

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

1 相談要旨

家族4人（相談者、夫、息子、息子の妻）で会社を経営しており、夫が代表取締役を務めている。家族4人は同居しているが、相談者の夫婦と息子の夫婦は別世帯である。

息子の妻が子を出産し育児に専念するため、A年金事務所に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の申出を行い、保険料が免除された。

その後、息子の妻の子が1歳半になったときに、保険料免除の延長手続きをするため同年金事務所に出向いたところ、息子の妻は雇用保険に未加入であるため保険料の免除の対象ではなく、過去になされた保険料の免除の決定が間違いであったとして、免除されていた期間の保険料を納付するよう求められたが、納付できない。

なお、家族経営の事業所は雇用保険に加入できず、育児休業給付金も受給していない。

※日本年金機構A年金事務所側の状況概要

相談者からの育児休業等取得者の申出書（新規・延長）を受理した。その翌年、相談者が再延長の申出のため来所した際、息子の妻が雇用保険に未加入であることを把握した職員が疑義を持ち、B労働局に照会した結果、息子の妻は、育児・介護休業法に基づく育児休業を取得することができる者に該当せず、保険料免除の対象者ではないとの判断に至る。

2 論点

- 健康保険及び厚生年金保険（以下「健康保険等」という。）の保険料免除の申出に係る事務処理について、新規（1回目）及び延長（2回目）の申出の際には、保険料免除の対象者ではないことを確認できず、再延長（3回目）の申出の時になって、対象者ではないことが初めて確認できたとする運用（申出の確認・審査等）に問題はないか。問題がある場合、運用を見直すことで解消することは可能か。
- 健康保険等では、法人の事業所に使用される者であれば、同居の親族のみを雇う事業に雇用される者であっても被保険者となるが、保険料免除の対象は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の育児休業等をしている場合のみであり、同居の親族のみを雇う事業に雇用される被保険者が保険料免除の対象とされていないのは、仕組みとして不公平なものとなっていないか。

3 制度の概要

(1) 健康保険等の適用対象

- 健康保険等の被保険者は、健康保険法（大正11年法律第70号。以下「健保法」という。）又は厚生年金保険法（昭和29年法律第115号。以下「厚年法」という。）の適用事業所に使用される者（厚生年金保険については70歳未満）等であり、この「適用事業所」には、それぞれの法律に規定する物の製造、土木等の事業の事業所であって常時5人以上の従業員を使用するもの、法人の事業所であって常時従業員を使用するもの等が該当する（健保法第3条第1項・第3項、厚年法第6条第1項・第9条）。

(2) 健康保険等の保険料の徴収及び免除

ア 健康保険

（保険料の徴収）

- 保険者等^{※1}は、健康保険事業に要する費用に充てるため、保険料を徴収することとされおり（健保法第155条）、その保険料の額は、各被保険者の標準報酬月額^{※2}及び標準賞与額^{※3}にそれぞれ一般保険料率^{※4}を乗じて得た額^{※5}とされている（健保法第156条第1項）。

※1 本件の相談者は、全国健康保険協会（協会けんぽ）が管掌する健康保険の被保険者であり、「保険者等」は厚生労働大臣である（健保法第39条）。同協会の健康保険の業務のうち保険料の徴収業務（これに付帯する業務を含む。）は、同大臣が行うものであり（健保法第5条第2項）、同大臣は日本年金機構（以下「機構」という。）に事務を委託している（健保法第205条の2第1項第5号）。

※2 被保険者が受け取る給与を一定の幅で区分した報酬月額ごとに、50等級に分かれており（健保法第40条第1項）、毎年9月に、その年の4月から6月までに受けた報酬を基に標準報酬月額の決定が行われる（健保法第41条第1項）。

