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。

<u>息子の妻が子を出産し育児に専念するため</u>、A年金事務所に<u>健康保険及び厚生</u>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をするため同年金事務所に出向いたところ、息子の妻は<u>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</u>、過去になされた<u>保険料の免除の決定が間違い</u>であったとして、<u>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</u>が、納得できない。

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<u>再延長の申出のため来所した際</u>、息子の妻が<u>雇用保険に未加入であることを把握した職員が疑義</u>を持ち、<u>B労働局に照会</u>した結果、息子の妻は、<u>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。</u>

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<u>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。</u>
- 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

○ <u>健康保険等の被保険者</u>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<u>適</u> 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、<u>法人の事業所であって常時従業員を使用する</u>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、<u>健康保険事業に要する費用に充てるため、保険料を徴収</u>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2分の1を負担することとされており(健保法第161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(健保法第164条第1項)。

(育児休業等による保険料の免除)

- <u>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</u>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、<u>産前産後休業</u>(出産の日(出産の日が出産の予定日後であるときは、出産の予定日)以前42日(多胎妊娠の場合は98日)から出産の日後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)<u>をしている被保険者に係る申出があっ</u>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、<u>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</u>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20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(厚年法第21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。150万円を上限) (厚年法第24条の4)。

※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)

- <u>有児・介護休業法第2条第1号に規定する有児休業*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</u>は、有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、<u>産前産後休業</u>(出産の日(出産の日が出産の予定日後であるときは、出産の予定日)以前42日(多胎妊娠の場合は98日)から出産の日後56日までの間で、妊娠又は出産を理由として労務に従事しないこと)<u>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</u>(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、「<u>労働者…が</u>、次章(※)に定めるところにより、<u>その子…を養育するためにする休業</u>」であり(育児・介護休業法第2条第1号)、<u>この「労働者」とは</u>、「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))

なお、労働基準法は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用されない(同法第116条第2項)。

※ 労働基準法第116条第2項では、「この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない」とされているところ、「『同居』とは、形式的に住民基本台帳にいう『世帯』が一とされているか否かではなく、実質的に世帯たる実態があるか否か、すなわち居住及び生計を一にしているか否かで判断されるべきものであろう。」(厚生労働省労働基準局編「令和3年版 労働基準法 下」(株式会社労務行政))とされている。

本件の場合、同居の親族(家族4人)のみを雇う事業に雇用される者であり、労働基準法の「労働者」に該当しないため、育児・介護休業法の適用を受けないものと思料。

【参考】雇用保険の被保険者

・ 雇用保険の被保険者は、適用事業 (労働者が雇用される事業) <u>に雇用される労働者</u> (1週間の労働時間が20時間未満である者等を除く。)であり(雇用保険法(昭和49年法律第116号)第4条第1項・第5条第1項・第6条)、<u>雇用される労働者に該当しない場合には、被保険者とならない</u>(業務取扱要領20001-23600雇用保険適用関係(厚生労働省職業安定局雇用保険課)20351)。

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ない。

なお、同居の親族であっても、次の(1)~(n)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。

- (4) 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。
- (p) 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
 - b 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 について、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。
- (ハ) 事業主と利益を一にする地位(取締役等)にないこと(略)。

本件相談者については、法人の代表者と同居している親族であるが、その法人は実質的には代表者の個人事業と同様と認められる場合に該当するため、雇用される労働者に該当せず、雇用保険の被保険者になっていないものと思料。

・ 事業主は、その雇用する労働者に関し、当該事業主の行う適用事業に係る被保険者となったことを厚生労働大臣(事業所の所在地を管轄するハローワーク)に届け出なければならないこととされている(雇用保険法第7条)。

(育児休業の手続)

- <u>労働者は</u>、その養育する1歳に満たない子、1歳から1歳6か月に達するまでの子及び1歳6か月から2歳に達するまでの子について、子の氏名・生年月日、育児休業開始予定日・終了予定日等を、書面の提出、電子メールの送信等により、<u>その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる</u>(育児・介護休業法第5条、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施行規則(平成3年労働省令第25号。以下「育児・介護休業法施行規則」という。)第7条第1項・第2項)。
- <u>事業主は</u>、労働者からの育児休業の<u>申出があったときは、</u>原則、当該申出を拒むことができず、<u>育児休業の申出を受けた旨</u>、育児休業開始・終了予定日等を、書面の交付、電子メールの送信等により、<u>労働者に速やかに通知する</u>こととされている(育児・介護休業法第6条、育児・介護休業法施行規則第7条第4項・第5項)。

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)

○ <u>事業主は</u>、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「<u>育児休業等取得者申出書(新規・延長)/終了届</u>」(以下「申出書」という。)を機構^{※1}(<u>事務センター^{※2}又は年金事務所</u>)<u>に</u>、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)
- vi)1歳から3歳に達するまでの子について育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業(同法第24条第1項)
- ※1 本件相談は、協会けんぽが管掌する健康保険の被保険者であるため機構が事務を行っている。なお、健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者である場合は、当該健康保険組合に提出する。
- ※2 事務センター(全国15か所)では、年金事務所で受け付けた申出書の処理を行うほか、 郵送による受付業務を行っている。
- 申出書には、次の事項を記載することとされており(健康保険法施行規則(大正15年 内務省令第36号)第135条、厚生年金保険法施行規則(昭和29年厚生省令第37号)第25条の2)、 その様式(記入方法の説明等を含む。)は、取扱い通知において定められている。な お、期限内に申出書を提出しなかった場合(理由書等を添付)を除き<u>添付書類は不要</u> である。

【申出書の記載事項】

- ・申出に係る被保険者の氏名及び生年月日
- ・事業所の名称及び所在地
- ・ 育児休業等を開始した年月日
- ・育児休業等に係る子の氏名及び生年月日
- ・児休業等を終了する年月日
- ・申出に係る被保険者の個人番号又は基礎年金番号(健康保険及び厚生年金保険の被保険者である場合)

等

- <u>年金事務所では、</u>窓口持参又は郵送により受け付けた申出書について、<u>点検を行い</u>、記入漏れについて補正の手続を行った後、<u>事務センターに回付</u>している。<u>事務センターでは、</u>電子申請又は郵送により受け付けた申出書のほか、年金事務所で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、<u>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</u>したときは、<u>その旨を事業主等に通知する</u>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。
 - ➤ <u>事業主等から照会があった場合に</u>、育児休業等期間に係る<u>説明・確認</u>する際の注意事項(マニュアル2.2.1)。

「<u>事業主又は労働者でない役員が被保険者である場合は、育児休業等取得者申出を行うこと</u> はできない(事業主・労働者でない役員は育介法に基づく育児休業等は取得できない)。」

➤ 年金事務所の窓口担当者は、<u>申出書の受付時の点検</u>において、被保険者の「氏名」「生年月日」「性別」欄を確認する際に「記入された<u>被保険者が、事業主でないか確認</u>する」こととされており、その際の注意事項(マニュアル3.1.1)

「<u>事業主又は労働者でない役員は、育介法に基づく育児休業等は取得できないため、申出は</u> 行えない」

➤ 事務センターの担当者は、<u>申出書の内容審査</u>において、被保険者の「氏名」「生年月日」「性別」欄を確認する際に、「記入された<u>被保険者が、事業主でないか確認</u>する」こととされており、その際の注意事項(マニュアル4.2.2)

「<u>事業主又は労働者でない役員は、育介法に基づく育児休業等は取得できないため、申出は</u> 行えない」

◎ マニュアルでは、事業主・役員が申出対象とならないことについて注意喚起し確認すること としているものの、同居の親族であるかどうかや、雇用保険の被保険者であるかどうかなどに ついて確認することとはされていない。

(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。

記載内容(下線は当局において記載)
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。原則、事業主等は労働者にあたらず、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。
「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。
通常、事業主等は労働者にあたらず、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。
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
・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
<u>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(厚生年金保険の被保険者)及び第3号被保険者(第2号被保険者の配偶者 であって、主として第2号被保険者の収入により生計を維持するもののうち20歳以上60歳 未満のもの)以外の者
 - ※2 免除された保険料に相当する額については、子ども・子育て支援法(平成24年法律第65号)の規定により政府が徴収する子ども・子育て支援納付金により補塡することとされている(令和8年改正後の国民年金法第88条の3第3項)。

【参考】出産予定月前後の期間の保険料の免除

・ 出産予定日の属する月の前月(多胎妊娠の場合は3月前)から出産予定日の翌々月までの 期間に係る保険料が免除される(国民年金法第88条の2)。

(2) 育児休業給付金

○ <u>雇用保険の被保険者は</u>、1歳未満の子(特に必要と認められる場合にあっては、1 歳6か月未満の子又は2歳未満の子)を養育するための<u>育児休業を取得した場合</u>、一定の要件を満たすと<u>育児休業給付金の支給を受けることができる</u>(雇用保険法第61条の7第1項)。

- 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、<u>育児休業等の取得中は収入が低下するため</u>、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、<u>育児に伴い休業していることが明確である</u> <u>必要</u>があることから、<u>育児・介護休業法の育児休業等を取得する被保険者</u>としています。他方、<u>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</u>ため、<u>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</u>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、
 - ・ 家族従業者である被用者保険の被保険者について、仮に(子が1歳に達するまでの間の国民年金の保険料免除と同様に、)子が一定の年齢に達するまでの間、一律に被用者保険の保険料を免除することとした場合、(育児休業等を取得して現に「休業」している期間のみしか保険料免除を受けられない)他の被保険者との間で公平感を失することにならないか

等の課題があり、慎重な検討が必要と考えています。

- 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考え方について
- 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、<u>産前産後期間にある女性については「休業」の発生が明確</u>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、国民年金法が改正され、自営業・フリーランス等の国民年 金第1号被保険者について、その子が1歳になるまでの期間の国民年金保険料の免 除措置が創設されることとなったが、他方で、厚生年金保険の被保険者である同居 親族のみを使用する事業所の従業員等は、育児期間中の保険料の免除措置が受けら れないままである状況について、公平性の観点等からの見解について。また、厚生 年金保険等においても、国民年金と同様の措置を検討する余地について
- 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るため、同列に論ずることは困難です。
- (上記①の回答の3段落目と同旨)

- 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<u>申出に係る被</u> 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<u>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</u> あたる期間に限ることを明記しています(※)。

<u>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</u>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。

ご照会の雇用保険の加入状況により保険料免除の対象者か否かを確認することについては、

- ・ <u>育児介護休業法に基づく育児休業の対象となる者が、雇用保険の被保険者であ</u>ることが法律上規定されていない中で、それを確認することが妥当か
- ・ 仮に実施する場合、事業主においては、雇用保険の被保険者番号の記載の事務、 日本年金機構においては、雇用保険の被保険者であることの確認事務が発生する こととなる。大半の被保険者が育児・介護休業法に基づく育児休業の対象者と考え られる中で、その確認のために事業主及び日本年金機構に新たな事務負担を課す ことが費用対効果の観点から妥当か

等の課題があると考えます。

※ 様式中の記載

「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。原則、事業主等は労働者にあたらず、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。」

- 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理解できるよう周知を図ることについて
- 事業主や被保険者に制度を理解してもらうための周知は重要と考えています。現在、機構のホームページや申出様式の記載やチラシによって周知をしているところですが、周知の内容や方法については、必要に応じて改善を図ってまいります。
- ⑥ 本件相談者のように、誤って免除されていた期間分を含め約60万円の保険料を一度に納めるのは、負担も大きいが、救済措置を講ずる余地について
- 本来納めるべき保険料という位置付けであるため、納付していただかざるを得ませんが、事業主と相談の上、分割払いや納付期限などは柔軟に対応することが可能です。

(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者が育児・介護休業法に基づく育児休業を取得しているとの申出がなかったこと
- ③ B労働局への照会
- ①~③の確認方法は、手続きの手順には定められておりませんが、通常、想定される対応と考えています。
- ② 育児・介護休業法に基づく育児休業が取得できない者からの申出を受理した後、 それが誤りだったと判明するケースについて
- 当該ケースについては承知しておらず、申出時に添付書類の提出を受ける運用としていないため、育児・介護休業法に基づく育児休業が取得できない者については、 事業主と被保険者の名前が一致するケース以外に気付く契機はありません。ただし、後に事業主等から育児・介護休業法の適用を受けていないことの申出があった場合は、誤りが判明することがあり得ます。

- 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<u>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</u>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、<u>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</u>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、<u>申出書に</u> 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、<u>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</u> 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、新たに書類を添付したりする場合には、<u>シス</u> テム改修や、当該審査に要する作業量の増加などの課題があります。

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		被保険者数		うち育児	休業等保険料	l·免除者数
	(千か所)		(万人)			(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・坑内員を含む。
 - 4 育児休業等保険料免除者数には、産前産後休業期間の保険料免除者を含む。
 - 5 育児休業等保険料免除者数には、船員については、令和4年10月以降保険料免除の対象となった、育児休業等の開始日の属する月と終了日の翌日の属する月が同一であり、かつ、当該月に14日以上の育児休業等を取得した場合を含まない。
- <u>令和5年度</u>に日本年金機構へ「健康保険・厚生年金保険育児休業取得者申出書、船 員保険・厚生年金保険育児休業取得者申出書」の<u>手続きが行われた件数</u>は、<u>約105万</u> 件(令和3年度及び4年度は集計なし)

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】	
O	健康保険法(大正十一年法律第七十号)抄	. 3
0	健康保険法施行令(大正十五年勅令第二百四十三号)抄	. 8
Ο	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
Ο	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
	原	
	厚生年金保険法関係】 	11
	厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)抄 厚生年金保険法の標準報酬月額の等級区分の改定等に関する政令(令和二	11
O		16
\bigcirc		16
O	学工并並体院因應可規則(咱們二十九千字工會市第二十七号/19	10
[育児休業等関係】	
O	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 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(平成三年法律第七十六号)抄	18
0	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	
	施行規則(平成三年労働省令第二十五号)抄	21
0	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	
	都道府県労働局長あて厚生労働省職業安定局長、厚生労働省雇用環境・均	
	等局長)抄	23
	国会職員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百八号)抄	
		24
_		25
0	裁判官の育児休業に関する法律(平成三年法律第百十一号)抄	26
7	一 労働基準法関係】	
	为 <u>圆基华太民保】</u> 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)抄	26
	同居の親族のうちの労働者の範囲(昭和 54 年 4 月 2 日基発第 153 号)抄	
O	同店の税族のプラの分割名の範囲(旧名 444月2日を光第100 年)が・・・・・・・	21
	雇用保険法関係】	
	雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)抄	27
	業務取扱要領 20001-23600 雇用保険適用関係(厚生労働省職業安定局雇	
	用保険課)抄	29
	国民年金法関係】	
		30
0	国民年金法による改定率の改定等に関する政令(平成十七年政令第九十二	
	号)抄	31

[その他】	
0	行政不服審査法(平成二十六年法律第六十八号)抄	32
Ο	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
Ο	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
Ο	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
0	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
0	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

【健康保険法関係】

〇健康保険法(大正十一年法律第七十号)抄

(定義)

- 第三条 この法律において<u>「被保険者」とは、適用事業所に使用される者</u>及び任意継続被保険者をいう。 ただし、次の各号のいずれかに該当する者は、日雇特例被保険者となる場合を除き、被保険者となる ことができない。
 - 一 船員保険の被保険者(船員保険法(昭和十四年法律第七十三号)第二条第二項に規定する疾病任 意継続被保険者を除く。)
 - 二 臨時に使用される者であって、次に掲げるもの(イに掲げる者にあっては一月を超え、ロに掲げる者にあってはロに掲げる定めた期間を超え、引き続き使用されるに至った場合を除く。)
 - イ 日々雇い入れられる者
 - ロ 二月以内の期間を定めて使用される者であって、当該定めた期間を超えて使用されることが見 込まれないもの
 - 三 事業所又は事務所(第八十八条第一項及び第八十九条第一項を除き、以下単に「事業所」という。) で所在地が一定しないものに使用される者
 - 四 季節的業務に使用される者(継続して四月を超えて使用されるべき場合を除く。)
 - 五 臨時的事業の事業所に使用される者(継続して六月を超えて使用されるべき場合を除く。)
 - 六 国民健康保険組合の事業所に使用される者
 - 七 後期高齢者医療の被保険者(高齢者の医療の確保に関する法律(昭和五十七年法律第八十号)第 五十条の規定による被保険者をいう。)及び同条各号のいずれかに該当する者で同法第五十一条の 規定により後期高齢者医療の被保険者とならないもの(以下「後期高齢者医療の被保険者等」とい う。)
 - 八 厚生労働大臣、健康保険組合又は共済組合の承認を受けた者(健康保険の被保険者でないことにより国民健康保険の被保険者であるべき期間に限る。)
 - 九 事業所に使用される者であって、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の 労働者(当該事業所に使用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に使用される者 にあっては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該者と同種の業務に従事する当該通常の労働者。 以下この号において単に「通常の労働者」という。)の一週間の所定労働時間の四分の三未満である 短時間労働者(一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者の一週間の所定労 働時間に比し短い者をいう。以下この号において同じ。)又はその一月間の所定労働日数が同一の 事業所に使用される通常の労働者の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者に 該当し、かつ、イからいまでのいずれかの要件に該当するもの
 - イ 一週間の所定労働時間が二十時間未満であること。
 - ロ 報酬(最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)第四条第三項各号に掲げる賃金に相当するものとして厚生労働省令で定めるものを除く。)について、厚生労働省令で定めるところにより、第四十二条第一項の規定の例により算定した額が、八万八千円未満であること。
 - ハ 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第五十条に規定する高等学校の生徒、同法第八十 三条に規定する大学の学生その他の厚生労働省令で定める者であること。

