

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）

1 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

論点 1 「労働者」の範囲について、関係法規全体として整合性がとれるように見直すことはできないか。

- 同居の親族のみを雇う事業に雇用される者については、健康保険法及び厚生年金保険法における被保険者になり得るが、両法において育児休業による保険料免除の要件とされている育児・介護休業法の育児休業からは除外されている（育児・介護休業法の適用対象外）ため、実際に育児に伴う休業をしても保険料の免除が受けられないという状況が生じている。
- 健康保険法及び厚生年金保険法と、育児・介護休業法及びその適用範囲として引用されている労働基準法は、それぞれの目的規定等によると、いずれも「労働者」を対象とする法律であると言えるが、それぞれの法律が対象とする「労働者」の範囲は、法律の目的に応じて定められ又は解釈されており、必ずしも一様にはなっていない（下表の「労働者の範囲」参照。）。今般の保険料を徴収する対象と免除する対象に齟齬が生じている状況は、この「労働者」の考え方の違いが原因となっているとも考えられる。この違いを整合的に整理できないか。
- また、法人の取締役や監査役等の役員についても、健康保険法、厚生年金保険法、育児・介護休業法（労働基準法）において考え方に差異が生じているところ、同様に整理する余地があるのではないか。

【参考】関係法律における労働者の範囲、同居の親族、役員等の取扱いについて

	健康保険法	厚生年金保険法	育児・介護休業法	労働基準法	(参考) 雇用保険法
労働者の範囲 (※1)	適用事業所（法人又は常時 5 人以上の従業員を使用している特定業種の事業所）に使用される者		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 （同居の親族や役員等は、原則は対象外）		適用事業に雇用される労働者 （同居の親族や役員等は、原則は対象外）
同居の親族	対象	法人の事業所又は常時 5 人以上の従業員を使用する特定の事業の事業所に使用される者 （一般的な労働者と同条件）	常時同居親族以外の労働者を使用する事業で、一般事務等に従事し、事業主の指揮命令に従っている、就業実態が他の労働者と同様で賃金が支払われている者		事業主の指揮命令に従っている、就業実態が他の労働者と同様で賃金が支払われている者
	対象外	常時 5 人未満の従業員又は特定の事業以外の事業で 5 人以上の従業員を使用する個人事業主の事業所に使用される者 （一般的な労働者と同条件）	同居の親族のみを使用する事業		同居の親族のみを使用する事業

役員等	対象	<u>労務の対償として報酬を受けている者</u>	<u>代表権等を持たない者が工場長、部長の職にあつて賃金を受ける場合</u>	<u>取締役であつて同時に部長、工場長等の身分を有する者など</u>
	対象外	<u>労務の対償として報酬を受けていない者</u>	<u>事業主体との関係において使用従属関係に立たない者</u>	<u>会社の取締役は原則被保険者とししないなど</u>

※ 1 健康保険法、厚生年金保険法及び雇用保険法においては、被保険者の範囲。

※ 2 同居の親族及び役員等の取扱いとは、健康保険法及び厚生年金保険法については保険料免除の対象であるかどうかであり、育児・介護休業法及び労働基準法上については法の適用対象となるかどうか、雇用保険法については被保険者となるかどうかである。

論点 2 同居の親族のみを雇う事業に雇用される者の保険料を免除することはできないか。

○ 厚生労働省によると、被用者は育児休業等の取得中は収入が低下するため保険料が免除されるのであり、そ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としており、「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」は、労働基準法上の労働者ではなく育児・介護休業法の適用を受けず同法上の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あることから保険料免除の対象者とされていない。

○ しかし、「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」は、健康保険及び厚生年金保険については、育児・介護休業法の適用を受ける労働者（労働基準法上の労働者と同じ。）と同じく標準報酬月額に基づき保険料を徴収されているところ、育児に伴う休業が発生し収入が低下している場合には、公平性の観点から他の被保険者と同様に保険料が免除されるように休業要件を考える必要があるのではないか。

（休業要件について）

○ 例えば、「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」の保険料免除のための要件として、健康保険法及び厚生年金保険法において、育児・介護休業法の育児休業等に相当する休業要件を新たに設けることが考えられるところ、これに該当することを事業主が申し出ることにより把握することができるのではないか。

