

官民競争入札等監理委員会
入札監理小委員会
第 13 回議事録

内閣府官民競争入札等監理委員会事務局

第 13 回 官民競争入札等監理委員会
入札監理小委員会 議事次第

日 時：平成 19 年 5 月 29 日（火） 16:30～18:30

場 所：永田町合同庁舎 1 階 第 3 共用会議室

1．開 会

2．実施要項素案の審議

・国民年金保険料収納事業（社保庁）

3．その他

4．閉 会

< 出席者 >

（委員）

樫谷主査、小林副主査、渡邊委員、佐藤専門委員

（社会保険庁）

鈴木年金保険課長、那須国民年金事業室長、杉山国民年金事業室長補佐、
矢口国民年金事業室長補佐、中澤国民年金事業室係長

（事務局）

中藤官民競争入札等監理委員会事務局長、櫻井参事官、熊埜御堂参事官、
徳山企画官

榎谷主査 それでは、ただいまから第 13 回入札監理小委員会を行いたいと思います。

本日は、社会保険庁の国民年金保険料収納事業の実施要項(案)、特に本文部分を中心に審議を行いたいと思います。

本日は、社会保険庁からこれまでの審議を踏まえての実施要項(案)の修正点、要求水準の考え方等について御説明いただき、御説明に対する意見交換を行うこととしたいと思います。

それでは、説明をお願いしたいと思います。時間は、10 分程度でお願いします。

那須室長 それでは、私から実施要項(案)の前回からのいろいろな指摘等を踏まえて修正した要点だけざっと説明をさせていただきます。

大きく変えましたのは実施要項(案)の 3 ページでございます。3 ページのところに(4)で「事業実施に関して確保されるべき事業の質」、ここで要求水準を定めてございます。ここを今回事細かく要求水準をどう置くかということを一列記させていただいております。詳細なことについては、後ほどまた別資料で説明させていただきますが、一応要求水準の考え方、これを 3 ページから 5 ページの一番上のところまでにかかって書かせていただいております。

次に大きく変更しましたのは、5 ページのところでは委託費の基本額、ここも書き方を変えまして、基本額は「落札した落札金額を基本額とする」ということを明記しまして、基本額につきましては、「委託期間の月数(36 か月)で除して得た額を、毎月支払うものとする」ということをここに明記をさせていただきました。

それから次の 6 ページに行きまして、「要求水準を超過した場合の増額」と「要求水準に達しなかった場合の減額」、このところもすべてここに書きまして、水準を超過した場合も達しなかった場合もそれぞれの超過した割合、達しなかった割合、これを 1% 単位で基本額にそれぞれ乗じて額を支払うというようなことで考えております。

同じく 6 ページの のところに「口座振替にかかる成功報酬」というところですが、従来は口座振替につきましては、ある一定の水準を超えたら、それを超えた分に対して報酬を払うというようなことをしたのですが、その一定水準というのもちょっとふさわしくないということもありますので、ここは新規に口座振替となった件数、獲得した件数 1 件につき幾らということでお支払いをしたいということで改めさせていただきました。

それからちょっと飛びまして 8 ページのところですが、一番上の(2)で、募集のスケジュールのところ、 で入札説明会後の質問期限といいますか、これを設けるということとつけ加えさせていただいております。

同じく 8 ページのその下の「(イ)入札実施手続」のところの入札の単位ですが、これにつきましては地区割を定めました。別紙 1 ということでちょっと飛びますが、ページで言いますと 18 ページ、19 ページに書いてございますが、事務所単位、規模を決めまして、全部で 35 地区に分けた入札単位の地区割をしたところでございます。

あとは大体細かな点の修正ということで、大きく変えたところとしては一応以上のように

なところでございます。

引き続きまして、今回の議題であります要求水準の設定の考え方、本文でいえば3ページのところに書いてある以降のことになりますが、この分野について杉山から説明をさせていただきます。

杉山室長補佐 本文は3、4、5ページでございますが、考え方につきまして、お手元にポンチ絵をお配りしております。まずこれで御説明をしたいと思います。

ポンチ絵の1枚目は、小委員会の最初の方に御説明いたしましたが、従来は過去の実績を要求水準として納付月数全体を要求水準としておりました。しかし、ここは民間事業者の方々からも意見がございまして、自分たちがやったところでどれだけ取れたのかという数字にしてほしいというようなことがございました。それらを検討いたしまして、今回は(新)というふうにしておりますけれども、納付月数の中を督促によらなくても入る、私どもは「優良納付月数」と言っていますけれども、それと督促によらなければ入らない「督促納付月数」に区分をいたしました。この督促によって納付をされる督促納付月数を要求水準として設定をするという考え方に変更したところでございます。

この縦の図を次のページ、円でございますけれども、ボリューム感も含めまして円でイメージをしていただくということで作りました。この円全体が、後で数字も出てまいりますけれども、仙台東の実例でございますが、仙台東では国年の被保険者が109万人でございますが、被保険者全体がこの円でございます。そのうち左上の全額免除者約19万人いらっしゃいますけれども、これは納付を要しない方々ですので督促の対象になりません。それをまず除きます。それ以外の方々を円の外枠で「納付対象者」と吹き出しをつけておりますけれども、納付をしていただく対象者の方々になります。

実はその中に、右上にございます優良納付者が約30万でございますけれども、ここは督促をしなくても納付が行われる。例えば前納とか口座振替とか、私ども優良納付者は納期限からひと月以内に納められる方々は督促を実質的に実施しておりませんので、優良納付者と整理をしておりますが、この方々は約30万いらっしゃいます。

その下の、色がついているところから下でございますが、これが督促を実施しないと納付が行われない方々、ここが今回市場化の中では、民間事業者の方々にこのデータをお渡しして、この中からこのピンクと赤の納付月数を獲得していただくという事業になるというものでございます。私どもの事業そのものも当該年度の納付していただくべきものをどのくらい取れたかというのを納付率というふうに出しておりますが、それと既に年度を過ぎて国民年金の保険料を2年間納めることができますので、当該年度含めて3年間になるわけですが、過年度になったところからどれだけ取るかということも事業として同時に進めておりますが、それぞれを区分けして社会保険事務所で事業をしておりますけれども、ここの区分けをいたしまして、これは水色ですけど、薄い方の右側の方は現年度という意味合いでございますが、19万7,000、約20万の対象者の中から、ピンクのところでございますが、これは18年度のまだ最終確定数値ではございませんが、4月末を暫定値として約

1万9,778月、これを現在18年度実績で獲得してきている。過年度の約36万の対象から、今度は赤の方の3万1,000ばかりを獲得をしてきているというのが仙台東の18年度の暫定でございますが、実績でございます。ここを19年度に向けては、それぞれ一定の増加をしていただくということで一定の増加率をプラスして要求水準を設定するという取組をすることといたしました。全体としては、この円の中の下半分が対象となって、下から半分の督促納付対象者に対して督促を実施していただいて、このピンクと赤の納付督促月数を増やしていただくという事業をしていただくと、そういうものでございます。

