

第135回行政改善推進会議 議事概要

1 日 時：令和7年9月11日(木)10:00～12:00

2 場 所：中央合同庁舎第2号館 1006会議室（Web会議併用）

3 出席者（敬称略）

座 長 江利川 毅

梶田 信一郎

齋藤 誠（Web）

榊原 一夫

高橋 滋（Web）

星 政良

南 砂（Web）

事務局（総務省） 行政評価局長

大臣官房審議官

行政相談企画課長

行政相談管理官

企画官

菅原 希

大槻 大輔

山本 宏樹

中山 徹

本橋 武司

4 議 題

○ 審議案件

健康保険及び厚生年金保険の育児休業による保険料免除について（新規案件）

○ 報告案件

外国年金受給者の生存証明手続の円滑化に関する調査結果（令和7年7月7日総務省行政評価局）

5 議事録

○ 審議案件

健康保険及び厚生年金保険の育児休業による保険料免除について（新規案件）

（事務局）

それでは、皆様お集りになりましたので、第 135 回行政改善推進会議を始めさせていただきます。今日は齋藤構成員、高橋構成員、南構成員はオンラインでの御参加となります。それでは、議事の進行を江利川座長に御一任いたします。座長、よろしくお願いいたします。

（江利川座長）

おはようございます。今日の議題は、お手元の資料にあります、健康保険及び厚生年金保険の育児休業による保険料免除についてであります。まず、事務局から説明をしてください。お願いします。

（事務局）

はい。それでは、事務局から御説明させていただきます。資料 1-1 を御覧ください。まず、本件の端緒となりました行政相談につきましては、資料 1 ページの「1 相談要旨」で整理をさせていただいております。本件の行政相談は、相談者と代表取締役であるその夫、息子及びその息子の妻という同居の親族のみで経営をされている会社で息子の妻が、育児休業に伴って、健康保険及び厚生年金保険の保険料の免除を申し出たところ、その息子の妻は雇用保険に未加入であったことから、保険料免除の対象ではないということで免除が受けられなかったというものでございます。

また、この相談事案につきましては、育児休業を段階的に延長されておきまして、それに伴って保険料免除の申出も 3 回行われたのですが、1 回目と 2 回目の申出では免除されたものの、3 回目の申出の際に事業所の担当者が年金事務所に対して、息子の妻が雇用保険に未加入であることを伝えたことをきっかけに免除の対象外であるということが分かりまして、それまでに免除されていた分の保険料の納付を求められたというものでございました。

こういった内容でございましたので、本件につきましては 2 つ論点があると考えており、資料では、「2 論点」のところでも 2 つ整理をさせていただいております。

1 つ目は、まず同居の親族のみを雇う事業所の従業員、まさに今回の息子の妻に該当する方ですが、こういった方につきましては、健康保険及び厚生年金保険では被保険者となります。したがって、保険料は負担することになるのですが、免除の対象にはならないという仕組みになっておりますので、この仕組みに問題はないかという点でございます。

2 つ目は、3 回目の申し出の際に、事業所、申請する側の担当者から雇用保険に未加入という申出があるまで、免除の対象外であることが分からなかったということでありましたので年金事務所側のそうした運用に問題はないかという点でございます。

論点の一点目につきまして、前提としまして健康保険等では事業所が法人である場合、今回の場合もそうなのですが、同居の親族のみを雇う事業所の従業員であっても被保険者と

ということになります。したがって、保険料の納付義務は発生します。その一方で、休業に伴う保険料の免除につきましては、育児・介護休業法に基づく育児休業等を取得している場合に限られ、同居親族のみを雇う事業所の従業員につきましては、育児・介護休業法の適用対象にならないということで免除の対象にもならないという仕組みになっております。この育児・介護休業法では、育児休業とは労働者が子を養育するためにする休業ということにされておりまして、この労働者というのは労働基準法第9条の労働者と同義とされております。

そういうことですので、労働基準法上の同居親族の取扱いを見ますと、同居の親族は原則として労働者には該当しないこととなりますが、一定の要件を満たす場合、具体的には、常時、同居親族以外の労働者を使用する事業において、一般事務又は現場作業等に従事し、かつ事業主の指揮命令に従っていることが明確で、就労の実態が当該事業所における他の労働者と同様等の条件を満たす場合は労働者として取り扱うものとされております。

この点につきまして、雇用保険ではどうなっているかですが、資料6ページの枠で囲っております業務取扱要領・雇用保険適用関係を御覧になりながら説明をお聞きいただければと存じます。一点目は、業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること。二点目は、就業の実態が当該事業所における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。特に、始業及び終業時刻、休憩時間、休日、休暇等、賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期等につきまして、就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより、その管理が他の労働者と同様になされていること。もう1つの条件が、取締役等、事業主と利益を一にする地位にないこと。こうした条件を満たしたもののについては、同居の親族でありましても被保険者として取り扱われるということにされております。

我々が今回の案件につきまして確認した限りでは、息子の妻は休業中に給料を得ていないことなど、同居の親族以外の従業員がいないという条件を除けば、雇用保険の被保険者に求められている条件については、外形的には概ね満たしているように見受けられました。こうしてみますと、仮に他の条件が全く同じだということでありましても、同居の親族以外の従業員が一人でもいるかいないかによりまして、保険料の免除の対象になるかどうかは別れ得る点でも公平性に問題がないか議論の余地があるのではないかと考えております。

