

平成20年11月28日

標準報酬遡及訂正事案等に関する調査委員会報告書の概要

1. 標準報酬遡及訂正事案等に関する調査委員会

本年10月6日に、標準報酬遡及訂正事案等に係る社会保険庁職員の関与に関する調査の実施並びに調査結果に基づく対応策の検討を行うために設置。委員は次の4名

委員長	野村 修也	(中央大学法科大学院教授、弁護士)
委員	國廣 正	(国広総合法律事務所、弁護士)
委員	久保利英明	(日比谷パーク法律事務所、弁護士)
委員	郷原 信郷	(桐蔭横浜大学法科大学院教授、弁護士)

2. 調査の前提

厚生年金記録の不適正処理とは、適用事業所の実態(被保険者の数、加入期間、標準報酬月額などの正しい状況)を反映しない年金記録の処理を行うことをいう。不適正処理には、将来に向けたもの(偽装脱退等)と遡及訂正を伴うものがある。不適正な遡及訂正には、標準報酬月額の遡及訂正と加入期間の遡及訂正がある。

不適正な遡及訂正は、事業所の滞納保険料を帳消しにする効果。加入期間の遡及訂正の場合は、年金受給資格や健康保険との関係から問題が生じる恐れ。一方、標準報酬月額の遡及的訂正の場合、加入期間には影響しないが、低い年金しかもらえないとの被害

事業主のみ標準報酬月額を引き下げの場合であっても、将来の年金給付の見返りとして本来支払うべき保険料の免除となり、許されるものではない。

職員の行為の悪質性としては、次の3類型

- ・虚偽記載実行型(資格喪失届出書を自ら作成等)や虚偽記載指南型(標準報酬月額の引き下げ幅等を計算し、事業主に教える等) 悪質
- ・認識型(実態に合わないことを認識しながら遡及訂正に応じる)や認識可能型(実態に合わないことを認識できたにもかかわらず、十分な確認をしないまま遡及訂正に応じる) 不当
- ・管理責任型(確認できないまま事業主に騙されたままの状況が放置された場合) 社会保険庁の管理に問題

6.9万件(不適正な遡及訂正処理の可能性がある記録)から被害状況を見ると、

全事業所数は 4.2 万。このうち、4 名以上の記録が遡及訂正されている事業所が 2,782 事業所、10 名以上の事業所が 766 事業所存在

本調査委員会は、データ分析、ホットラインを通じた情報収集、ヒアリング(計 69 名)の実施、厚生労働省幹部等・社会保険庁職員等への書面による調査等の調査を実施

3 . 調査結果と推論

6.9 万件(不適正な遡及訂正処理の可能性がある記録)のデータから見た傾向分析

- ・地域的には、埼玉県、東京都、愛媛県が多い。
- ・時系列的には、平成 5 ~ 7 年に大量発生。平成 11 年に大幅に減少し、平成 16 年から更に減少。これらの減少は、その時に発生した不祥事等への対応策によるものと考えている。

社会保険庁職員等に対する書面調査結果

- ・厚労省幹部職員等への調査では、直接不適正な遡及訂正事案を知っていると回答する者はいなかった(間接的、又は調査担当者として知っている者あり。)
- ・元社会保険庁長官への調査では、在任時に、不適正な遡及訂正を知っていたとの回答を行っている者はいなかった。
- ・社会保険庁職員等に対する調査においては、不適正処理に関与したことがある旨の回答を行った者や、他の職員が不適正処理を行っていたことを知っている旨の回答を行った者が存在した。しかしながら、その中には、質問事項を誤解して回答しているものも含まれており、また、その中の一部からヒアリングしたところ、非難可能な諸類型に該当する事例は見出せなかった。

ヒアリング結果

- ・事業主だけの遡及訂正を行った案件について、社会保険事務所職員の関与が疑われる具体的事案を示してヒアリングを行なったが、大部分の職員は、不適正な遡及訂正に関与したことを明確には認めなかったものの、一部には認める職員もいた。従業員案件についても、滞納処分票の記載から従業員が巻き込まれている疑いが強い具体的事案を示してヒアリングを行う等したところ、不適正な遡及訂正に関与したことを明確に認めた職員はいなかったものの、滞納処分票の記載等から不適正な遡及訂正を行ったと認めざるを得ない旨の供述を行った職員も認められた。

