

## 新米社労士のつぶやき

社会保険労務士 畑中 美和

社会人としては十分中堅（中年！？）の域に達していると自覚するものの、社労士としてはまだまだ新米のこの身、日々の業務が勉強の連続です。

最近もまた新たな発見がありました。

その仕事は、ある団体からの次の様な依頼でした。『職員の残業手当の単価の計算方法が間違っていたので、過去2年間遡って修正手続きを行いたい。それに伴う社会保険・労働保険の修正申告をお願いしたい。』

サービス残業もなかなか改善されない昨今、このような誠実な事業所には頭が下がります。残業代の考え方は労働基準法で定められていますが、実は具体的な手続きはかなり複雑で、残業代を払っている事業所であっても正確さを期しているところはかなり少ないのが現状なのです。

残業代を修正していくと、ほとんどの職員の給与を上方修正することになり、それにより社会保険料（厚生年金保険料・健康保険料）を算定する基礎となる標準報酬月額まで変更を伴うことになりました。つまり、毎月引落される社会保険料額が少し多くなる訳です。年金事務所には職員負担分と事業主負担分をまとめて事業所が支払う事になります。ここまでは何の問題もなく手続きを進めていくことが出来ました。私が「・・・」と考え込んでしまったのは、年金事務所の担当者からの次の言葉を聞いた時です。

『修正後の差額は、来月分の社会保険料に上乘せして請求します。今回の明細が分るようなものはお出ししていません。ですので、標準報酬月額が変更になる個人の方へも特にご連絡はありません。』

今の年金事務所の担当者は対応も丁寧で一昔前とは随分変わったと言われていますが、事務（システム）については旧態依然と、そのサービスレベルの低さには驚いてしまいました。今回のような標準報酬月額の修正は、将来の老齢厚生年金の金額に影響します。であれば、せめて個人には修正の通知を送るぐらいの配慮が必要ではないでしょうか？今は毎年誕生月に「ねんきん定期便」が送付されてきているのですから、出来ないことではないのです。考えた結果、電子メールで「ねんきんネット」を検索する方法を職員の方々にお伝えすることにしました。「ねんきん定期便」の全情報を検索でき、修正後の情報もこれで確認が取れます。ただ、パソコン操作が苦手な年配者には難しいかもしれませんが・・・。

実は、この仕事を通して、腑に落ちなかった行政担当者の言葉が他にもあります。それは、



### 畑中 美和

神戸市外国語大学外国語学部英米学科卒。都市銀行に総合職として入行、2010年退職。2003年社会保険労務士試験合格、2011年登録、開業。業務研修を経て、2012年10月に江戸町社労士ファームへ事務所移転。社会保険労務士の一般事務、相談業務。ハローワークや市役所での相談員請負。大手金融機関主催セミナーなど各種企業・団体での講演など。

労働保険料の修正申告を提出しにいった時の労働基準監督署の担当者が言った言葉でした。『過去の年度に遡って修正しておられるが、原則的には、差額支払い分は今年度に加算して修正になります。今回は特例として受けますので、こういう内容の理由書を添付して下さい。』と、当初困ったような顔で対応され、その後労働局に電話で相談した内容を伝えられました。理由書の文面を細かく指示されたものの、とりあえずこちらの意向通りに受理してもらえるなら、と経験浅い新米社労士は黙って従いましたが、何か腑に落ちません。もし、差額を今年度支払い分と同様に扱ってしまうと、適用する社会保険料や雇用保険料の料率が異なってきます。雇用保険の料率は上がったりがったりしていますが、社会保険料は一本調子で右上がりです。つまり、過去に本来支給されるべきであった給与の一部については、実質的な受払いは今行うこととなっても、保険関係の清算は過去においてするのが当然といえる訳なのです。給与を受ける立場で考えると至極もっともなことでも、お役人の立場で考えると原則が反対になってしまうのでしょうか？