論点の二点目、運用の問題につきまして、保険料免除の申出は年金事務所で受け付け、点検され、事務センターで内容の審査が行われますが、日本年金機構の業務マニュアルを見ますと、事業主や役員が申出対象となっていないかどうか、要するに休業を取る方が事業主や役員になっていないかについては確認するとされているのですが、申出の対象が同居の親族であるかどうかや、雇用保険の被保険者になっているかどうかは確認することにはなっていませんでした。日本年金機構では、申出書の裏面等におきまして、申出の対象は育児・介護休業法に基づく育児休業等に限られるということを周知するなど、事業主が適正な申出ができるよう促すような取組は行っているのですが、本件の端緒となりました行政相談

事案のような見逃しが潜在的に存在し得る運用であると考えております。

この二点、各論点に関しまして、厚生労働省等の見解につきましては、資料 11 ページ以降で整理をさせていただいております。まず、論点の一点目、そもそもの免除の対象の仕組みが公平性の観点から問題があるのではないかという点につきまして、厚生労働省の担当は保険局保険課と年金局年金課でございまして、こちらとやりとりをさせていただいております。この点につきまして、同居の親族のみを雇う事業所の従業員を保険料免除の対象とすることにつきましては、結論から申し上げますと現時点では厳しいという回答をいただいております。

その理由は大きく二点ございまして、一点目は、一言で言ってしまうと制度趣旨に照らして厳しいということなのですが、保険料の免除という仕組みはそもそも負担なき給付を認める仕組みであり、育児休業等の取得中は収入が低下するという事情を考慮して特例として認めるものでありますので、他の被保険者との公平性の観点からその免除とする対象につきましては明確に免除すべき事情が発生しているということが言える者に限定する必要がある、というものでございます。もう少し具体的に申しますと、今回の場合であれば、育児に伴って休業していることが明確であることが求められるのですが、同居の親族のみを雇う事業につきましては、事業主とその他の者との関係を一般の場合と同様の労働関係として取り扱うことは適当ではないことから労働基準法の適用が除外されているということを考えますと、同居の親族である従業員につきましては、明確な休業の発生を外形的に把握することは困難と言わざるを得ない、育児・介護休業法の育児休業等の申出のほかに、明確な休業の発生を外形的、客観的に把握する手段は今のところ考えられないという見解でございます。

理由の二点目は、手続的な内容になりますが、仮に対象とすると、どういう課題が発生するかという話でございます。仮に明確な休業の発生の有無にかかわらず、保険料を免除することとしまして、今回のような同居の親族のみを雇う事業所の従業員を免除の対象とし得るということにするのであれば、免除期間中に何らかの所得を得るという可能性がありますので、所得要件や休業要件を設けることが必要かどうか考える必要が出てくるということでありまして、免除の対象にしていいいのかどうか、その場合、何らかの条件・手続が必要になるのかどうかという点につきまして、慎重な検討が必要だというものでございます。

以上が厚生労働省の現在の見解であります。この論点に関しましては、公平性等の観点からなんらかの救済措置を求めるべきだという見解と、制度の趣旨や救済措置の制度としての実現可能性を考慮した厚生労働省の見解と、いずれにつきましても、一定の合理性はあるのではないかと思います。そうしたことでございますので、今回、こちらの推進会議の場では、忌憚のない御議論をいただきまして、対応の方向性を先生方からお示しいただければと存じます。

次に論点の二点目、運用の問題でございます。こちらにつきましては、資料 14 ページ以降で厚生労働省の担当課と日本年金機構の見解を整理させていただいております。厚生労働

働省の担当は、年金局事業管理課でございます。実務の方は、日本年金機構が行っておりますので、日本年金機構の話も聞いております。この論点につきまして、雇用保険加入状況の確認など育児・介護休業法の適用を受けているかどうか、この点が保険料免除の対象となるかどうかの分岐点になるわけですが、育児・介護休業法の適用を受けているかどうかを確認することにつきましては、事業主及び日本年金機構の新たな事務負担の発生、システム改修といった課題があることの回答を受けています。

まず、本件の前提としまして、厚生労働省及び日本年金機構の基本的なスタンスは、まず保険料免除の要件に該当するかどうかというのは一義的には事業主が確認すべき事項である、事業主側の申請に基づいて認める認めないを判断しておりますので、確認の義務は、基本的に事業主にあるということ。あと、今回のようなケース、雇用保険に加入していない者からの申出は例外的だと思っていることです。これを前提としまして、年金事務所では、実務の話になるのですが、育児・介護休業法の適用を受けているかどうか、あるいは、雇用保険に加入しているかどうか、または、同居の親族であるかどうか、ということについては、年金事務所としては把握できませんので、仮にこういったことを確認することにすれば、事業主には各種の証拠になる書類等の提出の負担がかかりますし、日本年金機構においては新たな審査事務が発生するということ、あるいは先ほど言いましたように、システム連携ということも考えるのであれば、現行のシステムでは対応できないのでシステム改修といった負担も発生しますということで、実際の効果と比較をして、費用対効果を考えないといけないと回答しています。