※3 被保険者が受けた賞与額に基づき決定する（千円未満の端数切捨て。年度573万円を上限。）（健保法第45条）。

※4 保険者が定める基本保険料率（健保法第160条第15項）と特定保険料率（同条第14項）とを合算した率

※5 介護保険法（平成9年法律第123号）第9条第2号に規定する被保険者（40歳以上65歳未満の医療保険加入者）については、これに介護保険料額を合算した額

【保険料額の例】協会けんぽ・東京都・令和7年3月分～（介護保険第2号被保険者以外）

標準報酬月額が	第1級（58,000円）の場合	→ 5,747.8円
	第50級（1,390,000円）の場合	→ 137,749.0円

- 被保険

（育児休業等による保険料の免除）

- 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業^{※1}等をしている被保険者が使用される事業所の事業主が、保険者等に申出をしたときは、育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの月^{※2}の当該被保険者に関する保険料は徴収しないこととされている（健保法第159条第1項）。

※1 このほか、該当する育児休業等に係る法令の規定は以下のとおり（健保法第43条の2・健康保険法施行令（大正15年勅令第243号）第33条の2）。

- ・ 育児・介護休業法第23条第2項の育児休業に関する制度に準ずる措置
- ・ 育児・介護休業法第24条第1項（第2号に係る部分に限る。）の規定により同項第2号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置
- ・ 国会職員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第108号）
- ・ 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）（同法第27条第1項及び裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）（第7号に係る部分に限る。）において準用する場合を含む。）
- ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）

※2 育児休業等をした日の属する月とその育児休業等が終了する日の翌日が属する月とが同一であり、かつ14日以上である場合は、当該月

【参考】産前産後休業による保険料の免除

- ・ 育児休業等によるもののほか、産前産後休業（出産の日（出産の日が産後の予定日後であるときは、産後の予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から産後の予定日後56日までの間で、妊娠又は出産を理由として労務に服さないこと）をしている被保険者に係る申出があったときに保険料が免除される（健保法第159条の3）。

イ 厚生年金保険

（保険料の徴収）

- 政府等^{※1}は、厚生年金保険事業に要する費用に充てるため、保険料を徴収することとされており（厚年法第81条第1項）、その保険料の額は、各被保険者の標準報酬月額^{※2}及び標準賞与額^{※3}にそれぞれ保険料率^{※4}を乗じて得た額とされている（同条第3項）。

※1 政府及び実施機関をいう。本件の相談者は、第1号厚生年金被保険者であり、厚生労働大臣が実施機関であるところ、保険料の徴収に係る事務は、同大臣が行うものであり（厚年法第2条の5第1項第1号）、同大臣は機構に事務を委託している（厚年法第100条の10第1項第29号）。

※2 被保険者が受け取る給与を一定の幅で区分した報酬月額ごとに、32等級に分かれており（令和2年9月1日以降）（厚年法第

※4 平成29年9月以後の月分：1000分の183.00（厚年法第81条第4項）

【保険料額の例】令和2年9月分～

第1級（標準報酬月額88,000円） → 16,104.00円

第32級（標準報酬月額650,000円） → 118,950.00円

- 被保険者及び被保険者を使用する事業主は、それぞれ保険料額の半額を負担することとされており（厚年法第82条第1項）、毎月の保険料は翌月末日までに納付しなければならない（厚年法第83条第1項）。

（育児休業等による保険料の免除）

- 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業^{※1}等をしている被保険者が使用される事業所の事業主が、実施機関に申出^{※2}をしたときは、育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの月^{※3}の当該被保険者に係る保険料の徴収は行わないこととされている（厚年法第81条の2第1項）。

※1 このほか、該当する育児休業等に係る法令の規定は以下のとおり（厚年法第23条の2）。

- ・ 育児・介護休業法第23条第2項の育児休業に関する制度に準ずる措置
- ・ 育児・介護休業法第24条第1項（第2号に係る部分に限る。）の規定により同項第2号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置
- ・ 国会職員の育児休業等に関する法律第3条第1項の規定
- ・ 国家公務員の育児休業等に関する法律第3条第1項（同法27条第1項及び裁判所職員臨時措置法（第7号に係る部分に限る。）において準用する場合を含む。）の規定
- ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律第2条第1項の規定
- ・ 裁判官の育児休業に関する法律（平成3年法律第111号）第2条第1項の規定