3枚目に要求水準の概要を作っておりますが、これまでの実績、18年度の要求水準は直近の足元でございます18年度の実績値にどれだけ上乗せをしていただくか、そういう設定をいたすことにしました。左が現年度保険料としておりますが、黄色で色が塗ってあるところは社会保険事務所が19年度に取り組む目標として設定をしているものでございまして、これは納付対象全体からどれだけ取るか。納付率というのは納付対象の中で納付月数をどれだけ取ったかです。ですから、社会保険事務所がやる場合は納付対象全体に対してどれだけ取るかというふうにしてしておりますが、18年度の実績が3.4%でございました。これは優良納付月数や強制徴収とか除いて、それ以外に督促対象になった人からどれだけ取ったのかという割合ですが、3.4%でございます。これが全国の足元の実績でございます。

19年度はそれに0.6%上乗せをして、19年度では4%の督促納付を獲得しようという事業目標を立てて進むこととしております。市場化の場合は納付対象全体ではなくて、督促納付対象という督促をしなければ入らない人たちだけのデータをお渡ししますので、その数字に置き直しますと、全国平均値で9.8となります。また、上乗せする0.6というのは1.8というふうに数字が置きかわります。これらの数字を使いましょうということにいたしました。実績値は各地域の実績、足元の数字を使いますので、上乗せする1.8、これは全国増加率一律に設定をするというようにしたものでございます。この1.8、もともとの0.6という根拠ですが、これは16年から17年、17年から18年の納付対象者に対する納付月数の伸びの2年間の平均値が0.75でございます。ただ、17年度の実績は、免除が急激に進んだということで分母が減ったので率が非常に高い1.1という数字になりました。逆に18年度でございますが、これは昨年不適正免除とか様々な事象があつて督促が十分にできなかった結果、0.4という実績にとどまっております。その平均値の0.75と出しましたが、いずれの年も極めて特異なケースですので、0.75よりも若干低めの0.6というのを目標値として設定をしております。これは現場で実際に納付月数を取る感覚からすると、1社会保険事務所平均で、毎月これまでの実績に300月上乗せをするという目標になるのですけれども、現場の感覚としてもちょっと高めの設定で取組が可能な数字としてこの数字を置いたものでございます。

それから、過年度ですが、これは社会保険事務所側の取組と市場化テストの取組で全く同じでございますが、既に年度が過ぎておりますので、未納になっている状態というのが固まっております。そこからどれだけ取るかということですが、18年度の実績で8.1%と

いう数字でございましたが、それに過去3年間の平均のこの督促の納付率の伸びが0.5%ございましたので、今後も0.5%伸ばしていこうという目標を設定いたしました。これを社会保険事務所もそうですし、市場化テストでも民間事業者さんに設定をして要求水準にしていこうとしたものでございます。

これらを数字に置き直したものが、資料3、仙台東の実例で出しております。これは要求水準の積算の算出表としてお示しをしておりますので、最終的には実施要項の中の要求水準というところの右端の数字の、具体的に19年度であれば22,862とありますが、これを100月単位のところは四捨五入で割り戻します。ですから22,900月が要求水準になります。それを19年度には、19年10月から20年の4月までの7か月でございますので、12分の7をして13,300月というのが第1期の要求水準になる。というように、各年度に、100月単位で四捨五入をした上で、各期ごとの月数を乗じて要求水準を最終的には求める。それを実施要項上に要求水準として具体的な数字として書かせていただくこととしております。

もともと推計値、これから先3年間、被保険者の増減であるとか免除であるとか、様々なものがどう過去のトレンドから伸びていくかという推計をしておりますので、ひと月単位ではなくて100月という単位でまるめをさせていただいた要求水準にするということにしております。

過年度の要求水準も同じく、今はひと月単位の実数になっておりますが、これも100月単位、四捨五入の数字で、先ほどと同じように、各期の期間の月数に割り戻して設定をすることとしております。そのほか要求水準の算出根拠とか様々細々と書いておりますが、1枚おめくりいただいた以降に、平成16年から18年度の直近の状況からスタートをしていただくということで、18年度の数字まですべて入れておりますが、これは4月末の数字の完全な確定は6月中旬になりますので、あくまで暫定値でございますが、数字としては動きませんので、この数字でほぼ間違いはないと見ていただいていると思っておりますが、過去3年間の数字を様々な角度から挙げさせていただきました。

参考にしていただく意味で、同じ名称になっておりませんので、実施要項または民間事業者さんにお示しをするときにはわかりやすい文言に換えたいと思っておりますが、先ほどの要求水準と同じような見方でいきますと、平成16年の表を見ていただきますと、小計3というところの合計数、これが優良納付月数ということになります。ひと欄飛んでいただいて、2月以降納付のところ、これは(過年度を含む)となっておりますが、これが督促によって納付された月数、これは現年と過年が一緒になっている数字でございます。2月以降のその前の数字のところは現年度の数字ですので、現年度分の納付督促月数は仙台東の16年の実績は23,307月でした。過年度分も含めて56,395ですから、そこから差し引いていただいたものが過年度分の16年度実績でしたということになります。実際には、ここから強制徴収分を差し引いたものに要求水準との比較はなりますけれども、そのように過去からの実績についても、要求水準見合いの数字をすべてお示ししたいと準備をしております。

その次のページで、かなり細かい数字で恐縮でございますが、次のページのものは、各月に、例えば16年の4月、上に4月から収納月数とずっと入っていますが、4月のライン、4月分から3月分とありますけれども、4月にこの合計の66,154、16年4月に実は16年度分として66,154月一遍に入っている。前納の方ですけれども、というように、どの月に、どこの月の分が収納されたのか、どの月にたくさん入る傾向があるのか、どの月が入る傾向が少ないのか、そういうことが見える各月ごとに納付された状況もすべてお示しをしたいと考えております。それは過年度についても下の段にございますが、同じでございます。そのようにお示しをしたいと考えております。

今、準備をしておりますのはこうしたものですが、実際に事業をするときに、さらにこういった資料がというお求めがあればお出しできるものについてはすべて出したいと考えております。これらを参考にさせていただいて要求水準について御検討をいただくと。入札に参加をしていただくというふうに考えているものでございます。

雑駁でございますが、要求水準の基本の部分についての説明でございます。以上でございます。

樫谷主査 ありがとうございます。何か今の御説明につきまして、御意見、御質問がありましたらよろしくお願ひします。

佐藤専門委員 要求水準のところの考え方で、全国平均値が上乘せされてという部分なのですけれども、仙台東の数字の例でいただいた要求水準算出根拠というところに、
、
、
、
と書いていただいているのですが、過去3年間の増加率、これの平均値をとってそれを上乘せという形で要求水準、これは各事業所に全国一律でどんと乗っけてしまうと。それで過去3年間のこの増加の要因というのが何なのかということを考えるに際して、事業者の方でコントロール可能な要因で増えたのかということが、例えば被保険者数が自然減するとか、あるいは社会保険庁の方での免除の実施とか強制徴収の実施具合などによって分母が減ることによって率自体は上がってしまうと。結果的に督励の結果、納付していただいた方の人数が変わらなくても、分母が減れば、これは上がるということなのですが、これは全国一律に乗っけてしまうということ自体も、地域要因があるのかなのかという、もし地域要因があるのであれば全国一律に乗っけるというのが要求水準として課題になる事業所もあるのではないのかというのがちょっと懸念されるのと、結果的に、先ほど申し上げたように、何よりも民間事業者が頑張っけて納付率を上げられる部分というのは、要するに督励を行って、それで納付していただくという部分であって分子の部分ですね。分母の部分で、要因というのがどういうふうに分析されたのかというのが、今の御説明で見えなかったものですから、そこら辺を。

