

怪しさに、記録改ざん眺むれば、いずこも同じ
社保庁だけに
あらず! **まさに本末転倒、秋の夕暮れ**



新聞報道でもご存知のとおり、改ざんされた年金記録は143万件どころか、さらに底なしの様相を呈しています。それは、単に個人レベルの損得を超越した国家レベルの問題といえます。今月は記録改ざんの背景と「いずこも同じ」本末転倒の横行、さらに個人が取るべき当面の対策について取りあげてみました。

標準報酬月額と保険料、年金との関係

誤解がないよう申しますと、年金の記録そのものが改ざんされたわけではありません。改ざんされた疑いがあるのは、将来の年金額の基礎となる標準報酬月額(以下、標報月額)です。

そこで、まず標報月額の意味するところから説明いたします。

給与と標報月額との関係

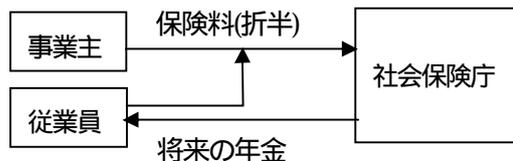
保険料や将来の年金額は、実際の給与によって決まる、というのが理想ですが、給与の金額は必ずしも一定ではなく、しかも毎月届け出るのはとても煩雑。そこでこうしたことを避けるために、等級別の仮の給与に当てはめているのです。この仮の給与を標報月額と言います。

標報月額は実際の給与が変動するたびに改定されるわけではなく、原則として4~6月の3か月間の給与総額をもとに毎年9月に見直されます。例えば、この間の給与の平均額が29万円以上31万円未満だと、9月以降の標報月額は30万円。9月分の保険料は10月の給与で控除されるため、今月の給与から引かれる保険料が変わる方が多いはず。一度自身の標報月額はいくらなのか、確認されることをお勧めします。

標報月額と保険料の関係

保険料は、事業主と従業員が折半で負担しますが、実際に納付するのは事業主。つまり、従業員の負担分を給与から差し引き、これに事業主の負担分と合わせて月末に社会保険庁(以下、社保庁)に納付するという仕組みです。

標報月額が下がると、保険料も減り、納付する事業主の負担が軽くなりますが、従業員が将来受けられる年金の額は減ります。



標準報酬月額が下がる → 保険料は減

- ・事業主の保険料負担減
- ・滞納する事業主も減る
- ・将来の年金は減る ×

なぜ起きたか、記録の改ざん

さて、ここからが本題。本当に給与が下がったのであれば、これに応じて標報月額も下がり、結果として保険料も減るのは当然です。そうではなく、保険料を意図的に少なくするために、あたかも給与自体が下がったかのように偽装し、標報月額を下げた、というのが、今回の年金記録の改ざん問題の顛末。

ところで、保険料の負担を軽くしたい事業主が給与を少なく見せて届け出るという気持ちは、わからなくもないのですが、それは単なる虚偽の届出ないしは「偽装」と言うべきであり、決して「改ざん」とはいいません。では、何故改ざんなのか？

- 滞納のつじつま合わせ -

それは、社保庁の組織的関与の可能性が濃厚で、しかも一部については事実上認めているからです。出先機関の社会保険事務所(以下、社保事務所)は一定の徴収ノルマが課せられており、徴収する保険料が減れば、表面上の徴収率は上がり、職員の評価が高まります。

もっとも、実態が伴わなければ徴収率だけ上げて意味がありませんが、負担を軽くしたい事業主側と徴収実績を高く見せたい社保事務所側の利害が一致。果たせるかな、事業主に対し標報月額を実際よりも低く訂正するよう社保事務所が改ざんを指導。その結果、従業員は知らぬうちに将来の年金が減額されるという構図です。

- 本人が同意していれば良いのか? -

Q. そうは言っても、業績が上がらず、社会保険料をまともに納付するのは困難です。逆に言えば、社員も標報月額を低く見せることに納得づくならば、良いのではないかと？

A. 確かに、標報月額が下がれば、年金保険料だけではなく、健康保険料もダブルで減るため、将来の年金額は減っても、手取り額はかなり増えます。ましてや、目先の手取り額を重視する社員が多い中、同意を得るのは容易というのも否定はできません。

しかし、いくら社員から一筆をとったとしても、後日気が変わった社員から「こうした公の秩序に反する約定は無効だ」といわれたら、お手上げです。

どうせ、同意を求めるならば、保険料の会社負担相当額だけ、基本給を下げることを打診するほうがまだマシ。真正な合意のもと基本給を下げることは、公序良俗に反することでも、違法でもないからです。少なくとも、社員が錯誤等を立証しない限り、無効とはなりません。

もっとも、社会保険料の負担がなくなったからといって、問題が解決するかいうとすこぶる疑問が残ります。例えば、社会保険料相当額にプラスしてお釣りが出るくらい国から(雇用に関する)助成金が入ったにも拘わらず、それらのおカネはすべて運転資金に廻され、滞納はなくなり、倒産したという例を少なからず見てきました。

これは、整理整頓ができない人が、いくら机や部屋を広くしても、片付くとは限らない、という点にも通じることであり、身体に置き換えれば、体質(=人間ならば虚弱体質、企業に置き換えると、さながら債務体質)を改善しない限り、問題の先送りに過ぎません。

年金減額、保険料横領のダブルパンチ

さらに、従業員にとっては、将来の年金が減るだけでなく、保険料も横領されていた可能性があります。というのは、保険料は事業主と従業員が折半で負担するので、例えば、標報月額が半分になれば、従業員が負担する(=給与から引かれる)保険料も半分になるはず。ところがそうではなく、給与から引かれる保険料は従前のままでも、従業員が保険料を納付するわけではないので、標報月額を勝手に下げられたことには、気がつきません。

