

平成21年10月1日
社会保険庁（電話代表） 03(5253)1111
総務部職員課
（担当・内線） 小野塚(3522)
（ F A X ） 03(3503)6889
運営部年金保険課適用・徴収対策室
（担当・内線） 渡 辺(3607)
（ F A X ） 03(3502)2368

報道関係者 各位

「年金記録の遡及訂正」に関する作業についてのまとめについて

年金記録問題拡大作業委員会(磯村元史委員長)において、平成21年9月3日にとりまとめられた標記について、別添のとおり公表します。

平成 21 年 9 月 3 日

年金記録問題(拡大)作業委員会

「年金記録の遡及訂正」に関する作業についてのまとめ

<はじめに ——作業の前提>

1. 平成 19 年 8 月、総務省年金記録確認第三者委員会において、標準報酬の遡及訂正について「合理的な理由がない」として、初めてあっせんがなされ、その後も同様のあっせんが続いたことを受け、平成 20 年 1 月、社会保険庁において事実確認のための調査が開始された。その後、平成 20 年 3 月に、事業主が社会保険事務所職員の指導により、遡及して標準報酬の訂正等を行ったと証言している事案が明らかとなり、あっせん事案とあわせて調査を行うこととされた。

平成 20 年 9 月には、あっせん事案 16 件と事業主の具体的証言のある事案 1 件についての調査結果が取りまとめられ、その中で、事業主の具体的証言のある事案については、社会保険事務所職員が事実と反することを知っていたと考えられる旨の公表が行われた。

その後、標準報酬等の遡及訂正事案に対して、受給者 2 万件への戸別訪問調査をはじめとする取り組みを通じて、被害者救済が進められるとともに、不適正な処理に対する職員の関与が窺われる事案について、事実解明のための調査が進められているところであり、これが当委員会の作業の前提となっている。

2. 年金記録の遡及訂正には、「標準報酬記録の遡及訂正」と「資格喪失記録の遡及訂正」の 2 種類があるので、当委員会では、その両面から作業を行った。その際の「適正な遡及訂正」の内容は、知識不足や業務繁忙の零細企業で発生しやすいと考えられる単純ミス等に基づく訂正で、次表に掲げるものである。

従ってこのまとめでは、次表に掲げるような事業主等の認識不足や業務多忙によって標準報酬月額の変更等の届が遅れたり、出されていないケースを除き、事実と反した遡及訂正処理を「不適正な遡及訂正」としている。

<図表-1> 適正な遡及訂正の主な例

| 標準報酬の遡及訂正 | 資格喪失の遡及訂正 |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 報酬月額が大幅に変動した場合に標準報酬月額の変更のための届出が必要なことを事業主が知らず、社会保険事務所の指導に基づき、後日遅れて報酬月額変更届を提出したケース 2. 事業主が業務多忙で報酬月額変更届の提出を失念し、後日遅れて届出を提出したケース 3. 事業主が年1回の算定基礎届の提出を怠ったため、社会保険事務所において従前と同じ標準報酬月額で保険者算定を行ったところ、後日遅れて標準報酬月額が引き下げられる算定基礎届が提出されたケース 4. 事業主が報酬の範囲について十分理解しておらず、誤った報酬月額で届出を行ったが、後日誤りに気づき、遅れて訂正の届出を提出したケース | <ol style="list-style-type: none"> 1. 事業主が業務多忙で資格喪失届の提出を失念し、後日遅れて届出を提出したケース 2. 全喪した事業所の事業主が資格喪失届を速やかに提出せず、後日遅れて届出を提出したケース 3. 事業主が資格喪失届を提出したが、後日資格喪失日の記載誤りに気づき、遅れて訂正の届出を提出したケース |

3. 「不適正な遡及訂正」では、事業主・社会保険事務所共通の“隠れたる意図”として、「適用事業所における保険料滞納額等(延滞金を含む。以下同じ)の解消」にあることが多く、遡及訂正時点に勤務していた被保険者の早期かつ積極的な救済のためには、それらの被保険者側からの実態把握とともに、事業所単位での把握も必要となるが、今回の作業では、前者に力点を置いた。

4. 作業に使用するデータとしては、「3条件(*)の全てに該当する6.9万件データ」を活用し、そのうちの「受給者2万件への戸別訪問調査」の実施による遡及訂正対象者の属性分析データを、救済策具体化手法の開発根拠とした。

(*)条件①=標準報酬月額の引下処理と同日もしくは翌日に資格喪失処理が行われている、約156千件。

条件②=5等級以上遡及して標準報酬月額が引き下げられている、約750千件。

条件③=6ヶ月以上遡及して標準報酬月額が引き下げられている、約533千件。

これらは単純計で約1,440千件となる。

1. 被害者救済のフレーム作成と関連する具体策の実施

「受給者2万件への戸別訪問調査」の進捗状況等を踏まえ、当委員会において被害者救済のフレームと関連する具体策について検討を行い、その結果を受けて、社会保険庁において以下のような取組みが進められているところである。

(1) 厚生年金の記録訂正に係る職権訂正基準の新設と追加 (別紙1)

これまでの被害者救済は、年金記録確認第三者委員会の「あっせん」に拠るしかなく、繁多を極める同委員会の体制からして、激増する確認申立て件数にその処理が追いつかず、救済までに長期間を要することへの批判が絶えないため、この改善策が必要とされてきた。

そもそも社会保険庁の不適正処理に起因する「正常な記録への回復」は、できる限り社会保険庁の判断と責任において行うべきものである。

このような考え方から、当委員会としては、社会保険庁自身による記録の回復基準(=職権訂正基準)の設定を強く要請してきた。

社会保険庁担当課にしてみれば、百パーセント正確な回復基準の設定は難しく、第三者性のないことやモラルハザードへの配慮も必要とする一方、国民的納得性との視野から、①保存資料等により勤務実態や給与実態が確認できる場合の職権訂正については平成20年12月25日に、②「3条件の全てに合致した6.9万件事案」に係る職権訂正の範囲の拡大については21年5月1日に、それぞれ職権訂正基準の設定を見たところである。