この論点に関しましては、申出の対象が、同居の親族である場合、例えば、親族以外の従業員がいる場合であっても必ず免除の対象となるとは限らないことなど、判断が特に難しいと思われます。そうなりますと、本来、対象とならない方についても免除しているのではなかろうかということがあり得るものですから、そういったことを予防する観点も含めまして、免除の対象になる方かどうかの判断を全面的に事業主に委ねる運用に無理はないか、あるいは、確認の対象を同居の親族に限定するなど、事務負担を抑えた審査も想定できないかといった点も、今回御議論いただく上でのポイントになろうかと存じます。

なお、今回、一旦免除されたものを後でまとめて納付をしてくださいということで額が全体で60万ほどになったのですが、負担の大きい話なので、この点についての救済はできないかということ聞いたところ、分割払いや納付期限について柔軟に対応することは可能ということで、必ずしも一括で60万円払うことにこだわる話ではなくて、ある程度の対応はできますということで回答いただいております。

少々長くなりましたが、事務局からの御説明は以上でございます。忌憚のない御議論をお願いいたします。

(江利川座長)

ありがとうございました。なかなか入り組んだ事案で全体を理解するのが難しいですが、今の説明について特に確認したいことがありましたらいかがでしょうか。

(星構成員)

同居の親族の場合、名字が同じかどうか調べるとのことですが、この方は息子さんの妻なので、事業主と名字は違ったのでしょうか。

(事務局)

名字は同じだと思います。

(榊原構成員)

個人事業と法人事業とで、健康保険と雇用保険の取扱いは何か違うのですか。そこが少し理解できなかったところなのですが。

(事務局)

雇用保険につきましては、法人でない場合、事業主とその他の御親族との関係性がなかなか峻別しづらいということが想定されているので、そこは少し区分けされているのかと思います。

(榊原構成員)

法人であつたら保険に入れて、法人でなかったら入れないということではないのですか。

(事務局)

単純にそれだけで入れる入れないということではないと思います。

(榊原構成員)

最終的には労働者性の実態の問題で判断するが、その判断が難しいということですね。

(事務局)

はい。雇用保険の被保険者になるかというところはですね。

(榊原構成員)

はい、分かりました。ありがとうございます。

(江利川座長)

ほかに、どのようなことでも結構ですが、いかがでしょうか。

(高橋構成員)

御説明いただいたうち、資料 11 ページの厚生労働省の御見解について疑問が拭えないところがあります。もともとは、育児のために働けなくなったので、いわゆる収入、要するに稼働力の低下があるので免除をしましょうという発想だったはずなのですが、基本的に労働法制と社会保障法制が近いものだから、労働法制の労働者性を持ってきて育児休業にくっつけているということだと思います。ただ、育児に伴い収入がなくなり稼働力が低下したのであれば、別に労働者性に限らず、基本的に社会保険については保険料を徴収しているのだから免除してあげるのが筋であろうと私は思っています。育児に伴って収入が減ったことについて客観的・外形的に確定するのが難しく、それを客観的・外形的に確認できるのが育児・介護休業法の育児休業を取っているかどうかという御説明だったと思います。けれども、保険料額は基本的に収入と連動して変わりますので、収入が把握できているのであれば、収入減というのは月々の明細を見れば客観的に確認できるわけですから、それを見れ

ば十分、客観的・外形的に把握できるだろうと思っています。

ただ、家内労働なので、例えば奥さんが休んだときに旦那さんだけ給料を増やすといったいい加減なことをするのであれば、それは世帯全体、家族全体の収入をちゃんと出してもらえば、そのようないい加減なことはしていないことが分かるだろうと思っています。このように思っていますので、厚生労働省の御見解は納得できないというのが一点です。以上です。
(江利川座長)

ありがとうございます。ほかにはいかがでしょうか。

(星構成員)

同居の親族で保険料の免除を認めるとなると、法人の役員も問題になってきます。法人の役員も同じく保険料を払っていますが、基本的に免除の対象外とされていますので、同じ保険料の件で同居の親族と役員とで差を設けていいのかどうかと思います。それと、平成3年頃に育児・介護休業法が成立して以降、このような問題がどの程度あったのかというのも気になります。

また、労働者性の点では、これまで雇用保険が主体となって、雇用保険を受給しているかどうかによってずっと判断しているところですが、育児・介護休業法については、どちらかと言うと子供がだんだん少なくなっているものですから、国の政策として実施しているものです。そして、収入補填の点では、昔は大体給料の2分の1、今は3分の2ほどが雇用保険給付から補助されており、健康保険法においてもそれを促進するために後からくっついてきたという事情があると思うので、なかなか現状で同居の親族に免除を認めるとなると、他の制度、労働基準法、雇用保険法、これらとの違いが出てきますので、そのあたりを整理しないといけないと思います。保険料を免除すること自体は、保険料を払っていますから良いことだと思うのですが、そこまで整理がつくのかなと。