※ 育児・介護休業法における育児休業の申出の要件の概要

- ✓ 養育する1歳に満たない子については、労働者は、その事業主に、子の氏名・生年月日、育児休業開始予定日・終了予定日等を申し出ることにより、育児休業をすることができる（育児・介護休業法第5条第1項、育児・介護休業法施行規則第7条第1項）。
- ✓ 養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子、及び養育する1歳6か月から2歳に達するまでの子については、労働者は、その子について、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、当面その実施が行われない場合などの要件に該当する場合に限り、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（育児・介護休業法第5条第3項・第4項、育児・介護休業法施行規則第6条・第6条の2）。事業主は、当該要件に事実を証明することができる書類の提出を求めることができる育児・介護休業法施行規則第7条第7項）。

(外形的に把握する方法について)

- 更に「休業」の発生を外形的に把握する方法として、育児をしていることについては、厚生年金保険法の3歳に満たない子を養育する被保険者等の標準報酬月額の特例の際の手続^{※1}を踏まえると、子の養育に係る書類により把握することができると考えられる。また、休業により収入が低下していることについては、標準報酬月額を定める際の手続^{※2}を踏まえると、事業主からの届出によることで足りるとも考えられるのではないかと考えられる。また、必要に応じ、所得税法に基づく給与支払明細書^{※3}の交付の有無を確認することによって給与の支払の有無を把握することができるのではないかと考えられる。(家族内で給与の調整が行われることが懸念されるような場合には、雇用されている家族全員分の給与支払明細書により確認することができると考えられる。)

※1 3歳に満たない子を養育する被保険者等の標準報酬月額の特例の際の手続

→被保険者が事業主を経由して、子の養育に係る書類を機構に提出

- ✓ 3歳に満たない子を養育する被保険者等の標準報酬月額の特例(子どもが3歳に達するまでの養育期間中に標準報酬月額が低下した場合、養育期間中の報酬の低下が将来の年金額に影響しないようその子どもを養育する前の標準報酬月額に基づく年金額を受け取ることができる仕組み)について、被保険者が事業主を経由して機構に申出をする際に、「当該子と申出者との身分関係を明らかにすることができる市町村長等その他相当な機関の証明書又は戸籍の抄本」、「当該子の生年月日を明らかにすることができる書類」等を添付することとされている(厚生年金保険法第26条第1項、厚生年金保険法施行規則第10条の2の2第2項)。

※2 標準報酬月額を定める際の手続

→事業主が、報酬月額を届出書に記載し機構に提出

- ✓ 日本年金機構は、被保険者が事業所において4月～6月の3か月間に受けた報酬の総額を基に標準報酬月額を決定している(健康保険法第41条第1項、厚生年金保険法第21条第1項)。
- ✓ このため、適用事業所の事業主は、使用する被保険者の報酬月額に関する事項について、毎年7月に、「健康保険被保険者報酬月額算定基礎届」及び「厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届・七十歳以上被用者算定基礎届」(これらを合わせて、以下「算定基礎届」という。)に記載し、日本年金機構に提出することにより届け出なければならないこととされている(健康保険法第48条、健康保険法施行規則第25条第1項、厚生年金保険法第27条、厚生年金保険法施行規則第18条第1項)。なお、算定基礎届を提出する際に、報酬月額を証明する書類の提出は求められていない。
- ✓ なお、育児休業等を終了した際の標準報酬月額の変更の届出においても、育児休業等を終了した際の改定を申し出た被保険者を使用する事業所の事業主は、育児休業等終了した日の翌日が属する月以後3か月間の各月の報酬の額等を記載した届出書を機構に提出することにより届け出なければならないこととされている(健康保険法第48条・第43条の2第1項、健康保険法施行規則第26条の2、厚生年金保険法第23条の2第1項、厚生年金保険法施行規則第19条の2第1項)。なお、この届出書を提出する際にも、報酬月額を証明する書類の提出は求められていない。

※3 所得税法に基づく支払明細書

→給与等の支払をする者が、給与等の金額を記載し支払を受ける者に交付

- ✓ 居住者に対し国内において給与等の支払をする者は、その給与等の金額その他必要な事項（その給与等につき徴収された所得税の額等）を記載した「支払明細書」を、その支払の際、その支払を受ける者に交付しなければならない（支払を受ける者の承諾を得れば電磁的方法による提供もできる）こととされている（所得税法第231条第1項・第2項、所得税法施行規則第100条第1項）。なお、給与等の支払がなければ、「支払明細書」は交付されない。