なお、別紙1は、社会保険事務所窓口での迅速な記録回復手段の周知を図るべく、社会保険労務士や市区町村窓口担当者への理解を深めるための簡易な概要解説資料として企図されたものであり、日本年金機構新設後の職員研修用としても、今後の活用が期待される場所である。

上記職権訂正基準の設定を受けて被害者救済に取り組んできた結果、社会保険事務所の窓口における平成21年7月31日までの記録回復の実績は、500件(うち2万件戸別訪問調査の対象事案(*)は444件)となっている(下記(5)の“同僚被保険者”としての職権訂正の件数を含む)。

(*) 2万件戸別訪問調査において、従業員事案で「記録が事実と相違あり」かつ「記録訂正の意思あり」との回答があった件数は、1535件(本年3月31日までの訪問実施分)。

また今後の課題として、被害者が救済された事案についての職員関与に関する調査について、職権訂正による場合はもちろん、第三者委員会のあっせんによる場合も含め、適切な対応が望まれる。

(2) 雇用保険データの活用

従業員被保険者が、勤務実態や給与実態などを示す給与明細書・源泉徴収票等を保有していない場合は、社会保険事務所において、ハローワークの雇用保険記録の確認が必要となるが、その確認結果を得るのに、数週間の日時と照会の手数を要するケースも見られた。

この点の改善のために、社会保険庁職員を労働部局に併任発令し、当該職員が雇用保険データ照会用のシステム端末に直接アクセスできるような体制の整備が図られ、雇用保険記録の迅速な入手が平成21年4月13日から可能となった。

(3) 税務情報（国税・地方税）の活用

救済のための税務関係の情報については、被害者の早期救済と、被害者が挙証責任を果たす際の負担軽減の観点から被害者自身の税務記録を社会保険事務所から税務署や市区町村に対し直接照会する途を開くことができないかということが検討課題とされた。

社会保険庁が、所得税については国税庁と、地方税については総務省と、それぞれ協議を重ねた結果、被保険者であった者の税務情報につき、社会保険事務所が本人の同意を得て、税務署や市区町村に対し直接照会する仕組みが平成 21 年 6 月 2 日から整備された。

今後さらに、被害者の早期救済という趣旨を踏まえて、速やかに照会先の地方公共団体側に対して協力体制の確立と税務記録の確保を求めていくべきである。

(4) 不適正な遡及訂正が行われたと考えられる事業主等と同一時期に勤務していた被保険者の救済

職員の関与に関する調査を通じて、証言を行った事業主・役員と同一時期に同一事業所に勤務していた被保険者であって、当該事業主等と同様の遡及訂正が行われている被保険者（以下この（4）において「同僚被保険者」という。）の存在が把握された場合、当該同僚被保険者の救済については、「記録の回復申請を待つ」だけではなく「社会保険庁からの積極的な呼びかけを行う」方向で、以下のように取り組むこととされた。

- 1) 同僚被保険者が 2 万件戸別訪問調査の対象者である場合には、当該同僚被保険者への戸別訪問調査の結果を踏まえて対応する。
- 2) 同僚被保険者が次のいずれかに該当する場合には、社会保険事務所職員がその者に対し文書又は電話により個別に連絡を行うという積極的なアプローチを行い、その者が従業員であって、記録に「相違あり」かつ「訂正意思あり」との回答であった場合には、社会保険事務所段階での記録訂正を行う。
 - ① 職員から従業員分も含めた不適正な遡及訂正について自認があった事案における同僚被保険者
 - ② 事業主等から従業員についても不適正な遡及訂正を行っていたと証言があり、これに対する反証がない事案であって、当該事業所に 6.9 万件に該当する同僚被保険者がいる場合における当該同僚被保険者

(5) 同僚事案に対する救済策の整理と、作業の本庁集約化

2 万件戸別訪問調査を受けての被害者救済の進捗状況を踏まえ、より一層の救済の迅速化を図る観点から、従業員事案であって「事実と相違あり」かつ「訂正意思あり」との事案への対応について当委員会で審議し、次のような対応策を講ずることとされた。

その結果、平成 21 年 7 月 31 日までに、77 件（うち 2 万件戸別訪問調査の対象事案は 75 件）について、下記“同僚被保険者”としての記録訂正が行われたところである。同日までに社会保険事務所段階での職権訂正が行われた事案に係る“同僚被保険者”として把握された件数は約 4, 7 0 0 件であり、こうした事案について今後さらに、社会保険事務所から本人に対して文書による連絡を行うこと等を通じて確認作業を行い、救済を進めていくべきである。

1) 包括的に職権訂正の対象とする従業員たる“同僚被保険者”

平成 20 年 9 月には、従業員被保険者が対象となった遡及訂正事案で、年金記録確認第三者委員会であっせんを受けた事案につき、同一事業所データで、同時期に同様の遡及訂正が行われている“同僚被保険者”の確認ができた場合は、その同僚被保険者に確認のうえ、従業員事案であるものについて、包括的に職権訂正の対象とすることとされた。更に平成 20 年 12 月 25 日以降は、社会保険事務所段階で職権訂正を行った事案の“同僚被保険者”についても同様の対応を行うこととされた。

2) 作業の本庁集約化

上記の対応処理の効率化と迅速化を図るために、社会保険事務所（“同僚被保険者”の事業所所在地と住所所在地）の繁忙状況や連携ミス回避を考慮して、“同僚被保険者”のリスト作成作業を本庁に集約して実施することとされた。