ただ、仮に制度を変えないとしても、年金事務所の窓口では、通常何らかの方法でチェックをする必要があると思います。例えば、雇用保険に入っているのか、あるいは雇用保険に入っていたとして、育児休業の際には認定証が出ますのでそれを確認するとか、何かをしないとやはりこういう問題は出てくると思います。今回は3回目の申出でたまたま発覚しましたが、分からないままずっと流れているものもいっぱいあると思います。事業主に現在の制度の知識があるかと言えばなかなか難しい面もあると思います。そのあたりも含めて全体的に考えていかなければならない気がします。

(江利川座長)

ありがとうございます。ほかにはいかがでしょうか。

(齋藤構成員)

私も厚生労働省の見解に少し意見を申し述べたいと考えます。資料12ページの④で、厚生労働省は、事柄として国民年金との比較をしておられるわけですが、国民年金で免除が始まったとしても、その厚生年金は国民年金とは違うということを強調しておられます。しかし、出発点としては、高橋先生がおっしゃったことに重なるかもしれませんが、休業し

て就労できていないという人には、免除をすべきだという理念といいますか、公助の原則はあると考えます。国民年金と厚生年金との差はあるのでしょうけど、休業に対して保護を与えなければならないということは出発点になるのでしょうから、両方の年金の違いを踏まえて考えなければならないというのは確かなのでしょうけど、同列に論じることは困難とするのは杓子定規にすぎるのではないかと考えます。

あわせて、資料 11 ページで、国民年金のように一定の年齢の間に達するまで休業を認めてしまうと、厚生年金との公平感を失することにならないかということで、ここでは逆に国民年金と揃えると厚生年金と平仄が合わないとしています。こちらも休業期間中について何らかの措置があるべきだということを出発点にするべきではないでしょうか。1 年間免除を認めると、休業中しか免除を認められないことと比べて不公平だというのであれば、休業要件を考えることになると思います。そのことは資料 11 ページで所得要件や何らかの休業要件を設けるべきかということで、論点として指摘しておられますけど、育児・介護休業法の適用がある場合はここがまさにファーストトラックで、育児・介護休業法の適用があればそれで休業だと分かるのですけど、ではそれがなければ絶対駄目かというのではなく、それに代わるような要件を考えていくという方向性になるのではないかと考えました。以上です。

(江利川座長)

ありがとうございます。南先生はいかがでしょう。

(南構成員)

厚生労働省の説明はそのとおりかと思ったものの、高橋先生や齋藤先生がおっしゃっていることもなるほど、と思います。従来からある労働法制とあとでできた育児介護休業法の合理的な整理ができないために生じるこういう事例は少なくないのではないかと思います。日本は中小の組織が多いわけですし、家族だけを雇用しているような状態も少なくないと思います。訴えている当事者の不公平感がよく分かるので、齋藤先生や高橋先生が言われたように、厚生労働省の見解の中でも見直す余地のある点がないかという視点で考えることが必要だと思います。基本的に、厚生年金であれ、国民年金であれ、育児で働けないときには保険料免除があるというのが本来の考え方なので、実態に即した見直しをしていただけたらと思います。

もう 1 つは、具体的にこういうことがどのくらい起こっているのか、客観的な調査が必要なのではないかということです。これだけ子供が少なくなって育児をめぐる負担の軽減が手厚くされている折ですので、何らかの対応をするべきではないかという気がしております。以上です。

(榊原構成員)

おっしゃるように収入との関係で、収入がない以上、保険料の負担を免除することを徹底すれば、それはそれで 1 つの合理的な判断なのかなと思うのですが、この方の労働の実態がよく分からないので、本当に救済すべき事案なのかどうか、実質が分からないところ

でどう判断すればよいかというのが私の意見です。

そういったことまで踏み込むと非常に審査が大変なので形式的にやるということで割り切れればいいのですけれども、そのあたりのところがなかなか難しいので、厚生労働省も法の仕組みとして雇用保険の適用などを 1 つのメルクマールとして、家事労働と本当の労働とを区分けしようとしてこういう仕組みを作ったのでその形式を徹底するということであれば、厚生労働省の意見ももっともかと思うところであります。実態として、本当に親族以外の労働者はおらず、同居の親族だけで通常の事業、労働を行っているのであれば、先生方のおっしゃるように収入がない以上、保険料は免除すべきだというふうに傾くのですけれども、実態が分からないまま救済すべきかどうか判断できないので、最終的な意見は保留とさせていただきます。

(梶田構成員)

本件の相談のように、家族経営の場合、労働者と家族の境界というか、そのあたりが曖昧な状況の中で、資料 11 ページに厚生労働省の見解が出ているのですけれども、こういう取扱いとするのも一理あるという感じはします。

一方で、家族以外の人が雇用されている場合と同居の親族だけが雇用されている場合を比較したときに、家族の労働の実態が両方とも変わらないケースもないとは言えないのではないかと、そうすると資料 5 ページにある労働基準法の労働者の定義や雇用保険法の取扱いのところで同居の親族以外の労働者を使用するかどうか 1 つのメルクマークになっているのですけれども、この要件を取り払い認めてあげるとした場合、ほかにどのような要件が考えられるのかというところでなかなか難しいなと感じます。良い要件があればいいのですが、現状において厚生労働省ではなかなか難しいというところで今の取扱いにしているようですので、それはそれで 1 つの考え方という気もします。

