

第136回行政改善推進会議 議事概要

1 日 時：令和7年12月12日(金)14:00～16:00

2 場 所：中央合同庁舎第2号館 1006会議室（Web会議併用）

3 出席者（敬称略）

座 長 江利川 毅

梶田 信一郎

齋藤 誠（Web）

榊原 一夫（Web）

高橋 滋（Web）

星 政良

南 砂

事務局（総務省） 行政評価局長

大臣官房審議官

行政相談企画課長

行政相談管理官

企画官

菅原 希

大槻 大輔

山本 宏樹

中山 徹

本橋 武司

4 議 題

○ 審議案件

健康保険及び厚生年金保険の育児休業による保険料免除について（継続案件）

5 議事録

○ 審議案件

健康保険及び厚生年金保険の育児休業による保険料免除について（継続案件）

（事務局）

それでは、皆様お集りでございますので、第136回行政改善推進会議を開催させていただきますと思います。本日は齋藤構成員、榊原構成員、高橋構成員はオンラインでの御参加となっております。それでは、議事の進行を江利川座長に御一任いたします。座長、よろしくお願いいたします。

（江利川座長）

皆さま、御苦勞様です。それでは会議を始めます。議題は、お手元の資料にありますように、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についてであります。前回、議

論をいたしまして、この案件だけではなく、全体的な法制度の論点整理が必要ではないかということで事務局に大変丁寧に資料を作っていただきました。その資料の説明と今後の進め方について事務局から説明をお願いします。

(事務局)

はい。それでは御説明させていただきます。資料を御覧ください。資料は「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（論点整理）」という表題にさせていたでいる資料でございます。

本件につきましては、座長からもお話がありましたように、前回の会議におきまして、改めて論点を整理するようということで、御指示をいただいております。本日はこれまでの会議の御議論を踏まえて整理させていただきました論点を説明させていただくとともに、今回御説明させていただく内容について厚生労働省と議論させていただくことを御報告させていただきます。

本件の論点といたしましては、大きく4点に整理をさせていただきました。論点の一つ目が資料1ページから始まっております本件の一番の論点でございます育児・介護休業法の適用対象ではない者の保険料免除についてということでございます。同居の親族のみを雇う事業者に雇用される方につきましては、健康保険及び厚生年金保険について保険料の負担はあるものの保険料免除の対象にはならないという問題がございました。この問題につきましては、健康保険法及び厚生年金保険法と育児・介護休業法やその適用範囲として引用されております労働基準法とで労働者に関する考え方に違いがあるということが原因となっていることも考えられ、健康保険法及び厚生年金保険法と育児・介護休業法との間における労働者の考え方の違いを整合的に整理する必要があるのではないかという、そもそもの論点がございましたので、これを論点1として整理させていただきました。

資料2ページを御覧いただければと思うのですが、この大きな論点につきましては、一方で仮に論点1で整理させていただいた労働者の考え方の整合的な整理が難しいといった場合でありまして、何らかの形で同居の親族のみを雇う事業に雇用されている方の保険料を免除することはできないだろうかということが、そもそも本件の最大の論点でございましたのでこれを論点2という形で整理させていただいております。論点2におきましては、何とかありませんかというところだけではなく、会議の場でも、こうした方がいいのではないかという御議論をいただきましたので、その議論を踏まえまして考えられる対応策についても整理をさせていただきました。なお、1ポツの大きな論点に関連する論点といたしまして、保険法の中で整理をしましょうということにした場合には労働者を対象としております労働基準法や雇用保険法等々といった関係する制度における取扱いと齟齬が出ないような整理が必要だということですか、法人の役員につきましても、保険料が免除される場合とされない場合がございますので、本件と同様の観点から検討が必要ではないかということがあるものですから、これらにつきましても論点として整理をさせていただきました。資料につきましては5ページと6ページで整理をさせていただいております。一つ目の論点が括