推論

- ・不適正な遡及訂正が行われた経緯について、ヒアリング結果等から不適正な遡及訂正の分類ごとに推論。調査対象となった事案の中には、標準報酬月額を遡及訂正した結果、滞納保険料が限りなくゼロ近くまで減少している事案等が少なからず見られた。上司の関与については、社会保険事務所の上司については、相当数の不適正な遡及訂正を認識し得たものと考えられる。都道府県社会保険事務局においても、特別徴収官が個別相談を受けることを通じて、実態に合わない可能性がある事案を認識し得たと考えられる。
- ・滞納保険料を帳消しにするために、滞納に陥っている事業所の事業主の記録を遡及訂正することは、少なくとも一部の社会保険事務所では、「仕事の仕方」として定着していたものと考えられる。従業員の記録に手をつけるのは御法度という発言が多いが、中には、従業員の記録を訂正する者もいた。

発生原因と背景

(厚生労働省)

- ・厚生年金保険料を納めなくても年金がもらえる仕組みや、添付書類の不十分性が原因の一つ。従業員案件については、従業員に事業主が連絡する仕組みの不合理性や、不服申立機会の不十分さも要因。さらに、昭和 60 年の厚生年金保険法改正に基づく適用事業所の拡大時の対応や、中小零細企業の事業主の「報酬」の意義を明確にする努力を怠ったことは、不適正な遡及訂正を蔓延させる温床となった。

(社会保険庁本庁)

- ・昭和 60 年の厚生年金保険法改正による零細企業に対する強制適用により、現場での混乱を把握し、マニュアル整備や研修充実による適正化を図る必要があった。また、「報酬」定義の明確化が図られた形跡は無い。
- ・収納率（徴収率）が下がらないように現場に対するプレッシャーを強めた。

(社会保険事務局及び社会保険事務所)

- ・事業主の懇願や、滞納整理業務・強制徴収業務に対する消極的態度が原因の一つ。また、バブル崩壊による滞納事業所の増大や、案件抱え込みへのプレッシャーも原因と考えられる。このような中で、事業主分については「仕事の仕方」として対着し、従業員分へ波及していった。

刑事告発の可能性について検討したが、虚偽公文書作成罪、背任罪等は成立しうるが、今回の調査の中では、刑事告発できる事件は見つからなかった。

4 . 評価

公的年金制度は、生活基盤を支える安心の源であり、社会保険庁が行う業務は、将来に向けた国家の約束を実現するための根幹をなす業務

厚生年金制度を所管する厚生労働省は、上記の社会保険庁のミッションが適切に果たせるよう、現場の状況をモニターしながら、制度の適正性を維持すべく不断に見直し続ける必要があるが、これを怠っていた。

社会保険事務所の現場においては、面倒な手続を回避する姿勢が蔓延していたと見られ、時には、報酬に引き下げを申し出るようにし向けるなど、度を越した対応も見られた。

社会保険庁本庁においては、例えば、昭和 60 年改正時の適用事業所の拡大時において、十分な対応策を講じていないなど、業務の改善と監督が不十分であった。その一方で、収納率維持へのプレッシャーを強めたことが、不正の助長を招いた。

今後の信頼回復のためには、早急な記録の回復や、制度面の検討も必要

「組織性」については、社会保険庁本庁からの指示等は見つからなかったが、社会保険事務所の現場レベルでの「組織性」は存在していたと見ることができる。

今後、個別事案に関係した職員の処分に向けて、内部調査が必要であるが、その際、従業員の記録の遡及訂正を行ったケースや、極端な等級引き下げを長期間遡って行ったケースは厳しく非難されるべきものであり、懲戒処分を検討すべき。また、職員の関与の度合いの観点や、現場レベルの「組織性」も踏まえて、懲戒処分が行うことが必要

また、企画立案や監督に関する不備についても、相応の処分を行うべき。