杉山室長補佐 今回、要求水準でお願いするのは納付督励月数だけでございますので、要求水準そのものを率でお願いをすると、結果的に例えば免除が進んだり、被保険者の増減によってその率は、実は頑張らなくてもいたり、頑張ってもいかなかったりというのがありますが、一定の率を置いた上で実数の月数を置きますので、免除の頑張り云々は、最

最終的にこの要求水準を達成した、割り戻してみたら 1.8%という上乘せしたものよりも大きかったり、小さかったりという結果になるのだと思いますけれども、そういう意味では月数としてどれだけ取っていただくかという設定をいたしました。月数としてどれだけ取るかというところの要素としては、確かにこの中には出ておりませんので、どこまでお示しできるかですが、今日参考資料でアクションプログラムというものをお出ししておりますが、ここにこれまで 16 年から、例えば催告状という文書をどれだけ出しましたとか、戸別訪問や電話督促をどれだけしたとかという数字がございますので、それらを参考資料としてお示しすることはできると思います。ただし、どの方策によってどれだけ直接的に入ってきたのかというのは一応の分析はしておりますが、完全にリンクして、例えば催告状を出すと 25%ぐらい納付月数にはね返るだとかという総計での数字は出しておりますが、完全にリンクした数字までではございません。今回用意してはおりませんが、参考値としてお示しすることはできると考えております。

免除でどうだったかとか、被保険者の増減がどうだったのかというのは、最初に申し上げたように、率での要求水準にした場合にはそれは必要かと思いますが、月数としてどれだけ取るかということであると、その部分はなくてよろしいかと考えております。もちろん過去の数字は全部お出しをしていますので、数字自体は見えますけれども。

佐藤専門委員　そういう御説明だとすると、実施要項(案)の 3 ページの下の方を読むと、「督促納付月数を設定し、これを要求水準とする」と書いていただいている、それは今の御説明と合うと思うのですけれども、4 ページのところ、例えば現年度でも過年度でもいいのですけれども、 $\text{要求水準} = \text{納付督促対象者数} \times \text{目標督促納付率}$ 。これは通常多分単位つけて計算すると何人と出てくるのかなと、この要求水準は読んじゃうのですけれども、もちろん人数であることは意味がなくて、同じ一人でもその人から 1 か月分取るのか 2 か月分取るのか、今回パフォーマンス違うということだと思いますので、この要求水準の書き方が前のところは月数と言っておきながら、ここで対象者数に納付率を掛けますというのがこの算式で出てくる数字の単位が何なのかというのがよくわからない。

杉山室長補佐　ちょっと書き方を工夫したいと思います。それから、説明ちょっと漏らしましたが、全国平均値を用いる理由でございますけれども、もともとまだ 19 年度入ったばかりで、19 年度に 80%、現在 66 ぐらいという、その乖離が十数%あるという非常に大きな落差がございます。まだ 19 年度 80 という線はおろしてありませんが、もちろん 20 年度以降の目標納付率はこれから設定をするのですが、いずれにしても、80 なり 90 なり、何年間かけて上げていくという目標設定するときにも現在民間事業者さんをお願いする市場化テストの対象事務所というのは全国平均値よりも低いラインでございます。まずは全国平均値までしっかり上げていただく。さらに伸ばしていただくことが基本になります。これは他の社会保険事務所も同じでございますが、そういう意味で全国一律に上乘せ部分を設けていると。それはあくまでパーセントでございますので、納付督促の対象者数というのは地域ごとに全部人数は違いますので、地域の特性というのは納付対

象者数、皆さんの状況に応じますので、全国一律の数字ではございますが、実際に獲得しなければならない月数は各地域ごとに全部数字が違うということで、地域の状況も加味できるし、一定のラインを押し上げるためには全国平均値の上乗せで事業としては進めることが必要だということで全国平均値を使っているものでございます。

済みません、先ほど説明が漏れました。表現ぶりについてはわかるように工夫をしたいと思えます。

榎谷主査 よろしいですか、今の。

佐藤専門委員 はい。

榎谷主査 何かありますか、小林先生。

小林副主査 今回の要求水準の考え方はそういう御説明だったのですが、これをだから入札に出したときに、委託費の支払いの関係とディスインセンティブの部分との関係で、この要求水準を達成するためにかなりハードルは高めに設定なさっているということなので、そんなに簡単な仕事ではないと思われるのですが、そこを民間事業者さんの工夫で何かいろいろやるという結果、コスト、つまり入札金額の部分で、このぐらいのコストをかければできるだろうというふうに民間事業者さんが考えたときに、要求水準を超過した分については基本額に乗じた額を支払ってもらえるけれども、そこにキャッチアップできなかった部分については減額されるというすごいリスクを負うと思うのですね。だから要求水準をすごく高く設定されると、これは最低水準とも関係してくると思うのですけれども、これに入札をしようという人たちは慎重にならざるを得ないのではないかという気がしますが、その辺はいかがですか。

杉山室長補佐 高いか低いかという両方の議論がありまして、高めの設定と言いつつも、伸ばすのはたったの0.6%と。納付率0.6しか伸ばさないという目標でいいのかというのが一方である。しかも過去の実績として納付対象者数に対して0.75という実績を上げていますし、そういうことからすると、必ずしもものすごく高い設定ではないと。ただし、もともと全体が低いので、そういうところからすると高めの設定だというのは言えるのだろうと思いますが、そうかといって、ものすごく高くして全然計算も何もできないというほど高いというようなどころではないというラインに設定したつもりでございます。

どのぐらいのコストをかけたなら、どれだけのものが取れるのかというのは、実は先ほども行動計画の数字で申し上げましたけれども、人と金の投入がそのまま納付率にきれいはね返るという関係性にこの国民年金の収納事業というのはなくて、そこが実はすごく難しいので、先ほど申し上げたような行動計画で実施をしてきた効果だとか、お出しできるものはお出しするのですが、それらの様々な資料を使って、どれだけのコストをかけて、どれだけ取るかという分析と見込みをしていただくのは事業者さん側で工夫していただくしかないと思っています。

人そのものはある程度、過去3年間伸ばしてきておりますが、経費そのものは実は減らしてきております。減らしてきている中で若干ずつ納付率を上げてきておりますので、ど

こが一番金の投入として効いたのかというところの分析まで、納付月数だけどれだけ伸ばしたかということだけであれば、きれいに出るのかもしれませんが、免除であるとか様々な要素がありますので、私どもとしてもこうするとこれだけ出ますという数字がないので参考数値をお示しすることしかできないのではないかというふうに思っております。