(6) 2 万件戸別訪問調査の対象者以外についての被害者救済の取組み

社会保険庁においては、2 万件戸別訪問調査の対象者以外についても、本年 4 月から送付している「ねんきん定期便」や本年中に送付を開始する厚生年金受給者への標準報酬月額等のお知らせなどを通じて、本人による記録確認を進めることとされており、特に、3 条件(*)の少なくとも 1 つに該当する延べ約 144 万件については、「ねんきん定期便」や厚生年金受給者へのお知らせを送付する際に、注意を必要とする記録訂正が行われている旨の注意喚起を行う文書を同封することとされている。社会保険庁においては、こうした取組みを通じて、社会保険事務所段階での記録訂正や“同僚被保険者”への確認作業等に取り組み、被害者救済をさらに進めていくべきである。

(*) 「3 条件」については、「はじめに」の 4. 参照。

(7) 役員の未払い報酬に係る遡及改定における確認ルールの整備（別紙 2）

平成初頭以降、上述の「6.9 万件」の多数発生が認められるが、当時、遡及訂正処理や全喪処理についての全国統一的な事務処理ルールは、社会保険庁本庁から示されていなかった。こうしたことが、不適正な遡及訂正処理問題の背景の一つとなったと考えられるが、その後、①平成 15 年には全喪届の添付書類に関するルールが、②平成 18 年には事務処理マニュアルにおいて、遡及訂正処理のルールが示され、さらに平成 21 年 3 月には不適正な遡及訂正処理の再発防止の観点からの改正が行われたところである。

しかしながら、役員報酬に未払いがあった場合の具体的な確認ルールについては示されていなかったことから、加入事業所の大部分を占める中小零細企業の実態に即した現場での事務処理ルール

の明確化を、当委員会として急遽要請したところである。その結果、社会保険庁において、当該確認ルールとして、①未払い報酬に係る債権の不存在を確認するための書類を添付させる、及び②実際に名目額どおりの報酬が支払われていないことを確認するための書類を添付させる、というルールが具体化された。

2. 事実解明に向けた調査スタッフの参画

(1) 調査スタッフによる面談調査が必要とされた事項

社会保険庁は、年金記録確認第三者委員会より社会保険事務所の処理に合理的な理由が見当たらないなどとされた 17 件について、当時の事務処理の経過等の調査結果を公表するとともに、全てのコンピュータ記録から不適正な処理が疑われる記録を抽出したうえで、調査を行うこととした（平成 20 年 9 月 9 日「年金記録問題関係閣僚会議」）。

平成 20 年 9 月 18 日には、コンピュータ記録上の、「3 条件(*)」のすべてに該当する遡及訂正の可能性の高い「約 6.9 万件」のうち、対応を急ぐ必要のある受給者分「約 2 万件」については、早急に実態把握と被害者救済を図ることとされた。

(*) 「3 条件」については、「はじめに」の 4. 参照。

これを受けて平成 20 年 10 月から開始された「2 万件戸別訪問調査」は、訪問が困難な事例を除き、平成 21 年 3 月 31 日に概ね終了したが、これらの戸別訪問調査において、記録が遡及訂正された事業主等に対しては、「質問応答書」により遡及訂正の事実関係や職員関与の状況等の把握を行った。その結果、職員の関与を窺わせるような内容の回答があった事案が「1,335 件」あり、このうちの「211 件」には関与職員の氏名又は役職名が明示されていた。

しかしながら、職員関与に関する事実関係を明らかにするためには、更なる調査が必要と考えられた。

そこで社会保険庁としては、関与職員の氏名又は役職名が明示されている案件（平成 21 年 3 月 31 日までの訪問調査において「211 件」となったもの）について、関与職員等の個別面談調査を行うこととし、一部の面談調査に際しては、当委員会の委員も立ち会うこととした。

本来、当委員会の目的は、あくまでも「社会保険庁の行う作業に対する国民目線からの提言・進捗管理・評価」であって、遡及訂正に関する不適正処理への関与懸念職員に関する調査作業それ自体は、社会保険庁自身が行うべきものである。

ところが面談調査に立ち会った当委員会の委員から、「形だけの調査である」との意見や、「“身内調査”では限界がある」との見解が示されたため、厚生労働大臣の意向も踏まえ、社会保険庁長官が新たに民間の第三者に委嘱した調査スタッフ 5 名(*)による個別面談調査を行うこととされた。

(*) 調査員として弁護士 3 名（うち 1 名は当委員会委員）と弁護士以外の当委員会委員 2 名の計 5 名で、平成 21 年 4 月 20 日委嘱。

調査スタッフ 5 名は、「職員の関与を窺わせる 1,335 件」について、社会保険庁により作成された「事業主との質問応答書」及び「職員への面談調査書」の両者を精査し、両者の記述内容に大きな食い違いの見られる事案 19 件を選定し、事業主・関与職員への面談調査を行った。

(2) 不適正な記録の遡及訂正につき、自認のあった事案の事実認定の概要

この調査スタッフによる調査の結果、厚生年金適用事業所の事業主に対して、不適正な年金記録の遡及訂正(*)に係る届出書類の提出を、示唆・誘導したと職員及び元職員（以下「職員等」という。）の 2 名が自認した。