※2 実施機関である厚生労働大臣は、申出の受理に係る事務を機構に委任している（厚年法第100条の4第1項第27号）。

※3 育児休業等を開始した日の属する月とその育児休業等が終了する日の翌日が属する月とが同一であり、かつ14日以上である場合は、当該月

【参考】産前産後休業による保険料の免除

- ・ 育児休業等によるもののほか、産前産後休業（出産の日（出産の日が産産の予定日後であるときは、産産の予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から産産の日後56日までの間で、妊娠又は産産を理由として労務に従事しないこと）をしている被保険者に係る申出があったときに保険料が免除される（厚年法第81条の2の2）。

(3) 育児・介護休業法の「育児休業」

(育児休業の適用対象)

- 育児・介護休業法に規定する「育児休業」とは、「労働者…が、次章（※）に定めるところにより、その子…を養育するためにする休業」であり（育児・介護休業法第2条第1号）、この「労働者」とは、「労働基準法（昭和22年法律第49号）第9条に規定する「労働者」と同義であり、同居の親族のみを雇う事業に雇用される者及び家事使用人は除外する」とされている（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について（令和7年2月5日職発0205第4号、雇均発0205第2号））。

※ 次章には、育児休業の申出、申出があった場合における事業主の義務等が規定されている。

【参考】労働基準法の「労働者」

- ・ 労働基準法第9条に規定する「労働者」とは、「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」であり、同居の親族については、事業主と居住及び生計を一にするものであり、原則として労働基準法上の労働者には該当しないが、同居の親族であっても、常時同居の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場における他の労働者と同様等の条件を満たすものは、労働基準法上の労働者として取り扱うものとするとしている。（「同居の親族のうち労働者の範囲」（昭和54年4月2日基発第153号））

業務取扱要領20001－23600 雇用保険適用関係 20351（抜粋）

20351（1）労働者性の判断を要する場合

リ 同居の親族

個人事業の事業主と同居している親族は、原則として被保険者とししない。

法人の代表者と同居している親族については、通常の被保険者の場合の判断と異なるものではないが、形式的には法人であっても、実質的には代表者の個人事業と同様と認められる場合（例えば、個人事業が税金対策等のためにのみ法人としている場合、株式や出資の全部又は大部分を当該代表者やその親族のみで保有して取締役会や株主総会等がほとんど開催されていないような状況にある場合のように、実質的に法人としての活動が行われていない場合）があり、この場合は、個人事業主と同居の親族の場合と同様、原則として被保険者とししない。

なお、同居の親族であっても、次の(イ)～(ハ)の条件を満たすものについては、被保険者として取り扱う。

(イ) 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。

(ロ) 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、

a 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等

4 保険料免除の事務手続・周知の取組の概要

（育児休業等による保険料の免除の手続）

- 事業主は、次の育児・介護休業法上の i ～ vi の区分ごとに分け、その都度、育児休業等期間中等に行う「育児休業等取得者申出書（新規・延長）／終了届」（以下「申出書」という。）を機構^{※1}（事務センター^{※2}又は年金事務所）に、電子申請、郵送又は窓口持参（窓口持参については年金事務所のみ）により提出する（「健康保険、船員保険及び厚生年金保険の育児休業等期間中の保険料免除等の取扱いについて（通知）」（令和4年8月9日保保発0809第2号・年管管発0809第1号日本年金機構事業企画部門担当理事・事業管理部門担当理事あて厚生労働省保険局保険課長・厚生労働省年金局事業管理課長通知。以下「取扱い通知」という。））。

【育児・介護休業法上の区分】

- i）被保険者の養育する子が1歳に達するまでの育児休業（育児・介護休業法第5条第1項）
- ii）被保険者の養育する子が1歳から1歳6か月に達するまでの育児休業（同条第3項）
- iii）被保険者の養育する子が1歳6か月から2歳に達するまでの育児休業（同条第4項）
- iv）出生時育児休業（被保険者の養育する子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に4週間以内の期間を定めてする休業）（同法第9条の2第1項）
- v）被保険者の養育する子が3歳達するまでの子について育児休業に関する制度に準ずる措置による休業（同法第23条第2項

○ 年金事務所では、窓口持参又は郵送により受け付けた申出書について、点検を行い、記入漏れについて補正の手続を行った後、事務センターに回付している。事務センターでは、電子申請又は郵送により受け付けた申出書のほか、年金事務所を受け付け回付された申出書について、申出内容の審査を行っている。