(江利川座長)

なかなか難しい案件ですね。みんなが真面目で適正に申請していれば問題ないのだけど、家族だけの経営というのは、ひょっとするとごまかしをするかもしれない可能性もあるわけですね。

負担なき給付を認める仕組みだという話ですけど、その負担なき給付を認めるのに客観的に合理的であれば、それはできるだけ合理的な範囲で広げていったらいいと思うのですが、誰も雇ってない家族だけの経営というと、出来レースみたいなことができなくもなく、また、そういう誘惑に駆られるおそれもないわけではないので、そのあたりをどうチェックできるのでしょうか。

質問ですけど、対象となるのは育児・介護休業法の育児休業を取得している被保険者に決まっているのでしょうか。

(事務局)

類似の休業法制はほかにも列記されていますが、基本的には法律に列記された各種休業

法に定められた休業を取得している場合に限られるものです。

(江利川座長)

チェックするのは大変だということですが、申告制でチェックすることはできる気もしますが、現在は申告制でチェックする方法は採っているのですか。

(事務局)

厚生労働省及び日本年金機構に確認をしたところ、このあたりのチェックは一切していないという回答でした。

(江利川座長)

日本年金機構でチェックするのは難しく、申請者からの申請は正しいと思って受け取ることで構わないと思いますが、申請者に申告させることはできるのではないかというように思いますが、そういった議論はなかったのでしょうか。

私が今回のケースで思うのは、免除の対象だと思って手続をして、行政の窓口も対象と思い手続を進めて、しばらく経ったあとに免除の対象ではなかったというので、取り消して返金を求めるわけですね。初めから免除の対象じゃないと思っていたら手続もしないで済んだのに、免除されたあとに返金を求められるというのは気の毒だなと思います。嘘をついて申請した者に対して、返金を求めるのはそれほどおかしくはないと思いますけど。行政機関側からチェックできなくても、申請の内容が正しいということの何かしらのチェックはできるのではないかと個人的には思いました。

これはすごく幅広い議論で、先生方のおっしゃられたそもそも論からすればこうじゃないかという議論も確かにありますので、今日出た意見を整理していただいて、その整理した論点でもう1回議論した方がよいのではないかと思います。事務局でも、このようなことができないかと思いつくようなものがあれば加えていただいて構いません。

公平に制度を適用すべきだということと、ごまかしたいなものは認められない仕組みにしないといけないということについて、どのように調整することができるのかという点と、全部行政機関に対応させるというのは、チェックする手間など行政事務が拡大することとなり、定員削減等もある中で必ずしも良いこととは言えないので、申請者にきちんと申請してもらい、それを信用するという仕組みで、私はいいのではないかと考えていますが、その中で、なおどういう改善の余地があるのかななどを詰められると良いと思います。

(高橋構成員)

論点整理ということで、私も賛成でございます。繰り返しとなりますが、私は実態がそうだから免除すべきだという話を申し上げましたが、家族経営の問題についても配慮したつもりで、そこは給与明細書等の所得証明を全部出させればいいのではないかと思います。それでもごまかすのであれば脱税になりますので、そこは税務当局がきちっと脱税として取り締まればいいと私は思っています。その点も論点に付け加えていただければありがたいと思います。

それから、後半のことについて、私は単に申請書のチェック項目に雇用保険の該当者です

かと言えどチェック欄を設ければ済む話であって、それに嘘をついたのであれば、遡及的に保険料を取られても仕方がないのだろうと思います。

また、今回の場合についてどうするのかという話については、分割払いをする方法や納付期限に関する工夫もあると思います。生活保護では、返還請求の際に憂慮すべき状況がある場合には、裁判所の判例で全額免除を要求するのは違法とした判決もありますが、本当は担税力や収入があるにもかかわらず保護費が支給されていた場合には、収入があるということで返してもらいましょうということになります。今回の場合は、もともと収入がない人なので、そこは生活保護より返還免除の要件というのは緩やかなのではないかと思いますので、返還免除や一部免除を考えてもいい案件ではないかと思います。その点も論点に加えていただければと思います。

（江利川座長）

確かに一部免除の議論はありますよね。最初に窓口で受け付けたときに、きちんとチェックができていれば済んだ話を当時きちんとチェックできなかったという意味では、行政側に全く非がないというわけではないので、そういった場合に全額返してもらいますという方法が正しいのか議論があると思います。それも整理の中に入れてください。

（星構成員）

チェックリストの件について、申請用紙にチェックリストの欄を設ければ、この件は解消できるのではないかと思います。

（江利川座長）

確かにそうですね。全部正しいかまではチェックしなくてもいいのですよね。本人の申請の際にその部分もきちんと記載してもらえばいいわけで、その申請の内容に沿って、行政事務を進めればいいわけですね。事務局でもこういう論点があるのではないかと思います。ものがあれば、追加してください。

