

- になる) 従業員等について、職権訂正等により、早急に記録を回復すること
- (イ) 被保険者の立場に立ち、実質的にも機能する新たな不服申立・救済の仕組みを検討すること
- (ウ) 厚生年金保険における負担と給付の関係について、実態を正確に把握し、明らかにした上で、その在り方について検討すること
- (エ) 標準報酬月額を決定する際に基準とすべき「役員報酬」の意義を明確にした上で、周知徹底を図ること
- (8) 今回の調査では、社会保険庁本庁が全国の社会保険事務所に対して不適正な遡及訂正を書面で指示した事実は見つからなかった。しかしながら、社会保険事務所の現場では、徴収課長を中心に複数人の間で遡及訂正が容認されており、その意味では、現場レベルでの「組織性」が存在していたと見るができる。そうした事態を招いた責任は、第一次的には、実際に不適正な遡及訂正を行った者や関与した上司が負うべきであるが、それに加えて、社会保険事務所を適切に指導できなかった社会保険庁本庁幹部も責任を負うべきものである。さらに、厚生年金保険法等の不備と厚生労働省の監督不行き届きについては、厚生労働省幹部が責任を負うべきである。
- (9) 今回の調査では、刑事告発すべき案件は発見できなかった。しかし、限られた時間内で、限られた人物にヒアリングをしたにすぎないため、告発すべき案件が伏在している可能性は否定できない。
- 今後、個別事案に関係した職員の処分に向けて社会保険庁自身が内部調査を行う際には、本報告で指摘した内容を踏まえ、より網羅的で深度のある調査が実施されることを期待する。
- (10) その際の留意点は、次のとおりである。
- まず、遡及訂正行為の悪質性という観点からは、特に次の2つのケースについて懲戒処分を検討すべきである。
- 第一に、従業員の年金記録について、当該従業員の知らないところで実態と異なる遡及訂正を行ったケースである。既に述べたように、今回のヒアリングでは、社会保険事務所の職員の間には、従業員の記録を実態に反して遡及訂正することは「御法度」であるという意識があったことが確認されている。にもかかわらず、そうした行為に及び、従業員に被害をもたらした者がいたならば、その軽率さは厳しく非難されるべきで

ある。

第二に、事業主の年金記録について極端な等級引き下げを長期間遡って行い、滞納保険料をほぼ全額帳消しにしたケースである。このような場合は、すでに述べた虚偽記載実行型か虚偽記載指南型のいずれかに該当する可能性が高く、少なくとも認識型にはあたると思われることから、厳しく非難されるべきものと思われるからである。

次に、職員の関与の度合いの観点からは、前述した関与類型（虚偽記載実行型、虚偽記載指南型、認識型、認識可能型）のいずれの場合も、懲戒処分を検討すべきだろう。ただし、事業主の「感覚」を基準に報酬額を認定してしまった行為については、報酬の定義があいまいだった点にかんがみ、情状酌量の余地がある点に留意されたい。

なお、すでに述べたように、本調査委員会としては、本事案に関して、現場レベルでの「組織性」が認められるものと考えることから、不適正な遡及訂正に直接関与した社会保険事務所の職員のみならず、現場に対する指導や決裁を通じて、不適正な遡及訂正に間接的に関与した者についても、指示内容等の悪質性の度合いに応じて、懲戒処分を行うことが必要であると思料する。

その他、厚生労働省の企画立案や監督に関する不備については、事務次官をはじめ各部局の責任者に対し、相応の処分を行うべきである。また、社会保険庁の管理・監督責任についても、各職員の役職に応じて、国民の納得が得られる形での厳正な処分を行うべきである。

- (11) 最後に、不適正な遡及訂正は、厚生年金記録の不適正処理の一類型にすぎないことを重ねて強調しておきたい。職員の懲戒処分の際には、常にこのことを念頭において、不公平感を生じさせないように配慮することが必要である。また、特定の類型のみを問題視することで不適正な処分が姿を変えて温存されることのないように、十分留意されたい。