では、その差額はどうなったかと言うと、会社の運転資金に回されたという次第。もっとも、これに味をしめて、さらに給与から保険料の差額を着服していれば、詐欺に当たります。

- 民主主義の根幹を揺るがす問題 -

一方、改ざんを主導した社保事務所を詐欺教唆で訴えることができるか、という疑問があります。「標報月額を下げれば、差額を運転資金に回すことができる」と指南したとは考えにくく、むしろ見ざる言わざる聞かざるを決め込んだと見るのが自然です。

しかし、詐欺教唆ではなくても、これは公文書偽造罪に当たります。巨視的にはこちらのほうが遥かに揺るがせにできない問題です。公文書とは公務員等が職務上作成する文書であり、私文書よりも信用が高い分だけ、重く罰せられます。公文書は「行政が主権者である国民に対し、説明責任を果たす」ための拠り所であり、その国の民主主義がきちんと機能しているかを推し量る尺度と言っても過言ではありません。

その意味では、昨年発覚した杜撰な年金の記録管理、C型肝炎関連資料の不適正な保管、インド洋上の給油艦「とわだ」の航海日誌の誤(あるいは故意)破棄と公文書管理に関わる問題が横行しているだけに、前内閣が公文書管理体制の整備を基本方針に掲げたというのは、せめてもの救いともいえます。

- 点数稼ぎ主義の弊害 -

ここで、実に対照的であると感じたのは、税務調査や警察の取締りとの違い。申告漏れ所得(=増差所得)や不正を見つけ、追徴課税(=本来はそうではなく、適正申告をしているかの確認)をするため税務調査は定期的に行われますが、ここでもノルマがあり、調査官の評価の対象となり、格好の点数稼ぎの場にもなります。警察もまた同じ、検挙率を他の警察署としのぎを削り、強化月間ともなれば「取り締まりのための取り締り」のため、速度違反の反則切符はもとより、深夜の交差点などに鈴なりになって帰宅中の人を待ち構えて職質責めにしているのが実情。

市民の感覚だと、申告が適正に行われ申告是認が増えるほうが良く、事件の発生件数が増えれば、反比例的に検挙率が下がるのは当然です。

その意味では、「あるものをない」としようとする社保庁に対し、「ないものをある」としようとする税務署や警察は好対照といえます。しかし、予算獲得のため組織の実績や点数稼ぎ主義に走り、国民生活の安全や人権を守る気が本当にあるのか、と疑いたくなる点に関しては「気味が悪い」ほどよく似ています。

資格画面による履歴の確認方法

改ざんされていないかを確認するには？



先日、年金特別便が届きました。つぶさに見たところ加入期間は記載されていますが、標準報酬月額までは書いてありません。改ざんされていないか、手取り早く確認する方法はありませんか。

心配ならば、簡単に確認できる

現在、特別便が全被保険者に送付されていますが、悲しいかな当時の月給を反映した標準報酬月額の推移までは読み取れません。

では、「過去の履歴の登録状況」を確認するには、どうすればよいか？

それは、最寄りの社会保険事務所か年金サービスセンターに出向き、被保険者記録照会回答票(=資格画面ともいう)の出力を頼めば、以下のような履歴が書かれた用紙を打ち出してくれます。本人確認としては年金手帳のみを持参すればけっこうです。具体的に、当方の資格画面を使って「厚生年金加入期間」の読み方を説明します。

共通 被保険者記録照会回答票 (資格画面)
届書コード 090 大区分 小区分 001

氏名 1 カワムラ キヨウイフ 生年月日 昭和 35.11.02 基礎年金番号 2133-800636
旧台 0 新番 0 沖縄 0 カット 0000-0000 整備 [一00参00元00諸00]
年番・年金コード 整理記号番号 適用種別 整理記号番号 適用種別
発生日 改定月 事由 得喪日 種別 月額 原因 月数 得喪日 種別 月額 原因 月数

発生日	改定月	事由	得喪日	種別	月額	原因	月数	得喪日	種別	月額	原因	月数
2101	N2S	C	-002973					7-05.09.01	5	360	3	013
5-58.04.01	5				160	1	005	7-06.10.01	5	360	3	001
5-58.09.01	5				200	3	013	7-06.11.01	5	360	3	011
5-59.10.01	5				220	3	012	7-07.10.01	5	360	3	011
5-60.10.01	5				190	3	011	7-08.09.01	5	410	3	013
5-61.09.01	5				220	3	013	7-09.10.01	5	440	3	005
5-62.10.01	5				240	3	012	7-10.03.01				4
5-63.10.01	5				240	3	011					
7-01.09.01	5				280	3	003					
7-01.12.01	5				280	3	010					
7-02.10.01	5				260	3	011					
7-03.09.01	5				300	3	013					
7-04.10.01	5				320	3	011					

実期間 179 3加 0 戦加 0 40以降 0

「3」とは標準報酬額が変更したことを指す。入社早々残業が多かったため9月から標準報酬額が200にアップ

「4」とは資格喪失を指す。H10.2.28に退職。以後記録がないのは、社労士開業のため、国民年金に加入したことによる

「5」とは厚生年金基金にも加入していたことを指す。厚生年金だけの会社だと「3」と標記

・S58年4月からH10年2月までの179か月間、この会社に勤務していたことがわかる
・余談ですが、退職前の最後の1か月は年次有休をもらい、2月1日に開業。こんなことまでは記載されていない。

着眼点としては、標準報酬月額が急にダウンしていたり、加入期間と在籍期間が一致しない場合が要注意。もっとも、標記の例だとダウンした時期も見られますが、それは残業の少ない部署に異動したためであり、当時の勤務状況を思いだす必要もあります。