弧1ということで表題を付けさせていただいております。「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」を育児休業による保険料免除の対象とした場合の労働基準法、雇用保険法等との関係について」と括弧2ということで「法人の役員の保険料免除について」ということで整理をさせていただいております。続きまして、同じ6ページの下の方からになりますけども、大きな論点の二つ目は保険料免除の申出の審査の在り方でございます。この点につきましては、現行では保険料免除の申出に係る被保険者が同居の親族のみを雇う事業に雇用される者であるかどうかといった点や、雇用保険の被保険者になっているかどうかについて確認していないということが判明いたしました。これが本件の端緒となりました困りごとの一因ではないかということが考えられるものですから審査の仕方を改善する必要があるのではないかということを論点として整理をさせていただいております。また、保険料免除の対象の説明についてですが、資料としては次の7ページの括弧2で整理をさせていただいている中身でございます。保険料免除の対象の説明につきまして現行では御案内の仕方が育児・介護休業法に基づく育児休業等期間に限るということで法律名を示して、対象にならない人ですよという説明の仕方をされているのですが、こうした説明ぶりですと、制度に明るくない方には同居の親族のみの会社を対象になるのかならないのかというところが必ずしも明らかではないということがあるのではないかとということでございますので、より丁寧な説明をする必要があるのではないかとすることを論点の一つとして整理をさせていただいております。ここでも具体的な形で対象にならない方というのをお示ししてはどうですかということで整理をさせていただきました。

続きまして、資料8ページでございます。大きな論点の3点目になりますが、救済措置についてということで整理をさせていただきました。本件のように一旦、保険料が免除された後にその免除が間違いだったということで免除されていた保険料の納付が求められた場合、救済策が必要ではないかという論点でございます。この点につきまして厚生労働省は今のところ分割払いや納付期限については柔軟に対応することができますよとは、おっしゃっていただいているのですが、今回のように日本年金機構のチェックが十分に行われないうまま保険料を免除したということにつきましては行政側にも全く非がなかったということまでは言えないのではないかと思いますので、もう一步踏み込みまして追納の免除ですとか、一部免除を行う余地があるのではないかとということで論点整理をさせていただいております。

最後、資料8ページからでございますが、事例や実態の把握ということでその必要性について論点として整理をさせていただきました。本件について事実関係等を確認したり、厚生労働省とやり取りしたりする中で、厚生労働省や日本年金機構においては、一つ目としては、同居の親族のみによる事業者には雇用される者の育児に伴う休業の実態、二つ目としては、同居の親族のみによる事業者には雇用される方に関する申出について誤って保険料免除が決定されたことがあるかどうかといった実態、最後に一度保険料が免除された後にそれが誤っていたということで保険料の納付を求められたという実態というのが把握されていないこ

とが分かりましたので、こういった実態を把握する必要があるのではないかとということで問いかけるものでございます。

以上の論点につきまして、改善を求めるべく今後、厚生労働省と議論をさせていただきたいと考えてございます。事務局からの説明は以上でございます。

(江利川座長)

ありがとうございました。厚生労働省とはまだ接触できていないのでしょうか。

(事務局)

論点整理に時間がかかりまして、実際の接触はこれからになります。

(江利川座長)

分かりました。ただいまの説明につきまして確認や追加の御意見がありましたらお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

(高橋構成員)

丁寧に論点整理していただいております基本的にはこの方向で厚生労働省と話し合いをしていただく方向でお願いしたいと思っております。一点だけですけども、6ページの法人の役員の保険料免除については、法人の役員の場合については役員としての報酬を受けているかどうかの一つの判断基準になっていて、恒常的に労務を提供しているか否かにかかわらず、法人の役員であれば身分的というか事実上の法人経営に対する関与という観点から休業の概念にもともと馴染まないのではないかとという話で免除するか否かが区別されていると思っております。一方で、家内労働の場合の同居の親族が今まで対象になっていなかったという点については外形的に判断できないということで免除されていなかったという話であり、性格が違うのではないかと私は思っております。そこで、厚生労働省にその辺りどういうふうに考えているか問うていただいて、場合によっては両方の視点を切り離して厚生労働省には御検討いただくのがいいのかなというふうに思っております。以上です。

(江利川座長)

ありがとうございました。他に御意見はいかがでしょうか。はい、星先生どうぞ。

(星構成員)

法人の役員ですけれども非常勤と常勤がありまして、常勤であることが前提なので、給料をいくら貰っていても非常勤役員は社会保険に加入できないのです。だからそういうところはそういう回答がくると思います。それと常勤役員の場合、育児休業による保険料免除というのは無いですけども、産前産後の期間の保険料免除、産前産後の手当は貰えるということがあるものですからその違いはあると思っております。

(江利川座長)

ありがとうございます。同じ役員でも常勤と非常勤を分けて考えないといけないということですね。他に御意見はいかがでしょうか。

(榊原構成員)

救済措置の関係ですけれども、全額免除あるいは一部免除ということについて厚生労働

省の方はどうして駄目なのかという根拠、理由はどのようにおっしゃっているのかお聞かせいただければと思います。

(事務局)