仕組みのようなものを作る形になるかと思うのですが、そういう意味では、行政的に大きなテーマだと思いますので、じっくり議論したいと思います。

ほかに何かお気づきの点や御意見ありますでしょうか。

（齋藤構成員）

一点目に、資料 12 ページの③で産前産後休業は免除というのはあるわけですね。そうするとこれまでに議論がございましたように働いている実態がない場合をどうするかとか、乱用を防ぐべきじゃないかというのはあるのですが、この③を見ますと定型的に産前産後は認めましょうということで言えば、性善説的な観点に立って制度を構築して運用しておられるわけですね。そちらの観点に立って、育児休業を取得した方やその夫について、どのように対応するのか要件化できるのではないかと思います。

二点目に、マニュアルなど審査時の確認事項について、資料 8 ページと 9 ページのそれぞれ一番下の点々で囲った部分に雇用保険の被保険者かどうか、同居親族がいるかどうかのチェック欄を設けていただければ、解消するところがあるのではないかと考えました。以

上です。

(江利川座長)

ほかにはいかがでしょうか。論点整理にはぜひこういう論点も加えていったらどうかというのがありましたら、お知らせください。

(星構成員)

産前産後休業中の保険料の免除について、産前六週間、産後八週間は労働基準法で働いてはいけない、事業者は就業させてはいけないという規定があつて、基本的に働くことができないので収入もないだろうという前提になっている。そのため、同居の親族であっても取締役であっても、産前産後の六週間と八週間は休業補償をもらえるのですね。そういう違いがあるから、今のような制度になっているのかと思います。

(梶田構成員)

収入というよりは、母体保護の観点からそういう制度になっているのですよね。

資料 8 ページとか 9 ページの下の二重丸のところ、これは事業者側にも、この審査する年金事務所側にも、同居の親族のみを雇う事業で雇用されるのは対象にならないということは明文で書いてないのでしょうか。

(事務局)

育児・介護休業法等に規定する休業をとっている場合に限られますという書き方ですので、同居の親族は対象になりませんということを明示的に書いている例は見受けられません。裏返しの表現で書かれている状態です。

(梶田構成員)

今回のようなケースがどの程度発生しているのか分かりませんが、数が多いのであれば、やはり親切に記載しておかないといけないと思います。レアケースであれば、そこに書き出したらきりが無いということもあるとは思いますが。

(星構成員)

同居の親族という記述は、雇用保険法と労働基準法にあるのですが、健康保険法にはないのですよね。雇用保険が適用される会社であれば気が付くのではないかと思います。同居の親族だけでは雇用保険の適用がないものですから、そういった知識がないということなのだと思います。

(榊原構成員)

マニュアルを作るときにはほかの法律を引っ張ってきて、そのとおりですということでは、現場の人はなかなかすぐに利用できないと思われるので、読み替えや具体的な内容を書いてあげないといけないのかなと思います。

(江利川座長)

南先生、何か追加で御意見はございますか。

(南構成員)

皆様のお話を伺っていると、論点整理をしてから議論することに賛成です。

この具体的に訴えている方の事例については、やはり当初の手続で認められたものが全部申請した側が悪いとはならないと思いますので、何らかの配慮はすべきではないかと思います。それが免除なのか一部免除なのかは分かりませんが、配慮して差し上げる必要があるかと思います。

また、労働の実態と価値との線が引けないところをどのようにクリアできるのかというのは、性善説に基づけば申請でいいと思いますが、先ほども申しましたようにそういう事例がどのくらいあるかによっては、極めてそれが多いのであれば、抜き打ちチェックなど何らかの行政の対応が必要になるでしょうし、こういう例がどのくらいあるかというものの客観的な調査も必要な気がいたします。

(江利川座長)

意見は出尽くしたでしょうか。それでは事務局の方で、今日の議論を踏まえたことと事務局で気が付いたことについて、論点の整理をしていただけますでしょうか。よろしくお願いします。

(事務局)

承知いたしました。本日御示唆いただきました中身を含めまして、こういうことも考えられないかという方向で、論点を整理させていただいた上で、次回、報告をさせていただきます。

(江利川座長)

第一の案件はこれで終わりということによろしいでしょうか。

続けて事務局から報告事項がありますので、説明をお願いします。

(事務局)

それでは、事務局から御説明させていただきます。資料2を御覧ください。行政相談を端緒といたしまして、行政運営改善調査を実施し、去る7月7日に厚生労働省に改善意見を通知しました「外国年金受給者の生存証明手続の円滑化に関する調査」につきまして、御紹介をさせていただきたいと思います。

本件は、行政相談によるあっせんという方向では、根底にある行政課題まで解決するのが難しいと考えられる場合につきましては、この案件のように、当局が持ちます、もう1つのツールでございます、行政運営改善調査を通じて、改善を求めていくという方法もあるということで、御紹介をさせていただくものでございます。

内容の説明をさせていただきたいと思います。海外勤務等によって、外国の公的年金を受けられるという方もいらっしゃいますが、そうした方が帰国後に外国年金を受給するという段階になった場合、定期的に各国が定めております生存証明書の提出が求められることになります。これは日本の年金の制度でも同じなのですが、生存確認がされます。