榎谷主査 なかなか難しいですよ、決めるのが。

杉山室長補佐 はい。

那須室長 仙台東で、先ほどありましたけど、300月上乗せぐらいをしていただければ、被保険者の減を見込んだ、従来ベースの形でいけばもっともっと減るでしょうと。だけど、それに300月を乗せてもらうようなことをしてもらおう。決して高いというような感じはあるのですが、たくさん未納者の数はありますので、そこを集中的なことをやれば十分できるのではないかなと。これが従来市場化テストのときは、そこら辺の考えがなかった、被保険者の減だけのことのクリアだけだったものですから、どうしても我々の望んだ最終的な率とのリンクができなかったと。そこを今回は率を反映させるということもあって、こういう考えでちょっと整理を試してみたということなわけですね。

小林副主査 だから要求水準自体が、ある意味ベースラインになってしまっているのですよね。それでいいのかという。

杉山室長補佐 もっと上という意味ですか。

小林副主査 要求水準は最低ラインじゃないのだけれども、考え方としては要求水準が、これだけは達成してもらわないと困るというラインになっているわけですよね。入札する方は要求水準をどのくらい超過できるかという自社なりのターゲットを持って入札金額を決めてくるのかという、そのスタンスのずれがあるような気がするわけですよ。だから、ここまでは達成してもらわないと困るというふうに言っているのだけれども、実はもっと達成できる自社だったら、この水準でなくて、もっと達成できるけれども、もっと達成するためには、コストとの関係は、それほど相関関係というのはなかなか難しいとおっしゃられたけれども、それなりにいろんなことをやらなければいけないわけで、その部分、いろんな財務的資源が要るかもしれないですよ。だから、そのときに、ターゲットをどこに定めてコストを出していったらいいかというのはすごく悩むのではないのでしょうか。これは最低ラインだから、そこを達成しなかったら、自社が言った金額よりも下げられてしまうというリスクがありますよね。だけど、どこまでやれば、どこまでインセンティブをもらえるといったところが、インセンティブがどのくらい効くかという、この実施要項の書き方だと、非常にその辺難しいのではないかと。

杉山室長補佐 それは、例えば入札に参加する側ではないのであれなのですが、参加をしていただく業者さん側としてそういうことを検討する場合、例えばこういうことがあったら計算しやすいとか、逆にいうとどういうものが想定されるのでしょうか。今ないものの中で。

小林副主査 ある意味、コストと質の問題ですよ。だからコストを下げて、できるだ

け効率的にやろうということと、できるだけ獲得しようということとどこでバランスをとるかということだと思っわけですよ。だから、こういうふうに出されると、ぎりぎりの線でコストをここまで切り詰めますというよりは、そうなんですか、よくわからないけれども。

那須室長 そこは、要は未納者の未納月数別の短期未納の人たちだけをやる方が手っ取り早いわけですから、多分そういう人たちだけを集中的にやることを業者さんは考えて、手間のかからない方を選んで、だけど、それだけでは困るので一応全員にはやってくださいよということを行っていますから、そこは業者さんとしては手間のかからないところのグループがどれぐらいあるかということから見れば、それはできることだと思うんですね。

小林副主査 要求水準が1.8%とか、3年間にわたって上がっていくわけですよ。そうすると、これ自体は出してきた金額を36で割って毎月払うということですよ。

那須室長 はい。

小林副主査 そうすると、3年間のターゲットをミットするためのコストというのを算出してきて、それで事業者さんは出すと。

那須室長 そのためにこういったグループが、今まで収納月数なんかをこういうような表とか、こういうもので何月頃にこういった人たちが払われてきますよ、入っていますということをお示しするので。

小林副主査 そのときに増額したときは、増額するというとシミュレーションが難しいのではないかと。このインセンティブの支払いの方法は。

那須室長 要求水準は期ごとで定めますので期ごとで精算していく。最初は、最初の半年の要求水準で何%クリアしていれば、その基本額の何%分を上乗せした、ですから6か月分をさらに上乗せして精算で払うような形になるわけですね。期ごとで評価をしていくと考えています。

小林副主査 何かよくわからない。

榎谷主査 この要求水準の算出表は全部公開するのですか。

那須室長 します。

榎谷主査 そうすると、19年度から22年度までの、仙台東、これは東だけでなく、地域ですからちょっと違うのしょうけれども、ここだけだと仮定しますと、これを見て入札をするわけですね。

杉山室長補佐 はい。

那須室長 それと仙台東の事務所であれば、どれぐらいの金をかけて、どういうことをやっていたかというのを見て。

榎谷主査 要求を達成できるかというようなことをやるわけですね。

那須室長 はい。

榎谷主査 そうすると19年度は要求水準が22,862か月ということですか。

那須室長 はい。

榎谷主査 22,862 か月である、これは固定と考えていいのですね。当年度。

杉山室長補佐 はい。

榎谷主査 20年度はこの減りぐあいを調整して、そして20年度は21,968でなくて増えることもあるし、減ることもあると、こういうことですね。

杉山室長補佐 はい。

榎谷主査 そうするとそれはここの中で改めて調整するみたいなこと書いてありましたが、その調整の仕方のルールというのはここには書いてありましたか。

那須室長 それはちょっとないのですけれども、5ページのところの「なお」書きで、一応協議をして見直しをするということもここには書かせてもらっているのですが、一番大きいのは被保険者がどれくらい減る傾向とか、何かあって増えるということもありますので、そういうことも出てくれば、これに従ってそういった見直しを行うと。

榎谷主査 1件当たりみたいな感じになるのですか。

杉山室長補佐 その幅に応じて委託費も見直しができるという仕掛けにしましたので、委託費まで見直すと、1件当たりの単価みたいなものが変わるということに実質的になるうかと思えます。

榎谷主査 そうするとこれもあらかじめどの分が減らされるのか、できればルール化しておいてもらった方が、減らされるといったときに、話し合いで減らすというときにはものすごく減らされるのではないということも民間人としては、減らせる分、増やせる分。

杉山室長補佐 ここは前々回のときに、仮に減額をする場合について、固定費の場合はそのままにして変動要素のところだけするとか、そういうことを考えるべきだという御指摘をいただきました。そういうふうには想定しておりますが、そこまで具体的に書いておりませんが、当然要求水準そのものが減れば委託費は減るということになりますけれども、固定費まで食い込んでしまっただけでは恐らく事業者さんできませんので、そういうことも含めて協議の上でというふうには想定しております。

榎谷主査 入札する方にとってみたらなかなか、見積もりはしたのだけれども、後で減らされる。増える分は文句言わないと思うのですが、減ったときに、いろんな事情を説明すれば、減らされないかもわからんというふうに誤解しちゃいけないので明確にしておいてもらった方がいいと思えます。それから、大きくは入札をするけれども、ローリングをしていきますと、こういうことですね。