それにしても、社労士が専門とする労務と年金ですが、その二つは非常に深く関係している、と日々の業務を通して感じる事が多くあります。

最近、ある弁護士さんから受けた依頼をご紹介します。男性労働者 A さんは過重労働のため脳疾患系の病気で倒れ、障害が残ることとなりました。その後、労災認定を受け労災保険から障害補償年金を受給し、公的年金制度からも障害基礎・障害厚生年金の受給決定が下りました。ご家族が問題を認識されたのは、「ねんきん定期便」に表示されている標準報酬月額と実際の給与の乖離に気が付いたからです。毎月の給与は額面で 40 万円前後でしたが、「ねんきん定期便」に記載された数字は 30 万円にも満たないものでした。つまり、会社は実際の給与よりも低い水準で年金事務所へ申告していたのです。その期間は約 10 年間ですが、受給額の計算にはその 10 年間で大きく影響してきます。では、A さんはどうしたらよいのでしょうか？普通に考えると、年金事務所に修正を申し出て過去 10 年の情報を正してもらうことが当然かと思われれます。しかし現実はそのようなことはないのです。修正手続きを行ってもらえるのは遡ること 2 年間だけであり、いくら会社の虚偽申告によって行われたものであり、労働者個人には全く非は無くても 8 年間分の修正はあきらめる他ないのです。この点にも行政の事務手続きの限界を感じます。(※)

結局この案件では、正しく申告していたら受給出来ていたであろう障害厚生年金額と実際の年金額との差額を逸失利益として会社に求めていくことになりました。A さんはまだ若く、平均年齢までの支給期間で逸失利益を計算するとかなりの高額な金額を会社側に要求することになります。勿論 A さんが採る対応としては当然でしょう。しかし、会社も極悪なブラック企業というわけでもなかったと思います。零細企業の社長の社会保険に対する知識不足とコンプライアンス・リスク管理能力の欠如、と言ってしまうとそれまでですが、おそらくどこにでもいる‘町の社長さん’だったのではないのでしょうか。経営環境が厳しく、コスト削減で頭をひねった挙句に、禁断の社会保険料カットに手を染めてしまった。そのことで会社に大きな打撃を与える結果を招いてしまったのではないかと思います。

このような社会の現状、問題を目の当たりにすることで、「誠実な労務管理が事業主と労働者の幸せを実現する」という思いを強くしています。社会保険も含めて正しく賃金を払うことが働く人の将来（老後や障害、死亡時）を支えていくことになる、そんなあたりまえのことを伝えたい、事業主と労働者が互いの幸せを実現できる職場作りに社会保険労務士として取り組んでいきたい、と強く思う今日この頃です。

(※) 補足説明『過去の標準報酬月額等の修正に関して』

年金事務所に過去に遡って修正依頼をかけれるのは、基本的に2年前までです。しかし、厳密に言うと、事業主がそれ以前の申告内容の修正を申し出るとは可能なようです。但しこの場合、記録上の修正はなされるものの、労働者の年金情報には反映されない（つまり年金額の修正には繋がらない）とのこと。これでは全く修正をする意味がありませんから、誰もこのような申し出をするはずがありません。

もう一つ、第三者委員会に年金記録に係る申立てを行う方法があります。第三者委員会とは、いわゆる年金記録確認問題が浮上し、それを解決するためにつくられた組織ですが、そこに申立てることが最後の方法となります。この場合、申立てに係る標準報酬月額等に対応した保険料が正しく納付されていたことを証明出来なくてはなりません。例えば、事業主が賃金台帳を提出出来るケースや、労働者が給与明細書を提出出来るケースは年金記録の修正が行われる可能性が高いようです。しかし、賃金台帳の保存期間は3年間ですし、労働者が給与明細書を長期に保存している率はかなり低いように思われます。ましてや、今回の様に労使間でトラブルになっている状況で、事業主に賃金台帳を提出するよう望むことは難しいでしょう。

以上を踏まえると、労働者にとっては納得のいかない事務対応と言えるでしょう。

最後になりますが、平成21年以降は「ねんきん定期便」に直近1年間の標準報酬月額と納付保険料が記載されており、労働者が自ら年金に繋がる情報を確認する術を得ました。社労士として唯々その目的を周知させることの重要性を痛感しています。