また、国によっては、この生存証明書につきまして、市区町村や駐日大使館、駐日領事館といった第三者による認証が求められることもございます。

今回、こういった話につきまして、どのような行政相談が寄せられているのかを確認したところ、市区町村が生存証明の認証をしていないので困っていますという御相談が毎年一定数発生しているという状況が見受けられました。一方で、対象が外国の政府ということになりますので、あっせんという解決では限界があるということで調査をいたしました。

当局の調査の結果につきましては、資料 1 ページの主な調査結果に概略を整理させていただきます。まず一点、市区町村による生存証明の認証につきましては、実は国によっては、市区町村の方で認証することにこだわらず、住民票の写しや戸籍謄本の添付でもって代替可能とされている国があることが分かりました。そして、もう一点、これは市区町村の実態の話ですが、調査をしたところ、大半の市区町村ではちゃんと認証するという状況もある一方で、市区町村によっては、生存証明書が外国語だけで書かれていて、日本語の翻訳がついてないという国もありましたので、そういった場合、翻訳が負担になっているということや、我が国には生存を証明するという制度がないものですから、市区町村としては、権限のない生存確認をやっているのか不安を感じながら処理しているというお話がありました。

また、生存証明という権限がないので、住民票記載事項の内容証明ということで、処理しているといった声もありました。

こういったことが分かかってまいりましたので、7月7日に厚生労働省に対して、市区町村による認証に代えて住民票の写しの添付とすることなどを外国のそれぞれの国の年金運営機関等と協議をするよう求めました。

社会保障協定を結んでいる国というのは、かなりの数ございますが、協定内容の実施について定期的に協議をされているということでしたので、そういった協議の場を捉えて、今申し上げたような住民票の写しを代わりにすることができないか言うよう求めました。

もう一点、翻訳が負担になっているとのお話ございましたので、生存証明書の様式や、それぞれの国が市区町村等の第三者に対して確認を求めている事項は具体的にどこまでなのかといったことを日本年金機構のウェブサイトに掲載して、市区町村がそれぞれに確認しないといけないということがないように情報提供をするよう求めました。調査の御紹介については、説明は以上でございます。

(江利川座長)

日本語訳を求められたときの申請者が、この書類はこういう中身のものであると日本語訳をつけて持っていくというのでは問題があるのでしょうか。

(事務局)

そうしていただけると、認証しなくてはいけない側は助かるのですけれども、なかなかこうお受けになられる方も、翻訳した上で提出するということが余りないようでございます。もらった書類に必要な事項を記入して、証明してくださいということで市区

町村に持っていかれるということのようです。

(菅原局長)

本人が翻訳して持参する場合もあるのですが、結局その翻訳が正しいかどうか市町村側は分からないので、信用してよいのかということになってしまいます。まだ英語であれば分かる部分もあるかもしれませんが、見慣れない言語で出てくると大変だという話を聞いています。

(江利川座長)

これについて、もし御意見や感想等ありましたら、先生方の意見を聞かせていただきたいと思います。

(星構成員)

これは、外国に行ってから戻ってきて、アメリカの年金をもらっているわけですね。これを将来的にアメリカで払った保険料を日本の方に振り込んでもらって、日本の年金から出すような方法を今後できたらいいのではないかと思います。もともと、社会保険が無年金者をなくすということで、各国で協定を結んでいるわけです。韓国で払った保険料を日本に振り込んでもらって、それについて日本の基準で払っていくとかそういう方法を探れたらいいのではないかと思います。

(菅原局長)

現在はそういうことをやっているところはないと思います。外国に行っている場合に、外国で支払う保険料と日本とで二重に取られないようにするための調整が行われています。それはまさに、社会保障協定の中でそういうことをやっていますけども、多分それぞれの国によっても、保険料と実際にもらえる額の違いもあるでしょうから、そういう方法で行うということまでは、現実問題としてはいかないと思います。

(江利川座長)

それをやると、日本人だけではなくて、日本で働いているアメリカ人についても同じことをアメリカにするとということになってしまい、そこまでしようとすると両国の負担が大きくなると思われます。相当数の国がありますので、その国にいたときはその国の制度によるというので、割り切りをしているのではないかと思います。昔はその国で働いても年金がもらえないということもあったのですよね。そういう意味では進歩はしているのですけども。

他に御意見はいかがですか。

(齋藤委員)

本件に関しましては、市町村は法令に規定のない事務であっても、住民サービスで色々なことをやっていて、人手も不足している中ですから、1ページにあるような当省の意見で進めていただけると申請者の方にも、市町村行政にとってもよろしいのではないかと考えます。

今日、御紹介いただいた総務省の調査で改善を図る案件と、推進会議で改善を図ると

いうものの仕分けというのはどのようなになっているのでしょうか。今後、推進会議に上がってきた案件について、調査の方でやった方がいいのではないかといいものもあるのではないかと思います。

(菅原局長)

何らか基準が定まっているというわけではありません。基本的に、行政相談については、まずあつせんて解決を図るということでございます。

調査は、行政評価局に評価監視官がおりまして、そこでどのような行政相談が寄せられていたか、また、自治体や報道等の情報で、どのような事が問題になっているかなどを見ております。調査をして、仮説を立て、こう改善すればもっとうまくいくのではないかといいことを常日頃、常時監視と言っていますけれども、そのような観点で物事を見えています。