それから、もう一つ、4ページから5ページにかけてのところの中で、最低水準と、5ページの点線囲みの下のところに、「要求水準及び最低水準は、契約期間による3年間の累計水準のほか、次に示す各期ごとの水準を設定するものとする」と書いてあるのですが、各期ごとの水準というのは、これは今の仙台東のやつですね。「3年間の累計水準のほか」というのは、累計水準でもやはり見るということですね。

杉山室長補佐 トータルとして評価するとき、この累計の水準というのは各期ごとの積

み上げの数字ですので、別なものを設けるわけではありませんけれども、事業全体を最終的に評価をするときに、各期ごとの評価と同時に3年間トータルとしての評価をしなければならないので、3年分各期ごとの分を積み上げたものを3年間の要求水準として総合的に見てどうだったかという評価もしたいと、そういう意味で置いているという意味です。

榎谷主査 それはそういうこともあるかなと思うわけですが、1期だけ頑張っても、後、だめだということはよくわかるのですが、そのときに、どんなような委託費に反映するのかということがここだけではできなかったのです。

那須室長 期の反映的には各期ごとだけで、累計のところでは特にないという、累計は評価だけの話です。

榎谷主査 每期每期評価するだけであって、3期累計で一応よかったか悪かったかの評価はするけれども、値段には反映しない、こういうふうに理解してよしいということですね。

那須室長 はい。

榎谷主査 それから、最低水準というのは、具体的にいろいろ書いてあるのですが、読んでもわかりにくいのですが、例えば仙台東だと幾らになりますか。

那須室長 この表でいえば がいわゆる督励なので、これぐらいは被保険者の減やなんかを加味してという数字は入るであろうということですね。ですから19年度の数字でいえば、19,252、これがいわゆる最低水準。ですからここは一番左の被保険者の減りぐあいを見て、それに見合うぐらいの自然体の形になっていますので、このぐらいは最低でもまず確保できるだろうというのが最低かなと。

榎谷主査 そういうことですね。

徳山企画官 最初に委員の方々から御指摘あった5ページの最低水準の書き方が、各年度の督励の実績となっているので……

榎谷主査 22,860にしたなら、それが最低になるのではないかみたいなイメージに読めてしまう。

杉山室長補佐 なるほど。

榎谷主査 頑張れば、だんだんハードルが高くなっちゃうみたいなイメージが、頑張ったらそれが実績になって、それが最低になっちゃうというイメージをこれ読めてしまうので、そういう意味で、最低水準の書き方も明確にさせていただくということですね。

杉山室長補佐 わかりました。

佐藤専門委員 要求水準は一応この実施要項(案)の別紙2というところに、今空欄になっているところに埋まってくるのだと思うのですけれども……

那須室長 そうです。ここへ全部。

佐藤専門委員 現年度の保険料についての要求水準と過年度保険料についての要求水準、当然過年度のものの方が古くなっている分取りにくいということで、要求水準の数字自体低く設定していただいているのだと思うのですけれども、これは別紙2にはどういうふう

に反映されるのですか。現年度と過年度で分けて到達ぐあいを見るわけですか。

杉山室長補佐 はい。

佐藤専門委員 この別紙2にもそういう形で。

杉山室長補佐 区分けをしなければ。

徳山企画官 そこは合算と理解しているのですが、別紙2、過年度、現年度を合算した要求水準ということではないですか。

杉山室長補佐 現年、過年それぞれの要求水準を設けます。

樫谷主査 別々で評価する。

杉山室長補佐 別々に評価します。

樫谷主査 価格もそういうことで決めるわけですか。

徳山企画官 表を直さないで。

杉山室長補佐 表は直します。

佐藤専門委員 先ほど小林委員の方からも御指摘あったのですが、物の考え方で、要求水準に達してなかった場合の減額というところが、これは多分応募する方がどういう減額されるのかが予測がつかないと、物すごくこれが怖い部分だと思うのですが、立てつけとしては、例えば増額だけは行うけれども、あと最低水準設けてそこを切ると改善勧告出して解除するというバックストップもあったのだと思いますけれども、減額はやるということで整理していただいているので、そうするとこの1%単位での減額というのも現年度と過年度と分けてやるという話になると、当然同じ1%達しないというやつも過年度の方が実は同じ1%でも現年度に比べればきついですよということもあるでしょうし、例えば、今、現年度の保険料の要求水準について、ここにお書きいただいた全国平均を使うと足し算して9.8+1.8で11.6%という数字が出てきますね。

そうすると、11.6%というのが減額の最大で、基本額として提案したものの、例えば、これが0%という実績がゼロと極端な話出ちゃったときは、基本額で提示したもの×11.6が減額されるというふうに考えればいいのですか。1%ごとに減額される単位というのは、これは基本額に達しなかった割合をそのまま乗じるというふうに書いてあるのですけれども、このパーセントで用いるのは目標と督励納付率と、その百分率をそのまま用いるわけですか。

那須室長 そうではなくて、100月お願いしますよと。結果、99月でしたといたら、いわゆる99%ということですから、1%の減額とそういう考え。こっち側の1%はですね。

杉山室長補佐 もうちょっと書き足さないと言えないということですね、ここは、そうですね。

佐藤専門委員 そうするとパフォーマンス、今、100か月のうち、70か月しか取れなかったとなると、30%減額されるということですか、基本額の。

小林副主査 事業者にとってはその考え方がすごくリスクで、しかも現年度分と過年度分というのと別々に評価されるといったときに、現年度分が簡単だとすれば、現年度

分に注力すると。だけど、政策的には過年度分を本当は徴収してもらいたいという意向はあるはずですよ。だから、そうすると全然インセンティブが別の方向に働くのではないかという懸念と、その部分で最大どういうパフォーマンスを上げれば自分のところはいい増額が得られるか、そういうことを操作的に考えさせる余地を生むことになると思うわけ。だからインセンティブのつけ方のメカニズムが、ある意味、雑駁と言っては悪いのですが、非常に荒っぽく設定されているので、その部分、ここはもうちょっと精緻化した方がいいのではないのでしょうか。

杉山室長補佐 例えば現年度と過年度では減額の割合を違えとか、そういうことですね。

小林副主査 減額ばかりを強調なさるのはよくないと思うわけですがけれども、頑張ったなりのパフォーマンス評価の重みづけというのはあるのだろうということです。だから、ある意味、1.8%という増加率と0.5%という増加率の差異がある分にとというのは。

杉山室長補佐 わかりました。

小林副主査 ここはもうちょっと再考した方がいいですよ。

佐藤専門委員 せっかく要求水準を現年度と過年度で分けていただいたので、減額と増額のところになると、一緒の基準でおやりになるというので。

那須室長 別々に考えないということですね。

小林副主査 不確定の要素がかなり多くなってくると思うわけですね。3か年になってきて、3か年のトータルのコストを出してくるということになって、そのときに自分たちはパフォーマンス上げるとどのぐらいのメリットがあるのかということを考えるときに、だけど、2年目、3年目というのは、その水準がまだ明確じゃないですか。決まってないじゃないですか。だから、そうすると不明確な部分があるから、その分をどうやって業者さんは考えるのか、どうやってリスクをとっていくのか、メリットをとっていくのかということになってくると思うわけですね。

