。

高橋審議官から、正確性、公平性の重要性に加えて、事業者側の効率性についても重要な視点としてお考えいただくという総論をいただきまして、大変心強く感じた次第ですので、どうぞよろしく申し上げます。

私からいくつか申し上げたいと思っております。まず1 ページでございます。先ほど電子申請のシステムについては、31年の春稼働との御計画をお聞きしたわけですが、その間、電子的申請であるとか紙申請であるとかが并存しますと、事業者側に極めて手間がかかることもあり得ますので、どうか一定規模以上の事業者については、どちらかに統一できるような早目のシステムの構築、あるいは統一化ができないか、御検討いただきたいと思っております。

次に3 ページのAPI連携についても、詳しい御検討をありがとうございました。①の3 目の○にあるように、今後技術的課題について勉強していただくということでございますが、ぜひ事業者の視点に立って、申請の効率性を重視しながら、もし課題があるならば解決をして、申請しやすいような手続の改定をお願い申し上げます。

また、②では全国社会保険労務士会連合会との間で定期的な会合をして、その申請のあり方や利用促進について協議を進めておられるとあります。もちろん社会保険労務士の先生方も事業者側の負担感をご理解いただいているとは思いますが、でき得れば全国中小企業団体中央会連合会であるとか、あるいは経団連とか、実際に携わっている社員の声をお聞きいただきたい。単にアンケート調査の欄があるからそこに自由に書けばいいというような御対応ではなく、ぜひそういう機会もおつくりいただきたいと思っております。

最後にAPI連携についての単純な質問を1 点申し上げたいと思っております。このAPIの活用については、たしか料金がかかる聞いていますが、申請に関して利用料金がかかるというのは、どういう意味合いがあるのか。例えば税務の申請についても、別に電子申請してもお金がかからないわけではございますので、どうしてこの社会保険に関する手続についてAPIを活用するとお金がかかるのか、どういうお考えに基づくものなのかお聞きしたいと思

ます。

○高橋部会長 では、まとめて御回答を願えますでしょうか。

高橋審議官、どうぞ。

○高橋年金管理審議官 まず、1点目の1ページの電子申請のシステム改修をできるだけ急ぐべしということで、できるだけ急いでまいりたいと思います。31年春ではなくて、31年秋の目標で、大変恐縮でございます。今、年金機構では適用徴収のシステムのシステム刷新ですとか、マイナンバー対応ですとか、いろいろなものの改修が進んでいる中で、かなりタイトな日程の中で、今、急がせておりますが、それで31年秋となっております。また、総務省のe-Govとの関係など、鋭意調整して、できる限り使いやすいもの。使いやすくなしないと、事業主さんに好んでやっていただけませんので、それをやっていきたいと思っております。

3ページのAPI連携のところの①でございますけれども、事業者側の立場に立った解決法ということ、御指摘のとおりでございます。セキュリティー面ですとか正確、公平などということもあわせつつ、また、事業者にとってやりやすいようにということも心掛けて、検討してまいりたいと思います。

○高橋部会長 申請料の件については、いかがですか。

○高橋年金管理審議官 申請料は、API連携でターンアラウンドCDや電子媒体申請をやるということについての申請料というものはとっておりませんで、恐らく民間のソフトを入れると、ソフトは当然民間のソフトですから、利用料はかかるので、そのことでもございましょうか。

○川田専門委員 APIの活用については一定の利用料金がかかると聞きまして、普通の申請についてお金をとるのはどういう意味なのかなと単純に疑問がございましたのでお聞きしたわけですが、民間のソフトウェア利用料ということですか。

○高橋年金管理審議官 そうなのではないかと思えます。

○川田専門委員 どうもありがとうございます。

○高橋部会長 公的な申請の部分にはお金がかからないということですね。それは全くとっていない。そこははっきりしていると。

○高橋年金管理審議官 そうです。

○高橋部会長 わかりました。どうもありがとうございます。

今の幾つかの点に関連して、いかがでしょうか。

村上専門委員、どうぞ。

○村上専門委員 村上です。御説明ありがとうございます。

私はAPIの使い勝手の向上と、標準報酬月額制度の廃止の検討の2点をお願いしたいと思っております。

まず、今、APIの話が出ましたので、APIのことをお聞きします。5ページで社会保険システム連絡協議会の活動について回答をいただいています。前回、APIの使い勝手の向上に

取り組んでほしいとお願いをしたところ、この協議会の開催回数を増やすなどして対応したいとのことでしたので、この協議会では一体どういう議論をしているのかを再度質問し、本日回答いただいた次第です。

この回答を見ますと、6ページにありますように、機種依存文字の検討をしました、それ以外はしていませんという回答にしか私は読めました。この協議会で本当にAPIの使い勝手がよくなるのか、この回答ではわかりませんでした。

本日、ご出席されている厚生労働省の方々の中で、先日内閣官房の法人設立手続オンライン・ワンストップ化検討会に出られた方はいらっしゃいますか。

○竹林事業管理課長 この前の電子行政分科会のことでしょうか。

○村上専門委員 技術者の方が3名名いらっしゃって、政府のAPIについて課題を指摘された会です。

○竹林事業管理課長 済みません。別の会議と勘違いしていました。

○村上専門委員 ソフトウェアベンダーの技術者の方々から、e-GovのAPIと、そこを通して使う社会保険の各システムについて、使い勝手に対する改善の要望や不満などを、極めて具体的に、紙の資料と口頭の発言でいただきました。それぞれの指摘に対してどういう改善ができるのかを、ぜひ厚生労働省から回答をいただきたい。こういう具体的なやりとりを進めないと、APIの改善は進まないと思います。標準報酬月額についてはまた後で質問します。

○高橋部会長 そこは後でお願いします。

今の点についてはよろしいでしょうか。何らかの形で御回答いただきたいという話ですが、我々のほうにも事務局を通じて御回答をいただければと思います。そこはよろしいでしょうか。

○高橋年金管理審議官 特に社会保険はe-Govを通じてやっておりますので、そこが非常に使い勝手が悪いという話は伺っています。その会議で出た具体的な論点、我々もいろいろな論点は聞いておまして、今、改修の検討ですとか、総務省さんと御相談している案件などが幾つかありますので、少し検討のポイントなどについて、事務局を通じてお答えできるように用意したいと思います。