2 略

- 3 この法律において「適用事業所」とは、次の各号のいずれかに該当する事業所をいう。
 - 一 次に掲げる事業の事業所であって、常時五人以上の従業員を使用するもの
 - イ 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
 - ロ 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
 - ハ 鉱物の採掘又は採取の事業
 - ニ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
 - ホ 貨物又は旅客の運送の事業
 - へ 貨物積卸しの事業

- 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
- ヨ 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<u>法人の事業所であって、常時従業員を使用する</u> 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っ 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。)であったもののうち、保険者に申し出て、継続して当該保険者 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)

- 第五条 全国健康保険協会は、健康保険組合の組合員でない被保険者(日雇特例被保険者を除く。次節、 第五十一条の二、第六十三条第三項第二号、第百五十条第一項、第百七十二条第三号、第十章及び第 十一章を除き、以下本則において同じ。)の保険を管掌する。
- 2 前項の規定により<u>全国健康保険協会が管掌する健康保険の事業に関する業務のうち</u>、被保険者の資格の取得及び喪失の確認、標準報酬月額及び標準賞与額の決定並びに<u>保険料の徴収</u>(任意継続被保険者に係るものを除く。)<u>並びにこれらに附帯する業務は、厚生労働大臣が行う</u>。

(資格取得の時期)

第三十五条 被保険者(任意継続被保険者を除く。以下この条から第三十八条までにおいて同じ。)は、 適用事業所に使用されるに至った日若しくはその使用される事業所が適用事業所となった日又は第 三条第一項ただし書の規定に該当しなくなった日から、被保険者の資格を取得する。

(資格の得喪の確認)

第三十九条 被保険者の資格の取得及び喪失は、保険者等(被保険者が協会が管掌する健康保険の被保険者である場合にあっては厚生労働大臣、被保険者が健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者である場合にあっては当該健康保険組合をいう。第百六十四条第二項及び第三項、第百八十条第一項、第二項及び第四項並びに第百八十一条第一項を除き、以下同じ。)の確認によって、その効力を生ずる。ただし、第三十六条第四号に該当したことによる被保険者の資格の喪失並びに任意継続被保険者の資格の取得及び喪失は、この限りでない。

2 · 3 略

(標準報酬月額)

第四十条 標準報酬月額は、被保険者の報酬月額に基づき、次の等級区分(次項の規定により等級区分 の改定が行われたときは、改定後の等級区分)によって定める。

標準報酬月額等級	標準報酬月額	報酬月額
第一級	五八、〇〇〇円	六三、○○○円未満
略	略	略
第五〇級	一、三九〇、〇〇〇円	一、三五五、〇〇〇円以上

2 · 3 略

(定時決定)

- 第四十一条 保険者等は、被保険者が毎年七月一日現に使用される事業所において同日前三月間(その事業所で継続して使用された期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となった日数が十七日(厚生労働省令で定める者にあっては、十一日。第四十三条第一項、第四十三条の二第一項及び第四十三条の三第一項において同じ。)未満である月があるときは、その月を除く。)に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を決定する。
- 2 前項の規定によって決定された標準報酬月額は、<u>その年の九月から翌年の八月までの各月の標準報</u> 酬月額とする。
- 3 略

(育児休業等を終了した際の改定)

- 第四十三条の二 保険者等は、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(平成三年法律第七十六号)第二条第一号に規定する育児休業、同法第二十三条第二項の育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは同法第二十四条第一項(第二号に係る部分に限る。)の規定により同項第二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による休業又は政令で定める法令に基づく育児休業(以下「育児休業等」という。)を終了した被保険者が、当該育児休業等を終了した日(以下この条において「育児休業等終了日」という。)において当該育児休業等に係る三歳に満たない子を養育する場合において、その使用される事業所の事業主を経由して厚生労働省令で定めるところにより保険者等に申出をしたときは、第四十一条の規定にかかわらず、育児休業等終了日の翌日が属する月以後三月間(育児休業等終了日の翌日において使用される事業所で継続して使用された期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となった日数が十七日未満である月があるときは、その月を除く。)に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を改定する。ただし、育児休業等終了日の翌日に次条第一項に規定する休業を開始している被保険者は、この限りでない。
- 2 前項の規定によって改定された標準報酬月額は、育児休業等終了日の翌日から起算して二月を経過した日の属する月の翌月からその年の八月(当該翌月が七月から十二月までのいずれかの月である場合は、翌年の八月)までの各月の標準報酬月額とする。

(産前産後休業を終了した際の改定)

- 第四十三条の三 保険者等は、<u>産前産後休業</u>(<u>出産の日(出産の日が出産の予定日後であるときは、出産の予定日)以前四十二日(多胎妊娠の場合においては、九十八日)から出産の日後五十六日までの間において労務に服さないこと(妊娠又は出産に関する事由を理由として労務に服さない場合に限る。)をいう。以下同じ。)を終了した被保険者が、当該産前産後休業を終了した日(以下この条において「産前産後休業終了日」という。)において当該産前産後休業に係る子を養育する場合において、その使用される事業所の事業主を経由して厚生労働省令で定めるところにより保険者等に申出をしたときは、第四十一条の規定にかかわらず、産前産後休業終了日の翌日が属する月以後三月間(産前産後休業終了日の翌日において使用される事業所で継続して使用された期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となった日数が十七日未満である月があるときは、その月を除く。)に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を改定する。ただし、産前産後休業終了日の翌日に育児休業等を開始している被保険者は、この限りでない。</u>
- 2 前項の規定にかかわらず、協会が管掌する健康保険の任意継続被保険者に関する保険料は、協会が 徴収する。

(標準賞与額の決定)

第四十五条 保険者等は、被保険者が賞与を受けた月において、その月に当該被保険者が受けた賞与額に基づき、これに千円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てて、その月における標準賞与額を決定する。ただし、その月に当該被保険者が受けた賞与によりその年度(毎年四月一日から翌年三月三十一日までをいう。以下同じ。)における標準賞与額の累計額が五百七十三万円(第四十条第二項の規定による標準報酬月額の等級区分の改定が行われたときは、政令で定める額。以下この項において同じ。)を超えることとなる場合には、当該累計額が五百七十三万円となるようその月の標準賞与額を決定し、その年度においてその月の翌月以降に受ける賞与の標準賞与額は零とする。

2 略

(保険料)

第百五十五条 <u>保険者等は、健康保険事業に要する費用</u>(前期高齢者納付金等及び後期高齢者支援金等、介護納付金並びに流行初期医療確保拠出金等並びに健康保険組合においては、第百七十三条の規定による拠出金の納付に要する費用を含む。)に充てるため、保険料を徴収する。

2 略

(被保険者の保険料額)

- 第百五十六条 <u>被保険者に関する保険料額は</u>、各月につき、次の各号に掲げる被保険者の区分に応じ、 当該各号に定める額とする。
 - 一 介護保険法第九条第二号に規定する被保険者(以下「介護保険第二号被保険者」という。)である 被保険者 一般保険料額(各被保険者の標準報酬月額及び標準賞与額にそれぞれ一般保険料率(基 本保険料率と特定保険料率とを合算した率をいう。)を乗じて得た額をいう。以下同じ。)と介護保 <u>険料額</u>(各被保険者の標準報酬月額及び標準賞与額にそれぞれ介護保険料率を乗じて得た額をいう。 以下同じ。)との合算額
 - 二 介護保険第二号被保険者である被保険者以外の被保険者 一般保険料額

2 • 3 略

〇介護保険法 (平成九年法律第百二十三号) 抄

(被保険者)

- 第九条 次の各号のいずれかに該当する者は、市町村又は特別区(以下単に「市町村」という。) が行う介護保険の被保険者とする。
 - 一 市町村の区域内に住所を有する六十五歳以上の者(以下「第一号被保険者」という。)
 - 二 <u>市町村の区域内に住所を有する四十歳以上六十五歳未満の医療保険加入者</u>(以下「第二号被保険者」という。)
- 第百五十九条 <u>育児休業等をしている被保険者</u>(第百五十九条の三の規定の適用を受けている被保険者を除く。次項において同じ。)<u>が使用される事業所の事業主が</u>、厚生労働省令で定めるところにより保<u>険者等に申出をしたときは</u>、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める月の<u>当該被保険</u>者に関する保険料(その育児休業等の期間が一月以下である者については、標準報酬月額に係る保険料に限る。)<u>は、徴収しない</u>。
 - 一 その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 異なる場合 <u>その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</u> 属する月の前月までの月
 - 二 その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、当該月における育児休業等の日数として厚生労働省令で定めるところにより計 算した日数が十四日以上である場合 当該月
- 2 被保険者が連続する二以上の育児休業等をしている場合(これに準ずる場合として厚生労働省令で

定める場合を含む。)における前項の規定の適用については、その全部を一の育児休業等とみなす。

第百五十九条の二 厚生労働大臣が保険料を徴収する場合において、適用事業所の事業主から保険料、 厚生年金保険法第八十一条に規定する保険料(以下「厚生年金保険料」という。)及び子ども・子育て 支援法(平成二十四年法律第六十五号)第六十九条に規定する拠出金(以下「子ども・子育て拠出金」 という。)の一部の納付があったときは、当該事業主が納付すべき保険料、厚生年金保険料及び子ど も・子育て拠出金の額を基準として按(あん)分した額に相当する保険料の額が納付されたものとする。

○厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)抄

(保険料)

第八十一条 政府等は、<u>厚生年金保険事業に要する費用</u>(基礎年金拠出金を含む。)<u>に充てる</u>ため、保険料を徴収する。

 $2\sim4$ 略

(保険料の負担及び納付義務)

第八十二条 被保険者及び<u>被保険者を使用する事業主</u>は、それぞれ保険料の半額を負担する。 $2\sim5$ 略

〇子ども・子育て支援法(平成二十四年法律第六十五号)

(拠出金の徴収及び納付義務)

- 第六十九条 政府は、<u>児童手当の支給に要する費用</u>(児童手当法第十九条第一項の規定による 国の交付金を充てる部分のうち、拠出金を原資とする部分に限る。次条第二項において「拠 出金対象児童手当費用」という。)、第六十五条の規定により市町村が支弁する同条第二号に 掲げる費用(施設型給付費等負担対象額のうち、満三歳未満保育認定子どもに係るものに相 当する費用に限る。次条第二項において「拠出金対象施設型給付費等費用」という。)、<u>地域</u> 子ども・子育て支援事業(第五十九条第二号、第五号及び第十一号に掲げるものに限る。)<u>に</u> 要する費用(次条第二項において「拠出金対象地域子ども・子育て支援事業費用」という。) 及び<u>仕事・子育て両立支援事業に要する費用</u>(第五十九条の二第二項に規定する事業に係る ものを除く。次条第二項において「仕事・子育て両立支援事業費用」という。)<u>に充てるた</u> め、次に掲げる者(次項において「一般事業主」という。)から、拠出金を徴収する。
 - 一 <u>厚生年金保険法</u>(昭和二十九年法律第百十五号)<u>第八十二条第一項に規定する事業主</u>(次 号から第四号までに掲げるものを除く。)
 - 二 私立学校教職員共済法(昭和二十八年法律第二百四十五号)第二十八条第一項に規定する学校法人等
 - 三 地方公務員等共済組合法(昭和三十七年法律第百五十二号)第百四十四条の三第一項に 規定する団体その他同法に規定する団体で政令で定めるもの
 - 四 国家公務員共済組合法(昭和三十三年法律第百二十八号)第百二十六条第一項に規定する連合会その他同法に規定する団体で政令で定めるもの
- 2 一般事業主は、拠出金を納付する義務を負う。
- 第百五十九条の三 産前産後休業をしている被保険者が使用される事業所の事業主が、厚生労働省令で 定めるところにより保険者等に申出をしたときは、その産前産後休業を開始した日の属する月からそ の産前産後休業が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間、当該被保険者に関する保険料を徴 収しない。

(保険料率)

第百六十条 <u>協会が管掌する健康保険の被保険者に関する一般保険料率は</u>、千分の三十から千分の百三十までの範囲内において、支部被保険者(各支部の都道府県に所在する適用事業所に使用される被保険者及び当該都道府県の区域内に住所又は居所を有する任意継続被保険者をいう。以下同じ。)を単

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。

$3 \sim 13$ 略

- 1 4 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 <u>被保険者及び被保険者を使用する事業主は</u>、<u>それぞれ保険料額の二分の一を負担</u>する。 ただし、任意継続被保険者は、その全額を負担する。
- 2 事業主は、その使用する被保険者及び自己の負担する保険料を納付する義務を負う。
- 3 4 略

(保険料の納付)

第百六十四条 <u>被保険者に関する毎月の保険料は、翌月末日までに、納付しなければならない</u>。ただし、 任意継続被保険者に関する保険料については、その月の十日(初めて納付すべき保険料については、 保険者が指定する日)までとする。

2 · 3

(機構への事務の委託)

第二百五条の二 <u>厚生労働大臣は、機構に、次に掲げる事務</u>(第百八十一条の三第一項の規定により協会が行うこととされたもの及び第二百三条第一項の規定により市町村長が行うこととされたものを除く。)<u>を行わせる</u>ものとする。

一~四 略

五 <u>第百五十五条第一項</u>、第百五十八条、<u>第百五十九条</u>、第百五十九条の三及び第百七十二条<u>の規定</u> <u>による保険料の徴収に係る事務</u>(第二百四条第一項第十二号、第十三号及び第十五号から第十七号 までに掲げる権限を行使する事務並びに第二百四条の六第一項の規定により機構が行う収納、第百 八十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 七号、第九号及び第十一号に掲げる事務を除く。)

六~十三 略

2 略

〇健康保険法施行令(大正十五年勅令第二百四十三号)抄

- 第三十三条の二 法第四十三条の二第一項の政令で定める法令は、次のとおりとする。
 - 一 国会職員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百八号)
 - 二 国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百九号)(裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)(第七号に係る部分に限る。)において準用する場合を含む。)
 - 三 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百十号)

〇健康保険法施行規則(大正十五年内務省令第三十六号)抄

(育児休業等期間中の被保険者に係る保険料の徴収の特例の申出等)

- 第百三十五条 法第百五十九条第一項の規定による申出は、<u>次に掲げる事項</u>(第七号に掲げる事項にあっては、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が同一である場合に限る。) <u>を記載した申出書を機構又は健康保険組合に提出することによって行う</u>ものとする。
 - 一 申出に係る被保険者(任意継続被保険者を除く。以下この条において同じ。)の事業所整理記号及 び被保険者整理番号
 - 二 申出に係る被保険者の氏名及び生年月日
 - 三 事業所の名称及び所在地
 - 四 育児休業等を開始した年月日
 - 五 育児休業等に係る子の氏名及び生年月日
 - 六 育児休業等を終了する年月日
 - 七 育児休業等の日数
- 2 法第百五十九条第一項の規定により保険料の徴収を行わない被保険者を使用する事業主は、当該被保険者が育児休業等を終了する予定の日を変更したとき又は育児休業等を終了する予定の日の前日までに育児休業等を終了したときは、速やかに、これを厚生労働大臣又は健康保険組合に届け出なければならない。ただし、当該被保険者が育児休業等を終了する予定の日の前日までに法第百五十九条の三の規定の適用を受ける産前産後休業を開始したことにより育児休業等を終了したときは、この限りでない。
- 3 前二項の規定による申出又は届出をしようとする事業主に使用される協会が管掌する健康保険の 被保険者が同時に厚生年金保険の被保険者である場合にあっては、申出書又は届書に個人番号又は基 礎年金番号を付記しなければならない。
- 4 法第百五十九条第一項第二号に規定する<u>育児休業等の日数として</u>厚生労働省令で定めるところにより<u>計算した日数は</u>、その<u>育児休業等を開始した日の属する月における当該育児休業等を開始した日から当該育児休業等を終了する日までの期間の日数</u>(被保険者が育児休業、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(平成三年法律第七十六号)第九条の二第一項に規定する出生時育児休業をする場合には、同法第九条の五第四項の規定に基づき当該被保険者を使用する事業主が当該被保険者を就業させる日数(当該事業主が当該被保険者を就業させる時間数を当該被保険者に係る一日の所定労働時間数で除して得た数(その数に一未満の端数があるときは、これを切り捨てた数)をいう。)を除いた日数)とする。ただし、当該被保険者が当該月において二以上の育児休業等をする場合(法第百五十九条第二項の規定によりその全部が一の育児休業等とみなされる場合を除く。)には、これらの育児休業等につきそれぞれこの項の規定により計算した日数を合算して得た日数とする。
- 5 法第百五十九条第二項に規定する厚生労働省令で定める場合は、被保険者が二以上の育児休業等を している場合であって、一の育児休業等を終了した日とその次の育児休業等を開始した日との間に当 該被保険者が就業した日がないときとする。