杉山室長補佐 もちろん3年先の話ですので、確かなことは言えませんが、物すごく大きなブレが生じるというふうには考えていないのです。もともと達成が非常に困難な、80という目標をそのまま設定しているとかというのですとかなりの差が出るのかもしれませんが、極めて現実的なラインでやっていますので、様々な基本的な要素が変更になったとしても、それが非常に大きな数字の変更にまで及ぶとは考えておりません。そこは先のことですから確かなことは言えませんが、基本的にはそういう想定で考えております。

榎谷主査 あと、仙台東の計算のところ、過年度の方は毎年8.5、9.0、9.5、10.0ということで上がっていくわけですね。現年度は9.6+1.8ということで11.幾らになるわけですね。そうすると、22年度だと11.幾らになるわけですね、現年度は、11.5か11.6になるのですか。計算してみないとわからないのですが、20,264を177,754で割ればいいんですね。

杉山室長補佐 はい。

榎谷主査 過年度の方は、22年度は10%になるのですが、1.数%の違いしかないのですが、過年度と現年度でそれぐらいの違いというのは、過年度がきつすぎるのか、現年度が甘すぎるのかちょっとよくわかりませんが、どういうふうと考えられますか。

杉山室長補佐 現年度の場合は、要求水準として、民間事業者さんにお求めをするのは納付督促月数のところですが、事業全体としては、社会保険事務所が同時に優良納付者を増やすという事業をやっています、1.8%民間事業者さんが増やしていただいたものは、社会保険事務所は優良納付者にそれを転換させるというのをやります。ですので、民間事業者は常に1.8%ずつ確保するという、加算の割合は変わりませんが、全体としては上がると。同時に優良納付者が上がると、納付者が減っていくので、実質的に厳しくなると、同じ1.8ですけれども、ということになります。

過年度の場合は、もともと未納というのが年度始めるときに固まっていますので、上に積み上げていくしかないので、過去の実績の0.5を上乗せしていただくとということになっています。過去の数字の経緯から見ると、実際には過年度の方が若干楽だと思えます。

榎谷主査 過年度の方は楽ですか。

杉山室長補佐 はい。これは明確なことは言えないのですが、強制徴収の影響というのが、強制徴収対象者は除いてしまいますが、強制徴収を実施しているということの影響が波及をする。それが過年度の方が対象になり得るので、波及をしていくという効果が出る。

榎谷主査 取らなければいけないというNHKのあれと同じですね。

杉山室長補佐 はい。これも分析ができないのでそのままになっていますが、実は国民年金の保険料の納付の形態は特殊な形態もあって、1年遅れで確実に納めるという方々がいらっしゃる。実はこの中に含まれているのですが、除けない。ですから、その方々は実は督促をしなくても入るのかもしれませんが。実際には1年間未納がありますので、確実に督促はしておりますので、督促をしたことによって入ったのか、1年ごとに納めようとしている方なのか、区別ができませんので、そういうことも含めると、実質的には過年度の方が、過去の実績からすると、多少余裕があるのかなというふうに思っています。

榎谷主査 私は逆に、現年度一生懸命頑張ったら、過年度は余り優良でない方が固まっちゃうので難しいのかなと思ったのですが、実績としては必ずしもそうではないということですね。

杉山室長補佐 はい。

小林副主査 こちらのアクションプログラムの方のデータですけれども、3.の行動計画のところ「年度別目標納付率」というのがあって、16年度から19年度目標とあるのですが、これは全部督促を抜き出してないわけで、督促の数字はないということですか。

杉山室長補佐 督促だけの数字はございません。

榎谷主査 今、社会保険庁がやるやつは全体の話だから0.6を足すということですね。過年度は同じですか。

杉山室長補佐 同じです。

榎谷主査 つまりこういう管理はしないということですね。社会保険庁がプロパーでやるやつは。

杉山室長補佐 こういう管理と申しますと？

榎谷主査 督励対象者がどうだったかという管理はしない。

杉山室長補佐 過年度の場合は全員が督励対象者なので。

榎谷主査 全員が督励対象？

杉山室長補佐 過年度保険料というのは既に1年以上経過した……

榎谷主査 これはそのまま社会保険庁がやっても同じことですね。

杉山室長補佐 同じことです。

榎谷主査 したがって、現年度ですね。

杉山室長補佐 現年度は同じような管理の仕方。

榎谷主査 管理をするわけですね。ということは、これば同じような9.幾ら+1.8と、こういうふうにそれぞれ出てくるということですね。

杉山室長補佐 全く同じです。

榎谷主査 若干、会計士的に計算してみたのですが、131億かなんかですよ、予算が、違いますか。

杉山室長補佐 3年間のということですね。

榎谷主査 3年間。3年だから、約3で割って、95か、96か。

杉山室長補佐 95です。

榎谷主査 割ると4,600万弱になるのですよね。4,600万、それがそれ以下になるのか、以上になることは多分ないと思うわけですね。今の出していただいた情報開示を見ると、みんな1億だとか書いてあるので、単純に今出ているやつだけ平均すると8,300万ぐらいになる。つまりコストの使い方が違う。そうすると非常に不平等な競争をしているような、同じ条件ではないのではないかと。これだけ金使っているのだから、倍やれとは言わないけれども、もう少し成果を上げなければいけないのではないかとこの気はするのですが、その辺の考え方は間違いですか。

杉山室長補佐 予算の確保の仕方のときに、過去の市場化の落札価格をベースにしか財務としては認めていただけないので、従来の高さのまま獲得できないのでそういうふうな状況になっているというのが実態です。

榎谷主査 従来とやり方がもともと違いますので。

杉山室長補佐 違います。

榎谷主査 だから違うので、本当にそういうのでいいのかなという感じが、つまり民間に厳しいところばかり押しつけているのではないかと。

杉山室長補佐 そうは言っても、落札額は実は予算の3分の1とかという数字でしたけれども、3分の1でしか認めてもらってないということではなくて、8割で認めていただ

いていますので、実は落札額の倍以上の予算ではまだ確保していると、今の段階は。今度、それは数が少なかったのでもいいのですが、今度から増えていきますので、今度からは逆にこういうやり方をしたので、20年度以降の予算要求のときは落札額で多少余裕が出て、成功報酬分も含めて増額の予算要求をしていくという流れに今度は変わるのだというふうに考えています。

榎谷主査 そうですか。131しかないの、131の根拠がちょっと理解できなかったの、今までのコストと、中身が違うので単純比較すると、どうも民間がかなり厳しい競争を強いられるのかなという感じがしたので、そういうことを申し上げたのです。

そうすると、例えば3年間でまとめてするときに、各年度の入札、入札は全部だと思えるのですけれども、各年度の価格を割り振るのですか。例えば3年間で1億だとしますよね。3年間で3分の1という話なのか、これはちょっと違う割り振りの仕方ですね。36で割るのですか。