○村上専門委員 技術者の方々からは、e-Govにかかわる問題と、e-Govの先につながっている社会保険の各システムにかかわる問題と、それぞれ切り分けて指摘をいただいています。e-Govの問題は、総務省に検討いただければと思います。社会保険の各システムについては、ぜひ厚生労働省で検討いただければと思います。

以上です。

○高橋年金管理審議官 わかりました。

○高橋部会長 関連して、いかがでしょうか。

1点、確かにシステムを改修しないと抜本的な向上は難しいと思います。しかし、31年秋だと3年間の間がありますので、そのときに抜本的に電子申請を向上させるという意欲

的な目標をぜひ基本計画には入れていただきたいと思います。

また、電子申請を考える上で、機微な個人情報がたくさん入っているものを電子申請するというので、事業者さんにも戸惑いがあるのではないかという気はします。そういう意味で、例えばワンクリックで終わるのではなくて、1回やりとりする。一遍申請したらちゃんとしたパスワードが返ってきて、そのもらったものを使ってさらに正式な申請をするとか、事業者さんの電子申請についてのニーズや疑問も踏まえて、積極的に事業者さんが使いやすい環境を整えていただけるよう、そこら辺は、ぜひ、事業者さんのヒアリングも踏まえて積極的な対応をおとりいただきたいと思います。

その2点については、いかがでしょうか。

○高橋年金管理審議官 御指摘のように、この年金の関係ですと、3月からマイナンバー付きの情報で、日々の年間の算定基礎届や新規資格取得届、まさに所得の中身やマイナンバー情報などいろいろな個人情報が入っていますので、セキュリティーについてはかなりしっかりとしたものにしないといけないと思っています。

また、中小企業の方ですと、なかなか手続きが難しいという点は社労士さんに代行してもらおうとか、そういうこともうまく組み合わせながら、そうはいつでも、事業者さんがより便利なようにうまく兼ね合いをバランスよくとりながらやってまいりたいと思います。

○高橋部会長 前半の1. 2. 3. につきましては、いかがでしょうか。何かつけ加えて御質問等があれば御検討いただければと思います。

江田委員、どうぞ。

○江田委員 御説明ありがとうございました。

コールセンター／インターネット対面会話システムについて、今回口頭の御説明はなかったのですが、7ページのところで、確認でございますが、コールセンター等に寄せられた意見に基づいた、その相談内容を分析した結果を今回見せていただきましたが、これによって今後の対応であったりとか、システム改正に対するインプットにどのようなつなげていくかみたいなどころはいかがなものかというのが1つ目の質問でございます。

2つ目の質問は、10ページ目、ここは御説明いただいたのですが、コールセンターは対応していくものの、対面会話システムにおいてはセキュリティーレベルをどのように設定するかという御説明があったのですが、コールセンターと対面のセキュリティーのレベルの違いといいますか、どういった点を懸念されているのか。この背景には、対面で御説明いただいたほうがわかりやすい、利便性は上がるものではないかと思っているのですが、なぜここで対面に対しては非常にハードルが上がってしまうのか。とても単純な質問でございますけれども、お答えいただけたらと思います。

○高橋年金管理審議官 ありがとうございます。7ページの今の年金のコールセンターにお寄せいただいている電子申請の処理状況につきまして、いろいろな声、これはよく活かしていきたいと思っています。ただ、私どもは今の機構の電子申請対応のシステムのできが非常に悪いということは重々認識しておりまして、レスポンスが遅いとか何とか、これはま

ずとにか改善を図るということで、使いやすい電子申請対応のシステムにしてまいりたいと思います。

10ページのインターネット対面会話ですけれども、これは大事だと思っているのは、コールセンターにせよ、インターネットの画面でやるにしても、余り個人情報つきのもののお話をそこでやっていくのは難しいという認識です。ですから、手続面ですとか、口頭なりなんなりで言えるような範囲はそこでできるのですけれども、まさに個人情報の、この記録のここをどうするのですかみたいな話は、画面つきにしたからといってそこでやるわけにもいかない。もちろん電話でもできないものであります。ですから、基本的には電子申請がやりやすい仕組みというものをまずつくって、その中で、補正をお願いするときには実物の資料を返送したりする。御質問いただいた対面会話システムと電話とセキュリティーレベルの違いがあるのかという点では、どちらともセキュリティーレベルは気にしながら、したがって、システムは1つ目の○に書きましたように、誰でもわかりやすいシステム、そもそも聞かないでもわかるような、それをやらぬことには、とにかく電子申請が始まらないと、このような理解でございます。

○江田委員 ただ、画面上で全てを記入しなくてもいいわけですね。用紙を画面に見せて、ここにこういうことを記入してくださいというような、そういったことはビデオでも、ビデオのほうが恐らく効率がよろしいし、いろいろな年代の方から多分質問があると思うので、より効率がいいと思うのですけれども、そういった意味では、セキュリティーは問題にはなりませんよね。

○高橋年金管理審議官 個人情報までに立ち入らないような、わかりやすい資料を提示するという御趣旨ですね。そういう趣旨であれば、まずは事務処理のやり方を案内するチラシ、あるいはホームページにわかりやすい資料、動画による案内など、そもそもわかりやすいものをつける。一々受け答えてというものではなくて、読んでわかる。こういうものが一番効率的、まず優先的なものです。その上で、そのような対面会話システムのようなことをやっていく意味が、費用対効果も含めてどれぐらいあるかは検討してまいりたいと思います。まずはわかりやすい便利なツールが要するという認識です。

○高橋部会長 根本的な話が出てしまったように思います。要は、コールセンターでは具体的な書面を見ながら補正の指導ができないということですね。そういうことは予定していないと。

○高橋年金管理審議官 そうです。

○高橋部会長 そうすると、具体的な補正については、結局窓口に来いという話になりませんか。

○高橋年金管理審議官 これは、窓口に来ていただくというのもありますし、補正をお願いするときには、こちらから書類を返送しています。そういう中でのやりとりです。例えば電子申請で来ても、電子申請で来たものを、ここは補正してくれというのならば、補正してくれという書類を送ります。そのときには、電話で補正をお願いしますなどというこ

ともあります。

○高橋部会長 ただ、書面で返戻してやるという、これまた手間暇がかかって、だったら窓口でやってしまったほうが早いやみたいな、どうもそうなりかねないところがあると思うのです。そうすると、窓口で電話で問い合わせるとか、それから、対面で窓口と交渉するとか、それはセキュリティー上、絶対にできないお話なのですか。