(産前産後休業期間中の被保険者に係る保険料の徴収の特例の申出等)

- 第百三十五条の二 法第百五十九条の三の規定による申出は、次に掲げる事項を記載した申出書を機構 又は健康保険組合に提出することによって行うものとする。
 - 一 申出に係る被保険者(任意継続被保険者を除く。以下この条において同じ。)の事業所整理記号及 び被保険者整理番号
 - 二 申出に係る被保険者の氏名及び生年月日
 - 三 事業所の名称及び所在地
 - 四 産前産後休業を開始した年月日

- 五 産前産後休業に係る子の出産予定年月日
- 六 多胎妊娠の場合にあっては、その旨
- 七 申出に係る被保険者が産前産後休業に係る子を出産した場合にあっては、出産の年月日
- 八 産前産後休業を終了する年月日(以下「産前産後休業終了予定日」という。)
- 2 法第百五十九条の三の規定により保険料の徴収を行わない被保険者を使用する事業主は、前項に掲 げる事項に変更があったとき、又は産前産後休業終了予定日の前日までに産前産後休業を終了したと きは、速やかに、これを厚生労働大臣又は健康保険組合に届け出なければならない。
- 3 略
- 〇「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

第三 保険料免除の手続きについて

- 1 保険料免除の申出
 - (1) 育児休業等期間中の保険料免除の申出については、<u>事業主</u>又は船舶所有者(以下「事業主等」という。)が、「健康保険・厚生年金保険育児休業等取得者申出書/終了届(別紙 1)」又は「船員保険・厚生年金保険育児休業等取得者申出書(別紙 2)」(以下「申出書」という。)<u>を日本年金機構</u>又は健康保険組合(以下「機構等」という。)<u>に提出すること(電子申請により提出する場合を含む。</u>)により行うものであること。
 - (2) 申出書の提出は、育介法上の区分(育介法第5条第1項にいう被保険者の養育する子が1歳に達するまでの育児休業、同条第3項にいう当該子が1歳から1歳6か月に達するまでの育児休業、同条第4項にいう当該子が1歳6か月から2歳に達するまでの育児休業、同法第9条の2第1項にいう出生時育児休業、同法第23条第2項にいう当該子が3歳に達する日までの育児休業に関する制度に準ずる措置又は同法第24条第1項(第2号に係る部分に限る。)の規定により1歳から3歳に達するまでの子について同項第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による休業の別をいう。以下同じ。)ごとに分け、その都度、当該育児休業等期間中又は終了後の一定期間中(育児休業等終了日から起算して1月以内。以下「育児休業等期間中等」という。)に行うものであること。

また、育児休業等期間中において、育児休業等を終了した後に、再度当該子に係る育児休業等を開始したときは、その都度、当該育児休業等期間中等に申出書の提出を行うものであること。なお、育介法上の区分の異なる育児休業等を連続して取得する場合には、第二3(1)に示すとおり、その全部を1の育児休業等とみなすことから、新たに保険料免除の申出を行うのではなく、3(2)による育児休業等終了日の延長に準じた申出をするものであること(当初の申出時点においては、育介法上の区分に応じて、当該申出に係る育児休業等終了日を申し出る必要があること。)。

- (3) 当該育児休業等終了日から一定期間を経過した後(育児休業等終了日から起算して 1 月を経過した日後)に申出書を提出する場合においては、理由書等(必要に応じて当該書類等を補完する資料)を添付するものであること。
- 2 育児休業等取得者の確認通知

機構等は、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ものであること

【厚生年金保険法関係】

〇厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)抄

(管堂)

第二条 厚生年金保険は、政府が、管掌する。

(実施機関)

- 第二条の五 この法律における<u>実施機関は、次の各号に掲げる事務の区分に応じ、当該各号に定める者</u>とする。
 - 一 次号から第四号までに規定する被保険者以外の厚生年金保険の被保険者(以下「第一号厚生年金 被保険者」という。)の資格、第一号厚生年金被保険者に係る標準報酬(第二十八条に規定する標準 報酬をいう。以下この項において同じ。)、事業所及び被保険者期間、第一号厚生年金被保険者であ つた期間(以下「第一号厚生年金被保険者期間」という。)に基づくこの法律による保険給付、当該 保険給付の受給権者、第一号厚生年金被保険者に係る国民年金法(昭和三十四年法律第百四十一号) 第九十四条の二第一項の規定による基礎年金拠出金の負担、第一号厚生年金被保険者期間に係る保 険料その他<u>この法律の規定による徴収金</u>並びに第一号厚生年金被保険者の保険料に係る運用<u>に関</u> する事務 厚生労働大臣

二~四 略

2 略

(適用事業所)

- 第六条 <u>次の各号のいずれかに該当する事業所若しくは事務所</u>(以下単に「事業所」という。)又は船舶 を適用事業所とする。
 - 一 次に掲げる事業の事業所又は事務所であつて、常時五人以上の従業員を使用するもの
 - イ 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
 - ロ 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業 ハ〜レ 略
 - 二 前号に掲げるもののほか、国、地方公共団体又は<u>法人の事業所又は事務所であつて、常時従業員</u> を使用するもの

三略

- 2 略
- 3 第一項の事業所以外の事業所の事業主は、厚生労働大臣の認可を受けて、当該事業所を適用事業所 とすることができる。
- 4 前項の認可を受けようとするときは、当該事業所の事業主は、当該事業所に使用される者(第十二条に規定する者を除く。)の二分の一以上の同意を得て、厚生労働大臣に申請しなければならない。

(被保険者)

- 第九条 適用事業所に使用される七十歳未満の者は、厚生年金保険の被保険者とする。
- 第十条 適用事業所以外の事業所に使用される七十歳未満の者は、厚生労働大臣の認可を受けて、厚生 年金保険の被保険者となることができる。
- 2 前項の認可を受けるには、その事業所の事業主の同意を得なければならない。

(適用除外)

- 第十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、第九条及び第十条第一項の規定にかかわらず、厚生年 金保険の被保険者としない。
 - 一 臨時に使用される者(船舶所有者に使用される船員を除く。)であつて、次に掲げるもの。ただし、イに掲げる者にあつては一月を超え、口に掲げる者にあつては定めた期間を超え、引き続き使

用されるに至つた場合を除く。

- イ 日々雇い入れられる者
- ロ 二月以内の期間を定めて使用される者であつて、当該定めた期間を超えて使用されることが見 込まれないもの
- 二 所在地が一定しない事業所に使用される者
- 三 季節的業務に使用される者(船舶所有者に使用される船員を除く。)。ただし、継続して四月を超 えて使用されるべき場合は、この限りでない。
- 四 臨時的事業の事業所に使用される者。ただし、継続して六月を超えて使用されるべき場合は、この限りでない。
- 五 事業所に使用される者であつて、その一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者(当該事業所に使用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に使用される者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該者と同種の業務に従事する当該通常の労働者、以下この号において単に「通常の労働者」という。)の一週間の所定労働時間の四分の三未満である短時間労働者(一週間の所定労働時間が同一の事業所に使用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い者をいう。以下この号において同じ。)又はその一月間の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の一月間の所定労働日数の四分の三未満である短時間労働者に該当し、かつ、イからいまでのいずれかの要件に該当するもの
 - イ 一週間の所定労働時間が二十時間未満であること。
 - ロ 報酬(最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)第四条第三項各号に掲げる賃金に相当するものとして厚生労働省令で定めるものを除く。)について、厚生労働省令で定めるところにより、第二十二条第一項の規定の例により算定した額が、八万八千円未満であること。
 - ハ 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第五十条に規定する高等学校の生徒、同法第八十 三条に規定する大学の学生その他の厚生労働省令で定める者であること。

(標準報酬月額)

第二十条 標準報酬月額は、被保険者の報酬月額に基づき、次の等級区分(次項の規定により等級区分 の改定が行われたときは、改定後の等級区分)によつて定める。

標準報酬月額等級	標準報酬月額	報酬月額
第一級	八八、〇〇〇円	九三、〇〇〇円未満
略	略	略
第三一級	六二〇、〇〇〇円	六〇五、〇〇〇円以上

2 略

(定時決定)

- 第二十一条 実施機関は、<u>被保険者が毎年七月一日現に使用される事業所において同日前三月間</u>(その事業所で継続して使用された期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となつた日数が十七日(厚生労働省令で定める者にあつては、十一日。第二十三条第一項、第二十三条の二第一項及び第二十三条の三第一項において同じ。)未満である月があるときは、その月を除く。)<u>に受けた報酬の総額をそ</u>の期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を決定する。
- 2 前項の規定によって決定された標準報酬月額は、その年の九月から翌年の八月までの各月の標準報酬月額とする。
- 3 略

(育児休業等を終了した際の改定)

第二十三条の二 実施機関は、<u>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</u> <u>律(平成三年法律第七十六号。以下この項において「育児・介護休業法」という。)第二条第一号に規定する育児休業若しくは育児・介護休業法第二十三条第二項の育児休業に関する制度に準ずる措置若</u> しくは育児・介護休業法第二十四条第一項(第二号に係る部分に限る。)の規定により同項第二号に規 定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業、国会職員の育児休業等に関する法律 (平成三年法律第百八号)第三条第一項の規定による育児休業、国家公務員の育児休業等に関する法 律(平成三年法律第百九号)第三条第一項(同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法(昭和 二十六年法律第二百九十九号)(第七号に係る部分に限る。)において準用する場合を含む。)の規定に よる育児休業、地方公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百十号)第二条第一項の規定 による育児休業又は裁判官の育児休業に関する法律(平成三年法律第百十一号)第二条第一項の規定 による育児休業(以下「育児休業等」という。)を終了した被保険者が、当該育児休業等を終了した日 (以下この条において「育児休業等終了日」という。)において育児・介護休業法第二条第一号に規定 する子その他これに類する者として政令で定めるもの(第二十六条において「子」という。)であつて、 当該育児休業等に係る三歳に満たないものを養育する場合において、その使用される事業所の事業主 を経由して主務省令で定めるところにより実施機関に申出をしたときは、第二十一条の規定にかかわ らず、育児休業等終了日の翌日が属する月以後三月間(育児休業等終了日の翌日において使用される 事業所で継続して使用された期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となつた日数が十七日未満 である月があるときは、その月を除く。)に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報 酬月額として、標準報酬月額を改定する。ただし、育児休業等終了日の翌日に次条第一項に規定する 産前産後休業を開始している被保険者は、この限りでない。

- 2 前項の規定によつて改定された標準報酬月額は、育児休業等終了日の翌日から起算して二月を経過した日の属する月の翌月からその年の八月(当該翌月が七月から十二月までのいずれかの月である場合は、翌年の八月)までの各月の標準報酬月額とする。
- 3 第二号厚生年金被保険者及び第三号厚生年金被保険者について、第一項の規定を適用する場合においては、同項中「その使用される事業所の事業主を経由して主務省令」とあるのは、「主務省令」とする。

(産前産後休業を終了した際の改定)

第二十三条の三 実施機関は、産前産後休業(出産の日(出産の日が出産の予定日後であるときは、出産の予定日)以前四十二日(多胎妊娠の場合においては、九十八日)から出産の日後五十六日までの間において労務に従事しないこと(妊娠又は出産に関する事由を理由として労務に従事しない場合に限る。)をいい、船員(国家公務員共済組合の組合員たる船員及び地方公務員共済組合の組合員たる船員を除く。以下同じ。)たる被保険者にあつては、船員法第八十七条第一項又は第二項の規定により職務に服さないことをいう。以下同じ。)を終了した被保険者が、当該産前産後休業を終了した日(以下この条において「産前産後休業終了日」という。)において当該産前産後休業に係る子を養育する場合において、その使用される事業所の事業主を経由して主務省令で定めるところにより実施機関に申出をしたときは、第二十一条の規定にかかわらず、産前産後休業終了日の翌日が属する月以後三月間(産前産後休業終了日の翌日において使用される事業所で継続して使用された期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となつた日数が十七日未満である月があるときは、その月を除く。)に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を改定する。ただし、産前産後休業終了日の翌日に育児休業等を開始している被保険者は、この限りでない。

2 · 3 略

(標準賞与額の決定)

- 第二十四条の四 実施機関は、<u>被保険者が賞与を受けた月において、その月に当該被保険者が受けた賞与額に基づき</u>、これに千円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てて、<u>その月における標準賞与額を決定</u>する。この場合において、当該標準賞与額が百五十万円(第二十条第二項の規定による標準報酬月額の等級区分の改定が行われたときは、政令で定める額。以下この項において同じ。)を超えるときは、これを百五十万円とする。
- 2 第二十四条の規定は、標準賞与額の算定について準用する。

(保険給付の種類)

- 第三十二条 この法律による保険給付は、次のとおりとし、<u>政府及び実施機関</u>(厚生労働大臣を除く。 第三十四条第一項、第四十条、第七十九条第一項及び第二項、<u>第八十一条第一項</u>、第八十四条の五第 二項並びに第八十四条の六第二項並びに附則第二十三条の三において「政府等」という。)が行う。
 - 一 老齢厚生年金
 - 二 障害厚生年金及び障害手当金
 - 三 遺族厚生年金
- 第七十九条 政府等は、厚生年金保険事業の円滑な実施を図るため、厚生年金保険に関し、次に掲げる 事業を行うことができる。
 - 一 教育及び広報を行うこと。
 - 二 被保険者、受給権者その他の関係者(以下この条及び第百条の三の二第一項において「被保険者等」という。)に対し、相談その他の援助を行うこと。
 - 三 被保険者等に対し、被保険者等が行う手続に関する情報その他の被保険者等の利便の向上に資する情報を提供すること。
- 2 政府等は、厚生年金保険事業の実施に必要な事務(国民年金法第九十四条の二第一項及び第二項の 規定による基礎年金拠出金(以下「基礎年金拠出金」という。)の負担及び納付に伴う事務を含む。) を円滑に処理し、被保険者等の利便の向上に資するため、電子情報処理組織の運用を行うものとする。
- 3 <u>政府は、第一項各号に掲げる事業及び前項に規定する運用の全部又は一部を日本年金機構(以下「機構」という。</u>) に行わせることができる。

(国庫負担等)

- 第八十条 国庫は、毎年度、厚生年金保険の実施者たる政府が負担する基礎年金拠出金の額の二分の一 に相当する額を負担する。
- 2 国庫は、前項に規定する費用のほか、毎年度、予算の範囲内で、厚生年金保険事業の事務(基礎年 金拠出金の負担に関する事務を含む。次項において同じ。)の執行(実施機関(厚生労働大臣を除く。) によるものを除く。)に要する費用を負担する。
- 3 略

(保険料)

- 第八十一条 <u>政府等は、厚生年金保険事業に要する費用</u>(基礎年金拠出金を含む。)<u>に充てるため、保険</u>料を徴収する。
- 2 保険料は、被保険者期間の計算の基礎となる各月につき、徴収するものとする。
- 3 保険料額は、標準報酬月額及び標準賞与額にそれぞれ保険料率を乗じて得た額とする。
- 4 保険料率は、次の表の上欄に掲げる月分の保険料について、それぞれ同表の下欄に定める率とする。

略	略
平成二十九年九月以後の月分	千分の百八十三・○○

(育児休業期間中の保険料の徴収の特例)

- 第八十一条の二 <u>育児休業等をしている被保険者</u>(次条の規定の適用を受けている被保険者を除く。第 三項において同じ。) <u>が使用される事業所の事業主が、主務省令で定めるところにより実施機関に申</u> <u>出をしたときは</u>、前条第二項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に 定める月の<u>当該被保険者に係る保険料</u>(その育児休業等の期間が一月以下である者については、標準 報酬月額に係る保険料に限る。)の徴収は行わない。
 - 一 その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 異なる場合 その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
 - 二 その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、当該月における育児休業等の日数として厚生労働省令で定めるところにより計算した日数が十四日以上である場合 当該月

- 2 第二号厚生年金被保険者又は第三号厚生年金被保険者に係る保険料について、前項の規定を適用する場合においては、同項中「同じ。)が使用される事業所の事業主」とあるのは、「同じ。)」とする。
- 3 被保険者が連続する二以上の育児休業等をしている場合(これに準ずる場合として厚生労働省令で 定める場合を含む。)における第一項の規定の適用については、その全部を一の育児休業等とみなす。