今回の案件は、その中の1つとして、行政相談としての件数がそれなりにはあるけれども、外国の制度そのものを変えてくださいとも言えませんし、自治体側も法令上認証をしなければいけない義務があるわけではありませんので、あつせんてでは解決が難しいと判断しました。調査であれば、こういうことをほかではできているのでこちらでもできませんかと交渉することができるのではないかといいことで、資料に書いてある当省の意見を目指して調整を進め、それが厚生労働省とうまく調整がついたという案件でございます。

行政相談のやり方ではうまくいかないから行政運営改善調査にしましょうという一般的な基準があるわけではなく、行政相談等色々なものを見た上で、調査で解決できそうだといいことで調査テーマとして取り上げたというものでございます。

(齋藤構成員)

そういう現場の判断は非常に重要だと思いますので、よろしくお願いいたします。

(高橋構成員)

疑問と質問です。まず資料1ページの当省の意見①ですが、これは添付だけで翻訳が付いていないと受け取った側は何か分からないということになるのではないかと思います。

また、当省の意見②については、様式をウェブサイトに掲載するという話ですが、ここに直接入力できるような様式なののでしょうか。単にこういう様式があつて、これは本当の様式ですよということを示す意味であるのか、それとも、この様式をダウンロードして、市町村で入力すれば済むようなシステムにするという、そこまでのお考えなのか、お聞かせいただければありがたいと思います。

(菅原局長)

まず住民票の写しですけれども、私どもが調べたところでは、今でも五か国では住民票の写しの添付で代替が可能になっています。これは想像ではありますけれども、それを母国語に訳してどういことが書いてあるかと確認しているというよりは、しっかり

証明書として出てきていればそれでよしという取扱いをしているのではないかと思います。

したがって、そういう対応ができない国はあるかもしれませんが、ほかでできているので、そちらでもそういうことはできませんかというような交渉はできるのではないかとというのが、一点目の答えでございます。

それから二点目ですが、これは様式をダウンロードして出すというものではありません。そもそも、生存証明書自体は外国からその時々送られてくるもので、受給者が必要事項を書いて、これを市町村に持参して認証してくださいということになっています。そこで負担になっているのが、何が書いてあるのか市町村側は分からないので、自分たちで翻訳をするか、申請者に翻訳してもらおうかということになります。ただ、申請者に翻訳してもらった場合は、それが本当に正しいのかどうかというような自信が持てないということになってしまいます。

そういったときに、今提出した生存証明書と同じ様式が日本年金機構のホームページでこの国の正式な様式として示されていて、そこに日本語訳も付いているというのを見れば、市町村としても、翻訳に関する負担感が除去できるので、それならば認証しましょうということになるのではないかと考えています。そういうものをウェブで掲載してくださいというような意見になってございます。

(江利川座長)

社会保障協定で各国との交渉の協定を行うことになっているということですが、これはどのくらいの頻度で行っているのでしょうか。各国とは、いつでもこれを直したいと申し込めばできるようになっているのでしょうか。

(事務局)

定期的に協議を行っているということで、改定がある場合に限らず実施しているところもあると聞いています。

(江利川座長)

世界中、いろいろな国がありますからいつまでにというのを示すのは難しいとは思いますが、一年か二年くらいの間に徹底できるような感じになるという見込みでいいのでしょうか。

(菅原局長)

相手のある話ですので、そこまでは見込みが立っておりません。行政評価局としては、何か機会があるごとに協議をするよう厚生労働省に求めています。協議の頻度が国によって異なるということもあると思いますので、その協議がいつまでにまとまるかどうかという部分は難しいところもあると思います。とにかくできることを進めていただくよう求めたところです。

(江利川座長)

こういう改善を申し入れて、先に進めるというのはいいことであると思います。

結果も伴えば更に良いと思います。先生方から出た意見もありましたので、これから話をする機会があれば、その意見を付け加えて、厚生労働省に伝えていただければと思います。

方向としては、いいことが進んでいると思いますので、そういう協議の機会には更にこういうことができないかとか、こういう意見もあったけどどうだろうかとか、それはもう無理であるということになれば難しいかもしれませんが、せつかく改善をするのですから、少しでも更に前に進めたらプラスが大きいと思いますので、考えてもらえたらと思います。

こういうことを推進会議とは別に実施しているというのは大変いいことだと思いますので、そういう改善もほかの案件でも進めてもらいたいというふうに思います。よろしくお願いします。

議事は以上でよろしいでしょうか。ほかにこの機会に先生方何かお話がありますでしょうか。それでは、今日討議する事項と報告事項と両方とも全て終わりましたので、議事はこれで終了させていただきたいと思います。事務局から連絡事項がありますので、よろしくお願いします。

(事務局)

今回は、12月12日の午後に予定しています。議題の有無を見ながら、日程を調整させていただきます。改めまして、御連絡させていただきます。

(江利川座長)

1つ目の案件の論点整理の案ができましたら、各先生方に確認いただいて、先生方の意見に漏れがない形で作ってください。よろしくお願いします。

(事務局)

承知いたしました。

本日の会議については、以上でございます。ありがとうございました。

以 上