(*)「不適正な年金記録の遡及訂正」とは、標準報酬記録又は資格喪失記録の少なくとも一方が実態と異なる遡及訂正を行うことをいう。

その 2 名の回答の概要は、次表のとおりである。

<図表－ 2 > 自認職員等の回答概要

| | 現職員 A 氏 当時の厚木社会保険事務所課長 | 元職員 B 氏 当時の広島西社会保険事務所課長 |
|---|---|---|
| Q1. 訂正した報酬は実態と相違か？ また、訂正した資格喪失日は実態と相違か？ | 滞納額から逆算して、更正減・徴定取消を行うから、報酬は実態とは異なる。事業主は計算ができないので、職員が計算したと思う。なお、資格喪失日は訂正していない。 | 実態とは異なると思う。それは、滞納額から逆算して、標準報酬の遡及訂正を行うから。 |
| Q2. 全喪原因、遡及訂正原因の確認手段は？ | 特にない。 | 特に確認はしない。 |
| Q3. その実態と相違しているものを、適用課には、どのように依頼をしたか？ | 「徴収課確認印」があり、それを届出書に押せば適用課は責任がなくなり、徴収課の提出どおり処理ができる。 | 職員が自分で届出書類を作成し、「自分が責任を取るから、これで処理してほしい」と捺印し、適用課長に依頼した。滞納整理についての全責任は徴収課長が負うものであるから。 |
| Q4. 滞納処分票に書いていない理由は？ | そこまでは書けないし、書く必要も無いから。 | そこまでは書かない。 |
| Q5. 従業員を遡及訂正の対象としなかった理由は？ | 従業員には責任のないことであり、従業員の遡及訂正は行うべきではない、と考えていたから。 | 事業主には責任があるが、従業員には責任が無いから。 |
| Q6. 事務所内では一般 | 遡及訂正の手法をお互いに口で確認 | それほど一般的ではなかったと思う。 |

| | | |
|--|--|--|
| 的であったか? (*1) | するようなことはないが、暗黙の了解としては、一般的であったと思う。 | |
| Q7. 当時の所長・次長は、知っていたか? (*1) | 他の社会保険事務所は知らないが、恐らく、どこの所長も、「見て見ぬふり、知っていても知らぬふり」をしていたと思う。 | 恐らく、「知っていても知らぬふり」をしていたと思う。 |
| Q8. あなたがこの処理をしなかったら、この事業所は、どのようになっていたと思う? | A社は2度目の不渡りをだしたことにより倒産し、残った滞納保険料に対する処理を行った事例である。 | 大部分は、差押え等により程なく倒産しただろう。それを避け、事業回復のチャンスを与えるためにやったつもり。ただ、このような処理をしたからといって、いつも倒産が回避できたわけではないが…。 |
| Q9. このような処理をする場合と、しない場合の区別のつけ方は? | A社は、長期・多額の滞納保険料が発生していたことと、倒産により今後収納の見込みがなかったことである。 | 分割納付等の約束を3回守った事業所についてのみ実施。それを守らない事業所については、厳しく滞納処分を実施。この処理実施分の倒産事例は少なかった。 |
| Q10. 背景は? 「年度内解消=4月末締め切りでの解消」は、滞納整理のプレッシャーか? | A社は、長期・多額の滞納保険料が発生していたことと、倒産により今後収納の見込みがなかったことである。 | 年度内解消のプレッシャーは確かにある。ただ自分は、課内では意識するなどと言っていた。現行の法制度は、早急に是正すべき。特に「全法人への強制適用」は実態無視。零細法人には、「加入一休み」や「国民年金との選択制」などを認めるべき。 |
| Q11 在任期間中の類似処理件数は? | 0件 | (詳細には覚えてないが、何件かある。) (*2) |
| Q12. なぜ自認をしたのか? | 遡及訂正した役員から疑義の申し出があり、事実経過について明確に記憶していた事例であるため。なお、その役員は、遡及訂正したことによって在職老齢年金の支給停止が解除されたことから、最終的には遡及訂正について了承していたもの。 | 法制度の不備を見直してもらうために。業績に波のある零細企業では、一時的な滞納も当然あるから、途中で中休みの機会を与えることも必要だが、現行法ではそれができない。新規適用3カ月で滞納発生が約3割。滞納発生即滞納処分では、あまりにもひどいから。 |

(*1) 当時の所長等上司に、当該事案の認識の有無等についての聞き取り調査を社会保険庁が事後的に行ったが、「知らない、記憶がない」との回答であった。

(*2) 平成21年9月3日現在7件。

(3) 自認事案における事業主等の証言

上記自認事案における社会保険事務所の対応について、事業主側（3名）からの証言は、概要以下の通りである。

1) 現職員A氏が担当していた事業主(*)の証言

(*)この事業所は全喪時点直後の平成10年3月20日に破産宣告を受けたものであり、平成21年7月時点では事業主が所在不明のため面談不能であったが、同年8月に居所が確認できたため、社会保険事務所職員による質問応答書から記載。

- ① 給与の月額は、200万円以上だった。
- ② 滞納保険料の整理をするため、所管の厚木社会保険事務所の徴収課長から、役員全員の報酬を月額20万円にするよう強く求められ、了承させられた。
- ③ 役員会議を開き、上記給与引下げへの役員の同意を得たのち、社会保険事務所におもむき、職員が用意した書類に代表者印を押した。
- ④ その後、報酬額が引き下げられたという社会保険事務所からの連絡はなく、滞納額が解消されたかどうかの連絡もなかった。ただ滞納保険料に対し、何も言ってこなくなったので、滞納額は解消されたものと思った。

2) 元職員B氏が担当していた事業主甲氏の妻の証言（社会保険関係は主として妻が担当）

- ① 仕事がなく社会保険料の滞納があったので、広島西社会保険事務所の担当課長に相談に行き、給料引き下げと（社会保険を）止める手続きをした。
- ② 上記の意味は、おおむね理解できた。そのときは大変有り難かった。その思いは今も変わらない。
- ③ 第三者委員会への申し立ては勘違いで、今は何も不満は無い。
- ④ この処理が無かったら、うちは倒産していただろう。滞納整理後も、事業不振は変わらない。