(産前産後休業期間中の保険料の徴収の特例)

- 第八十一条の二の二 産前産後休業をしている被保険者が使用される事業所の事業主が、主務省令で定めるところにより実施機関に申出をしたときは、第八十一条第二項の規定にかかわらず、当該被保険者に係る保険料であつてその産前産後休業を開始した日の属する月からその産前産後休業が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間に係るものの徴収は行わない。
- 2 第二号厚生年金被保険者又は第三号厚生年金被保険者に係る保険料について、前項の規定を適用する場合においては、同項中「被保険者が使用される事業所の事業主」とあるのは、「被保険者」とする。

(保険料の負担及び納付義務)

- 第八十二条 被保険者及び被保険者を使用する事業主は、それぞれ保険料の半額を負担する。
- 2 事業主は、その使用する被保険者及び自己の負担する保険料を納付する義務を負う。
- 3~5 略

(保険料の納付)

第八十三条 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。

2 · 3 略

(交付金)

- 第八十四条の三 政府は、政令で定めるところにより、毎年度、実施機関(厚生労働大臣を除く。以下この条、第八十四条の五、第八十四条の六、第八十四条の八及び第八十四条の九において同じ。)ごとに実施機関に係るこの法律の規定による保険給付に要する費用として政令で定めるものその他これに相当する給付として政令で定めるものに要する費用(以下「厚生年金保険給付費等」という。)として算定した金額を、当該実施機関に対して交付金として交付する。
- 第八十四条の四 地方公務員共済組合連合会は、政令で定めるところにより、毎年度、地方公務員共済 組合(指定都市職員共済組合、市町村職員共済組合及び都市職員共済組合にあつては、全国市町村職 員共済組合連合会。以下この条及び第八十四条の七において同じ。) ごとに地方公務員共済組合に係 る厚生年金保険給付費等として算定した金額を、当該地方公務員共済組合に対して交付する。

(拠出金及び政府の負担)

第八十四条の五 実施機関は、毎年度、拠出金を納付する。

- 2 次条第一項に規定する拠出金算定対象額から前項の規定により実施機関が納付する拠出金の合計 額及び政府等が負担し、又は納付する基礎年金拠出金保険料相当分(基礎年金拠出金から第八十条第 一項、国家公務員共済組合法第九十九条第四項第二号、地方公務員等共済組合法第百十三条第四項第 二号又は私立学校教職員共済法第三十五条第一項に規定する基礎年金拠出金の額の二分の一に相当 する額を控除した額をいう。次条第一項及び第二項並びに附則第二十三条第二項第一号において同 じ。)の合計額を控除した額については、厚生年金保険の実施者たる政府の負担とする。
- 3 財政の現況及び見通しが作成されるときは、厚生労働大臣は、第一項の規定による実施機関が納付すべき拠出金及び前項の規定による政府の負担について、その将来にわたる予想額を算定するものとする。

(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 <u>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</u>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
- $2\sim7$ 略

(機構への事務の委託)

- 第百条の十 <u>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</u>。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 <u>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</u> <u>八十五条の規定による保険料の徴収に係る事務</u> (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
- 2 · 3 略

〇厚生年金保険法の標準報酬月額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

(令和二年九月以後の標準報酬月額の等級区分の改定)

第一条 令和二年九月以後の厚生年金保険法(以下「法」という。)の標準報酬月額については、法第二十条第一項の表中「

三一級	六二〇、〇〇〇円	六〇五、〇〇〇円以上
らるのは、「		
三一級	六二〇、〇〇〇円	六〇五、〇〇〇円以上 六三五、〇〇〇円未満
三二級	六五〇、〇〇〇円	六三五、〇〇〇円以上
	oるのは、「 三一級	oるのは、「 三一級 六二〇、〇〇〇円

」と読み替えて、法の規定(他の法令において引用する場合を含む。)を適用する。

(法第二十四条の四第一項の政令で定める額)

第二条 令和二年九月以後の法第二十四条の四第一項の政令で定める額は、百五十万円とする。

附則

(施行期日)

第一条 この政令は、令和二年九月一日から施行する。

○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

(育児休業等期間中の被保険者に係る保険料の徴収の特例の申出等)

第二十五条の二 法第八十一条の二第一項の規定による申出(第一号厚生年金被保険者に係るものに限る。)は、次に掲げる事項(第七号に掲げる事項にあつては、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が同一である場合に限る。)を記載した申出書を機構に

提出することによつて行うものとする。

- 一 申出に係る被保険者の氏名及び生年月日
- 二 申出に係る被保険者の個人番号又は基礎年金番号
- 三 事業所の名称及び所在地又は船舶所有者の氏名及び住所
- 四 育児休業等を開始した年月日
- 五 育児休業等に係る子の氏名及び生年月日
- 六 育児休業等を終了する年月日
- 七 育児休業等の日数
- 2 前項の規定による申出をしようとする事業主に使用される被保険者が、同時に協会の管掌する健康 保険又は船員保険の被保険者であることにより、健康保険法施行規則第百三十五条第一項又は船員保 険法施行規則第百六十一条第一項の規定による申出をするときは、これに併記して行うものとする。
- 3 法第八十一条の二第一項の規定により保険料の徴収を行わない被保険者を使用する事業主は、当該 被保険者が育児休業等を終了する予定の日を変更したとき又は育児休業等を終了する予定の日の前 日までに育児休業等を終了したときは、速やかに、これを機構に届け出なければならない。ただし、 当該被保険者が育児休業等を終了する予定の日の前日までに法第八十一条の二の二第一項の規定の 適用を受ける産前産後休業を開始したことにより育児休業等を終了したときは、この限りでない。

4 略

- 5 法第八十一条の二第一項第二号に規定する育児休業等の日数として厚生労働省令で定めるところにより計算した日数は、その育児休業等を開始した日の属する月における当該育児休業等を開始した日から当該育児休業等を終了する日までの期間の日数(被保険者が育児休業、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(平成三年法律第七十六号)第九条の二第一項に規定する出生時育児休業をする場合には、同法第九条の五第四項の規定に基づき当該被保険者を使用する事業主が当該被保険者を就業させる日数(当該事業主が当該被保険者を就業させる時間数を当該被保険者に係る一日の所定労働時間数で除して得た数(その数に一未満の端数があるときは、これを切り捨てた数)をいう。)を除いた日数)とする。ただし、当該被保険者が当該月において二以上の育児休業等をする場合(法第八十一条の二第三項の規定によりその全部が一の育児休業等とみなされる場合を除く。)には、これらの育児休業等につきそれぞれこの項の規定により計算した日数を合算して得た日数とする。
- 6 法第八十一条の二第三項に規定する厚生労働省令で定める場合は、被保険者が二以上の育児休業等 をしている場合であつて、一の育児休業等を終了した日とその次の育児休業等を開始した日との間に 当該被保険者が就業した日がないときとする。

(産前産後休業期間中の被保険者に係る保険料の徴収の特例の申出等)

- 第二十五条の二の二 法第八十一条の二の二第一項の規定による申出(第一号厚生年金被保険者に係る ものに限る。)は、次の各号(船員被保険者にあつては、第六号を除く。第三項において同じ。)に掲 げる事項を記載した申出書を機構に提出することによつて行うものとする。
 - 一 申出に係る被保険者の氏名及び生年月日
 - 二 申出に係る被保険者の個人番号又は基礎年金番号
 - 三 事業所の名称及び所在地又は船舶所有者の氏名及び住所
 - 四 産前産後休業を開始した年月日
 - 五 産前産後休業に係る子の出産予定年月日
 - 六 多胎妊娠の場合にあつては、その旨
 - 七 申出に係る被保険者が産前産後休業に係る子を出産した場合にあつては、出産の年月日
 - 八 産前産後休業を終了する年月日(以下「産前産後休業終了予定日」という。)
- 2 前項の規定による申出をしようとする事業主に使用される被保険者が、同時に協会の管掌する健康 保険又は船員保険の被保険者であることにより、健康保険法施行規則第百三十五条の二第一項又は船 員保険法施行規則第百六十一条の二第一項の規定による申出をするときは、これに併記して行うもの とする。

- 3 法第八十一条の二の二第一項の規定により保険料の徴収を行わない被保険者を使用する事業主は、 第一項各号に掲げる事項に変更があつたとき、又は当該被保険者が産前産後休業終了予定日の前日ま でに産前産後休業を終了したときは、速やかに、これを機構に届け出なければならない。
- 4 第二項の規定は、前項の届出について準用する。この場合において、第二項中「第百三十五条の二 第一項」とあるのは「第百三十五条の二第二項」と、「第百六十一条の二第一項」とあるのは「第百六 十一条の二第二項」と読み替えるものとする。

【育児休業等関係】

〇育児休業、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(平成三年法律第七十六号)抄

(定義)

- 第二条 この法律(第一号に掲げる用語にあっては、第九条の七並びに第六十一条第三十三項及び第三十六項を除く。)において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。
 - 一 <u>育児休業</u> 労働者(日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第八章まで、第二十一条から第二十四条まで、第二十五条第一項、第二十五条の二第一項及び第三項、第二十六条、第二十八条、第二十九条並びに第十一章において同じ。) <u>が</u>、次章に定めるところにより、<u>その子</u>(民法(明治二十九年法律第八十九号)第八百十七条の二第一項の規定により労働者が当該労働者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。)であって、当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である労働者に委託されている児童及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。第四号及び第六十一条第三項(同条第六項において準用する場合を含む。)を除き、以下同じ。) <u>を養育するためにする休業をいう。</u>

二~五 略

第二章 育児休業

(育児休業の申出)

第五条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児 <u>休業</u>(第九条の二第一項に規定する出生時育児休業を除く。以下この条から第九条までにおいて同じ。) <u>をすることができる</u>。ただし、期間を定めて雇用される者にあっては、その養育する子が一歳六か月 に達する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの。第三項、 第九条の二第一項及び第十一条第一項において同じ。)が満了することが明らかでない者に限り、当 該申出をすることができる。

2 略

- 3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合(厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、第二号に該当する場合)に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者(当該子の一歳到達日において育児休業をしている者であって、その翌日を第六項に規定する育児休業開始予定日とする申出をするものを除く。)にあっては、当該子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。
 - 一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合
 - 二 当該子の一歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

- 三 当該子の一歳到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合
- 4 <u>労働者は、その養育する一歳六か月から二歳に達するまでの子について</u>、次の各号のいずれにも該当する場合(前項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、第二号に該当する場合)に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。
 - 一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳六か月に達する日(以下「一歳六か月到達日」という。)において育児休業をしている場合
 - 二 当該子の一歳六か月到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合
 - 三 当該子の一歳六か月到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合

5 略

- 6 第一項、第三項及び第四項の規定による<u>申出</u>(以下「育児休業申出」という。)<u>は</u>、厚生労働省令で定めるところにより、<u>その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日</u>(以下「育児休業開始予定日」という。)<u>及び末日</u>(以下「育児休業終了予定日」という。)<u>とする日を明らかにして、しなければならない</u>。この場合において、次の各号に掲げる申出にあっては、第三項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、当該各号に定める日を育児休業開始予定日としなければならない。
 - 一 第三項の規定による申出 当該申出に係る子の一歳到達日の翌日(当該申出をする労働者の配偶者が同項の規定による申出により育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日)
 - 二 第四項の規定による申出 当該申出に係る子の一歳六か月到達日の翌日(当該申出をする労働者 の配偶者が同項の規定による申出により育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終 了予定日の翌日以前の日)

7 略

(育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

- 第六条 <u>事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない</u>。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。
 - 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
 - 二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由 があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項、第三項及び第四項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。
- 3 事業主は、労働者からの育児休業申出があった場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して一月(前条第三項の規定による申出(当該申出があった日が当該申出に係る子の一歳対前の日であるものに限る。)又は同条第四項の規定による申出(当該申出があった日が当該申出に係る子の一歳六か月到達日以前の日であるものに限る。)にあっては二週間)を経過する日(以下この項において「一月等経過日」という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日(当該育児休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該一月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日)までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

4 略

(育児休業期間)

第九条 <u>育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間</u>(以下「育児休業期間」という。)<u>は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日</u>(第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。)<u>までの間</u>とする。

2 · 3 略

(出生時育児休業の申出)

- 第九条の二 労働者は、その養育する子について、その事業主に申し出ることにより、出生時育児休業 (育児休業のうち、この条から第九条の五までに定めるところにより、子の出生の日から起算して八 週間を経過する日の翌日まで(出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当 該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場 合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。 次項第一号において同じ。)の期間内に四週間以内の期間を定めてする休業をいう。以下同じ。)をす ることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあっては、その養育する子の出生の日(出産 予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日)から起算して八週間を経過する日の 翌日から六月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出 をすることができる。
- 2 前項の規定にかかわらず、労働者は、その養育する子について次の各号のいずれかに該当する場合 には、当該子については、同項の規定による申出をすることができない。
 - 一 当該子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までの期間(当該子を養育していない期間を除く。)内に二回の出生時育児休業(第四項に規定する出生時育児休業申出によりする出生時育児休業を除く。)をした場合
 - 二 当該子の出生の日(出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日)以後に 出生時育児休業をする日数(出生時育児休業を開始する日から出生時育児休業を終了する日までの 日数とする。第九条の五第六項第三号において同じ。)が二十八日に達している場合
- 3 第一項の規定による申出(以下「出生時育児休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は出生時育児休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「出生時育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「出生時育児休業終了予定日」という。)とする日を明らかにして、しなければならない。
- 4 第一項ただし書及び第二項(第二号を除く。)の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その 締結する労働契約の期間の末日を出生時育児休業終了予定日(第九条の四において準用する第七条第 三項の規定により当該出生時育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の出生時 育児休業終了予定日とされた日)とする出生時育児休業をしているものが、当該出生時育児休業に係 る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を出生時育児休業開 始予定日とする出生時育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(所定労働時間の短縮措置等)

- 第二十三条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの(一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。)に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(以下この条及び第二十四条第一項第三号において「育児のための所定労働時間の短縮措置」という。)を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との事工による協定で、次に掲げる労働者のうち育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。
 - 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

- 二 前号に掲げるもののほか、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 三 前二号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働 時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者
- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第三号に掲げる労働者であってその三歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第三十二条の三第一項の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(第二十四条第一項において「始業時刻変更等の措置」という。)を講じなければならない。

3 • 4 略

(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

- 第二十四条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇(子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。)を与えるための措置及び次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
 - 一 その一歳(当該労働者が第五条第三項の規定による申出をすることができる場合にあっては一歳 六か月、当該労働者が同条第四項の規定による申出をすることができる場合にあっては二歳。次号 において同じ。)に満たない子を養育する労働者(第二十三条第二項に規定する労働者を除く。同号 において同じ。)で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置
 - 二 <u>その一歳から三歳に達するまでの子を養育する労働者</u> <u>育児休業に関する制度又は始業時刻変</u> 更等の措置
 - 三 その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度、第 十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度、育児のための所定労働時間の短縮措置又 は始業時刻変更等の措置
- 2 略

〇育児休業、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施行規則(平 成三年労働省令第二十五号)抄

(法第五条第三項第二号の厚生労働省令で定める場合)

第六条 法第五条第三項第二号の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。

- 一 法第五条第三項の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が一歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合
- 二 常態として法第五条第三項の申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者であって当該子が一歳に達する日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが次のいずれかに該当した場合

イ死亡したとき。

- ロ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により法第五条第三項の申出に係る子を養育する ことが困難な状態になったとき。
- ハ 婚姻の解消その他の事情により常態として法第五条第三項の申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者が法第五条第三項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。
- 二 六週間(多胎妊娠の場合にあっては、十四週間)以内に出産する予定であるか又は産後八週間 を経過しないとき。

三 前条の規定により読み替えて準用する第五条第一号から第三号までに掲げる場合に該当した場合

(法第五条第四項第二号の厚生労働省令で定める場合)

第六条の二 前条の規定は、法第五条第四項第二号の厚生労働省令で定める場合について準用する。この場合において、同条中「一歳に達する日」とあるのは「一歳六か月に達する日」と読み替えるものとする。

(育児休業申出の方法等)

- 第七条 法第五条第六項の<u>有児休業申出</u>(以下「有児休業申出」という。)<u>は、次に掲げる事項</u>(同条第七項に規定する場合にあっては、第一号、第二号及び第四号に掲げる事項に限る。)<u>を事業主に申し出る</u>ことによって行わなければならない。
 - 一 育児休業申出の年月日
 - 二 育児休業申出をする労働者の氏名
 - 三 育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄等(育児休業申出に係る子が 当該育児休業申出の際に出生していない場合にあっては、当該育児休業申出に係る子を出産する予 定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄。民法第八百十七条の二第一項の規定に より特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した場合、児童福祉法第二十七条第一項第三号 の規定により養子縁組里親として委託されている場合又は第一条第一項に該当する場合(以下「特 別養子縁組の請求等の場合」という。)にあっては、その事実。)
 - 四 育児休業申出に係る期間の初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「育児休業解分予定日」という。)とする日
 - 四の二 育児休業申出に係る子について、既にした育児休業申出がある場合にあっては、当該育児休業申出に係る育児休業期間