○ 機構は、申出書により当該被保険者が育児休業等の取得者であると確認したときは、その旨を事業主等に通知することとされている（取扱い通知第三・2）ところ、事務センターは、申出書の内容を審査した結果、当該被保険者が育児休業等の取得者であると確認したときは、その旨を「健康保険・厚生年金保険育児休業等取得者確認通知書」により、一方、確認できなかったときは、事務処理ができなかった旨をその理由とともに「届書等に関するお知らせ」により、事業主に通知[※]している。

なお、これらの審査結果を取り消す場合の手続については特に定められておらず、個別の運用に委ねられている。

※ 機構によると、申出の審査結果については、行政不服審査法（平成26年法律第68号）に規定する処分（公権力の行使に当たる行為）には当たらず、仮に結果に不服があっても同法による審査請求をすることはできないとしている。

（申出書の点検・審査時の確認内容）

○ 機構の「育児休業等取得者届出書（新規・延長）/終了届」の業務に係るマニュアル（以下「マニュアル」という。）では、申出の対象者についての確認等に関して、次のような記載（下線は当局において記載）がある。

(育児休業等による保険料免除の対象者の説明例)

- 機構では、保険料の免除の対象となる育児休業等を取得できない者について、次の方法により事業主等に対し周知している。

記載場所	記載内容（下線は当局において記載）
申出書の裏面	この申出により保険料の免除を受けられる期間は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づく育児休業等期間に限ります。 <u>原則、事業主等は労働者にあらず、この法律に基づく育児休業等は取得できないため、申出はできません。</u>
機構のホームページ 「従業員（健康保険・厚生年金保険の被保険者）が育児休業等を取得・延長したときの手続き」のページ	「育児休業等取得者申出書」により保険料の免除を受けられる期間は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づく育児休業等期間に限ります。 <u>通常、事業主等は労働者にあらず、この法律に基づく育児休業等は取得できないため、当該申し出は行えません。</u>
「子育て支援制度の各種手続き（概要）」のページ	概要 育児・介護休業法に基づく育児休業制度を利用する場合（3歳未満の子を養育する場合）には保険料が免除。 注意点 ・ <u>役員の方で育児休業制度を利用できない場合は、被保険者であっても申出不可。</u>

◎ 同居の親族のみを雇う事業に雇用される者は対象にならないことについて明示している例はない。

5 その他参考

(1) 国民年金の保険料の徴収及び免除（参考）

（保険料の徴収）

- 政府は、国民年金事業に要する費用に充てるため、保険料を徴収することとされており、その保険料の額は、各月につき1万7千円に保険料改定率（令和7年度は1.030）を乗じて得た額とされている（国民年金法（昭和34年法律第141号）第87条、国民年金法による改定率の改定等に関する政令（平成17年政令第92号）第2条）。

【保険料額】 令和7年度 : 17,000円 × 1.030（保険料改定率） → 17,510円

- 被保険者は、毎月の保険料は翌月末日までに納付しなければならない（国民年金法第91条）。

（育児期間に係る保険料の免除）

- 令和6年6月に成立した子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）において、国民年金法が改正され、自営業・フリーランス等の国民年金第1号被保険者^{※1}について、その子が1歳になるまでの期間の保険料の免除措置^{※2}が創設されることとなった（令和8年10月1日施行）。

※1 国民年金第1号被保険者とは、日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満の者であって第2号被保険者（厚生年金保険

6 関係機関の見解 （下線は当局において記載）

(1) 厚生労働省保険局保険課・年金局年金課の見解

- ① 健康保険・厚生年金保険の保険料免除について、育児・介護休業法等に基づく育児休業等を対象とし、育児・介護休業法の適用を受けない者（労働基準法上の「労働者」に該当しない者（同居の親族のみを雇う事業に雇用される者等））を対象としなかった経緯、趣旨について
- 仮に、育児・介護休業法の適用を受けない者（同居の親族のみを雇う事業に雇用される者等）を保険料免除の対象とする場合、考えられる制度・運用上の支障や懸念について