3) 元職員B氏が担当していた事業主乙氏の証言

- ① 社会保険料の滞納があり、当時の担当課長から社会保険事務所に来るよう言われた。滞納整理により、「廃業すると宅建の免許を再申請するのにお金がかかる」と言ったら、後日、「2万円だけ支払えばよい。これで滞納がなくなる」と言われた。
- ② 印鑑を持ってくるよう言われ、社会保険事務所で数枚の書類に署名・押印した。内容については、倒産回避の奔走時でもあったため、理解できなかった。
- ③ その「2万円」の意味は、当時は理解できていたはずなのだが、今はわからないので、説明してほしい。（調査員より概要を説明） 「追加の2万円は遡及訂正による不足分」だということが、やっと思い出せた。この部分は、2万円の追加支払いのとき聞いたのか、その後の「厚生年金脱退者向け説明会？」で聞いたのか判然としないが、このところ気になっていた。
- ④ そのときは、助かった、と思った。ただ、それ以前は、100万円前後の給与もあったので、20万円はあり得ないという気持ちだったが、自分の決算書に書いてある金額なら、納得せざ

るを得ないのだろう。

- ⑤ 第三者委員会への申し立てをしているが、当方の理解不足だったからで、今日は判然としたから、今更申し立てるつもりは無い。
- ⑥ 今も倒産に近い状況であっても会社は続いているが、あの処理が無かったら、すぐに倒産していただろう。

3. 分析と提言に関する主な議論

(1) 不適正な標準報酬遡及訂正が行われた背景と動機

不適正な遡及訂正について職員の関与を窺わせるような内容の回答があった事案 1,335 件（関与職員の氏名又は役職名が明記されていた 211 件を含む）を対象に調査を行ってきたところ、職員等から自認が得られた不適正な遡及訂正処理は 2 件にとどまるが、この 2 件を中心に今回の調査で得られた証言に基づいて問題の背景等について整理すれば次のとおりである。

なお、年金記録の不適正な処理については、厚生年金保険法第 102 条からのみ言えば、罰則の対象は事業主であり、それに関与した職員は、同法違反の幫助・教唆ということになるだろう。

ただその発生過程には、次のような特殊な背景が複合的に絡んでおり、現場職員がその関与に至った背景と実態は、それほど単純ではないことを強調しておきたい。

1) 当時の事務処理ルールと職員の執務意識

A. 平成初頭以降の事務処理ルール

上述の「6.9 万件」の多数発生が認められる平成初頭以降の事務処理ルールは、次のような状況であった。

- 1) 適用事務の具体的な処理についての全国統一ルールは示されていなかった。
- 2) 稀に、各都道府県社会保険所管部署がルール化している例もあるが、概括的な事務の流れの記述に留まり、各種届出書の受理確認要件の記述は皆無であった。
- 3) 平成 12 年（地方分権一括法施行）以降も、平成 18 年までは統一ルールはなかった。

上記 2) の例以外は、平成 12 年以前の各都道府県ではもちろん、それ以降の各社会保険事務局でも、資料の散逸等により事務処理ルールの存在確認はできなかった。

- 4) 遡及訂正処理や全喪処理についての統一ルールも、存在していなかった(*)。

(*)① 平成 15 年になって全喪届の添付書類に関するルールが示された。

② 平成 18 年になって事務処理マニュアルにおいて、遡及訂正処理のルールが定められ、さらに平成 21 年 3 月に不適正な遡及訂正処理の再発防止の観点からの改正が行われた。

B. 執務の基本スタンスに関する現場職員からのコメント

社会保険庁が行った「関与懸念職員への面談調査・書面調査」においては、次のようなコメ

ントや意見が見られた。

- 1) 事業主から提出された届出は、適正なものとして処理するのが任務である。その届出の内容をチェックする必要はあったかもしれないが、その余裕はなかった。
- 2) 『実態に即した、適正な遡及訂正処理をしている。すなわち、事業主の報酬は月額 70 万円となっているが、実際には 30 万円しか受け取っていない。だから、それを引き下げて 30 万円という実態に合わせるのが、適正な処理である。』
- 3) 役員報酬の引き下げについては、ルールとして口頭などで指導されてきた『添付の取締役会の議事録でチェック』した。

2) 現行法の趣旨と現場での対応策

昭和 60 年改正の厚生年金保険法では、全法人事業所への適用が強制され、さらに脱退は不可であり、中小零細企業の不安定な経営実態を踏まえれば、その運用が容易でない面のあるものとなってしまった。

他方、約 60 万事業所とも言われる厚生年金未加入事業所の大部分の実態は詳らかではなく、適用と徴収面での中小零細企業の経営実態に即した対応が十分でなかったことが、今般の不適正な遡及訂正の背景にあったのではないかと考えられる。

なお、法人事業所の強制適用については、戦後、その業種の範囲の拡大が図られてきたが、さらに 5 人未満の事業所の適用に関し、昭和 50 年代を中心に当時野党第一党であった社会党から、その必要性が国会等の場において、強く主張され続けたという経緯がある。

A. 適用現場での状況

法人事業所の全てを強制適用とする現行法の下では、経営状況が厳しい場合でも、事業主は様々な努力により保険料を納付することが求められており、適用事業所について言えば、実際多くの事業主は制度の趣旨に沿って、厳しい経営環境の下でも保険料を納付している。一方、現場段階では、社会保険料負担能力に乏しい事業所において、①新規適用時ほどなくからの滞納発生、②長期・多額の滞納となっても脱退は不可能、③滞納発生が明白な事業所の新規適用（含む再加入）も拒絶不可能(*)、などの状況が生じていた。

(*)他方、滞納による脱退後の再加入の制限を受けたという事業主側からの回答もあった。

B. 保険料収入の確保に向けた現場への指導

収納率についての、本庁からの定量的な目標設定は確認できなかったが、本庁主催の会議・社会保険事務局主催の会議では、都道府県ごと・社会保険事務所管内ごとの収納率の提示などとともに、保険料収入の確保に向けた強い指導が行われてきていた。

C. 最終的には「差し押さえ換価処分」となる徴収規定

保険料の滞納整理は一般的に次のような段階を踏んで行われる。①保険料の法定納期限までに納付されない場合は、②厚生年金保険法上の督促と延滞金の発生となり、③事業主との納付協議