那須室長 3年分の価格で入札して、あとは支払いというのは36で割って。

榎谷主査 支払い方はそうだと思うのですが、ところが当然口座振替による成功報酬とありますが、これはそうすると、その金額は固定で1件当たり計算をして払うということですか。つまり調整がありますよね。減ったり増えたりしますよね。調整があった金額をベースになるのですか。

那須室長 そのときに割り戻して。

榎谷主査 ということですね。それを割り戻して、だから増えることもあるし、減ることも1件当たりはあり得るということですね。

行動計画というのはこのことを言っているわけですね。

杉山室長補佐 これは16年のときのひな型でございますので。

榎谷主査 これは何か別に各年度のものを出す。

杉山室長補佐 每期ごとありますので、それは形式としてお示しをしたので、実際上、どれだけの実績が上がったかという数字は数字としてありますので、それは参考資料としてお示しをしたい。

榎谷主査 その行動計画が各年度で出てくるということですね。それは示されるということですね。それによってローリングしていくということですね。

杉山室長補佐 はい。

榎谷主査 1%ずつということですが、1%の母数というのが、ローリング後の督促納付対象者累計という、この部分が1%のベースだということですね。

杉山室長補佐 要求水準です。

榎谷主査 ローリングした後の要求水準。1%というのは、0.9999でもだめだということですね。ポーンと上がるということですね。

那須室長 今のところそう考えています。

榎谷主査 1人違ってもだめだし、1人違ってもセーフになるということもあるという

ことですね。これはもともと加算が 1.8 ですから、2 % 落ちれば、要するに最低をクリアできないということですね。

杉山室長補佐 そういうことではなくて、例えば仙台東の 19 年度、要求水準が 22,862 となる。これを 22,900 としますが、22,900 達成すると 100%、それから達成率が 1 % ということですから.....

榎谷主査 22,900 の 1 %、229 名ですね。ということは、二百二十何名落ちればということ、だから 2 % 落ちるとということで 420 名落ちるわけですね。

杉山室長補佐 はい。

榎谷主査 ということは、1.8 じゃなくて、もとに戻るの相当、1.8 も落ちなくても、ここに戻っちゃうわけですね、22,862 をベースにするから。

杉山室長補佐 そうです。

榎谷主査 分母が大きくなる。あまりクッションがないのですね。1 % 落ちるので、2 % 落ちたということは最低をクリアしてないということですね。上がる分は幾ら上がっても問題ないのですね。

小林副主査 インセンティブなんじゃないですか、そんなことないですか。あまりインセンティブにならないという。

榎谷主査 厳しいのかなという気がしないでもない。それは感触がわからないので、実際なっている場合、このぐらいでこうなのかなという実感でわかるのかもわかりませんが、1 % であるのがかなり厳しい条件なのかなという気はしないでもないので、過去の 19,252 名だったら、過去のしばらくずっと推計が、18 年度だけで決められているので、過去の流れがよくわからないので、余計な心配をするのかもわかりません。

杉山室長補佐 18 年度を足元にしたのは、17 年より 18 年の方がちょっと落ちていますので、低いところから出発するという整理にしたわけです。

榎谷主査 そういう意味ですね。どんどん上がって行って、さらにまたこうなっているのかなと思ったら、それは違うということですね。

杉山室長補佐 はい。

小林副主査 だからインセンティブの場合も、220 月とか増加しなければカウントされない、ノーカウントになってしまうということですね。

榎谷主査 上がるのもぎりぎり、1 人頑張らないとだめだと。一応これは人数で決めるから、後で修正されるということはないわけですね。もともとこの推計が間違っただとしても、それは.....

杉山室長補佐 各期のやつはコンプリートです。

榎谷主査 固定額ですね。

杉山室長補佐 ここはいろいろ議論あるのですが、1 % で、ここでいうと 220 ですけども、ここはインセンティブとしては、増額には非常に弱いし、減額には大きいというイメージ、非常に悩んでいるところではあるわけです。

小林副主査 業者さんにとってはすごくリスクですね。

榎谷主査 それから、過年度も同じ1%ですよ。

杉山室長補佐 はい。

榎谷主査 過年度も1%、これは率からいってしないでもないですね。

どうですか、そのほかに何か、時間が押してまいりましたが。

小林副主査 すごく工夫しなければいけないのだけれども、パフォーマンス上げようという、工夫の余地をしてパフォーマンスを上げようというのと、効率化しようというのが市場化テストの趣旨じゃないですか。それからすると、この設定というのは、それを引き出すような設定になってないように思えます。というか、これを見た業者さんは、コストの設定を非常に保守的にやらなければいけなくて、どこまで頑張れば評価してくれるのかといったところに、頑張っても頑張ってもそこまで達しなかったら評価してもらえないのだったら、コストは保守的にやろうというようになってっちゃうのではないかと。リスクをとらずに創意工夫するという、この実施要項、何かそういうふうになってないような気がする。

榎谷主査 特に心配しているのは、今5,000万件の問題がありますので、あれでNHKの未払いじゃないけれども、ああいうことが行われているということはないですね、実績として。

杉山室長補佐 といいますと？

榎谷主査 NHKの場合、不祥事があって払わないということがたまたまガッと増えた。また、もとに戻っていますけれども、ところが、年金について5,000万件のわからないものがあつたと。本当にもらえるかどうかわからんという不信感の中で未納者が増えるというようなことは、今のところはそういう傾向はないですね、あれから以降は。民間が頑張っても、ほかの理由でなかなか頑張っても頑張っても徴収ができないということも理屈としてはありますね。

杉山室長補佐 そこは逆に5,000万件の関係については、議員立法で救済法と4つばかりの新対応策パッケージというのが総理の指示で出されることになって、直近の情報ではあしたの委員会にもう法案を出すという話になって、今国会で成立をさせて動かすということになっていますので、逆に今まで中途半端だったものが明確になるという意味合いでは説得材料には。

榎谷主査 より安心感がある。

杉山室長補佐 はい。

那須室長 払わない人というのは、そういうのを理由にして払わないというのはたまに出てきます。

榎谷主査 NHKも同じだったのですよね。

那須室長 もともと払わない人は余計そういうものを理由にして、だから払わないよというのは出てきますよね。

榎谷主査 NHKの場合とちょっと違って、NHKは払わなくても見れますけれども、

ただ、この場合もらえないというのがあるので、少し違うのかもわかりませんが、ただ、そういうことが行われたことによって、払っても本当に返ってくるのかなという不信心の中で未払いが行われると、今のおっしゃるような理由でもってやられると困るなと思って。

杉山室長補佐 あと幾つか、18年度の事業はそういう意味では昨年の不適正免除とかもありまして、結構御苦労されたと思いますが、それを踏まえて19年度、「ねんきん定期便」とか新しい施策の打ち出しがあって、5,000万件の問題も今一番クローズアップされておりますけれども、表に出ているのは今年の初めから出ておりますけれども、それは対策が出されてきておりますので、そういう意味では、ある程度事業改善法も通って動くという意味では、環境がある程度整備をされたところがスタートするという意味合いでは、18年度の事業よりはやりやすいと思います。