- 被用者保険に加入する被用者は、育児休業等の取得中は収入が低下するため、育児休業等を開始した月から終了した月（終了日の翌日の月）の前月までの被用者保険の保険料が免除されます。
- このように、保険料免除の対象者は、育児に伴い休業していることが明確である必要があることから、育児・介護休業法の育児休業等を取得する被保険者としています。他方、家族従業者は、労働基準法上の労働者ではなく（※）、育児休業等を取得しないため、明確な「休業」が発生せず、「休業」の発生を外形的に把握することも困難です。
- ※ 同居の親族のみを使用する事業については、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ます。
- また、仮に被用者保険において、子が一定の年齢に達するまでの間、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すると、
- ・ （その間に何らかの稼働所得を得る可能性があるため、）所得要件や、何らかの「休業」要件を設けるべきか、
 - ・ 家族従

② 育児・介護休業法の適用対象とならない者（同居の親族のみを雇う事業に雇用される者等）は、他の被保険者と同様に保険料を納付しているにもかかわらず、育児期に保険料が免除される余地がないことの相当性について

○ 被用者保険の育児休業等期間の保険料免除の対象者は、育児に伴い休業していることが明確である必要があることから、育児・介護休業法の育児休業等を取得する被保険者としています。他方、家族従業者は、労働基準法上の労働者ではなく（※）、育児休業等を取得しないため明確な「休業」が発生せず、「休業」の発生を外形的に把握することも困難です。また、現時点では育児・介護休業法の育児休業等の申出の他に、「休業」の発生を外形的・客観的に把握する手段はありません。

※ 同居の親族のみを使用する事業については、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ます。

○ （上記①の回答の3段落目と同旨）

③ 育児・介護休業法の適用対象ではない者についても、産前産後休業中は保険料が免除される一方で、育児休業中は免除されないことの方針について

○ 被用者保険の育児休業等期間の保険料免除を家族従業者にも認めることについては、上記①でご回答したような課題がありますが、出産前後の母体保護の観点から、また、産前産後期間にある女性については「休業」の発生が明確であることから、産前産後休業中の被用者保険の保険料を免除することとしています。

④ 令和6年6月に成立した子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）において、国民年金法が改正

⑤ 国民年金と厚生年金保険との保険料免除の考え方について、保険料の算出方法や納付額の違いも踏まえた違いについて

- 国民年金保険料は定額、厚生年金保険料は賃金の額に応じて保険料額が変動するものであり、また、国民年金第1号被保険者と厚生年金被保険者とを比較すると、将来の年金給付への結びつき方も異なります。
- 例えば、厚生年金被保険者については、3歳未満の子を養育する期間について、2階部分の給付額の算定において、国民年金第1号被保険者よりも手厚く配慮しています（※）。

※ 3歳未満の子の養育期間中の標準報酬月額が、養育期間前の標準報酬月額よりも低下した場合、

- ・ 保険料負担は現在の標準報酬月額に基づいて算定しつつ、
- ・ 報酬比例部分（2階部分）の給付額は、養育期間前の標準報酬月額によって計算される。他方、第1号被保険者が、子が1歳に達するまでの期間について国民年金保険料の免除を受ける場合でも、1階部分の定額給付を受けるのみです。

⑥ 育児・介護休業法等の適用がない者（同居の親族のみを雇う事業に雇用される者）について、育児期において保険料の免除の対象となるよう、何らかの措置を講じることの余地について

- 上記①及び②でお示した論点については十分に検討する必要があり、現時点では免除の対象にするのは厳しいと考えています。

(2) 厚生労働省年金局事業管理課の見解

① 厚生年金保険及び健康保険の保険料免除の申出に係る被保険者が、育児・介護休業法の適用を受けている者かどうかを把握することについて

- 育児休業をしている被保険者を使用する事業主からの申出をもって年金事務所において受け付ける運用としています。育児休業は、事業主と本人との関係において休業しているものであり、厚生年金保険及び健康保険の保険料免除の申出に係る被保険者が、実際に育児・介護休業法の適用を受けているかどうかについて年金事務所では把握できません。年金事務所では、申出があった際に、申出人に対し、育児・介護休業法上の育児休業を取得している者が保険料免除の対象となることを案内しており、申出人がこれを理解した上で申し出ているものと考えています。

