

厚生年金未加入



問題を考える

岡山県立大学教授

増田 雅暢

厚生年金未加入問題とは

厚生年金未加入問題とは、厚生年金への加入義務が課せられている事業所であるにも関わらず、厚生年金に加入しない事業所が数多く存在する問題のことである。

厚生労働省によれば、国税庁による企業の税関連情報と、厚生年金加入事業所の情報から、厚生年金に未加入の事業所は全国で約79万あるという。労働者数でいえば、約200万人となる。そのうち、20〜30歳代が約120万人と6割を占める。本来、厚生年金に加入すべき人が未加入のままとなると、老

策を考える。

厚生年金の適用事業所とは

厚生年金保険法では、一定の要件に該当する事業所を厚生年金の適用事業所とし、そこに使用される70歳未満の者を被保険者としている。適用事業所には、法律上当然に適用される強制適用事業所と、事業主の申請によつて適用される任意適用事業所がある。

強制適用事業所とは、常時従業員を使用する法人の事業所、および常時5人以上の従業員を使用する一定の業種の事業所である。一方、任意適用事業所は、強制適用を受けない事業所であつて、事業主が使用する従業員の2分の1以上の同意を得て、厚生労働大臣の認可を受けた事業所である。

厚生年金保険が適用されるこれらの事業所において、正規雇用者およびその週労働時間の4分の3以上労働する雇用者は、厚生年金の被保険者となる。会社を設立したときや、従業

員を採用したときなど、事業主は、社会保険各制度に定める要件に該当して適用事業所となる場合は、健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険等の社会保険制度の加入手続きをしなければならぬ。日本年金機構では、社会保険に関する事務が適正に行われているかどうかを確認するために、事業所を調査することができ、事業主は調査を拒むことはできず、拒否した場合には、懲役6か月以下または罰金50万円以下という罰則がある。さらに、未加入が判明すれば、最大2年間分の滞納保険料(延滞金つき)を支払わなければならない。

多くが中小・零細企業か

このように厚生年金への加入が義務付けられているにもかかわらず、「加入逃れ」をしている事業所が数多く存在しているのはなぜだろうか。「加入逃れ」という表現からは、事業主の悪質さや無責任さが浮かび上がるが、未加入事業所の多くは、中小・

零細企業とみられており、その最も大きな理由は、社会保険の事業主負担の重さと推測できる。

医療、年金、介護、労災、雇用保険の五つの社会保険の保険料負担は、事業主負担と被保険者負担とを合わせると、従業員の総報酬(給与)の約31%となる(事業主約16%、被保険者本人約15%)。仮に、従業員1人当たりの平均年収が500万円とした場合、従業員が10人である場合、社会保険料負担は労使双方で年間約1550万円となる。事業主負担だけで約800万円となる。もう1人従業員を雇える額である。税金であれば、法人税のように赤字企業であれば課税されないが、社会保険料の場合には、企業の業績に関わらず負担しなければならない。

そこで、合法的に社会保険料を節減する方法を教えてください。「指南書」が現れる。たとえば、次のような方法である。^(注)

①入社日は月初め、退職日は月末の前日にする(保険料は日割りではなく、月単位。1日でも勤務すると、その月の保険料負担

が生じる。月の途中で退職した場合はその月の保険料は徴収しない)

②昇給は7月にする(標準報酬は、4～6月の平均給与を基に決定するので)

③4～6月は残業させない(標準報酬を低く抑えるため)

④賞与を年2回から1回にする(厚生年金保険料の場合、賞与1回につき上限は150万円。そこで、たとえば100万円を2回支払うよりも、200万円を1回支払った方が保険料負担は小さくなる)

厚生年金未加入を避けるため、合法的な節減策を講じることは是認されるであろう。

全法人を対象とすることの問題点

第二の理由は、法人の事業所の場合、従業員の数に関わらず適用されることである。実態は、社長と従業員1人、事務担当の妻という個人商店であつても、契約等を取りやすくするために法人の形態にする。実情は、国民年金の第1号被保険者がふ

さわしいが、法人なので厚生年金適用事業所となる。こうしたところでは、「社会保険料の負担能力がない。負担すると倒産しかねない」という問題が生じる。

そもそも従業員の数に関わらず、すべての法人事業所を強制適用にすることの妥当性はあるのだろうか。厚生年金保険法では、制度実施当初では、従業員5人未満の事業所は強制適用の対象外とされていた。1985年の基礎年金導入時の制度改革の際に、5人未満の法人事業所への適用拡大が行われた。

その背景には、年金制度分野で「5人未満事業所への拡大」が昔から課題になっていたことや、法人であれば保険料負担能力はあるだろうと推定されたものと考えられる。さらに、筆者の推測であるが、この頃、健康保険制度でも「5人未満事業所への拡大」として法人事業所が対象とされたが、このことが年金制度でも同様の対応をとる誘因となった。健康保険の場合は、国保から健康保険に被保険者が移動することにより、国保の国

庫負担の軽減につながるという財政的な動機があった。

しかし、法人といっても「ピョンからキリまで」であり、昨今は、資本金が1円でも株式会社を設立できるようになったので、法人のイメージは、1985年の制度改革時点とは大いに異なる。さらに、宗教法人やNPO法人に対する社会保険の適用という問題も顕在化している。宗教学法人の場合、僧侶1人のお寺では、檀家減少の現在では負担能力の面から難しい。NPO法人も事業規模が小さなところばかりで、事業主負担に耐えられる法人は少ないであろう。

要するに「すべての法人の事業所」が強制適用事業所となっていることが問題である。法人の種類で区別したり、5人未満の法人事業所の場合には任意適用としたりするなどの措置の検討が必要ではないだろうか。

(注) ここでは、社会保険料として健康保険、年金、介護保険を想定。本文中の社会保険負担の事例をはじめ、安部田ゆかり著『社会保険料』の節減(改訂版)(同友館、2016)を参考にした。