【参考】地方税法に基づく給与支払報告書

→給与の支払をする者が、前年中の給与所得の金額を記載し市町村長に提出

- ✓ 1月1日現在において給与の支払をする者で、当該給与の支払をする際所得税を徴収する義務があるものは、同月31日までに、当該給与の支払を受けている者に係る前年中の給与所得の金額その他必要な事項を「給与支払報告書」に記載し、当該給与の支払を受けている者の住所所在の市町村の長に提出しなければならないこととされている（地方税法第317条の6第1項）。
- ✓ 給与支払報告書を提出する義務がある者は、市町村長に提出した給与支払報告書に記載された給与の支払を受けている者のうち4月1日現在において給与の支払を受けなくなったものがある場合には、同月15日までに、その旨を記載した届出書を当該市町村長に提出しなければならない（地方税法第317条の6第2項）

【第135回行政改善推進会議における意見要旨】

- ・ もともとは育児のために働けなくなったので、いわゆる収入、要するに稼働力の低下があるので免除をしましょうという発想だったはず。育児に伴い収入がなくなり稼働力が低下したのであれば、別に労働者性に限らず、基本的に社会保険については保険料を徴収しているのだから免除してあげるのが筋であろう。（高橋構成員）
- ・ 休業して就労できていないという人には、免除をすべきだという理念といいですか、公助の原則はある。国民年金と厚生年金との差はあるのでしょうか、休業に対して保護を与えなければならないということは出発点になるのでしょうか、両方の年金の違いを踏まえて考えなければならないというのは確かなのでしょうか、同列に論じることは困難とするのは杓子定規にすぎるのではないかと。国民年金のように一定の年齢の間に達するまで休業を認めてしまうと、厚生年金との公平感を失うことになるかということで、ここでは逆に国民年金と揃えると厚生年金と平仄が合わないとしています。こちらも休業期間中について何らかの措置があるべきだということを出発点にするべきではないでしょうか。1年間免除を認めると、休業中しか免除を認められないことと比べて不公平だというのであれば、休業要件を考えることになる。育児・介護休業法の適用があればそれで休業だと分かるのですが、ではそれがなければ絶対駄目というのではなく、それに代わるような要件を考えていくという方向性になるのではないかと。（齋藤構成員）
- ・ 定型的に産前産後は認めましょうということで言えば、性善説的な観点に立って制度を構築して運用しておられるわけですね。そちらの観点に立って、育児休業を取得した方やその夫について、どのように対応するのか要件化できるのではないかと。（齋藤構成員）
- ・ 同居の親族以外の労働者を使用するかどうかが1つのメルクマールになっているのですが、この要件を取り払って認めてあげるとした場合、ほかにどのような要件が考えられるのか。（梶田構成員）

- ・ 収入との関係で、収入がない以上、保険料の負担を免除することを徹底すれば、それはそれで1つの合理的な判断なのかなと思いますけれども、この方の労働の実態がよく分からないので、本当に救済すべき事案なのかどうか、実質が分からないところでどう判断すればよいか。そういったことまで踏み込むと非常に審査が大変なので形式的にやるということでは割り切れればいいのですけれども。（榊原構成員）
- ・ 育児に伴って収入が減ったことについて客観的・外形的に確定するのが難しく、それを客観的・外形的に確認できるのが育児・介護休業法の育児休業を取っているかどうかという説明だった。保険料額は基本的に収入と連動して変わりますので、収入が把握できているのであれば、収入減というのは月々の明細を見れば客観的に確認できるわけですから、それを見れば十分、客観的・外形的に把握できるだろう。家内労働なので、例えば奥さんが休んだときに旦那さんだけ給料を増やすといったいい加減なことをするのであれば、それは世帯全体、家族全体の収入をちゃんと出してもらえばそのようないい加減なことはしていないことが分かるだろう。家族経営の問題についても給与明細書等の所得証明を全部出させればいいのではないか。（高橋構成員）
- ・ 負担なき給付を認めるのに客観的に合理的であれば、それはできるだけ合理的な範囲で広げていったらいいと思うのですが、誰も雇ってない家族だけの経営という、出来レースみたいなことができなくもなく、また、そういう誘惑に駆られるおそれもないわけではないので、そのあたりをどのようにチェックできるでしょうか。チェックするのは大変だということですが、申告制でチェックすることはできる気もします。（江利川座長）
- ・ 公平に制度を適用すべきだということと、ごまかしみたいなものは認められない仕組みにしないといけないということについて、どのように調整することができるのかという点と、全部行政機関に対応させるというのは、チェックする手間など行政事務が拡大することとなり、定員削減等もある中で必ずしも良いこととは言えないので、申請者にきちんと申請してもらい、それを信用するという仕組みで、私はいいのではないかと考えています。（江利川座長）