榎谷主査 わかりました。そのほかは何かないですか。一番気にしているのは、1か月もないので、うまいこと引き継ぎができるのかどうかという心配があるのですが、その辺はどうなのですか。恐らく今何人かいらっしゃって、社会保険庁の御担当が、その方は別の部門というか、業務をされると思うのですが、うまいこと引き継ぎというのは、わずかこのぐらいの感じでできるのですか。

杉山室長補佐 それはそんなに難しいことではないと思いますし、業者さんも、もちろんきれいにバトンタッチを受けて、そこからすぐにスタートするのがいいに決まっておりますけれども、もともとの未納者というデータはお渡しをしますので、例えば12か月分のベースのものを11か月でやるというやり方もできますし、最初、特に今回3年間でございますので、最初のスタートのところのつまずき分というのは十分に仮になったとしてもできると思います。

榎谷主査 3年間ではできる、一応1年ごとにカットされちゃうので、最初の出だしがさっに行けばいいんだけど、こうなったときに。

杉山室長補佐 引き継ぎそのもの自体はそんなに難しい話はございませんので、ただ、初めて参入される場所は、分析も十分にできないうちにやって、やりながら分析をという、今まで参入されているところに比べれば、その部分はやはり不利はあると思いますけれども、少なくとも、これまでおやりになっているところは特別に変わったことをおやりになっているところはないので、これまでお持ちになっているノウハウを……

榎谷主査 セールストークで大丈夫だということですね。

杉山室長補佐 そこからスタートしていく部分についてはそんなには大きなリスクはないと思います。

榎谷主査 ただ、箇所としては95か所あるので、人を集めなければいけない期間も恐らくあると思うわけですね。既存のものをパッと使えるのであればいいですけれども、その方たちを教育もしなければいけないというふうにいるいろいろ考えると、なかなか余計な心配かも知れませんが、その辺の心配があると。そうすると、離陸が遅くなると、こういう

要求が達成できないのではないかと。後で頑張ればいいということなのかも知れませんが、最初の段階、ハンディーがかなりあるのかなとこういうふうに思ったわけですね。1か月で本当にいいのかなと。実際1か月ないのですね。契約の締結が9月上旬頃と書いてあるのですが、上旬といってもいろいろあるので、実際ほとんどないのではないかと。

小林副主査 6ページのところの「民間事業者に提供する情報等」の中の(イ)のところの「市町村ごとの納付状況」というのは、これはどのぐらいの詳細さ、一覧表と書いてありますけど、どういう感じでしょうか。

杉山室長補佐 こちらの資料3の3枚目になりますか、先ほどちょっと申し上げましたが、各月にどこの年度のどの月分が納められたかというかなり細かい資料です。これを市町村別に提供するというふうに考えております。

榎谷主査 このヒアリングしたときにCD-ROMは使い物にならないという方がいらっしまったのですが、CD-ROMとは限らないということをおっしゃっていましたが、できるだけ使いやすい情報をという形で送っていただいた方がいいかも知れませんね。

小林副主査 ハローワーク。

榎谷主査 ハローワークか、ごめんなさい。これはどういう情報になるのですか、資料ですか、ペーパーですか。

杉山室長補佐 これは今市町村のやつはペーパーです。もともとの未納者情報は磁気媒体。

榎谷主査 磁気媒体で、どんな媒体ですか。

中澤係長 ダットというテープです。

榎谷主査 テープですか。それはすぐ民間業者が取り込めるようなものですか。

中澤係長 はい、取り込める形で。

榎谷主査 普通のパソコンに取り込めるのですか。

中澤係長 はい。

榎谷主査 そうすると情報管理も相当シビアにやらないとだめですね。

中澤係長 お渡しする媒体にはパスワードをかけて、すぐ読めないような形には。

榎谷主査 私もよくわからないのですが、何となく変なものが侵入してきてパッととられちゃうみたいなイメージが今までありましたので、多分その心配は要らないということですね。

榎谷主査 よろしいですか。何か事務局で。

徳山企画官 事務局としては大変遺憾に思っております。といいますのは、本当に社会保険庁さんが要求水準についてやりたいこの表が、事務局が分析できるようになったのは昨日からといった状態で、それまではこちらの実施要項の本文で我々は理解しておったわけですね。きょう、この表を分析するというのと、それから、きょうお話を審議の中で聞かせていただくということとかなり食い違っているということが判明してきたと思います。例えば要求水準を現年度と過年度で分けて示すということは今初めて我々としては理

解いたしました。といいますのは、別添の2ではかなり合算されているわけでございますし、モデル事業でもたしか合算されていたと思います。ですから過年度と現年度を分けるという考えは今現在初めて認識した問題でございます。

それから、上乗せ目標率についてなんですけれども、この実施要項の本文を拝見いたしますと、現年度と過年度の書き方が同じになっております。すなわち現年度、4ページですけれども、最初の上の四角、「各年度において上乗せする目標として」云々でございます。

その下の四角、過年度でございますが、やはり同じように「各年度において上乗せする」云々でございます。

ところがこの表では、過年度については確かにプラスになっているけれども、現年度についてはプラスではないと。ですからこちらの表現ですと、現年度についても上乗せされるというふうに当然理解するわけですが、その辺、社会保険庁さんの意図されるところはそうではないということがまさにこの表で明らかになった。

こういった形で、大変遺憾な状態でございますが、実施要項本文については、今回ある意味、めどを立てたかったですけれども、最初からちょっとやり直しといったような雰囲気もちょっとあろうかと思うのですね。書き方がやりたいことと一致してないというのではやはり業者さんもそうですし、国民に対しても混乱をもたらしますので、ここは事務局と社会保険庁の方で、また、この表をどうやって、実現されたいということですので、これに合わせて実施要項の本文の方の修正にもかかっていたいと思っております。

そのほか、成功報酬インセンティブが余り働かないような率ではないかといったようなことがございましたが、そういったことも併せまして事務局の方でさらに調整をさせていただきたいと思っております。

榎谷主査 言葉だけではわからない部分が幾つかありましたので、お忙しい、大変だと思いますが、ぜひこの辺、整合性というよりか、民間業者がわかるように書いていただきたいと思っております。いずれにしても、今度12日でしたか出てくるのは。

徳山企画官 はい。

榎谷主査 そのときにきちんとしたものが出てくるのかどうか、ちょっと心配ですが。

徳山企画官 12日に向けて完成するべく目標として双方で努力してまいりたいと思っております。

榎谷主査 いつ頃出てくる予定ですか、情報開示の分は。

徳山企画官 情報開示の分は今月中ということで目標にさせて作業を進めさせていただいております。

榎谷主査 事務局としても慎重にそれぞれの文言と計算と照らし合わせて、そういうふうにちゃんと読めるのかどうかというのをよく見ていただきたいと思っております。よろしいですね。それでは、本日はありがとうございました。