○末岡情報化担当参事官 情報化担当参事官でございます。

初めに御質問いただきました動画データによるやりとりにつきまして、一つは、この事務の性質上、労働者の個人情報についてやりとりが行われる場合があり得るということで、特に高い機密性の確保が求められるという点は、先ほど御説明したとおりでございます。もう一点は、動画データによるやりとりを行うということになりますと、双方の画面上に機密情報や、不要な情報等が映り込むことがないようにするといった配慮も必要になってくると考えております。また、行政機関側の環境につきまして、セキュアな環境を確保することが大前提でございますけれども、一方で、接続先側の状態がどのような環境になっているのかをどのように確認するのかといったような課題もあろうかと思っております。

○高橋部会長 そこはきちんとチェックしていただくというようなことを踏まえて、そうでないと、お話を聞くと、どうも窓口へ来いという話になりそうな気がする。コールセンターでは形式的な書面の中身の説明しかできなくて、具体の補正の指導は、窓口に行かないとできなくて、書面を出したら、もしくは電子申請をしたら、形式上の記載内容について問題があったら一々返送してもう一回やり直してもらおうということだと、結局最終的には窓口に来いという話になります。それでは、事業者の負担という点では克服できないのではないかと思います。ぜひ、そこはセキュリティーを考えながら。電話だったらいいのですか。電話でもだめなのですか。電話だとセキュリティーは守れない。

○高橋年金管理審議官 一般的に言うコールセンターとは別に、この申請書が来て、補正が必要だと、これは年金機構の事務センターで処理して補正が必要な場合には、事業主に送るときに電話で問い合わせということはやります。もちろんセキュリティーには気をつけながら電話で問い合わせるとい、それは事案に応じて、電話でできるものは電話でやりながら、そういう感じでやっております。案件によるという感じです。

○高橋部会長 動画データというか、そこもセキュリティーを何らか考えながら、要するに相手がちゃんとセキュアな環境かどうかを確認しつつ、そういう事業所については、動画対応できるというようなことを御検討いただかないと、結局、窓口に来いという話になりかねないので、そこはぜひお考えいただきたいと思います。

この点はいかがでしょうか。

原委員、どうぞ。

○原委員 1つだけ補足で、窓口の場合に、セキュリティーの確保は、今、どれぐらいされているのでしょうか。パーティションが必ずしもそんなに厳密にはなされていないのではないかと。

○高橋年金管理審議官 年金事務所はいろいろ行っていただいて、御存じだと思うのですが、相談窓口は一応緩やかなパーティションがあって、ブースが横に並んでいると、大体こういうことです。隣の声が余り聞こえないようにとか、そういうような配慮は基本的にはしているところです。

○高橋部会長 よろしいでしょうか。

では、4. 以降につきまして、御検討いただきたいと思います。

まず12ページですが、厚生年金はいろいろと届出がありますが、本当に住所変更と氏名変更だけなのでしょう。例えば被保険者生年月日訂正届みたいなものもあると思うのですが、これも廃止不可能なのでしょう。

○高橋年金管理審議官 生年月日の場合には、生年月日を変更するというのはないので、恐らく届け出たものが間違っているということなわけです。今、マイナンバー連携をどんどんしていきますと、事業所さんから出してきた情報が合っているとか違っているとかということがわかって、違っているものは直してくださいということですが、それはマイナンバーで出たデータとの突き合わせで照会する、補正を依頼する。こちらは逆にそういう感じになっていくと思います。

○高橋部会長 では、生年月日も一緒ですね。要らなくなるのではないのでしょうか。

○高橋年金管理審議官 生年月日は変更という概念がないので、それは生年月日が間違っていたら訂正するという手続は存在するのですが、それはそういう届出を省略とか何とかということではなくて、基本はマイナンバーと突き合わせて、間違っていれば補正をいただくという、こういう事務に振りかわっていくという概念です。変更届ということがもちろん不要になるといいますか。

○高橋部会長 廃止になるのではないですか。

○高橋年金管理審議官 物の言い方かもしれません。そういうものが必要なくなるような、ちゃんとマイナンバーと照会して確実なデータにしていくということだと思います。

○高橋部会長 そういうこともあるので、もう一回精査して、これはだめだという理由をお示しいただければ我々も納得できますので、ぜひよろしくお願いします。

それから、13ページは先ほど申したとおりでありまして、当面何が問題かぐらいの御指摘は、今の段階で頂戴できるのではないのでしょうか。そこはどうでしょうか。

濱西専門委員、どうぞ。

○濱西専門委員 それに関連して御質問申し上げたいのですが、押印・署名の廃止というのは、法律改正事項であれば単独で改正するのが難しいというのはわかるのですが、法律改正事項か、いわゆる政令や省令などの改正かという議論とは別に、要は従業員に署名や押印をさせないと、事業者との関係で利害対立が生じて、押印・署名させることに意味がある、従業員の利益を守ることに意味がある、そういうおそれがあるとか、何か特別なことがないと、押印・署名を求める理由がよくわからないのです。御検討をされているというのは、確かにこれは一步前進なのですが、実際のところとして、残さなければ

ばいけないような具体的な事例を御紹介いただかないと、これも検討しますで、結果がどうなるのかわからないというのだとちょっと不安があるものですから、もう少し詳しく御説明いただけないでしょうか。

○高橋部会長 では、13ページについて、その2点をあわせて、いかがでしょうか。

○高橋年金管理審議官 13ページの点、今はまだ検討中でございますので、ある程度検討して、少し整理が出た段階で、事務局を通じてそれぞれの検討状況などについて、お示しできる段階になりましたらお示しをしたいと思います。

○濱西専門委員 具体的にこういう支障があるとか、今段階でもある程度お話しただけなのではないかと思うのです。何か残さなければいけないような特別な事情みたいなものがあるのであれば、この場で教えていただけないでしょうか。お願いいたします。

○高橋部会長 どうぞ。

○竹林事業管理課長 年金局の事業管理課長でございます。

ここは本当に濱西専門委員御指摘のとおりでございます。もともと押印や署名などを必要とした趣旨は、本来は従業員の情報であるけれども、厚生年金の場合は、それを事業主を通じて提出する形になっているので、本当に従業員御本人の意思なり意向を反映したものなのか、それとも、もしかしたら事業主の方がそこをおもんぱかってつくっている可能性はないかとか、そういうことを排除するために、少なくとも昔は押印・署名があれば御本人の意思として確実だろうということで設けられたのだと思っております。