四の三~十二 略

- 2 <u>育児休業申出</u>及び第八項の通知<u>は、次のいずれかの方法</u>(第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。)<u>によって行わなければならない</u>。
 - 一 書面を提出する方法
 - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
 - 三 <u>電子メール</u>その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。)の送信の方法(労働者及び事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
- 3 略
- 4 <u>事業主は、育児休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに通知</u>しなければならない。
 - 一 育児休業申出を受けた旨
 - 二 育児休業開始予定日(法第六条第三項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指 定する日)及び育児休業終了予定日
 - 三 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由
- 5 <u>前項の通知は、次のいずれかの方法</u>(第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、労働者が希望する場合に限る。)により行わなければならない。
 - 一 書面を交付する方法
 - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
 - 三 <u>電子メール</u>等の送信の方法(当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を 作成することができるものに限る。)

6~8 略

(出生時育児休業申出の方法等)

- 第二十一条の二 法第九条の二第三項の<u>出生時育児休業申出(以下「出生時育児休業申出」という。)</u> <u>は</u>、 次に掲げる事項(同条第四項に規定する場合にあっては、第一号、第二号及び第四号に掲げる事項に 限る。)を事業主に申し出ることによって行わなければならない。
 - 一 出生時育児休業申出の年月日
 - 二 出生時育児休業申出をする労働者の氏名
 - 三 出生時育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄等(出生時育児休業申出に係る子が当該出生時育児休業申出の際に出生していない場合にあっては、当該出生時育児休業申出に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄。特別養子縁組の請求等の場合にあっては、その事実。)
 - 四 <u>出生時育児休業申出に係る期間の初日</u>(第二十一条の八及び第二十一条の十七第三号において 「出生時育児休業開始予定日」という。)及び<u>末日</u>(第二十一条の十二及び第二十一条の十七第三号 において「出生時育児休業終了予定日」という。)とする日
 - 五 出生時育児休業申出をする労働者が当該出生時育児休業申出に係る子でない子であって出生の 日から起算して八週間を経過しないものを有する場合にあっては、当該子の氏名、生年月日及び当 該労働者との続柄(特別養子縁組の請求等の場合にあっては、その事実。)
 - 六 出生時育児休業申出に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日
 - 七 第十条各号に掲げる事由が生じた場合にあっては、当該事由に係る事実
- 2 <u>第七条第二項から第八項までの規定は、出生時育児休業申出について準用</u>する。この場合において、 同条第四項第二号中「第六条第三項」とあるのは「第九条の三第三項」と、同条第七項中「第一項第 三号若しくは第七号から第十二号まで」とあるのは「第一項第三号若しくは第七号」と、「第五条第七 項」とあるのは「第九条の二第四項」と読み替えるものとする。
- 〇育児休業、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号都道府県労働局長あて厚生労働省職業安定局長、厚生労働省雇用環境・均等局長)抄
- 第1 総則(法第1章)
- 2 定義(法第2条)
 - (1) 育児休業(法第2条第1号)

労働者が、法第2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をいうものとすること。この場合において、日々雇用される者は、育児を理由とする雇用の中断を防ぎ、その継続を図ることを目的としている育児休業の性質になじまない雇用形態の労働者であることから、対象となる労働者から除くこととしたものであること。なお、法第9条の7における育児休業の定義は、同条に定めるところによるものであること。

イ <u>「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ものであること。</u>ロ〜ホ 略

○国会職員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百八号)抄

(育児休業の承認)

第三条 国会職員(第十九条第二項に規定する任期付短時間勤務国会職員、臨時的に任用された国会職員その他その任用の状況がこれらに類する国会職員として両議院の議長が協議して定める国会職員を除く。)は、本属長の承認を受けて、当該国会職員の子(民法(明治二十九年法律第八十九号)第八百十七条の二第一項の規定により国会職員が当該国会職員との間における同項に規定する特別養子

縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。)であって、当該国会職員が現に監護するもの、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である国会職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として両議院の議長が協議して定める者を含む。以下同じ。)を養育するため、当該子が三歳に達する日(常時勤務することを要しない国会職員にあっては、当該子の養育の事情に応じ、一歳に達する日から一歳六か月に達する日までの間で両議院の議長が協議して定める日(当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として両議院の議長が協議して定める場合に該当するときは、二歳に達する日))まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に二回の育児休業(次に掲げる育児休業を除く。)をしたことがあるときは、両議院の議長が協議して定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

- 一 子の出生の日から国会職員が出産した場合における国会職員法第二十四条の二の規定による休暇の期間を考慮して両議院の議長が協議して定める期間内に、国会職員(当該期間内に当該休暇により勤務しない国会職員を除く。)が当該子についてする育児休業(次号に掲げる育児休業を除く。)のうち最初のもの及び二回目のもの
- 二 任期を定めて採用された国会職員がその任期の末日を育児休業の期間の末日としてする育児休業(当該国会職員が、その任期を更新され、又はその任期の満了後引き続いて本属長を同じくする職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、その更新前の任期の末日の翌日又はその採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をする場合に限る。)
- 2 育児休業の承認を受けようとする国会職員は、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして、本属長に対し、その承認を請求するものとする。
- 3 本属長は、前項の規定による請求があったときは、当該請求に係る期間について当該請求をした国 会職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、これを承認しなけ ればならない。

○国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百九号)抄

(育児休業の承認)

- 第三条 職員(第二十三条第二項に規定する任期付短時間勤務職員、臨時的に任用された職員その他その任用の状況がこれらに類する職員として人事院規則で定める職員を除く。)は、任命権者の承認を受けて、当該職員の子(民法(明治二十九年法律第八十九号)第八百十七条の二第一項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。)であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として人事院規則で定める者を含む。以下同じ。)を養育するため、当該子が三歳に達する日(常時勤務することを要しない職員にあっては、当該子の養育の事情に応じ、一歳に達する日から一歳六か月に達する日までの間で人事院規則で定める日(当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として人事院規則で定める場合に該当するときは、二歳に達する日))まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に二回の育児休業(次に掲げる育児休業を除く。)をしたことがあるときは、人事院規則で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。
 - 一 子の出生の日から勤務時間法第十九条に規定する特別休暇のうち出産により職員が勤務しないことが相当である場合として人事院規則で定める場合における休暇について同条の規定により人事院規則で定める期間を考慮して人事院規則で定める期間内に、職員(当該期間内に当該休暇又はこれに相当するものとして勤務時間法第二十三条の規定により人事院規則で定める休暇により勤務しない職員を除く。)が当該子についてする育児休業(次号に掲げる育児休業を除く。)のうち最初のもの及び二回目のもの
 - 二 任期を定めて採用された職員が当該任期の末日を育児休業の期間の末日としてする育児休業(当

該職員が、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて任命権者を同じくする官職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をする場合に限る。)

2 • 3 略

第二十七条 この法律(第二条、第七条第六項、第十六条から第十九条まで、第二十四条及び第二十五条を除く。)の規定は、国家公務員法第二条第三項第十六号に掲げる防衛省の職員について準用する。この場合において、これらの規定(第三条第一項第一号を除く。)中「人事院規則」とあるのは「政令」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

表 略

- 2 育児休業の承認を受けようとする職員は、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかに して、任命権者に対し、その承認を請求するものとする。
- 3 任命権者は、前項の規定による請求があったときは、当該請求に係る期間について当該請求をした 職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、これを承認しなけれ ばならない。

○裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)抄

裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の採用試験、任免、給与、人事評価、能率、分限、懲戒、保障、服務、退職管理及び退職年金制度に関する事項については、他の法律に特別の定めのあるものを除くほか、当分の間、次に掲げる法律の規定を準用する。この場合において、これらの法律の規定(中略)中(中略)「人事院規則」、「政令」又は「命令」とあるのは「最高裁判所規則」と(中略)読み替えるものとする。

一~六 略

七 国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百九号)

八~十 略

〇地方公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百十号)抄

(育児休業の承認)

- 第二条 職員(第十八条第一項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員、臨時的に任用される職員その他その任用の状況がこれらに類する職員として条例で定める職員を除く。) <u>は、任命権者</u>(地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。) <u>の</u>承認を受けて、当該職員の子(民法(明治二十九年法律第八十九号)第八百十七条の二第一項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。)であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として条例で定める者を含む。以下同じ。) <u>を養育するため、当該子が三歳に達する日</u>(非常勤職員にあっては、当該子の養育の事情に応じ、一歳に達する日から一歳六か月に達する日までの間で条例で定める日(当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として条例で定める場合に該当するときは、二歳に達する日))<u>まで、育児休業をすることができる</u>。ただし、当該子について、既に二回の育児休業(次に掲げる育児休業を除く。)をしたことがあるときは、条例で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。
 - 一 子の出生の日から国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百九号。以下「国家公

務員育児休業法」という。)第三条第一項第一号の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員(当該期間内に労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第二項の規定により勤務しない職員を除く。)が当該子についてする育児休業(次号に掲げる育児休業を除く。)のうち最初のもの及び二回目のもの

- 二 任期を定めて採用された職員が当該任期の末日を育児休業の期間の末日としてする育児休業(当該職員が、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて任命権者を同じくする職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をする場合に限る。)
- 2 育児休業の承認を受けようとする職員は、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして、任命権者に対し、その承認を請求するものとする。
- 3 任命権者は、前項の規定による請求があったときは、当該請求に係る期間について当該請求をした 職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、これを承認しなけれ ばならない。

○裁判官の育児休業に関する法律(平成三年法律第百十一号)抄

(育児休業の承認)

- 第二条 裁判官は、最高裁判所の承認を受けて、育児休業 (裁判官が、この法律の定めるところにより、その三歳に満たない子 (民法 (明治二十九年法律第八十九号) 第八百十七条の二第一項の規定により裁判官が当該裁判官との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者 (当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。) であって、当該裁判官が現に監護するもの、児童福祉法 (昭和二十二年法律第百六十四号) 第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である裁判官に委託されている児童その他これらに準ずる者として最高裁判所規則で定める者を含む。以下同じ。) を養育するため、その子が三歳に達するまでの期間内において、職務に従事しないことをいう。以下同じ。) をすることができる。ただし、育児休業の承認の請求に係る子について既に二回の育児休業 (当該子の出生の日から裁判官が産後の休業をすることができる期間を考慮して最高裁判所規則で定める期間内に、裁判官 (当該期間内に当該子の出産により産後の休業をした裁判官を除く。) が当該子についてした最初の育児休業及び二回目の育児休業を除く。) をしたことがある場合 (最高裁判所規則で定める特別の事情がある場合を除く。) は、この限りでない。
- 2 育児休業の承認を受けようとする裁判官は、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らか にして、最高裁判所に対し、その承認を請求するものとする。
- 3 最高裁判所は、前項の規定による請求があったときは、当該請求に係る期間について当該請求をした裁判官の事務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、これを承認しなければならない。

【労働基準法関係】

○労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)抄

(定義)

第九条 この法律で<u>「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所(以下「事業」という。)に</u> 使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

(適用除外)

第百十六条 略

2 この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない。

〇「同居の親族のうちの労働者の範囲」(昭和54年4月2日基発第153号) 抄

同居の親族は、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、同居の親族であつても、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、次の(一)及び(二)の条件を満たすものについては、一般に私生活面での相互協力関係とは別に独立した労働関係が成立していると見られるので、 労働基準法上の労働者として取り扱うものとする。

- (一) 業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従つていることが明確であること。
- (二) 就労の実態が当該事業場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、①始業及び就業の時刻、休憩時間、休日、休暇等及び②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いて、 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。

【雇用保険法関係】

〇雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)抄

(定義)

第四条 この法律において<u>「被保険者」とは、適用事業に雇用される労働者であつて、第六条各号に掲</u> げる者以外のものをいう。

 $2\sim5$ 略

(適用事業)

第五条 この法律においては、労働者が雇用される事業を適用事業とする。

2 適用事業についての保険関係の成立及び消滅については、労働保険の保険料の徴収等に関する法律 (昭和四十四年法律第八十四号。以下「徴収法」という。)の定めるところによる。

(適用除外)

第六条 次に掲げる者については、この法律は、適用しない。

- 一 一週間の所定労働時間が二十時間未満である者(第三十七条の五第一項の規定による申出をして 高年齢被保険者となる者及びこの法律を適用することとした場合において第四十三条第一項に規 定する日雇労働被保険者に該当することとなる者を除く。)
- 二 同一の事業主の適用事業に継続して三十一日以上雇用されることが見込まれない者(前二月の各月において十八日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者及びこの法律を適用することとした場合において第四十二条に規定する日雇労働者であつて第四十三条第一項各号のいずれかに該当するものに該当することとなる者を除く。)
- 三 季節的に雇用される者であつて、第三十八条第一項各号のいずれかに該当するもの
- 四 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条、第百二十四条又は第百三十四条第一項の学校の学生又は生徒であつて、前三号に掲げる者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者
- 五 船員法(昭和二十二年法律第百号)第一条に規定する船員(船員職業安定法(昭和二十三年法律 第百三十号)第九十二条第一項の規定により船員法第二条第二項に規定する予備船員とみなされる 者及び船員の雇用の促進に関する特別措置法(昭和五十二年法律第九十六号)第十四条第一項の規 定により船員法第二条第二項に規定する予備船員とみなされる者を含む。以下「船員」という。)で あつて、漁船(政令で定めるものに限る。)に乗り組むため雇用される者(一年を通じて船員として 適用事業に雇用される場合を除く。)

六 国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業に雇用される者のうち、離職した場合に、 他の法令、条例、規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、求職者給付及び就職促進給 付の内容を超えると認められる者であつて、厚生労働省令で定めるもの

(被保険者に関する届出)

第七条 事業主(徴収法第八条第一項又は第二項の規定により元請負人が事業主とされる場合にあつては、当該事業に係る労働者のうち元請負人が雇用する労働者以外の労働者については、当該労働者を雇用する下請負人。以下同じ。) は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者に関し、当該事業主の行う適用事業(同条第一項又は第二項の規定により数次の請負によつて行われる事業が一の事業とみなされる場合にあつては、当該事業に係る労働者のうち元請負人が雇用する労働者以外の労働者については、当該請負に係るそれぞれの事業。以下同じ。) に係る被保険者となつたこと、当該事業主の行う適用事業に係る被保険者でなくなつたことその他厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。当該事業主から徴収法第三十三条第一項の委託を受けて同項に規定する労働保険事務の一部として前段の届出に関する事務を処理する同条第三項に規定する労働保険事務組合(以下「労働保険事務組合」という。)についても、同様とする。

(確認)

- 第九条 厚生労働大臣は、<u>第七条の規定による届出</u>若しくは前条の規定による請求<u>により</u>、又は<u>職権で、</u> 労働者が被保険者となったこと又は被保険者でなくなったこと<u>の確認を行う</u>ものとする。
- 2 略

(育児休業給付)

- 第六十一条の六 育児休業給付は、育児休業給付金及び出生時育児休業給付金とする。
- 2 第十条の三から第十二条までの規定は、育児休業給付について準用する。

(育児休業給付金)

- 第六十一条の七 育児休業給付金は、被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。 以下この条及び次条において同じ。)が、厚生労働省令で定めるところにより、その一歳に満たない子 (民法(明治二十九年法律第八十九号)第八百十七条の二第一項の規定により被保険者が当該被保険 者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に 係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。)であつて、当該被保険者が現に監護するも の、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条 の四第二号に規定する養子縁組里親である被保険者に委託されている児童及びその他これらに準ず る者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。 以下この章において同じ。)(その子が一歳に達した日後の期間について休業することが雇用の継続の ために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合にあつては、一歳 六か月に満たない子(その子が一歳六か月に達した日後の期間について休業することが雇用の継続の ために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合にあつては、二歳 <u>に満たない子))を養育するための休業(以下この章において「育児休業」という。)をした場合にお</u> いて、当該育児休業(当該子について二回以上の育児休業をした場合にあつては、初回の育児休業と する。以下この項及び第三項において同じ。)を開始した日前二年間(当該育児休業を開始した日前二 年間に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き三十日以上賃金の支払を受けるこ とができなかつた被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかつた日数 を二年に加算した期間(その期間が四年を超えるときは、四年間))に、みなし被保険者期間が通算し <u>て十二箇月以上であつたときに、支給単位期間について支給する。</u>
- 2 被保険者が育児休業についてこの章の定めるところにより育児休業給付金の支給を受けたことがある場合において、当該被保険者が同一の子について三回以上の育児休業(厚生労働省令で定める場合に該当するものを除く。)をした場合における三回目以後の育児休業については、前項の規定にか