において、経営状況等を考慮しつつ分割納付等による計画的な保険料の納付を促し、④事業主との協議に基づく分割納付等がたびたび履行されない場合には、⑤事業所の信用照会、保有資産の差し押さえと換価処分、ということになる。したがって、最終的に⑤を実施すれば、その事業所に倒産の可能性が訪れることとなる。

D. 遡及訂正の心情的背景

事業所が倒産をすれば、滞納保険料の未回収分は、国の債権放棄である「不納欠損」となり保険財政に影響が生じるという問題意識に加え、差押え等による倒産の回避を図るという、担当職員の心情的背景も指摘できる。

E. 適正処理のための事務処理手順の不存在

他方、「不適正な事務処理を防止する」のに必要な全国統一の事務処理手順が、全喪届の添付書類に関するルール（平成 15 年）を除き、平成 18 年までは制定されておらず、現場独自の“適正と思われる事務処理手順”により、業務が執行されていた。

ちなみに本年 3 月になって、標準報酬月額が著しく下がる場合の添付書類のルールが定められるとともに、本年 5 月になってからようやく、未払いであった役員報酬の確認ルールが拡大作業委員会に示された。

F. 業務監察の不十分な対応

年金記録の不適正処理については、少なくとも平成 11 年 11 月と 15 年 2 月・11 月に、その適正化に関する通知が発出されている。これらの通知に示された適正化に関する業務処理が適切に行われているか否かについて、社会保険庁の業務監察の監察項目として、聴取・確認することになっているものの、監察記録においては、それらの適正化に向けた指摘が平成 18 年度までは殆ど見られない。

このことは、業務監察が年金記録の不適正処理の発見に関して有効に機能していなかったということであり、この結果、社会保険庁という組織全体で永年にわたり黙認する結果になったとも言える。

G. 滞納保険料の解消策としての“現実的選択”

以上から、保険料支払い能力の不安定な中小零細事業所をも強制加入させている現行の厚生年金保険法の下で、発生する保険料の滞納につき、その解消と事業所側の倒産回避との板ばさみに遭った現場職員による現実的選択が「年金記録の不適正な遡及改定」であった、という面は否定できない。

3) 現実的な運用基準による処理を行っていた現場

上記のような背景のもとで、社会保険事務所の現場では、法の建前と中小零細企業の経営実態との狭間で、“現実的実務ルール”による処理を行わざるを得なかった面があったのではないかと

の調査スタッフの次のような面談報告も首肯できる。

A. 不文律としての定着化の可能性

滞納事業所について、「事業主の標準報酬の遡及訂正、同時に全喪、事業の業績回復後に再加入」を、社会保険事務所徴収課職員が示唆・指導することが、一定の地域においては不文律として定着していたことを窺わせるような職員等からの証言があった。

B. 届出書類の作成代行的事務処理

事業主側では、滞納額の整理に必要な遡及期間と遡及訂正額の計算ができないことから、社会保険事務所の徴収課職員がその計算を行い、届出書の記入欄の記載をしたうえで、事業主の社判と代表者印を徴収課職員が代わって押印しているケースが見受けられる。

こうした場合、徴収課職員側から、「これで現存の滞納は一旦整理できたから、しばらくは社会保険を休んで、業況が回復し保険料負担ができるようになったら、社会保険に戻ってきなさい。」というような、一種の“延命策”を事業所に提供するような説明が行われた、とする事業主側からの証言があった。

C. 事業主の心理状態

その際の事業主側の理解の程度と心理状態は、「自分の年金受給額が多少は減るかもしれないが、とにかく助かった。」というのが一般的と理解できる証言が多かった。

D. 職員等の図利動機等

なお関与懸念職員における、自己もしくは第三者の図利の動機ないし結果は、殆ど見られていない。むしろ、「事業主のみへの遡及訂正への示唆・誘導は、保険料を滞納した事業主の責任を果たさせるためにも必要な処理過程である。」との執務意識も見受けられた。

ただ図利動機等ではないが、少なからず自己嫌悪の念をもたらす「保険料滞納などの苦境にある事業主への、短絡的な滞納処分の執行」を避けたいという心理状態が、職員等の面談過程で多く見受けられた。

(2) 処分に関する提言

関与職員の処分権限は社会保険庁長官にあるが、当委員会が「不適正な記録訂正への職員関与の事実解明に関しても、社会保険庁の行う作業に対する国民目線からの提言・評価を行うよう」厚生労働大臣から依頼を受けていることに基づき、以下の提言を行うものである。

①関与職員の処分についての提言

A. 「従業員が関連する事案」と「事業主等のみが関連する事案」の処分区分

法令に違反して不適正な事務処理に関与した職員については、当然その責任が問われるべきで

あるが、今回の「不適正な遡及訂正事案」については、以下のような点について考慮する必要があると考える。

遡及訂正に同意をしていない従業員被保険者を含む不適正な遡及訂正は、従業員被保険者への年金受給権の侵害を伴う。従って、この類型につき事実認定のあった職員については、厳しく処分すべきである。

事業主等被保険者のみに係る不適正な遡及訂正については、法令や諸規則に照らせば不適正である一方、「自身の年金受給権の侵害については事業主自らが承知していた」場合のあることも考慮する必要がある。

また、「戒告」以上の処分は日本年金機構の不採用に直結するから、不適正な遡及訂正処理に強く関わっていても、担当職員が自認をしなければ、物証が乏しい中では処分対象とならないという不公平感をもたらすことにも考慮する必要がある。

従って、事業主である被保険者に係る不適正な遡及訂正については、当該事案の概要を踏まえつつ、国家公務員法上の処分対象とするかどうかは慎重な配慮が必要であると思料する。