② 育児・介護休業法等の適用対象かどうかを確認せずに保険料を免除している現在の運用の合理性や見直しの余地について
また、被保険者が育児・介護休業法の適用対象であるかについて、例えば雇用保険の加入状況を確認することにより確認することについて

- 厚生年金保険・健康保険制度においては、事業主に各種の届出義務を課しているところです。

また、現行の申出様式においては、保険料免除は育児・介護休業法上の育児休業にあたる期間に限ることを明記しています（※）。

育児休業期間中の保険料免除の要件に該当するか否かは、一義的には事業主が確認すべき事項であり、現行運用は合理的なものと考えています。

③ 申出時に、育児・介護休業法の適用を受けている者かどうかの確認を行うため、例えば、雇用保険の被保険者であることなどを証明する書類等を求めることについて

○ 雇用保険に加入しているかをチェックする仕組みはありませんが、仮にチェックする仕組みを設けるとすれば、事業主から何かしらの証明書類の提出を受けて確認する運用になると思料します。費用をかければ、雇用保険の被保険者であるか調べるためのシステムを構築することは可能ですが、加入していない者は例外的であり相対的に少なく、そのためにシステムを構築するのは費用対効果の観点から現実的ではないと考えられます。

年金事務所では、事業所の情報を登録する際、会社名や、住所、事業主の氏名も登録しているため、保険料免除の申出に係る被保険者の氏名と事業主の氏名とが同一であるかどうかを確認することができますが、機構が管理している事業所の情報に事業主の家族の氏名が紐付いていないため、当該被保険者と事業主の家族の氏名とが同一であるかを判別できません。

④ 実際に年金事務所において保険料免除の決定の間違いが発生している（必ずしも保険料免除の対象を理解せず申し出ている）ことへの対応の必要性について

○ 機構からは、同様のケースが頻繁に発生するといった話は聞いておらず、発生件数は非常に少ないと思料します。しかし、保険料免除は、事業主が申し出るものであり、事業主に責任が生じるものですが、適切な申出が行われるかは事業主が育児・介護休業法の育児休業を理解しているのかに依拠するため、事業主に対して制度を案内する中で分かりやすく説明する対応が必要であると考えます。

⑤ 事業主に一定の責任がある一方、誤った申出の未然防止の観点から、特に今回のケースのような同居の親族のみで経営する小さな事業所において制度や免除の対象要件が十分に

(3) 機構の見解

- ① 本件相談事案のような事務処理が行われた原因（被保険者が育児・介護休業法に基づく育児休業等の取得者ではないことを把握できなかった原因）について
また、本件相談事案において、申出のあった被保険者が保険料免除の対象外であることに気付いた端緒（きっかけ）と免除の対象外であることを確認した方法
また、マニュアル等に沿った手続としてのこれらの適否について

- 当該被保険者が育児・介護休業法に基づく育児休業等の取得者ではないことが把握できなかった原因は、厚生年金保険法施行規則第25条の2及び健康保険法施行規則第135条に基づき、事業主が育児休業にかかる事項を確認して届出を行うこととなっているため、届け出された育児休業期間中の保険料の徴収の特例の申請書は、当然に育児・介護休業法による育児休業を取得している者の申出であるとして取り扱うためです。また、届書審査時には届出された被保険者の氏名が事業主と同一ではないかを確認することとしておりますが、本事案は別人であったため把握できなかったものと思われます。

保険料免除の対象外であることに気付いたきっかけは、再延長のための育児休業等取得者申出書（延長）申請時に、A年金事務所の窓口担当者に対し、事業所担当者から「雇用保険に加入していない被保険者である」と申し出があったためです。

その際、免除の対象外であることを確認した方法は以下の3点になります。

- ① 事業所担当者からの雇用保険に加入していないという申出があったこと
- ② 年金事務所職員が育児・介護休業法に基づく育児休業を取得している方が対象であると説明したが、事業所担当者から当該被保険