かわらず、育児休業給付金は、支給しない。

3~5 略

- 6 育児休業給付金の額は、一支給単位期間について、育児休業給付金の支給を受けることができる被 保険者を受給資格者と、当該被保険者が当該育児休業給付金の支給に係る育児休業(同一の子につい て二回以上の育児休業をした場合にあつては、初回の育児休業とする。)を開始した日の前日を受給 資格に係る離職の日とみなして第十七条の規定を適用した場合に算定されることとなる賃金日額に 相当する額(以下この項及び次項において「休業開始時賃金日額」という。)に次の各号に掲げる支給 単位期間の区分に応じて当該各号に定める日数(同項において「支給日数」という。)を乗じて得た額 の百分の五十(当該育児休業(同一の子について二回以上の育児休業をした場合にあつては、初回の 育児休業とする。)を開始した日から起算し当該育児休業給付金の支給に係る休業日数が通算して百 八十日に達するまでの間に限り、百分の六十七)に相当する額(支給単位期間に当該育児休業給付金 の支給に係る休業日数の百八十日目に当たる日が属する場合にあつては、休業開始時賃金日額に当該 休業開始応当日から当該休業日数の百八十日目に当たる日までの日数を乗じて得た額の百分の六十 七に相当する額に、休業開始時賃金日額に当該休業日数の百八十一日目に当たる日から育児休業を終 了した日又は翌月の休業開始応当日の前日のいずれか早い日までの日数を乗じて得た額の百分の五 十に相当する額を加えて得た額)とする。この場合における同条の規定の適用については、同条第三 項中「困難であるとき」とあるのは「できないとき若しくは困難であるとき」と、同条第四項中「第 二号に掲げる額」とあるのは「第二号ハに定める額」とする。
 - 一 次号に掲げる支給単位期間以外の支給単位期間 三十日
 - 二 育児休業を終了した日の属する支給単位期間 当該支給単位期間における当該育児休業を開始 した日又は休業開始応当日から当該育児休業を終了した日までの日数
- 7 前項の規定にかかわらず、育児休業をした被保険者に当該被保険者を雇用している事業主から支給 単位期間に賃金が支払われた場合において、当該賃金の額に当該支給単位期間における育児休業給付 金の額を加えて得た額が休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の百分の八十に相当する額 以上であるときは、休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の百分の八十に相当する額から当 該賃金の額を減じて得た額を、当該支給単位期間における育児休業給付金の額とする。この場合にお いて、当該賃金の額が休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の百分の八十に相当する額以上 であるときは、第一項の規定にかかわらず、当該賃金が支払われた支給単位期間については、育児休 業給付金は、支給しない。

8 • 9 略

(権限の委任)

- 第八十一条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部 を都道府県労働局長に委任することができる。
- 2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公 共職業安定所長に委任することができる。

○業務取扱要領 20001-23600 雇用保険適用関係(厚生労働省職業安定局雇用保険課)抄

20301-20350 第3 被保険者

20351-20400 2 被保険者の範囲に関する具体例

20351(1)労働者性の判断を要する場合

法は適用事業に雇用される労働者を被保険者としている(法第4条)。このため、<u>雇用される労働者に該当しない場合には、被保険者とならない</u>。労働者性の判断を要する場合の具体例は次のとおり。

以下略

【国民年金法関係】

〇国民年金法(昭和三十四年法律第百四十一号)抄

(被保険者の資格)

- 第七条 次の各号のいずれかに該当する者は、国民年金の被保険者とする。
 - 一 日本国内に住所を有する二十歳以上六十歳未満の者であつて<u>次号及び第三号のいずれにも該当しないもの</u>(厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)に基づく老齢を支給事由とする年金たる保険給付その他の老齢又は退職を支給事由とする給付であつて政令で定めるもの(以下「厚生年金保険法に基づく老齢給付等」という。)を受けることができる者その他この法律の適用を除外すべき特別の理由がある者として厚生労働省令で定める者を除く。以下「第一号被保険者」という。)
 - 二 厚生年金保険の被保険者(以下「第二号被保険者」という。)
 - 三 <u>第二号被保険者の配偶者</u>(日本国内に住所を有する者又は外国において留学をする学生その他の日本国内に住所を有しないが渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められる者として厚生労働省令で定める者に限る。)であつて主として第二号被保険者の収入により生計を維持するもの(第二号被保険者である者その他この法律の適用を除外すべき特別の理由がある者として厚生労働省令で定める者を除く。以下「被扶養配偶者」という。)のうち二十歳以上六十歳未満のもの(以下「第三号被保険者」という。)

2 · 3 略

(保険料)

- 第八十七条 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。
- 2 保険料は、被保険者期間の計算の基礎となる各月につき、徴収するものとする。
- 3 保険料の額は、次の表の上欄に掲げる月分についてそれぞれ<u>同表の下欄に定める額に保険料改定率を乗じて得た額</u>(その額に五円未満の端数が生じたときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数が生じたときは、これを十円に切り上げるものとする。)とする。

略	略
令和元年以後の年度に属する月の月分	一万七千円

- 4 平成十七年度における前項の保険料改定率は、一とする。
- 5 第三項の保険料改定率は、毎年度、当該年度の前年度の保険料改定率に次に掲げる率を乗じて得た率を基準として改定し、当該年度に属する月の月分の保険料について適用する。
 - 一 当該年度の初日の属する年の三年前の年の物価指数に対する当該年度の初日の属する年の前々 年の物価指数の比率
 - 二 イに掲げる率をロに掲げる率で除して得た率の三乗根となる率
 - イ 当該年度の初日の属する年の六年前の年の四月一日の属する年度における厚生年金保険の被保険者に係る標準報酬平均額に対する当該年度の初日の属する年の三年前の年の四月一日の属する年度における厚生年金保険の被保険者に係る標準報酬平均額の比率
 - ロ 当該年度の初日の属する年の六年前の年における物価指数に対する当該年度の初日の属する 年の三年前の年における物価指数の比率
- 6 前項の規定による保険料改定率の改定の措置は、政令で定める。

(保険料の納付義務)

- 第八十八条 被保険者は、保険料を納付しなければならない。
- 2 世帯主は、その世帯に属する被保険者の保険料を連帯して納付する義務を負う。
- 3 配偶者の一方は、被保険者たる他方の保険料を連帯して納付する義務を負う。

第八十八条の二 被保険者は、出産の予定日(厚生労働省令で定める場合にあつては、出産の日。第百

六条第一項及び第百八条第二項において「出産予定日」という。)<u>の属する月</u>(以下この条において「出産予定月」という。)<u>の前月</u>(多胎妊娠の場合においては、三月前)<u>から出産予定月の翌々月まで</u>の期間に係る保険料は、納付することを要しない。

【令和8年10月1日 施行 子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律(令和六年法律第四十七号)による新規規定 抄】

- 第八十八条の三 <u>前条の規定の適用を受けた被保険者が同条の出産に係る子を養育する場合</u>においては、当該被保険者は、<u>当該出産予定日から起算して三月を経過した日の属する月から当該出産予定日から起算して十二月を経過した日</u>(当該日の前日までに、当該子が死亡したときその他当該被保険者が当該子を養育しないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該事由が生じた日の翌日)<u>が属する月の前月までの期間</u>(当該子以外の子に係る同条の規定の適用を受ける期間を除く。)<u>に係る保険料は、納付することを要しない</u>。
- 2 被保険者(前項に規定する被保険者を除く。)は、その子(民法(明治二十九年法律第八十九号)第八百十七条の二第一項の規定により被保険者が当該被保険者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。)であつて当該被保険者が現に監護するもの、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)第二十七条第一項(第三号に係る部分に限る。)の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である被保険者に委託されている児童及びこれらの被保険者に準ずる者として厚生労働省令で定める被保険者に厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。以下この項、第百六条第一項及び第百八条第二項において同じ。)を養育することとなつた日の属する月から当該子が一歳に達する日(当該子が一歳に達する日の前日までに、当該子が死亡したときるの他当該被保険者が当該子を養育しないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該事由が生じた日)の翌日が属する月の前月までの期間(当該子以外の子に係る前条の規定の適用を受ける期間を除く。)に係る保険料は、納付することを要しない。
- 3 前二項の規定により納付することを要しないものとされた保険料に相当する額については、政令で定めるところにより、子ども・子育て支援法(平成二十四年法律第六十五号)の規定により政府が徴収する子ども・子育て支援納付金により補塡するものとする。

附則

(保険料の免除に要する費用の財源の特例)

第九条の二の六 令和八年度から令和十年度までの間における第八十八条の三第三項の規定の適用 については、同項中「子ども・子育て支援納付金」とあるのは、「子ども・子育て支援納付金及び同 法第七十一条の二十六第二項に規定する子ども・子育て支援特例公債の発行収入金」とする。

(保険料の納期限)

第九十一条 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。

(第二号被保険者及び第三号被保険者に係る特例)

第九十四条の六 <u>第八十七条第一項及び第二項並びに第八十八条第一項の規定にかかわらず、第二号被保険者としての被保険者期間及び第三号被保険者としての被保険者期間については、政府は、保険料を</u>を徴収せず、被保険者は、保険料を納付することを要しない。

○国民年金法による改定率の改定等に関する政令(平成十七年政令第九十二号)抄

(令和七年度及び令和八年度における国民年金法第八十七条第三項の保険料改定率の改定) 第二条 <u>令和七年度</u>における国民年金法第八十七条第三項の<u>保険料改定率は、一・○三</u>とする。 2 令和八年度における国民年金法第八十七条第三項の保険料改定率は、一・○五四とする。

【その他】

〇行政不服審査法(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 <u>行政庁の処分に不服がある者は</u>、第四条及び第五条第二項の定めるところにより、<u>審査請求</u>をすることができる。

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

•健康保険料率:令和7年3月分~ 適用

厚生年金保険料率:平成29年9月分~ 適用

▶介護保険料率:令和7年3月分~ 適用

・子ども・子育て拠出金率: 令和2年4月分~ 適用

(東京支部)

(単位:円)

(木水又	HIT/								(十四:11)
標準報酬				全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料(厚生年金基金加入員を除く)	
			-	介護保険第2-	号被保険者	介護保険第2	号被保険者	£m	
		報酬月額		に該当しない場合		に該当す		一般、坑内]貝•船員
等級	月額	婚		9.91%		11.50%		18.300%※	
71 15				全 額	折半額	全 額	折半額	全 額	折半額
		円以上	円未満						
1	58,000	~	63,000	5,747.8	2,873.9	6,670.0	3,335.0		
2	68,000	63,000 ~	73,000	6,738.8	3,369.4	7,820.0	3,910.0		
3	78,000	73,000 ~	83,000	7,729.8	3,864.9	8,970.0	4,485.0		
4(1)	88,000	83,000 ~	93,000	8,720.8	4,360.4	10,120.0	5,060.0	16,104.00	8,052.0
5(2)	98,000	93,000 ~	101,000	9,711.8	4,855.9	11,270.0	5,635.0	17,934.00	8,967.0
6(3)	104,000	101,000 ~	107,000	10,306.4	5,153.2	11,960.0	5,980.0	19,032.00	9,516.0
7(4)	110,000	107,000 ~	114,000	10,901.0	5,450.5	12,650.0	6,325.0	20,130.00	10,065.0
8(5)	118,000	114,000 ~	122,000	11,693.8	5,846.9	13,570.0	6,785.0	21,594.00	10,797.0
9(6)	126,000	122,000 ~	130,000	12,486.6	6,243.3	14,490.0	7,245.0	23,058.00	11,529.0
10(7)	134,000	130,000 ~	138,000	13,279.4	6,639.7	15,410.0	7,705.0	24,522.00	12,261.0
11(8)	142,000	138,000 ~	146,000	14,072.2	7,036.1	16,330.0	8,165.0	25,986.00	12,993.0
12(9)	150,000	146,000 ~	155,000	14,865.0	7,432.5	17,250.0	8,625.0	27,450.00	13,725.0
13(10)	160,000	155,000 ~	165,000	15,856.0	7,928.0	18,400.0	9,200.0	29,280.00	14,640.0
14(11)	170,000	165,000 ~		16,847.0	8,423.5	19,550.0	9,775.0	31,110.00	15,555.0
15(12)	180,000	175,000 ~	185,000	17,838.0	8,919.0	20,700.0	10,350.0	32,940.00	16,470.0
16(13)	190,000	185,000 ~		18,829.0	9,414.5	21,850.0	10,925.0	34,770.00	17,385.0
17(14)	200,000	195,000 ~	210,000	19,820.0	9,910.0	23,000.0	11,500.0	36,600.00	18,300.0
18(15)	220,000	210,000 ~	230,000	21,802.0	10,901.0	25,300.0	12,650.0	40,260.00	20,130.0
19(16)	240,000	230,000 ~	250,000	23,784.0	11,892.0	27,600.0	13,800.0	43,920.00	21,960.0
20(17)	260,000	250,000 ~	270,000	25,766.0	12,883.0	29,900.0	14,950.0	47,580.00	23,790.0
21(18)	280,000	270,000 ~	290,000	27,748.0	13,874.0	32,200.0	16,100.0	51,240.00	25,620.0
22(19)	300,000	290,000 ~	310,000	29,730.0	14,865.0	34,500.0	17,250.0	54,900.00	27,450.0
23(20)	320,000	310,000 ~	330,000	31,712.0	15,856.0	36,800.0	18,400.0	58,560.00	29,280.0
24(21)	340,000	330,000 ~	350,000	33,694.0	16,847.0	39,100.0	19,550.0	62,220.00	31,110.0
25(22)	360,000	350,000 ~	370,000	35,676.0	17,838.0	41,400.0	20,700.0	65,880.00	32,940.0
26(23)	380,000	370,000 ~		37,658.0	18,829.0	43,700.0	21,850.0	69,540.00	34,770.0
27(24)	410,000	395,000 ~	425,000	40,631.0	20,315.5	47,150.0	23,575.0	75,030.00	37,515.0
28(25)	440,000	425,000 ~	455,000	43,604.0	21,802.0	50,600.0	25,300.0	80,520.00	40,260.0
29(26)	470,000	455,000 ~	485,000	46,577.0	23,288.5	54,050.0	27,025.0	86,010.00	43,005.0
30(27)	500,000	485,000 ~		49,550.0	24,775.0	57,500.0	28,750.0	91,500.00	45,750.00
31(28)	530,000	515,000 ~	545,000	52,523.0	26,261.5	60,950.0	30,475.0	96,990.00	48,495.0
32(29)	560,000	545,000 ~	575,000	55,496.0	27,748.0	64,400.0	32,200.0	102,480.00	51,240.00
33(30)	590,000	575,000 ~	605,000	58,469.0	29,234.5	67,850.0	33,925.0	107,970.00	53,985.00
34(31)	620,000	605,000 ~	635,000	61,442.0	30,721.0	71,300.0	35,650.0	113,460.00	56,730.0
35(32)	650,000	635,000 ~	665,000	64,415.0	32,207.5	74,750.0	37,375.0	118.950.00	59.475.00
36	680,000	665,000 ~		67,388.0	33,694.0	78,200.0	39,100.0	ツ <u>原</u>	3.1. ナ いフナの
37	710,000	695,000 ~	730,000	70,361.0	35,180.5	81,650.0		※厚生年金基金に加え	
38 39	750,000 790,000	730,000 ~ 770.000 ~	770,000 810,000	74,325.0	37,162.5	86,250.0	43,125.0	厚生年金保険料率	
40	830,000	810.000 ~	855,000	78,289.0 82.253.0	39,144.5 41.126.5	90,850.0 95.450.0	45,425.0 47.725.0	定められている免除 (2.4%~5.0%)を担	
41	880,000	810,000 ~ 855,000 ~	905,000	87,208.0	43,604.0	101,200.0	50,600.0	(2.4%~5.0%)を指 ます。	EI亦しに 作 こはり
41	930,000	905.000 ~	955,000	92,163.0	43,604.0	101,200.0	50,600.0	5 9 ₀	
42	980,000	905,000 ~ 955,000 ~		92,163.0	48,559.0	112,700.0	56,350.0	加入する基金ごとに	- 思たはますの
43	1,030,000	1.005,000 ~		102,073.0	51.036.5	118,450.0	56,350.0 59,225.0	加入9 る基金ことに で、免除保険料率お	
45	1,030,000	1.055.000 ~	1,115,000	102,073.0	54,009.5	125,350.0	62,675.0	基金の掛金についる	
46	1.150.000	1.115.000 ~		113,965.0	56,982.5	132,250.0	66,125.0	屋生年金基金にお	
40	1,130,000	1,175,000 ~		119,911.0	59,955.5	132,250.0	69,575.0	厚生牛並基並にのI ください。	n) v , 口 1 / 더
4/	1,210,000	1,175,000 ~	1,233,000	115,511.0	39,933.5	139,130.0	09,075.0	1/2000	