B. 「不適正な遡及訂正」以外の不適切な事務処理

「不適正な遡及訂正」以外の、「遡及訂正の処理過程における、不適切な事務処理」(*)については、遡及訂正処理自体の問題とは切り離して、その処分の検討を行うべきである。

(*) 例えば、還付金の支払い処理放置など。

②幹部職員の責任

今般の不適正な行為が、「厚生労働省（旧厚生省）が担うべき法令・制度上の問題点及び監督不足、社会保険庁本庁の無責任な管理、社会保険事務所のミッションを見失った勝手な業務遂行が相まって生じたもの」(*)とされているように、当該職員等の直接的な利益動機がない場合は、滞納整理の必要性に迫られての処理の色彩が強く、現場職員等の不適正さと共に、監督する立場にある幹部が適切な対応をしなかったことに問題がある、と考えられる。

(*) 平成 20 年 11 月 28 日付「標準報酬遡及訂正事案等に関する調査委員会報告書」60 ページ

いわば、社会構造の変化に即応しようとせず、厚生年金制度の問題点(*)を放置してきた制度改善への努力不足であり、「不適正な記録の遡及訂正」の実行を放置する結果となったことにより、国全体及び受給者・被保険者への損害等を発生させたことになる。

(*)一方、厚生年金制度における過度に柔軟な対応はモラルハザードを生じることにも留意が必要である。

従って現場職員等を処分するならば、少なくとも同時に、当時の幹部（退職者も含む）の責任を併せて明らかにすべきであり、これと同時並行でない限り、現場のモラルダウンは、計り知れないこととなる。

この点は、日本年金機構への移行前後の、現場職員のモラルアップや記録正常化の要員確保にも、大きく影響するところであることを強調しておきたい。

現行法では、このような努力不足について、公務員（現職、退職者）の法的責任を問うことは不可能である。その理由は、長年行われてきた実態に関する不作為責任の所在が、不明確だからであり、特に退職者に関して言えば、在職中の業務執行上の不作為について責任を求める手段が無いからである。

だからと言って、今般の「年金記録の不適正な遡及訂正」についての歴代幹部の責任が全くないというのも、世の常識的納得感からすれば、釈然としないものが残ることになる。

そこで一つの現実的対応策として、歴代の幹部（退職者を含む）に対しても、当時の努力不足に対する釈明ないし現時点での見解の提出を求め、それを社会保険庁において取りまとめて公表すべきことを提言する。

＜おわりに ―― 今後の要検討事項＞

1. 資格喪失日の遡及訂正事案の被害者救済について

年金記録の遡及訂正事案のうち、資格喪失日の遡及訂正事案については、「ねんきん特別便」等により本人に資格喪失日の記録を確認してもらうことを通じて必要な調査を行い、社会保険事務所段階における職権訂正等による被害者救済を進めているところである。今後とも、社会保険庁はこうした取組みを更に進めていくべきである。

また資格喪失日の遡及訂正事案について、より早期かつ積極的な被害者救済を図る観点から、さらなる取組みについて検討すべきである。具体的には、不適正な遡及訂正については、滞納保険料の圧縮・解消といったことが背景にあると考えられることを踏まえ、滞納事業所のデータの中から、一定の条件を設定して、資格喪失日の不適正な遡及訂正が行われた可能性のある被保険者が勤務していた事業所を抽出し、当該事業所のデータを基に、事業主等に対する調査を行うことを通じて、被害者救済を進めていくことが考えられる。

こうした取組みについては、滞納事業所のデータの保存年限の問題や現場への作業の負荷、他の作業との優先順位等を考慮しながら、検討を行うべきである。

2. 適用事業所の保険料負担能力等に配慮した厚生年金保険適用について

厚生年金保険の適用については、その拡大が図られてきた歴史があり、現在においても更なる適用拡大を図るべきとの指摘もあるが、経営実態の不安定な中小零細企業に対しても社会保険を強制適用としてきたことにより、保険料の滞納から派生する“保険料倒産”という事態を招くという指摘もある。

社会保険における全体としての公平、公正を確保しつつ、今回のような事態が将来において再発しないような手立てを講ずるため、事業主の負担能力や従業員の福利、さらには未適用事業所の加入意

欲の増進などにも配慮しつつ、制度の見直しも視野に入れた根本的検討が必要と思料する。

3. 厚生年金保険法第 75 条但し書きの是正について

標記規定は、預かり金である従業員負担保険料の納付義務を履行しない事業主に、不当な恩恵を与えうるものである。すなわち、経営破綻等により事業主から保険料が納付されなかった場合の被保険者の保護を考慮する余り、預かり金である従業員負担保険料の納付義務を意図的に履行しない事業主をも、不当に救済し得る場合を含んでおり、この点について、どのように是正すべきかを早期に検討すべきである。

なお、その是正を怠ること自体が違法な不作為となりうることに、留意すべきである。

(以上)

社会保険事務所段階における記録訂正について（標準報酬等の遡及訂正事案関係）

勤務していた事業所において従業員であった方（事業主や役員でなかった方）については、以下により、年金記録確認第三者委員会に送付することなく、社会保険事務所段階で年金記録の訂正が行われる場合があります。

第1段階：以下の①及び②の条件をともに満たす方については、社会保険事務所段階で年金記録の訂正が行われます。

①勤務していた事業所の全喪日以後に、標準報酬月額等の遡及訂正処理が行われていること

※「標準報酬月額等の遡及訂正処理」とは、以下の（1）～（4）の処理のことをいいます。

- （1）遡及して標準報酬月額の記録が訂正されている。
- （2）遡及して資格喪失日の記録が訂正されている。
- （3）遡及して資格喪失日の記録が入力されている。
- （4）全喪日の記録が資格取得日より前の日に遡及して訂正されたことに伴い、被保険者記録が取り消されている。