ただし、おっしゃるとおり、それが従業員にとっても事業主にとっても事務負担になっているという御指摘でございますので、今回は押印・署名は原則廃止という形で、その場合に、もともと押印・署名という形で担保しようとしていた従業員の本意なのかどうかということを、別の代替手段で確認する方法が何かないかという検討も行っているわけです。基本的にそういったことが見つければ、もうこういう押印や署名は原則廃止にしたいと思っております。

もちろん今のままでやってみると、そこまで費用対効果も含めて、御本人の意思をちゃんと確認しなくてもいいものもあるかもしれません。そういうものは普通に廃止をして、御本人の意思をちゃんと確認する必要があるようなものでも、別の代替手段があれば、それは別の代替手段に移行して、この押印・署名は廃止する。どうしても御本人の意思を確認しないとまずそうなもので、かつ効果的な代替手段も見つからないというものがあれば、それは残すということになりますけれども、現在検討している中で、まだそういう仕分けはできておりません。そういう状況でございます。

恐縮ですけれども、この論点については、本当に最初に部会長からお叱りをいただきまして、全く悪気はなかったのでございますが、改正が必要な箇所を御教示いただきたいという内容になっておったものですから、改正が必要な箇所ということの意味が、第何条第何項ということを求められているのかと思ひまして、このようになってしまいました。申しわけございませんでした。

○高橋部会長 わかりました。そこは相互のマッチングミスだと思います。

では、適宜、可及的速やかに事務局を通じてお出しただければと思います。そこはよろしくをお願いします。

それでは、6. は濱西専門委員の御質問との関係で出てきた論点だと思いますが、濱西専門委員、これを見られていかがでしょうか。

○濱西専門委員 それでは、質問を1点だけさせていただきたいと思います。14ページや15ページで、契約終了後1年半程度という説明がなされていて、前向きな対応ということで評価しているところなのですが、具体的にはいつごろ契約を予定されているのか。そのあたりだけでもお答えできるのであれば、お答えいただけないでしょうか。

○高橋年金管理審議官 今、改修内容の中身の詰めをしていく詳細な要件定義を詰めて、それから調達月に入るようなスケジュール感でございます。稼働の時期のめどは、先ほど申し上げたものがこれでありまして、31年の秋めどに稼働できるよう、電子申請が便利になるような、その中に自動チェックもはめ込むとか、そういうようなものを考えているところでございます。

○濱西専門委員 わかりました。

○高橋部会長 よろしいでしょうか。

それでは、7. に移りたいと思います。いかがでしょうか。

村上専門委員、どうぞ。

○村上専門委員 冒頭に高橋部会長からも御指摘がありましたが、閣議決定されている中の一つに、企業側の行政手続コストの削減が挙げられているということは、御理解いただいていると思います。その上で、今回の回答では、企業側の業務フローについて検討しないとあります。これを理解せずに、どうやって企業側の行政手続コストの削減を検討されるのか私には全くわからないのですが、そこを教えていただけますか。

○高橋部会長 いかがでしょうか。

○竹林事業管理課長 私どもも今回の行政コストの2割削減というものを検討するに当たって、直接届出書を作成されたり、あるいはそれを提出されたりするのにかかる時間というものは、ヒアリングなどを通じて把握しているところです。今回いただいた宿題が、直接的な作業に限らずということで、従業員にどのように確認をしているのかとか、そういったことの作業も含むというお題であったものですから、そこまでいきますと、従業員に対してどのように、例えば報酬情報であれば、従業員に確認するというよりは事業主側で自動的に把握しているような形だと思います。御家族の関係の配偶者がいるかないかみたいな話は、恐らく従業員に確認をされているのだと思います。それなども、会社がもともと払うことになっている扶養手当みたいなものでもう既に把握されているものなのかそうではないのかとか、それぞれ本当に企業ごとにそういうものは違うのではないかと思います。私どものほうで、そういった企業内部のいろいろな手続にかかっている、あるいはフローそのものについても、恐らく千差万別だと思われるものを把握するすべを持ってお

らないというか、直接把握していないものですから、こちらのほうではこのようなお答えをさせていただいたところでございます。

○高橋部会長 村上専門委員、どうぞ。

○村上専門委員 もしこの回答の理由が、業務フローを把握するすべを持っていないということであれば、企業規模が違う5社ぐらいに話を聞いて、その5社の業務フローを書けば、かなりのことがわかると思います。

そうではなくて、行政手続以外の内部業務については把握するつもりはないというのが回答の趣旨であれば、行政手続そのものに要するコストよりも、その行政手続のために必要な内部業務、例えば従業員とのやりとりや確認などに多くの時間を割いているという話を企業から聞いていますので、そこを改善しない限り、2割削減を実現するのは難しいと思います。

しかも、もともとの2割削減の対象が、行政手続関連業務のどこまでを含んでいるのかにもよると思います。前回、計測した所要時間について50分との回答をいただいていたので、その業務の範囲や計測方法を理解するために、業務フローを示してほしいとお願いしました。その50分の対象範囲の回答がなく、業務フローも出てこないとなると、一体どこをどのように削減しようとしているのかが全く見えなくて、議論にならないと思います。

業務フローは企業により異なるというのはそのとおりですが、数社の例だけでいいので現状を正しく把握すると、削減方法も見えてきます。そのためにも現状の業務フローはきちんと把握したほうがいいという提案なので、お答えは差し控えさせていただきたいという回答ではなくて、1社でも2社でも5社でもいいので、まず業務フローをつくって、この場で議論できればと思います。

○高橋部会長 いかがでしょうか。

○竹林事業管理課長 まず、本日いただいた話が、短縮見直しの方針に関し御教示いただきたいという内容になっておったので、まず把握のさらにその先で、私どもはそれぞれの会社がやっている業務フローに対して国からこういうようにしたらどうかとか、いつまでにこうしたらどうかという指示なり方針なり、国としての働きかけをすべきだというものと受け取ってしまったので、お答えは差し控えたいと書かせていただいたところでございます。

把握については、5社ぐらいにヒアリングをしてはどうかというお話もいただきました。そこはまた中で検討したいと思います。5社ぐらいのヒアリングは、技術的にはできなくはないと思います。ただ、私どもが思ったのは、恐らくこれはどの企業でもある程度似たようなことをされているのであれば、その平均像を知るために幾つかの会社にヒアリングをすることは非常に有効だと思われるのですけれども、私どもは恐らく従業員の方と事業主がどういう関係で確認されているのかというのは、本当に千差万別だと思っておったところです。ヒアリングすることの意味も、5社に確認したらその5社の状況はわかると思うのですけれども、それでもって全体を推しはかるということは難しいかと思い、とりあ