◆介護保険第2号被保険者は、40歳から64歳までの方であり、健康保険料率(9.91%)に介護保険料率(1.59%)が加わります。

125,857.0

131,803.0

◆等級欄の()内の数字は、厚生年金保険の標準報酬月額等級です。

1,295,000 ~

1,235,000 ~ 1,295,000

4(1)等級の「報酬月額」欄は、厚生年金保険の場合「93,000円未満」と読み替えてください。

1,355,000

- 35(32)等級の「報酬月額」欄は、厚生年金保険の場合「635,000円以上」と読み替えてください。
- ◆令和7年度における全国健康保険協会の任意継続被保険者について、標準報酬月額の上限は、320,000円です。

〇被保険者負担分(表の折半額の欄)に円未満の端数がある場合

①事業主が、給与から被保険者負担分を控除する場合、被保険者負担分の端数が50銭以下の場合は切り捨て、50銭を超える場合は切り上げて1円となります。 ②被保険者が、被保険者負担分を事業主へ現金で支払う場合、被保険者負担分の端数が50銭未満の場合は切り捨て、50銭以上の場合は切り上げて1円となります。 (注)①、②にかかわらず、事業主と被保険者間で特約がある場合には、特約に基づき端数処理をすることができます。

〇納入告知書の保険料額

1,270,000

1,330,000

48

納入告知書の保険料額は、被保険者個々の保険料額を合算した金額になります。ただし、合算した金額に円未満の端数がある場合は、その端数を切り捨てた額となります。

62,928.5

65,901.5

146,050.0

152,950.0

73,025.0

76,475.0

〇賞与に係る保険料額

賞与に係る保険料額は、賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てた額(標準賞与額)に、保険料率を乗じた額となります。 また、標準賞与額の上限は、健康保険は年間573万円(毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額。)となり、厚生年金保険と子ども・子育て拠出金の場合は 月間150万円となります。

〇子ども・子育て拠出金

事業主の方は、児童手当の支給に要する費用等の一部として、子ども・子育て拠出金を負担いただくことになります。(被保険者の負担はありません。) この子ども・子育て拠出金の額は、被保険者個々の厚生年金保険の標準報酬月額および標準賞与額に、拠出金率(0.36%)を乗じて得た額の総額となります。

様式コード						
2	2		6	3		

健康保险

育児休業等取得者



2 2	6 3	厚	生年金保険申	出書(新規・發	延長)/終了	宿			
令和	和 年	月日提出							
	整理記号							受付印	
10		届書記入の個人番号に誤り 〒 -	がないことを確認しました。						
提出	事業所所在地	_							
者	77112-6								
記	事業所								
入	名 称				2+ 4	 会保険労務士記載欄			
欄	事業主				E.	5 休			_
	氏名								
	電話番号	()						
		合は共通記載欄に必			索を記しのここ	A 双目 ロ 数フ /	ᅅᄑᅝᄆᄼ	:=コフェ ナノギナい	
<u>延</u> 玉		合は、共通記載欄に					リル安垻日を	:記入してください。	_
		<u>休業等開始年月日</u>				<u> 内の場合》</u>			
	・同月内に	欄の <u>⑰育児休業等取4</u> 複数回の育児休業を取 業等終了予定年月日楣	マ得した場合は、 <u>100育</u> 」	見休業等開始年月日	欄に、 初回の育児				
	(1)	**************************************	2		, BLOOD OVER OF	W 44 AND 1 10 C 10 C		<u> </u>	7
	被保険者 整理番号		個人番号						
	3	(フリカ・ナ) (氏)		4	5.昭和	年	月	日 (5) 1. 男	-
共 通	被保険者 氏 名	(K)	(名)		F 月日 7.平成 9.令和			世別 2. 女	
記	6	(フリカ・ナ)		7	3. pa	年	月	日	-
載	養育する 子の氏名	(氏)	(名)		する子の 手月日 9.令和				
欄(8			9	F/] Li	年	月	日	
新規	区分	1.実子	「2.その他」の場合は、⑨3		分别 子以外) 9.令和				
申	(10)		実子以外)も記入してくださ		1 以717	年	月	日	
出	育児休業等	9. 市和		育児	休業等 9.令和				
	開始年月日		日(3)		(予定) 月日 日(4)			(5)	
	育児休美	業等取得日数 □月日以上「育児休業等終了(予	就業※「育児休業等開始年	予定日数 『月日』と「育児休業等終了(予		ママ育休プラス該当区分	□該当	備考	
41-		月内の場合のみ記入してください。	定)年月日の翌日」が同	月内の場合のみ記入してください。	*/0(4:	?育休プラスに該当する場合 🛭 してください	,\ <u>,</u>		_
終了	-	長する場合	※必ず共通記載欄も記 年 月	己入してください。	※延長後の[6	育児休業等終了(予算	定)年 切		1
A. 延	(多) 育児休業等終了 (予定)年月日		+ 7		月日の翌日」か	「⑩育児休業開始年月	日」と	変更後の	
長	(変更後)				同月内の場合 得日数欄も記	は、⑰変更後の育児休業 入してください。	C 13 - D1	取得日数	
予定。	より早く育児(木業を終了した場合	※必ず共通記載欄も記	己入してください。	wEo tala /L		LINE O		-
B. 終	¹⁸ 育児休業等	9.令和	年 月	日	育児休業等開	業等終了年月日の翌日」 始年月日」と同月内の場	合は、	変更後の	
7	終了年月日				⑩変更後の育 てください。	児休業等取得日数欄も		7. 记休業等 取得日数	
「音児	休業等盟始	年月日」と「育児休業等	套終了(予定)年日日(の翌日」が同日内。か	へ 複数回音児体	:掌笔を取得する場合	> ※必ず共運動	・	
C.	20 育児(20	令和 年	月 日 ②	見休業等	日 ②	日
育	開始全	27 12 12	年 月 日	終了(予定)年月日	年		得日数	就業予定日数 日 ②	日
等	2 育児体開始生			終了(予定)年月日	.令和	取	見休業等 1得日数	就業予定日数	
取 得	28 3 育児休 開始4	A. 1. 18	年 月 日	~	.令和		見休業等 場得日数	日 ③ 就業予定日数	日
内	開始年 32 4 育児依		年 月 日	33	- 年	月 日 34	尼休業等		日
THE STATE OF	開始全			終了(予定)年月日	. 12.18		得日数	就業予定日数	

34

この申出書は、「1歳未満の子を養育するための育児休業」(「出生時育児休業」を含む)、「保育所待機等の特別な事情がある場合の 1歳から1歳6か月に達するまでの育児休業」、「保育所待機等の特別な事情がある場合の1歳6か月から2歳に達するまでの育児休業」、 「1歳から3歳に達するまでの子を養育するための育児休業に準ずる休業」を取得した場合に提出していただくものです。

- ・「出生時育児休業」とは、子の出生後8週間のうち最大4週間について、取得することができるものです。「出生時育児休業」においては、労使で事 前調整したうえで休業期間中に就業することを可能としており、その就業する予定の日数を「就業予定日数」といいます。
- 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。原則、事業主等は労働者にあたらず、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。
- ・この申出は、育児休業等開始年月日から、育児休業等終了後1月以内(例:終了日が3月31日の場合は4月30日まで)の間に提出してください。
- ・標準報酬月額にかかる保険料が免除となるのは、原則、育児休業等開始年月日の属する月分から、育児休業等終了年月日の翌日の属する月の 前月分までとなります。
- ・育児休業等開始年月日の属する月と育児休業等終了年月日の翌日が属する月が同一の場合には、<u>当該月内で合計14日間以上の育児休業等を</u> 取得しているときに限り、その月の標準報酬月額にかかる保険料が免除となります。
- ・育児休業等開始年月日から1月を超える育児休業等を取得した場合に限り、育児休業等開始年月日の属する月から育児休業等終了年月日の翌 日が属する月の前月までに支払われた賞与にかかる保険料が免除されます。

記入方法

提出者記入欄 : 事業所整理記号は下図を参照し、新規適用時または名称・所在地変更時に付された記号を記入してください。

> 0 1 1 /١ 整理記号

<共通記載欄> ①~⑪は必ず記入してください。⑫~⑭は該当する場合は必ず記入してください。

①被保険者整理番号 : 資格取得時に払い出しされた被保険者整理番号を、必ず記入してください。

②個人番号 本人確認を行ったうえで、個人番号を記入してください。基礎年金番号を記入する場合は、基礎年金番号通知書等に記載されてい

(基礎年金番号) る10桁の番号を左詰めで記入してください。

③被保険者氏名 氏名は住民票に登録されているものと同じ氏名を記入してください。フリガナはカタカナで正確に記入してください。

⑥養育する子の氏名

⑦養育する子の生年月日

④被保险者生年日日 : 被保険者生年月日欄の年号は該当する番号を〇で囲んでください。

牛年月日は右図を参照し記入してください。

⑤昭和 7.平成 9.令和 5 3 6 3 n 0

图区分 : 被保険者の実子である場合は「1.実子」を〇で囲んでください。

被保険者の養子である場合は「2.その他」を〇で囲んでください。

⑨養育開始年月日(実子以外) 「⑧区分」で「2.その他」を選択された場合に、その養子である子の養育を開始した日付を記入してください。

⑩育児休業等開始年月日 被保険者が養育のために休業する期間を記入してください。

被保険者が女性で実子を養育する場合は、もっとも早い育児休業等開始年月日は原則として、子の生年月日の翌日から起算し

て57日目となります。

養子を養育する場合は、養育開始年月日を記入してください。

「A 延長」「B 終了」の届出をされる場合は、当該延長または終了にかかる育児休業等の由出時の関始年月日を記入してください。

(f) 育児休業等終了(予定)年月日· 育児休業等終了(予定)年月日を記入してください。なお、育児休業等の取得区分に応じて、1歳(パパママ育休プラスに該当する

場合は1歳2か月)、1歳6か月、2歳、3歳に到達する日以前の日付を記入してください。

育児休業等終了(予定)年月日に引き続き、別の取得区分の育児休業等を取得する場合には、延長届として提出してください。 「A.延長」「B.終了」の届出をされる場合は、育児休業等の申出時の育児休業等終了(予定)年月日(本申出の前に延長の申出をし

いるときは、延長後の育児休業等終了(予定)年月日)を記入してください。を記入してください。

「育児休業等開始年月日」から「育児休業等終了(予定)年月日」までの日数(出生時育児休業にあっては「就業予定日数」を差 (12)育児休業等取得日数

し引いた日数)を記入してください。

同月内であって、「出生時育児休業」ではない場合には、「0日」と記入してください。 なお、就業予定期間を時間単位で定めた場合は、期間内の就業予定時間数を一日の所定労働時間数で除した数(小数点以下切り捨て)を記入してください。 (3)就業予定日数

(4)パパママ育休プラス該当区分 パパママ育休プラスに該当する場合は、チェックをしてください。

※ パパママ育休プラスとは、父母ともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を子が1歳から1歳2か月に達するまでに

延長する制度です。なお、父母1人ずつが取得できる休業期間(母親の産後休業期間を含む。)の上限は1年間となります。

<A.延長> 育児休業等取得者申出書の期間を延長される場合は、共通記載欄①~⑭を記入のうえ 16を記入

②、③及び①は同月内の育児休業等の場合のみ記入してください。この場合でも②~④の記入は不要です。

⑥ 育児休業等終了(予定)年月日(変更後) : 変更後の終了予定年月日を記入してください。今回延長申請する育児休業等の取得区分に応じて、1歳(パパママ育休

プラスに該当する場合は1歳2か月)、1歳6か月、2歳、3歳に到達する日以前の日付を記入してください。

__申出の際に記入された終了予定日より早く育児休業等を終了した場合は、共通記載欄①~⑭を記入のうえ、⑱を記入してください。 __⑫、⑪及び⑲は同月内の育児休業等の場合のみ記入してください。この場合でも⑳~⑯の記入は不要です。 <B.終了>

実際に育児休業等を終了した日付を記入してください。

育児休業等取得申出の際に記入した終了予定年月日と実際の終了年月日が同日の場合や、育児休業に引き続く『産前産

後休業取得申出書』を提出する場合には、育児休業等終了届の提出は必要ありません。

<C.育休等取得内訳>「<u>育児休業等開始年月日」と「育児休業等終了(予定)年月日の翌日」が同月内で、かつ複数回に分割して取得する場合のみ記入してください。</u>

2024/28/32 育児休業等開始年月日 :「⑩育児休業等開始年月日」を参照してください。

②②③③育児休業等終了(予定)年月日:「⑪育児休業等終了(予定)年月日」を参照してください。

22263034育児休業等取得日数 : 「⑫育児休業等取得日数」を参照してください。 ②②就業予定日数 : 「⑬就業予定日数」を参照してください。

お知らせ

18育児休業等終了年月日

- 保険料の免除期間中も健康保険・厚生年金保険の被保険者資格が存続しているため、標準報酬月額に基づき、将来の年金額の計算が行われます。
- 賞与保険料が免除される場合も、標準賞与額として決定し将来の年金額計算等に用いられるほか、健康保険の年度累計額に算入されるため、賞与 支払届の提出が必要です。
- 原則、育児休業等終了日の翌日が属する月分から保険料が発生します。育児休業等終了後に受ける報酬が、従前の標準報酬月額と比較して変動が あった場合は、『育児休業等終了時報酬月額変更届』『養育期間標準報酬月額特例申出書』を提出することができます。

記入例

申出書(新規·延長)/終了届 育児休業等取得者

受付印 社会保険労務士記載欄 東京都杉並区高井戸3-2-1 叹 健康保険厚生年金保険 200-14 代表取締役社長 健保 事業所 名 称 株式会社 健保産業 日提出 五 万 20 **哈和 5 年 10** 事業主 氏 名 事業所整理記号 電話番号

新規申出の場合は共通記載欄に必要項目を記入してください。

延長・終了の場合は、共通記載欄に育児休業取得時に提出いただいた内容を記入のうえ、A.延長 B.終了の必要項目を記入してください。

(2)**\$** — 眠 体別 被保険者 ₩ 握 4 パパママ育休プラス該当区分 🖳 該当 -00 ∞ 月内に複数回の育児体業を取得した場合は、<u>位育児休業等開始年月日補に、初回の**肯児体業等開始年月日**を、</u> 育児休業等終了予定年月日棚に**最終回の育児休業等終了予定年月日**を記入のうえ、<mark>の責体等取得内配を配入</mark>し 0 0 0 《「⑩育児休業等開始年月日」と「⑪育児休業等終了(予定)年月日の翌日」が同月内の場合》 • 'n 9 0 0 ⑨ 養育開始年月日 79. 令和 (5) 7 (5) 7 (6) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 (7) 4 9. 令和 9. 令和 育児休業等 終了(予定) 養育する子の 生年月日 (実子以外) 被保険者 生年月日 :共通記載欄の**①音児休素華取得日整欄と①飲素予定日整欄**を必ず記入| |同月内に複数回の青門保業を取得した場合は、『青月保護の |第18日代業年後でステルド日間:「皇参田代本局」は書かれ等等開始4月日 ※「2.その他」の場合は、③養育開始年月日 (実子以外)も記入してください。 m 9 就業予定日数 不明 花子 7 個人番号[基礎年金番号] タロウ 0 年第 年金 ゲンキン ゲンキン **©** 2.その他 ③寒子 9. 令和 育児休業等取得日数 元が7) 9 6 育児休業等 開始年月日 被保険者 整理番号 被保険者 養育する 子の氏名

※必ず共通記載欄も記入してください 終了予定日を延長する場合 9.令和 育児休業等終了 (予定)年月日 (変更後)

※必ず共通記載欄も記入してください 予定より早く育児休集を終了した場合 9.令和 育児休業等 終了年月日

変更後の 育児休業等 取得日数 月日の翌日」が「⑩育児休業開始年月日」と 同月内の場合は、⑪変更後の育児休業等取 得日数欄も記入してぐださい。 ※「⑩育児休業等終了年月日の翌日」が「⑩ 育児休業等開始年月日」と同月内の場合は、 ⑨変更後の育児休業等取得日数欄も記入し

※延長後の「⑩育児休業等終了(予定)年

変更後の 育児休業等

育児休業等開始年月日」と「育児休業等終了(予定)年月日の翌日」が同月内、かつ複数回育児休業等を取得する場合 ※必ず共温配輸車もEスしてイメセżレヘ

就業予定日数 就業予定日数 育児休業等 取得日数 育児休業等 取得日数 取得日数 育児休業等 育児休業等 取得日数 9. 令和 9.令和 9.令和 9.令和 育児休業等 終了(予定)年月日 育児休業等 終了(予定)年月日 育児休業等 終了(予定)年月日 終了 (予定) 年月日 育児休業等 9.令和 育児休業等 9.令和 開始年月日 9.令和 9. 令和 育児休業等制品等 育児休業等 開始年月日 育児休業等開始年月日