現時点では、なぜ免除は駄目なのか、そもそも免除はなぜ考えられないのかということについて厚生労働省に問いかけておりませんので、これからの議論の中でしっかりと確認させていただきたいと思います。

(榊原構成員)

分かりました。ありがとうございます。行政側に落ち度があった場合に、一部免除あるいは全額免除という他の制度があるのかないのかも分からないので、その辺りも他の制度との平仄も聞いていただければと思います。

(江利川座長)

他に御意見はいかがでしょうか。齋藤先生お願いします。

(齋藤構成員)

全体としましては、私もこの事務局のペーパーの方向で厚生労働省と議論していただければよろしいと考えております。論点1はかなりハイレベルで、法律レベルで労働者性を揃えることを検討するということですが、それだけではなく本件のような場合の新たな要件を作ること、それから今お話のあった救済措置ということで、多段階で解決方法を探っていただければよろしいのではないかと考えます。

それと二番目の要件化については、なるべくそれぞれの当事者にとって負担にならないような形の要件設定、それから手続ということを模索していただければと思います。前回も申しましたが、色々な制度を横目で見ますと性善説に立って制度設計・運用しているものもあるわけですから、その観点も入れながら議論していただければありがたいと考えます。以上です。

(江利川座長)

南先生いかがでしょうか。

(南構成員)

綺麗に整理をしていただいたので、厚生労働省の方とやり取りしていただけると結構でございます。

(梶田構成員)

別紙の関係法律における労働者についての2ページのところで、括弧3と括弧4の関係ですが、括弧4の労働基準法、この労働基準法上の労働者という概念はかなり広い概念で同居の親族のみを使用する事業についても労働者の中に入りますと、その前提で同法の適用除外をわざわざ何条かに置いているのですね。というのは、この労働者という概念を使ったときには、今回、問題となったような同居の親族のみを使用する事業に使用されるということにも実は入っているということになる。そうすると、今度の育児・介護休業法の中で労働基準法9条に規定する労働者と同義であるといったときのこの意味は、つまり非常に広い範囲

を含んでいて、それを実は運用上除外しているわけですが、除外しているのは、どういう考え方で除外しているのかなと。除外規定が育児・介護休業法に入っているわけではないですね。

(事務局)

労働基準法に関して言いますと、同居の親族のみを使用する事業と家事使用人についてはそもそも法律の適用から除外されておりまして、逆に、労働基準法の適用の中身を見ていくと、労働者といったときに同居の親族であっても、同居の親族以外の労働者を使用する場合で一定の条件を満たすと労働者になりますという適用がされている状態でありますので、その包含関係が若干難しいところではございます。育児・介護休業法の対象となっている労働者につきましては、同居の親族であっても、同居の親族以外の労働者を使用する事業に雇用されている方につきましても、一定の状況を満たす場合は対象になり得る取扱いになってございます。

(梶田構成員)

今回の案件について、仮に認めてあげるとした場合には、解釈次第でできるということですか。

(事務局)

保険法において、育児・介護休業法等の法令に定める育児休業を取る場合とされているので法律改正を求めなければならないと考えております。

(江利川座長)

星先生、追加で何かありますか。

(星構成員)

育児・介護休業法は男女雇用機会均等法が関与していますよね。現在の育児休業は男性も含まれていますが、元々のスタートは女性のみであった気がします。元々は雇用保険しかなかったのです。後に社会保険がくっついてきたわけですね。これは国の政策でくっつけた感覚でいるのですが、だからどうしたってこういうギャップは出てくるわけですね。後は関係なく、保険料を払っているのだから労働者とは違った視点で厚生労働省の方で解釈していいよと言ってくれればいいのですが、出してみないとどのような反応があるか分かりませんから、年金事務所の現場はおそらく大変なことになると思います。資料を求めるとなるとどこまで求めるのか。給与明細を求めるだけでも、今までは求めていませんから大変なことになると思います。社会保険の算定基礎届についても現状は求めておらず、法律の規定で3年ごとに事業所に調査が入るのでその時にチェックされるということが大前提でここまで来ていますので相当ハードルが高いと思います。どちらかというと、年金事務所でその事務がどこまでできるのかだと思います。

(江利川座長)

意見は大体、出尽くしたと思いますので、今日出た意見を踏まえて議論してもらって、手を付けるとなると体系的に大きな問題になる可能性もありますので、丁寧に進めても

らえればと思います。今日出た議論を踏まえて、厚生労働省と打合せをしていただくということでよろしく願いいたします。本日の議題は以上です。

以 上