えず今回の回答では、そういう御提案はさせていただいていないところがございます。そこはどのようなやり方があるか、御趣旨はわかりましたので、また検討させていただきたいと思えます。

○高橋部会長 村上専門委員、どうぞ。

○村上専門委員 5社で全体を推しはかるのは無理という回答はもったもですが、だからといって、まったく現状を把握しないのでは検討できません。ゼロよりは5のほうがいいのです。業務フローをどう改善すべきかではなく、まずは現状を把握するための業務フローについて、ここでつくりますと回答いただきたいと思います。

○高橋部会長 いかがでしょうか。

○竹林事業管理課長 現状を把握する業務フローとおっしゃっているのは、企業の中の現状を把握する企業ごとの業務フローということですか。

○村上専門委員 はい、そうです。5社程度でいいので。

○竹林事業管理課長 ヒアリングをした5社についてということですね。

○村上専門委員 そうということです。

○竹林事業管理課長 わかりました。それはヒアリングの実施等含めて検討させていただきます。

○高橋部会長 ぜひ前向きに御検討いただければと思えます。

いかがでしょうか。19ページあたりのお話は、冒頭申し上げましたように、私どもは別に報酬実績と離れた形で、年金額の算定をしてくれとは一切言っていません。例えば具体的に言うと、前年度の1月から12月までのものの12分の1という形でできないのかということをお願いしているわけであります。かつ、国税が把握していないものは別に結構でございますので、把握している分について共通化していただけないのでしょうか、それから、共有していただけないでしょうかというお願いです。ですから、その○の2つは、私どもとしては別のことをお願いしていると御理解いただければと思えます。

その上で、最後の○ですが、ここはもうちょっと具体的に、これは今後の年金改定というのはいつなのですか。

○高橋年金管理審議官 次の年金制度の改正、これは財政検証にあわせて制度改正を検討しますので、2019年に財政検証を行い、その後に制度改正を検討するということになっておりますので、2019年の後というタイミングでございます。

○高橋部会長 村上専門委員、どうぞ。

○村上専門委員 標準報酬月額の関係なので、続けて質問させていただきます。19ページに、事業主の負担軽減に資する面もあると書いてありますが、これは先ほどの話と関係しますが、企業側の業務内容を理解せずに負担軽減していると言っている、この根拠がもしあれば、本日でなくてもいいから教えてください。それが1つ目です。

それから、標準報酬制度は、紙の時代には効率的だったかもしれませんが、どの企業も、給与計算はパソコンか、クラウドなどでやっている現状において、あえて4月から6月の

3か月分で計算するのが本当に合理的かどうかは、きちんと検討したほうが良いと思います。25ページにも、今、昇給は5月、6月にする会社も出てきていると書かれています。4月から6月で計算する合理性はどんどん薄れていると思います。

一方、今、高橋部会長からも御指摘がありましたように、企業は所得情報や関連情報を電子的に持っていますので、どのような所得情報や関連情報を入手すれば、国税や年金等の手続に使えるのかを考えたほうが良いと思います。

さすがにもうそろそろ標準報酬月額制度というのはつらくなっているかと多分皆さんもお感じだと思いますので、すぐに改善案が出るかどうかはわかりませんが、このタイミングでぜひ検討を始めるべきだと思います。

以上です。

○高橋年金管理審議官　ここで事務負担の軽減と書いたのは、例えば給与額を生額でやると額が少し動いただけで、これは基本給だけではなくていろいろな諸手当も含んでいますので、それが残業時間の変動で毎月変わった途端に保険料の額が変わるというよりは、一定のレンジの幅であれば等級が一緒であれば変えなくていいと。それを給付に反映するのも何等級ということで金額ということで、そういう意味で、これはコンピューター化された今においても、引き続き有効な点だと思います。

指摘いただいた、例えば4月から6月の3か月を平均するのが本当に合理的なのかという点、そこがこの3つ目の○のところ、私どもも事務をやっている事務処理の業務処理部隊を抱えている人間としては、そういう論点はあるなど。これは3か月平均で2等級以上変わったら月額変更が出てくると、この月額変更の事務が結構現場にとっては業務量が多い、これを何とかしてくれなどという話は実際に事務をやっている事務センターの職員などから聞くわけです。

一方で、今の年金や医療保険の標準報酬制度は給与水準が変動したらその変動した給与水準に応じて公正にとらなければならないと、ここをかなり律儀に制度を構築しているもので、それをもう少し大ざっぱに年度方式にしたらどうかと、こういう議論ももちろんあるわけなのです。まさに制度論に直結するものでございますから、そこはここに書かせていただきましたように、制度の根幹にかかわるもので、次の制度改正に向けての検討課題だと思っています。

また、検討した場合でも、それがすぐできるかとなると、これはまた大規模なシステム改修だとかいろいろな事務の変更などがあるので、すぐできるというわけではなくて、施行期日はいつだとか、いろいろな準備期間が当然要るようなものなのだと思いますけれども、課題としては認識してございますので、検討していきたいと思っています。

○高橋部会長　財政検証は財政検証で2019年に必ずやるというお話で、多分それを踏まえたなら何らかの変更があるのだと思います。そうすると、それにあわせて、それに間に合うタイミングで今から御検討いただくということだと合理的に物事が進むのではないかと思いますので、そこはいかがでしょうか。

○高橋年金管理審議官 申し上げました財政検証と絡めたというのは、こういう報酬制度を変える、そうすると保険料も変わってきて、給付も変わってくるということでございますので、給付設計、財政検証に影響があるので、そのときに検証して、その後の制度改正でやらねばならぬという問題でございます。

こういうような検討を随時行っていかなければいけないということについては、私どもは次の制度改正に向けた検討は、そういう問題意識は日々持っているものでございますから、常に内部的にはやっていくというものではございます。

○高橋部会長 内部ではなくて、きちんと審議会で議論していただいて、多分そちら様の審議会はあるわけですね。それで規制改革推進会議でこういうように言われているので、時期に合わせてタイミングを失しないように検討するという事は御検討いただけるのではないかと思いますのですが、そこはいかがでしょうか。