②以下のいずれかにより、ご本人の申立内容（給与実態、勤務実態）が確認できること

| | |
|---|--|
| （ア）ご本人が保有している右の書類により確認 | 給与明細書、源泉徴収票、預金通帳の写し、雇用保険受給資格者証、退職証明書 等 |
| （イ）ご本人が（ア）の書類を保有していない場合に、社会保険事務所が右の記録等により確認 | 雇用保険受給資格者証情報 厚生年金基金の記録 所得関係情報（確定申告書の写し等） 等 |

2つの条件にともに該当

社会保険事務所段階で年金記録を訂正

○上記の条件に該当しなくても、社会保険事務所段階での記録訂正が行われる場合があります。（→第2段階へ）

○ただし、（ア）事業主から当該遡及訂正についての説明を受け、それに同意していたことが確認できる場合、（イ）事業主からの届出が遅れたために保険者が職権で標準報酬月額を決定したが、事後的にこれが事実でないことが判明し、訂正したことが確認できる場合などについては、社会保険事務所段階での記録訂正を行うことができません。（その場合には、第三者委員会へ送付することとなります。）

第2段階：以下の①及び②の条件をともに満たす方については、社会保険事務所段階で年金記録の訂正が行われます。

①次の3条件すべてに該当していること

- 標準報酬月額引き下げ処理と同日若しくは翌日に資格喪失処理が行われていること
- 5等級以上遡及して標準報酬月額が引き下げられていること
- 6か月以上遡及して標準報酬月額が引き下げられていること

②社会保険事務所において以下の調査を実施

事業主等への調査

※事業主等に対して、遡及訂正処理が行われた当時の状況について確認を行います。

社会保険事務所の書類の調査

※滞納処分票や保険料の算定基礎届などの書類について調査します。

調査の結果、以下のA～Dのいずれかに該当すること

- A 滞納処分票に事実と異なる訂正が行われたと推認される記述があること
- B 遡及訂正処理に伴い、随時改定又は定時決定による標準報酬月額の記録が取り消されていること
- C 遡及訂正処理に伴う徴定取消額及び更正減額の合計額（当該事業所の納めるべき保険料の減少額）と遡及訂正処理が行われた時点での滞納額がおおむね一致すること
- D 遡及訂正処理が事実と相違する旨の当時の事業主等の証言があること

(注) B及びCについては、ご本人が勤務していた事業所の全喪日以後に、当該遡及訂正処理が行われている場合に限ります。

2つの条件にともに該当

社会保険事務所段階で年金記録を訂正

○ (ア) 上記の条件に該当しない場合、(イ) 上記の条件に該当するがこれと相反するような証言がある場合、(ウ) 証拠や証言の間に不整合がある場合などについては、第三者委員会へ送付することとなります。

○ ただし、上記②の条件のいずれにも該当しない場合であって、当該事案を担当した社会保険事務所職員が特定できる場合には、社会保険事務所段階での記録訂正が行われる場合があります。

(→第3段階へ)

第3段階：特定された社会保険事務所職員、その上司及び同僚に対する調査を行い、その結果、当該遡及訂正処理が事実と異なるものである旨の自認又は証言が得られた場合には、社会保険事務所段階での記録訂正が行われます。

役員未払い報酬に係る遡及改定について（案）

1 役員報酬とは

取締役の報酬等については、定款に定めがない場合には、株主総会の決議によって定めることとされている（注1）。したがって、取締役の報酬等の変更についても、同規定に基づき行われるものである。

（注1）会社法

第三百六十一条 取締役の報酬、賞その他の職務執行の対価として株式会社から受ける財産上の利益（以下この章において「報酬等」という。）についての次に掲げる事項は、定款に当該事項を定めていないときは、株主総会の決議によって定める。

- 一 報酬等のうち額が確定しているものについては、その額
- 二 報酬等のうち額が確定していないものについては、その具体的な算定方法
- 三 報酬等のうち金銭でないものについては、その具体的な内容

2 前項第二号又は第三号に掲げる事項を定め、又はこれを改定する議案を株主総会に提出した取締役は、当該株主総会において、当該事項を相当とする理由を説明しなければならない。

2 役員未払い報酬に係る問題の所在

中小零細企業における役員について、経営状況の悪化等により、役員報酬の全部又は一部について支払われていないケースがあり、当該ケースにおける厚生年金保険及び健康保険の標準報酬月額をどのように取扱うべきか。

3 役員未払い報酬に係る標準報酬月額の遡及改定の取扱い（案）

役員未払い報酬に係る厚生年金等における標準報酬月額の算定については、以下の添付書類により、その事実が確認できた場合のみ、標準報酬月額の遡及改定の対象とする。

具体的には、「(1)の①～③のいずれか1つ」と「(2)」を添付書類とする。

(1) 未払い報酬に係る債権の不存在を確認するための添付書類

下記①～③のいずれかの書類により未払い報酬に係る債権の不存在を確認する。

- ①株主総会又は（株主総会における委任に基づく）取締役会の議事録の写し
- ②（株主総会又は取締役会における委任に基づく）代表取締役等による報酬決定通知書又は役員間の報酬の協議書の写し
- ③債権放棄を証する書類の写し

(2) 実際に名目額どおりの報酬が支払われていないことを確認するための添付書類

実態として名目額どおり（現在の標準報酬月額の基礎となる報酬額）の報酬が支払われていないことを確認する。

○所得税源泉徴収簿又は賃金台帳の該当部分の写し

- ※1 株主総会・取締役会の決議など当初の報酬決定手続が行われていない（ないし明確に行われていない）が、実際には役員報酬が支払われていた場合についても、上記3に準じた処理を行う。

- ※2 一旦支払われた役員報酬の一部を、会社に返還するので報酬額を遡及的に減額してほしいと申し出のあった場合については、一度報酬として成立したものであることから、支払われた額をもって報酬として取扱う。