③ 保険料免除の申出があった際、申出に係る被保険者が育児・介護休業法に基づく育児休業を取得している者であるかどうかの確認について

- 通常、事業主は、育児休業取得に係る必要な手続を経た上で、保険料免除の申出を行うので、基本的にその申出内容に基づき処理しています。

機構において、事業主側で育児休業取得に係る必要な手続を経ているかを確認するためには、保険料免除の申出に証拠書類を添付してもらう必要がありますが、大多数の申出人が労働基準法上の「労働者」に該当するであろうことや、電子申請が多いことを踏まえると、全ての申請者から証拠書類の添付を求めた場合に申請者に生じる事務負担を考慮する必要があると考えます。

(育児・介護休業法上の労働者に該当する者であるかどうかの確認について)

- 申出に係る被保険者が労働者に該当する者であるかどうかについては、申出書に記載された事業主と被保険者との氏名が同じかどうか以外には確認しておらず、事業主において判断されるものであるため、事業主に確認する必要があります。

(雇用保険の加入状況の確認について)

- 雇用保険の加入状況については確認していませんが、仮に雇用保険の加入状況を確認できたとしても、加入者が必ずしも保険料免除の対象となるのかどうかについては、機構においては判断できません。

(申出書様式の変更や書類添付など運用の変更について)

- 申出に係る審査事項を増やしたり、新たに

7 関係データ

○ 厚生年金保険の被保険者のうち育児休業等による保険料免除者数

(年度末現在)

年度	事業所数 (千か所)	被保険者数 (万人)			うち育児休業等保険料免除者数 (万人)		
		総数	男子	女子	総数	男子	女子
令和3	2,598	4,065	2,474	1,590	47	1.5	45
4	2,688	4,157	2,498	1,659	49	2.5	46
5	2,791	4,211	2,512	1,699	50	3.2	47

注1 令和5年度厚生年金保険・国民年金事業の概況（令和6年12月厚生労働省年金局）の「厚生年金保険（第1号）適用状況の推移」から抜粋し、当局が作成した。

2 事業所数には船舶所有者を含む。

3 被保険者数及び育児休業等保険料免除者数の男子には船員

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 参照条文等

【健康保険法関係】

- 健康保険法（大正十一年法律第七十号）抄 3
- 健康保険法施行令（大正十五年勅令第二百四十三号）抄 8
- 健康保険法施行規則（大正十五年内務省令第三十六号）抄 9
- 健康保険、船員保険及び厚生年金保険の育児休業等期間中の保険料免除等の取扱いについて（通知）」（令和 4 年 8 月 9 日保保発 0809 第 2 号・年管管発 0809 第 1 号日本年金機構事業企画部門担当理事・事業管理部門担当理事あて厚生労働省保険局保険課長・厚生労働省年金局事業管理課長通知）抄 10

【厚生年金保険法関係】

- 厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）抄 11
- 厚生年金保険法の標準報酬月額等の等級区分の改定等に関する政令（令和二年政令第二百四十六号）抄 16
- 厚生年金保険法施行規則（昭和二十九年厚生省令第三十七号）抄 16

【育児休業等関係】

- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

【その他】

○ 行政不服審査法（平成二十六年法律第六十八号）抄	32
○ 全国健康保険協会 令和7年3月分（4月納付分）からの健康保険・厚生 年金保険の保険料額表（東京支部）	33
○ 健康保険・厚生年金保険 育児休業等取得者申出書（新規・延長）/終了届	34
○ 健康保険・厚生年金保険 育児休業等取得者申出書（新規・延長）/終了届 （記入例）	36
○ 日本年金機構ホームページ 従業員（健康保険・厚生年金保険の被保険者 が育児休業等を取得・延長したときの手続き）	37
○ 日本年金機構ホームページ 子育て支援制度の各種手続き（概要）	39

ト 焼却、清掃又はと殺の事業
チ 物の販売又は配給の事業
リ 金融又は保険の事業
ヌ 物の保管又は賃貸の事業
ル 媒介周旋の事業
ヲ 集金、案内又は広告の事業
ワ 教育、研究又は調査の事業
カ 疾病の治療、助産その他医療の事業
コ 通信又は報道の事業