○高橋年金管理審議官 どういうオプションでどういう改正をするかという検討になると、これはまさに給付設計、財政検証と同時でないで議論ができないので、そういう本格的な検討はそのタイミングにならざるを得ないと。そうしないと、年金制度はさまざまなステークホルダーがいますけれども、その人たちの議論の俎上にのらないという意味でございます。いろいろな頭の体操は常にやっていきたいと思っております。

○高橋部会長 3年、5年という期間で我々はやっておりますので、3年で間に合わないのであれば、こういう大きなものでございますので、5年の中でしっかりやっていただきたいということがお願いでございます。よろしく申し上げます。

次はローカルルールのお話をしたいと思っておりますが、これはないとおっしゃったのですが、これだけ出てきました。これは一遍ローカルルールを総ざらいしていただく必要があるのではないかと思います。これだけない、把握されていませんということで、これだけ出てきたということだと、これ以外にあるのではないかとどうしても我々は見てしまいますので、一遍これを総ざらいしていただく、そういう御検討はないでしょうか。

○高橋年金管理審議官 年金業務につきましては、まさに今、マニュアルの全国統一作業をまだやったばかりなのです。昔は都道府県ごとばらばらだったのを、年金機構ができる時期に統一マニュアルをつくったと。統一マニュアルをつくったのだけれども、どうも最近統一マニュアルの中の運用がブロックごと、地域ごとにまだ違うということがあって、それで、去年からさらに統一マニュアルをよりブラッシュアップする作業をやった。それで、本年の春から事務所分については動いている。今、事務センター分や中央年金センター分についてもつくと、こういうオンゴーイングで作業をやっておりますので、統一できた部分は統一したとおりにやっているかどうかというところでございます。それは研修をやったり、理解度チェックなどのようなことをやってみたり、本当にできているかというようなことを機構の中の監査のラインの中で調べるとか、そういうことをやっております。そういう中で統一の徹底をやっていきたいと思っております。

○高橋部会長 ほかの保険の関係はいかがでしょうか。

○松本雇用保険課長 雇用保険に関しましては、回答にも書かせていただいていますように、いずれにせよ現在調査をもう既に始めております。そういう意味で、具体的には31ページに御指摘のあった一覧があるわけですが、これは照合省略も含めてほぼほぼ網羅しておりますので、そういう意味で、総ざらいになっていると思います。ただ、今の時点で、まだ調査中、結果が出てこないと言えませんが、疑義が生じたのでさらにとっているのか、それとも扱いが間違っているのかという点も含めて、ちゃんと区分けして調査しておりますので、調査の結果を踏まえて、しっかりとした施策を講じたいと思います。

○高橋部会長 労働保険はいかがでしょうか。

○三浦労働保険徴収課長 労働保険につきましては、4年くらい前から各ブロック会議を開催いたしまして、そこで地域ごとのローカルルールなど、そういう話をしております。そこで出てきたものにつきましては、なるべく早急に対応しようということでやっております。

○高橋部会長 ほかの先生方、いかがでしょうか。

濱西専門委員、どうぞ。

○濱西専門委員 今、高橋部会長から申し上げた点は、私からもお願いしたいところなのですが、1点、各論で気になる箇所があったものですから、御質問させていただきます。31ページのところです。31ページの説明によりますと、法令の規定だけではなく、雇用保険課長名の内かん、いわゆる通知ですね。それで事業所によって添付書類を省略できる理由というのが不明なものですから、それを教えていただきたいということがあります。

どうして申し上げるかということ、一般論なのですけれども、そもそも法令で添付書類として求めながら、法令の規定なく省略できるというのは、何かよくわからない話です。また、反対に、法令の規定なく添付書類として求めているならば、申請者、届出者の任意の協力で提出を求めているという事情があるのであれば格別、申請・届出を受け付けないとか、あるいは、返戻するとか、そういうことであれば違法と言わざるを得ない状態と言えます。したがって、そもそもこの法令の仕組みがどうなっているのかをお聞きしたいと思います。要するに、法令で添付書類として求めているものを求めたり、求めているものを省略したりしている。そういう可能性はないのでしょうかという疑問がありますので、教えていただけないでしょうか。

○高橋部会長 いかがでしょうか。

○松本雇用保険課長 省令上で何が必要かということが列挙されているのですけれども、何々を証する書類という規定になっているので、それを証する書類として、具体的には業務処理要領で定めているということでございます。また、個別に疑義がある場合にデータを求めるときには、その他、必要な書類を求めるということであります。何を申し上げているかといいますと、法令上必要な書類を求めるとは、ここで添付書類の省略と書いてありますが、正確に言えば、個別の書類等の照合の省略でございます、いわば

お書きいただいたデータを、そのまま適正に処理されているであろうということで、お互いの業務削減にするという取扱いをしているということでございます。法令上、とることができないものをとっているという事実はございません。

○高橋部会長 濱西専門委員、どうぞ。

○濱西専門委員 届出、申請においては、きちんと何が必要な添付書類なのかを明示するのが基本ではないでしょうか。それが給付というまさに国民の権利義務に関係するような話ですので、そうしたものについて、内かんにブレークダウンして求めるとか求めないとか、そういうものが具体的に決まってくるという制度そのものに少し問題があるように思われるのです。最低限、何を求めるのか、ルールをきちんと国民に公表すべきではないでしょうか。少なくとも、それは最低限必要だと思いますが、いかがでしょうか。

○松本雇用保険課長 私の御説明が悪くて、申しわけございません。業務取扱要領というのは、これは完全に公開しております。そうであるので、事業主の方々も、また社労士の方々も、具体的に何が必要なかはごらんいただけるようになってきているという意味で、あえて公開しているわけでございます。そういう意味で、これは行政内部だけで処理しているというわけではないということだけ補足させていただきます。

○高橋部会長 ただ、事務処理要領は処理基準で、現場がそれに厳格に拘束されているわけではないのですね。だから、現場の裁量の余地があるような基準なのではないでしょうか。

○松本雇用保険課長 問題があるすると、例えば「等」というものを安易に使ったり、また、必要がある場合に必要な書類を求めることができるというような書き方を安易に使うと、そういうことが発生する可能性があります。今回、総ざらいで調査しているのが、疑義があったときに何を求めているかというのを具体的に各労働局に報告を求めているので、そういった「等」を安易に使わないで済むように具体化するという観点で調査をしております。