育児休業等取得者申出書は、育児休業等期間中または育児休業等 終了日から起算して1月以内の期間に提出してください。

- 事業主が被保険者からの申出を受け、年金事務所や事務センターへ提出した 日を記入してください
- 事業所整理記号を必ず記入してください。 0
- 事業所情報を記入してください。 **@**
- 被保険者整理番号を必ず記入してください。 4
- マイナンバーカードや基礎年金番号通知書等を確認し、必ず記入してください。 **(**
- 1. 実子 :養育する子が被保険者の実子である場合
 2. その他:養育する子が被保険者の養子である場合 次のいずれかを〇で囲んでください。 **©**
- 養子である子の養育開始日を記入してください。
- 場合、最も早い始期は、原則として子の生年月日の翌日から起算して57日目 ※被保険者が女性であり、かつ「⑧養育する子の区分」が「1. 実子」である 被保険者が養育のために休業する期間を記入してください。 こなります。 **©**

※同月内に、複数回の育児休業等を取得した場合は、同月内の育児休業等の (56日目までは産後休業のため、育児休業等期間には当たりません。) 中で、最初の開始日と最後の終了(予定)日を記入してください。

- 同月内に、複数回の育児休業等を取得した場合は、同月内の日数の合計を 育児休業等開始日が、育児休業等終了(予定)日の翌日と同月の場合は、 育児休業等取得日数と就業予定日数を記入してください。 記入して下さい。 Ж **9**
- パパヘママ育休プラスに該当する場合は、チェック(囚)をしてください。 (2)
- 同月内に、複数回の育児休業等を取得した場合に、それぞれの育児休業等の 開始日・終了日・取得日数・就業予定日数を1~4に記入してください。

日本年金機構 Japan Pension Service

Googleカスタム検索

検索

採用情報

ホーム

年金の制度・手続き

申請·届出様式

年金Q&A

年金のご相談(電話・窓口)

日本年金機構について

トップページ 年金の制度・手続き 厚生年金保険 健康保険・厚生年金保険の保険料関係 保険料の免除等(産休・育休関係)

<u>育児休業期間中の保険料免除</u> 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

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

ページID: 150020010-354-829-090 更新日: 2023年6月1日 印刷

1. 概要

- (1) 育児・介護休業法による満3歳未満の子を養育するための育児休業等(育児休業および育児休業に準ずる休業)期間について、被保険者は、事業主へ申し出を行い、事業主が「育児休業等取得者申出書」を日本年金機構へ提出します。
- (2) 申し出により、健康保険・厚生年金保険の保険料は被保険者・事業主両方の負担が免除されます。
- (3) この申し出は、被保険者が次のアからオの育児休業等を取得するたびに、事業主が手続きします。

また、この申し出は、育児休業等の期間中または育児休業等終了後の終了日から起算して1カ月以内の期間中に行わなければなりません。

- ア. 1歳に満たない子を養育するための育児休業
- イ. 保育所待機等特別な事情がある場合の1歳6カ月に達する日までの育児休業
- ウ. 保育所待機等特別な事情がある場合の2歳に達する日までの育児休業
- エ. 1歳(上記イの場合は1歳6カ月、上記ウの場合は2歳)から3歳に達するまでの子を養育するための育児休業の制度に準ずる措置による休業
- オ. 産後休業をしていない労働者が、育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで2回に分割して取得する休業(産後パパ育休)
- (4) 毎月の報酬にかかる保険料免除期間は育児休業等を開始した日の属する月から育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までです。また、開始日の属する月と終了日の翌日が属する月が同一の場合でも、育児休業等開始日が含まれる月に14日以上育児休業等を取得した場合は免除となります(令和4年10月1日以降に開始した育児休業等に限る)。
- (5) 賞与にかかる保険料(育児休業等期間に月末が含まれる月に支給された賞与にかかる保険料)についても免除されます。ただし、令和4年10月1日以降に開始した育児休業等については、当該賞与月の末日を含んだ連続した1カ月を超える育児休業等を取得した場合に限り免除となります。

<u>事業主の皆さまへ 育児休業等期間中における社会保険料の免除要件が改正されます。(PDF 2,001KB)</u>

2. 手続き時期・場所および提出方法

被保険者は、育児休業等の取得または延長について事業主へ申し出ます。申し出を受けた事業主は「育児休業等取得者申出書」を提出します。

提出時期

被保険者が育児休業等を取得・延長したとき(被保険者の育児休業等期間中または育児休業等終了後の終了日から起算して1カ月以内の期間中)

提出先

事務センターまたは管轄の年金事務所

提出方法

電子申請、郵送、窓口持参(年金事務所のみ)

電子申請・電子媒体申請(事業主・社会保険事務担当の方)

電子申請・電子媒体申請 お問い合わせ先

3. 届書様式・添付書類

届書様式

育児休業等を取得し、保険料の免除を受けようとするとき

健康保険・厚生年金保険育児休業等取得者申出書(エクセル)

※ご利用の端末の設定により、印刷位置がずれる場合があります。印刷の前に、余白設定やレイアウトをご確認いただき、印刷していただきますようお願いします。

添付書類

無し

4. 留意事項

(1) 「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。

通常、事業主等は労働者にあたらず、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。

- (2) 被保険者の育児休業等期間が予定日前に終了した場合、事業主は「育児休業等取得者終了届」を日本年金機構へ提出します。
- (3) 「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」の改正により、平成29年1月1日から以下の子についても育児休業等の保険料免除の対象に追加されました。

特別養子縁組の監護期間にある子 (監護期間中の子)

養子縁組里親に委託されている要保護児童(要保護児童)

5. 参考情報

子育て支援制度の各種手続き(概要) (PDF)

従業員(健康保険・厚生年金保険の被保険者)の育児休業等が終了したときの手続き

育児休業、産後パパ育休や介護休業をする方を経済的に支援します(厚生労働省パンフレット) (PDF)

PDF形式のファイルを開くには、Adobe Acrobat Reader DC (旧Adobe Reader) が必要です。お持ちでない方は、Adobe社から無償でダウンロードできます。



「育児休業期間中の保険料免除」のページ一覧

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

<u>従業員(健康保険・厚生年金保険の被保険</u> 者)の育児休業等が終了したときの手続き 育児休業等終了時報酬月額変更届の提出

年金のことをしらべる

利用者別ガイド	<u>シーン別ガイド</u>	<u>ねんきんネット</u>	
<u>年金用語集</u>	パンフレット	通知書の見方を調べる	

年金の制度・手続き

申請・届出様式

<u>年金Q&A</u>

年金のご相談(電話・

窓口)

日本年金機構について

申請・届出様式(国民年

<u>シーン別Q&A</u>

理事長のごあいさつ

利用者別ガイド

子育て支援制度の各種手続き(概要)

● 休業期間中の保険料の免除措置

産前産後休業期間中の保険料免除

概要

産前産後休業期間中(産前42日(多胎妊娠の場合は98日)、産後56日のうち、 妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間)の保険料が免除。

届書等

「産前産後休業取得者申出書」

注意点

- ・産前産後休業期間中に申出が必要。
- ・役員の方も被保険者であれば申出可。

育児休業期間中の保険料免除

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。

届書等

「育児休業等取得者申出書」

注意点

- 育児休業期間中に申出が必要。
- ・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。

● 休業期間終了後の標準報酬月額の改定

産前産後休業終了後の改定

概要

産前産後休業の終了後に報酬が下がった場合など、終了後の3カ月間の報酬額をもとに、新しい標準報酬月額を決定し、その翌月から改定。

届書等

「産前産後休業終了時報酬月額変更届」

注意点

産前産後休業終了日の翌日に引き続いて育 児休業を開始した場合は届出不可。

育児休業終了後の改定

概要

育児休業の終了日に3歳未満の子を養育していて報酬が下がった場合など、終了後の3カ月間の報酬額をもとに、新しい標準報酬月額を決定し、その翌月から改定。

届書等

「育児休業等終了時報酬月額変更届」

注意点

育児休業終了日の翌日に引き続いて産前産 後休業を開始した場合は届出不可。

● 標準報酬月額の特例措置〔厚生年金保険のみ〕

養育期間中の標準報酬月額の特例措置(みなし措置)

概要

3歳未満の子の養育期間中の標準報酬月額が養育開始月の前月の標準報酬月額を下回る場合は、 年金額の計算において従前の標準報酬月額を養育期間中の標準報酬月額とみなす。

届書等

「養育期間標準報酬月額特例申出書」

注意点

保険料負担、健康保険の給付は、実際の標準報酬月額にもとづいて計算。



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(概要)

第135回行政改善推進会議 資料2 総務省行政評価局

❶ 調査の背景

〔通知日:令和7年7月7日 通知先:厚生労働省〕

- 近年、海外派遣等により外国で就労する日本人は増加傾向にある。外国の公的年金(以下「外国年金」という。)に加入していた日本人が帰国後、**外国年金を受給する場合、各国が定める生存証明書を外国年金運営機関に提出すること等が必要**となるが、その際、市区町村等の第三者による認証を求められることがある。
- 我が国の法令上、生存を証明する制度はなく、市区町村が認証を求められた場合に、認証するかどうかは市区町村の判断に委ねられている。このような中、当省の行政相談には、「市区町村に生存証明書の認証をしてもらえなかった。」との声が寄せられている。市区町村からは「外国語で書かれた生存証明書は分かりにくく、翻訳の負担も大きい。」といった意見も聴かれる。
- 本調査は、外国年金ごとの生存証明手続の実態や市区町村における生存証明書の取扱状況等を調査し、国内在住の日本人の**外国 年金受給者**(以下「受給者」という。)**及び市区町村の負担軽減を図ることを目的として実施**したものである。
 - ※1 外国年金の生存証明手続は、外国の法令に基づきその国の権限と責任の下で運用

(三) 主な調査結果

社会保障協定締結国を中心に25か国に調査票を送付し、20か国(※2)から回答。 全市区町村に書面調査(1.253市区町村から回答)の上、32市区町村に実地調査

【第三者による生存証明書の認証方法】

- ◇ 20か国のうち**16か国は第三者による認証が必要。このうち5か国では、第三者** による認証に代えて住民票の写し等の公的書類の添付とすることが可能

【生存証明書の様式】

- ◇ 第三者による認証が必要な16か国のうち、生存証明書の様式に日本語が併記されているのは4か国
- ◇ 市区町村では**生存証明書に記載された外国語の翻訳が負担**となっているほか、 自らの翻訳の正確性に不安を感じるとの意見あり

学当省の意見

- ① 市区町村による 生存証明書の認証 に代えて、住民票 の写しの添付とす ることなどを外国 年金運営機関等と 協議すること
- ② 生存証明書の様式とその日本語訳などを日本年金機構のウェブサイトに掲載すること

♥ 期待される効果

市区町村による 生存証明書の認 証及び翻訳の不 要化



生存証明に係る 受給者及び市区 町村の負担軽減

※2 アメリカ、イギリス、オーストラリア、オーストリア、オランダ、スイス、スウェーデン、スペイン、スロバキア、タイ、チェコ、ドイツ、ハンガリー、フィリピン、フィンランド、ブラジル、フランス、ベルギー、ポーランド、ルクセンブルク(五十音順)

調査結果① 第三者による生存証明書の認証方法

背景・制度等

- 外国年金の制度の多くでは、受給者が外国年金を受給し続けるためには、送付されてきた生存証明書に必要事項を記入し、市区町村等の 第三者に生存を認証(生存証明書への署名)してもらった後、当該証明書を外国年金運営機関に提出する必要がある。
- 我が国には、生存していることを公的に証明する制度はないため、市区町村が受給者から生存の認証を求められた場合、認証するかどうかは、市区町村の判断に委ねられている。

他方で、我が国には、死亡時には死亡届を市区町村に提出する制度があり、当該届出により、戸籍への死亡の記載がなされると、住民票の消除が行われることから、住民票があれば、一般的に生存していることが推定される。

主な調査結果

<第三者による生存証明書の認証の要否等>

- **20か国のうち**4 か国は、生存証明書への本人の署名等により第三者による認証は不要。残りの**16か国は、市区町村、駐日大使館・領事館等により生存証明書の認証が必要**であるが、このうち5か国は、市区町村等の認証に代えて、住民票の写しや戸籍謄本の添付とすることが可能
- また、認証が必要な16か国のうち13か国は、駐日大使館・領事館による認証が可能。このうち9か国は大使館等への出頭が原則だが、3か国はビデオ通話による認証が可能(1か国は不明)

第三者による生存証明書の認証が必要とされている16か国における主な認証方法

認証方法	方法 市区町村による認証		註日大使館·駐日領事	住民票の写し等の	
心证力法	三日の日の一日の日日		うち出頭のみ	うちビデオ通話可	添付による代替可
国数	10	13	9	3	5

(注) 当省の調査結果による。なお、16か国には複数の認証機関を可能としている国が含まれる。

<市区町村による認証の取扱い>

- 書面調査では、認証を求められたことがある348市区町村のうち、**9割の市区町村が「全て認証する方針である」又は「認証する場合としない場合がある」と回答。このうちの3割は、住民票記載事項の内容を証明しており、生存を証明しているのではないと回答**
- 市区町村は、生存証明書の認証に苦慮しており、以下のような意見あり
 - · 市区町村が認証するのではなく、**住民票の写しを添付する方法に代えてほしい。**
 - · 法的根拠がない中、認証してよいのか不安を感じながら対応している。市区町村が認証 を行うことは法令上問題がないか、国から見解を示してほしい。

当省の意見

第三者による生存証明書の認証 を求める国に対して、協定の実施 に係る協議の機会等を捉えて、

- ① 市区町村の認証に代えて住 民票の写しの添付とすること
- ② 駐日大使館への出頭に代え てビデオ通話とすること

などを外国年金運営機関等と協議 すること

<総務省自治行政局の見解>

一般に、受給者本人との面会等 により本人の生存が確認できるの であれば、外国年金の生存証明の ため市区町村が本人の生存を証明 することは差し支えない。

(参考) 第三者による生存証明書の認証が必要とされている16か国における主な認証方法

国名	市区町村による	駐日大使館・駐日領事館による認証			住民票の写し等の
2 4	認証		うち出頭のみ	うちビデオ通話可	添付による代替可
イギリス	\circ	\bigcirc	\circ		\circ
オーストラリア	\circ	\bigcirc	\circ		
オーストリア			\bigcirc		
オランダ	\circ				\circ
スイス	0	0	0		
スウェーデン	0	\bigcirc		0	
スペイン		\bigcirc	不明	不明	
スロバキア		\bigcirc	0		0
チェコ		0	0		0
ドイツ	0				
ハンガリー		0	0		
ブラジル		\bigcirc		0	
フランス	0				0
ベルギー	0	\bigcirc		0	
ポーランド		\bigcirc	0		
ルクセンブルク	0	\bigcirc	0		
合計	10	13	9	3	5

- (注) 1 当省の調査結果による。各国からの回答に基づき、原則と考えられる取扱いを記載している。
 - 2 スペイン及びドイツは、オンラインシステムを利用すれば、第三者の認証が不要となる。
 - 3 スペインは、駐日大使館・駐日領事館による認証方法の回答が得られなかったため不明としている。

調査結果② 生存証明書の様式

背景・制度等

- 市区町村が認証を求められる生存証明書の様式の多くは外国語のみで表記され、 内容を把握するためには翻訳が必要となる。
- 生存証明書において市区町村の認証が求められている事項は、国によって異なっている。

主な調査結果

<生存証明書の様式の記載言語>

- 市区町村等の第三者による生存証明書の認証が必要であり、同証明書の様式のある15か国のうち、**11か国は同証明書の様式が外国語のみで表記**。一方、4か国(スロバキア、チェコ、ドイツ、ブラジル)は日本語が併記
- 市区町村は**受給者に外国語の翻訳を求め、その内容を確認したり、自ら翻訳したりするなどしており、外国語の翻訳に負担を感じているとの意見あり** (市区町村の意見)
 - 生存証明書の翻訳に、1件当たり1時間程度を要するなど負担が大きい。
 - · 翻訳した内容が正しいか不安である。
 - ・セキュリティ上の理由でウェブサイト上の翻訳サービスが使用できない。
 - ・ 日本年金機構や各国大使館のウェブサイトに、生存証明書の日本語訳を掲載 してほしい。

<生存証明書で認証が求められている事項>

■ 市区町村による生存証明書の認証が可能な10か国のうち**9か国は、市区町村に** 認証を求めている事項として、「生存していることのみ」又は「生存していること及び身分証明書の確認」と回答

しかし、実地調査した市区町村の中には、上記以外の生存証明書の記載事項 (国籍、配偶者の有無、出生時の姓等)についても認証が求められていると認識 している例あり







当省の意見

社会保障協定締結国について、以下の事項を日本年 金機構のウェブサイトに掲載すること

- ① 外国年金の生存証明書 の様式とその日本語訳
- ② 同証明書において各国 が第三者の認証を求めて いる事項