タ 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める社会福祉事業及び更生保護事業法（平成七年法律第八十六号）に定める更生保護事業

レ 弁護士、公認会計士その他政令で定める者が法令の規定に基づき行うこととされている法律又は会計に係る業務を行う事業

二 前号に掲げるもののほか、国、地方公共団体又は法人の事業所であつて、常時従業員を使用するもの

- 4 この法律において「任意継続被保険者」とは、適用事業所に使用されなくなったため、又は第一項ただし書に該当するに至ったため被保険者（日雇特例被保険者を除く。）の資格を喪失した者であつて、喪失の日の前日まで継続して二月以上被保険者（日雇特例被保険者、任意継続被保険者又は共済組合の組合員である被保険者を除く。）であつたもののうち、保険者に申し出て、継続して当該被保険者の被保険者となった者をいう。ただし、船員保険の被保険者又は後期高齢者医療の被保険者等である者は、この限りでない。

5～13 略

（全国健康保険協会管掌健康保険）

位として協会が決定するものとする。

2 前項の規定により支部被保険者を単位として決定する一般保険料率（以下「都道府県単位保険料率」という。）は、当該支部被保険者に適用する。

3～13 略

14 特定保険料率は、各年度において保険者が納付すべき前期高齢者納付金等の額及び後期高齢者支援金等の額並びに流行初期医療確保拠出金等の額（協会が管掌する健康保険及び日雇特例被保険者の保険においては、その額から第百五十三条及び第百五十四条の規定による国庫補助額を控除した額）の合算額（前期高齢者交付金がある場合には、これを控除した額）を当該年度における当該保険者が管掌する被保険者の総報酬額の総額の見込額で除して得た率を基準として、保険者が定める。

15 基本保険料率は、一般保険料率から特定保険料率を控除した率を基準として、保険者が定める。

16 介護保険料率は、各年度において保険者が納付すべき介護納付金（日雇特例被保険者に係るものを除く。）の額を当該年度における当該保険者が管掌する介護保険第二号被保険者である被保険者の総報酬額の総額の見込額で除して得た率を基準として、保険者が定める。

17 略

（保険料の負担及び納付義務）

第百六十一条

(機構への厚生労働大臣の権限に係る事務の委任)

第百条の四 次に掲げる厚生労働大臣の権限に係る事務は、機構に行わせるものとする。ただし、第三十二号から第三十四号まで及び第三十六号から第三十八号までに掲げる権限は、厚生労働大臣が自ら行うことを妨げない。

一～二十六 略

二十七 第八十一条の二第一項及び第八十一条の二の二第一項の規定による申出の受理

二十八～四十三 略

2～7 略

(機構への事務の委託)

第百条の十 厚生労働大臣は、機構に、次に掲げる事務を行わせるものとする。ただし、第三十二号の三に掲げる事務は、厚生労働大臣が自ら行うことを妨げない。

一～二十八 略

二十九 第八十一条第一項、第八十一条の二第一項及び第三項、第八十一条の二の二第一項並びに第八十五条の規定による保険料の徴収に係る事務(第百条の四第一項第二十七号から第三十一号までに掲げる権限を行使する事務及び次条第一項の規定により機構が行う収納、第八十六条第一項の規定による督促その他の厚生労働省令で定める権限を行使する事務並びに次号、第三十一号及び第三十三号に掲げる事務を除く。)

三十～三十九 略

【その他】

○行政不服審査法（平成二十六年法律第六十八号）抄

（目的等）

第一条 この法律は、行政庁の違法又は不当な処分その他公権力の行使に当たる行為に関し、国民が簡易迅速かつ公正な手続の下で広く行政庁に対する不服申立てをすることができるための制度を定めることにより、国民の権利利益の救済を図るとともに、行政の適正な運営を確保することを目的とする。

2 行政庁の処分その他公権力の行使に当たる行為（以下単に「処分」という。）に関する不服申立てについては、他の法律に特別の定めがある場合を除くほか、この法律の定めるところによる。

（処分についての審査請求）

第二条 行政庁の処分に不服がある者は、第四条及び第五条第二項の定めるところにより、審査請求をすることができる。