○高橋部会長 濱西専門委員、どうぞ。

○濱西専門委員 そうした資料につきましては、基本的な考え方としては、申請の段階で求めるのではなしに、まさに疑義があるのかもしれないというのであれば、審査の段階において求めるのが筋ではないかと思うのです。要は、申請にしろ届出にしろ、一定の決められたものを統一的に提出させればいいのであって、あとはこれだけだと疑義が生じるなどということであれば、特別に提出を審査の段階で求めさせる。その方が筋が通っていると思うのですが、いかがでしょうか。

○高橋部会長 どうぞ。

○松本雇用保険課長 雇用保険の場合は、これは個人に対する給付額を確定させるために、賃金台帳等を添付していただいているわけです。申請書だけですと、この人は幾らですという数字しか出てこないわけですけれども、その根拠をとらずにそのまま支給決定するというのは、基本的にはできないものだと考えています。

○高橋部会長 論点がずれていますね。

○濱西専門委員 したがって、そうであれば全員からとらなければいけないはずであって、省略できるというのがそもそも変な話だというそもそも論に返っていくので、そこはもう一度きちんと制度設計をされるべきではないでしょうか。

○松本雇用保険課長 照合省略なり添付書類の省略というのが、当該企業がこれまでに実施してきた届出において、添付書類を全てつけてきていただいた中で、職員が照合した結果、誤りがない、つまり、適正に行われているという実績を持って照合省略を認めているというわけでございます。筋から言えば、これも省略しないで全部出させるということにほかならないということはおっしゃるとおりですけれども、そこはできるだけ行政においても、また、事業主においても、余分な添付資料を削減するという観点から実施しているのですが、その点がもし問題とおっしゃられるのであれば、そういった点も御意見として承ります。

○高橋部会長 かなり本格的に議論しないと、これはつまらない話だと思います。きょうはこのぐらいにさせていただいて、引き続き議論させていただければと思います。

最後、シェアード会社のお話をしなければいけないので、ちょっと延長させていただければと思います。

これも、結局、データの管理をシェアード会社がやっているだけで、現場は労務実態を管理して、そのデータをシェアード会社が管理しているだけである、と私は思います。そういう意味では、シェアード会社は本人そのものではないかと思うのです。それを他人であるということの解釈が若干現状に合っていないのではないかと思うのですけれども、そういう意味で、シェアード会社について、他人の解釈を改める。実際上は、本人の実態はあるのですから。シェアード会社というのは100%子会社であって、かつ適切に社内管理体制のなかで、各事業所の事業実態がシェアード会社のデータに反映されるというところのシステムまで確認すれば、これはもはや他人ではないということで、解釈を変えていただくことはあり得ないのでしょうか。そこをお聞かせ願いたいと思います。

○土屋労働条件政策担当審議官 先ほど申し上げましたように、労働基準法であるとか、あるいは労働保険、社会保険の法令も、基本的には働く方の生活の安定であるとか、働く方の保護そのものであるとかという意味においての責任を、直接の雇い主である事業主の方に求めているというのが法体系であります。求めている意味は、今、申し上げたように、直接の雇い主であるから、そこについて最終的に責任を負ってほしいという趣旨から、事業主に手続を求め、あるいは基準法で言えば、使用者としてサブロク協定の届出をしてもらうとか、そういうことになっているということだと思います。その前提から考えますと、おっしゃるように、業務の全面的な委託でシェアード会社が情報を管理しているという状況があったとしても、今、申し上げたような法の趣旨から言えば、主体として届出をさせていただいたりするのは事業主自身にやっていただく必要があるということではないかと思っています。

○高橋部会長 いかがでしょうか。

川田専門委員、どうぞ。

○川田専門委員 先ほど社会保険労務士法について御説明がありましたけれども、制定された昭和43年から既に50年たっているわけでございます。その間、いろいろな状況が変わっている実態があるということが一つ。

また、今は連結経営ということが非常に言われておまして、税金でも連結納税ということで、事業主一つ一つではなくグループを一つの個体として見る、連結するという時代でございます。そういう意味での共通機能会社としてのシェアード会社を置いている実態がありまして、まさに会社の効率性を追求した結果、分社化しているわけでございます。つまり、事業主が形式的に違うとか同じとか、そういう問題で片づけるような簡単な話ではなく、事業者にとっての効率化が今回の検討の趣旨であるとするならば、法律の解釈なり改正も含めて御検討できないかということでございますが、いかがでしょうか。

○土屋労働条件政策担当審議官 今、事業の効率性というお話があって、確かに先ほど申し上げたように、全面的な委託をするという意味でのシェアード会社の活用が一般的に進んでいることも理解はしております。

ただ、先ほどの繰り返しになって恐縮でございますが、労働基準法であるとか、あるいは労働社会保険関係の法令であるなどの最終的な責任をどなたに負っていただく必要があるのかということについては、そこは労務管理を誰がやる必要があるのかという意味において、先ほど来申し上げますけれども、直接の雇い主である事業主の方に責任を負っていただくのが、この分野の法令の考え方であります。したがって、その業務について、一定の不適正な対応があれば、罰則の対象になるのは、その事業主だという前提で構成されていますから、その中でどこまで効率的に業務の委託をしていただいて、最終的には事業主の判断をとった上で事務を処理するかという点から、シェアード会社の役割が決まってくるのではないかと考えております。

○高橋部会長 ただ、事業主の責任を別に免除してくれという話はしてなくて、単なる事業主の管理の実態をシェアード会社が反映した場合について、シェアード会社で申請できることを認めてください、というお話をしているだけだと思うのです。

○土屋労働条件政策担当審議官 その意味では、社労士さんとの関係でも、事業主の責任を免除しているわけではございません。ただ、社労士の場合には、事務を代理する、代行するというところにおいて、事業主の立場で主体となって手続をやっていくという面がございます。その点については、今度は社労士の適正な事務処理が求められるので、先ほど申し上げましたように、社労士法上の一種懲戒処分のようなものも含めて、そこを担保する措置がとられているわけです。シェアード会社のお話になると、そこの担保がない状態の中で、今お話をいただいているのは、事業主の立場に立って主体的に処理をするということをお認めるべきではないかというお話だと思うので、そこまでの立場をお認めることに今の仕組みではなっていない。つまり、民対民の委託契約の中で業務が委託されている状態

なのではないかと思っています。

○高橋部会長 そこは必要があれば法改正をして、シェアード会社が仕事を懈怠していれば罰則をつければいい。かつ、シェアード会社が事業主から実態を踏まえて適正な申請をしますと。あくまでも事業主が労働実態を管理した上で、その管理した結果としての実態をシェアード会社に伝えた上で、シェアード会社が申請する。その段階で、それに虚偽的なものがある疑義があれば、シェアード会社も責任を分担するという、法改正でそういう仕組みを社労士と同じようにつくればいいのではないのでしょうか。

