

機能不全を招いた「事業主性善説」

一橋大学教授 高山憲之

厚生年金制度はかつて 5 人以上の従業員のいる事業所のみ適用されていた。1985 年の年金改正において、5 人未満の事業所および 1 人法人を含むすべての法人事業所が厚生年金に加入することになった。

厚生年金制度が適用された事業所数は 1988 年度から急増した（前年比で毎年、約 10 万ヶ所の増）。しかし社会保険庁の職員数（定員）は零細企業に厚生年金が適用された後も 1 万 7,000 人程度であり、従前とほとんど変わりがなかった。

バブル崩壊後の 1990 年代前半から厚生年金の保険料滞納が目立つようになった。バブル崩壊で経営危機に瀕する中小零細企業が増えたからである。経営難で事業資金が枯渇した事業主の中には天引きした年金保険料を納付せずに事業運転資金に回す者もいた。

滞納事業所にとっては借金返済や税金納付の方が先である。ただ、財産差押えとなると、銀行取引が停止され従業員解雇・倒産に追いこまれる。「社会保険倒産」をおそれる事業主の中には、事業主自身およびその家族役員や家族従業員の給与を過去に遡って減額改定する届出を提出し、滞納保険料の縮小や解消を図る者もいた。滞納事業所の中には、その内容をさらにエスカレートさせ、家族でない従業員や役員の給与についても本人に無断で減額改定届を提出する悪質な事業主もいた。

厚生年金の実務は事業主性善説ともいえるべき作業フローに基づいている。すなわち加入義務のある事業所はすべて法令どおりに加入手続をし、記入ミスのない届出を遅滞なく行い、保険料も適正な金額を納付期日までに毎月納付する。

大企業であれば、このような作業フローでも問題はほとんど生じないだろう。しかし海千山千の事業主が少なくない中小零細企業を念頭におくと上記の作業フローは甘いと言わざるをえない。厚生年金への加入を求めても、それに仲々応じようとしない企業、保険料負担を回避するため加入資格のある従業員数を過少に申告したり給与を低目に申告したりする企業、年金保険料を天引きしたのに保険料を滞納しても納付督促に応じない企業、従業員に無断で給与減額改定届や制度脱退届を提出する企業、社会保険庁から送付された各種通知を握りつぶし従業員本人には知らせない企業など、が少なくないからである。

社会保険庁は事実を厳格に確認することなく、形式上の不備がないかぎり虚偽の申告はないものとして事業主からの届出を受理するのが一般であった。加入者本人に目を向けることなく、もっぱら事業主相手に厚生年金の事務管理をしてきた。

厚生年金の業務執行体制は大企業を想定したものとなっており、中小零細企業の実態には必ずしも即応していない。中小零細企業に厚生年金を適用することには行政上、特別の負荷がかかる。企業サイドのコンプライアンス費用も格段に高くなる。このような 2 つの

割高な費用（行政費用とコンプライアンス費用）に対する配慮がこれまで決定的に不足していた。

保険料徴収にかかわる行政費用とコンプライアンス費用を節約する方法は別にある。それは厚生年金・医療保険（協会健保）の保険料と税金を一括して企業から税務署が徴収する方法である。そうすれば企業の虚偽申告も大幅に減るだろう。

くわえて年金記録改ざんを未然に防ぐためには、社会保険庁（日本年金機構）と加入者が双方向で記録を直接確認しあう体制を築く必要がある。年金加入記録や保険料納付（滞納）の事実をインターネットを利用して本人がいつでも確認することができるようにするのである。年金定期便も不正防止にそれなりの役割をはたすだろう。