○土屋労働条件政策担当審議官 その点は、前回にも御回答を申し上げているように、例えばシェアード会社が社労士さんを雇用して、その社労士さんの名前でこういう処理をしていくということは可能でありますので、そういった対応が考えられるのではないかと思います。

○高橋部会長 一々社労士を使わなくてもシェアード会社の責任でできるようにするのが事業者さんの要望で、かつ、それについて何らかの不十分なところがあれば、そこは法改正して措置されればいいのではないのでしょうか。そういう制度であるということであれば、別にシェアード会社だって責任を負うと思いますよ。

○土屋労働条件政策担当審議官 そこは率直に申し上げまして、先ほど来申し上げているような、事業主の法令上の責任ということとの関係で、非常に慎重な検討が要る部分ではないかと思っています。

○高橋部会長 事業主の責任を免除してくださいとは誰も申し上げておりません。事業主がやらなければ罰則がかかっていくわけですね。要するに、そういう意味では社労士というものを認めて、それについて事業主の責任を補完するような責任を認めているのであれば、シェアード会社にも同じような責任を課せばいいわけです。これは法改正でできる話なので、そういう形でやっていただけないのでしょうか、というお話をしているのです。

○土屋労働条件政策担当審議官 ですから、その仕組みを一種、担保する仕組みは、現行の中では。

○高橋部会長 ですから、現行法を変えてくださいと、そういう検討をしていただきたいということを申し上げております。

○土屋労働条件政策担当審議官 少なくとも事業主の責任がきちんと担保されるような仕組みは必要だと思いますので、その中で、現行社労士法があるという中での検討になっていきますので、そういう意味ではかなり慎重に検討が要ると。

○高橋部会長 そこは社労士に遠慮されているのですか。

○土屋労働条件政策担当審議官 そういう意味ではありません。

○高橋部会長 事業主がシェアード会社をやりたいとあって、シェアード会社で業務効率化、こういう実態が出てきているので、その実態に合わせて制度改正をしていただきたいということで、別に社労士に御遠慮される必要は一切ないのではないのでしょうか。

○土屋労働条件政策担当審議官 別に社労士に遠慮して言っているわけではございません。

ただ、社労士法でとっている枠組みとの関係で言っても、かなり慎重な検討が要るのではないかと申し上げているということです。

○高橋部会長 川田専門委員、どうぞ。

○川田専門委員 先ほどと重なる話なのですがけれども、昭和43年にできた法律にいかほど固執される必要があるのか、単純にわからないわけでございます。もう50年たっているわけございまして、その間の状況の変化を十分しんしゃくいただければ、事業者としては非常に助かるという話でございますので、ぜひ御検討をお願いしたいと思います。

○高橋部会長 原委員、どうぞ。

○原委員 伺っていても、グループ企業の経営の実態に制度がついていっていないということに尽きていると思います。部会長と川田専門委員のおっしゃるように、検討しない理由はもうないと思いますので、ぜひ検討いただけるとよろしいのではないかと思います。

○高橋部会長 引き続き、これは御検討のほどよろしくお願いいたします。

若干時間がオーバーいたしまして、御迷惑をおかけしました。時間を超過してまいりましたので、ここまでとさせていただきます。

本日は2回目の議論でございまして、議論もかなり深まったと思います。ただ、積み残しの課題もございまして、また引き続き検討とされている御回答も多いということでございまして、引き続き、1月と2月に再びヒアリングをさせていただきたいと考えています。その際には、どうか積極的に御協力のほど、よろしくお願いいたします。

厚生労働省の皆様方、御多忙の中、本当にありがとうございました。引き続き何とぞよろしくお願いいたします。

(厚生労働省退室)

○高橋部会長 それでは、次の議題に移りたいと思います。営業の許可・認可に対する手続でございます。この分野は数も多く、制度の趣旨もさまざまであることから、横断的な観点が必要であると考え、先般の第2回第1検討チームで見直しの方針を決定しました。

この見直しの方針を、各府省庁に示し、それぞれの許認可について方針に基づき自己評価を求め、その回答を取りまとめました。

事務局より、資料の説明をお願いします。

○谷輪参事官 お手元の資料3、4-1、4-2について御説明させていただきます。

部会長からお話がありましたとおり、10月5日の本検討チームにて、資料3の「基本計画（営業の許可・認可に係る手続）の見直し方針」につき、決定いただきました。これを受けまして、事務局より各省庁に対し、この方針に沿って自己点検を要請し、その結果を取りまとめたものが、このA3の資料4-1、分厚い資料の4-2でございまして、資料4-1は、評価基準に沿ってA、B、Cを各省につけていただいたものをまとめたものでございまして、資料4-2は、特にC評価のものにつきまして、それぞれの事情につき説明していただいた資料となっております。

ごらんのとおり膨大な資料でございまして、事務局としても、これを読み込むには至

っておらず、本日の資料は提出されたものを取りまとめているだけの状態のものです。したがって、あくまでもA、B、Cといった評価は、現時点では各省の自己評価でありまして、本部会において示した基準に合致したものであるかどうかはこれから精査する必要があるかと考えております。したがって、まずは事務局で精査し、また、事務局で各省からお話を伺うような機会を設けようと考えております。

なお、今回の自己点検ですが、原則として、各省庁に6月末に作成して提出いただいた基本計画をベースに評価したものであります。したがって、例えば既に十分な取組が行われているようなもので、今回改めてつけ加えて取組を行う予定はないというようなものは、基本計画の特段の取組が書いていないということで、C評価になっているというようなものも入ってきております。したがって、C評価なので、必ずしも消極的な対応だということではないという点につき、御承知おきいただけたらと思います。

私からは以上です。

○高橋部会長 どうもありがとうございました。

事務局でもまだ精査ができていないということでございますので、さらに一旦よくご精査いただきまして、精査の検討の結果も踏まえて、さらに本チームでも各省からヒアリングをさせていただきたいと思っております。

この件はそういうことで、よろしいでしょうか。

それでは、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、後日事務局から御連絡いたします。

○高橋部会長 それでは、これにて会議を終了いたします。

委員、専門委員の皆様におかれましては、連絡事項がございますので、この場でお待ちください。

どうもありがとうございました。