（上記論点について、厚生労働省との調整が論点2への対応で進む場合は、以下の(1)及び(2)の論点がある。）

(1) 「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

- 育児・介護休業法は、労働基準法上の労働者のみを適用範囲としているところ、仮に、当該労働者に該当しない「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」もその範囲に含めようとした場合には、育児・介護休業法だけでなく、労働者を定義する他の法律（労働基準法、雇用保険法等）との関係が問題となる。

【第135回行政改善推進会議における意見要旨】

- ・ 現状で同居の親族に免除を認めるとなると、他の制度、労働基準法、雇用保険法、これらとの違いが出てきますので、そのあたりを整理しないといけないと思います。（星構成員）

(2) 法人の役員の保険料免除について

- 法人の取締役や監査役等の役員については、健康保険及び厚生年金保険の被保険者となるが、労働基準法上の労働者に該当しない場合があり、その場合は育児・介護休業法の適用はなく、育児に伴う休業であっても、保険料免除の対象とはならない。このため、仮に「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」について保険料免除ができるとした場合、法人の役員についてどうするかが問題となる。
- 法人の役員についても、保険料を徴収されているところ、育児による休業が発生し収入が低下する場合には、「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」と同様の休業要件を適用することが考えられるのではないかと。

※ 厚生年金保険における取扱いについて

- ✓ 法人の理事、監事、取締役、代表社員及び無限責任社員等法人の代表者又は業務執行者であって、他面その法人の業務の一部を担任している者は、その限度において使用関係にある者として、健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取扱ってきたのであるが、今後これら法人の代表者又は業務執行者であっても、法人から、労務の対償として報酬を受けている者は、法人に使用される者として被保険者の資格を取得させる（「法人の代表者又は業務執行者の被保険者資格について」（昭 24. 7. 28 保発第 74 号））。

※ 育児・介護休業法における取扱い（労働基準法における労働者の定義）について

- ✓ 法人、団体、組合等の代表者又は執行機関たる者の如く、事業主体との関係において使用従属の関係に立たない者は労働者ではない。（労働基準法関係解釈例規（昭 23. 1. 9 基発第 14 号、昭 63. 3. 14 基発第 150 号、平 11. 3. 31 基発 168 号））
法人の所謂重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあつて賃金を受ける場合は、その限りにおいて法第 9 条に規定する労働者である。（労働基準法関係解釈例規（昭 23. 3. 17 基発第 461 号））

【第 135 回行政改善推進会議における意見要旨】

- ・ 同居の親族で保険料の免除を認めるとなると、法人の役員も問題になってきます。法人の役員も保険料を払っていますが、基本的に免除の対象外とされていますので、同じ保険料の件で同居の親族と役員とで差を設けていいのかかどうかと思います。（星構成員）

2 保険料免除の申出の審査

(1) 申出書における事業主からの申告について

- 日本年金機構は、申出書の点検・審査時において、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」であるかどうかや、雇用保険の被保険者であるかどうかの確認をすることとしていない。このため、本件では、1 回目及び 2 回目の申出時に、保険料免除の対象者ではないことを把握することができなかったものであり、3 回目に雇用保険に加入していないとの申出を受けたことにより判明している。

- 保険料免除の申出に係る被保険者が、実際に育児・介護休業法の適用を受けているかどうかについて機構がチェックすることは困難であるとしても、本件のような事例が生ずることのないよう、機構の事務負担にも配慮し、申出人からの申出の内容が正しいことを前提としつつも、申出の際に機構で確認することが必要であると考えられる。申出人から申告させることはできると考えられる。
- 具体的には、例えば、「同居の親族のみを雇う事業者に雇用される者」であるかどうか、雇用保険の被保険者であるかどうかのチェック欄を申出書に設けて、申出人から申告してもらうことにより、保険料免除の対象であるかどうかを機構においてチェックすべきではないか。

【第 135 回行政改善推進会議における意見要旨】

- ・ 申請書のチェック項目に雇用保険の該当者ですかと言チェック欄を設ければ済む。
(高橋構成員)
- ・ 仮に制度を変えないとしても、年金事務所の窓口では、通常何らかの方法でチェックをする必要があると思います。例えば、雇用保険に入っているのか、あるいは雇用保険に入っていたとして、育児休業の際には認定証が出ますのでそれを確認するとか、何かをしないとやはりこういう問題は出てくると思います。申請用紙にチェックリストの欄を設ければ、この件は解消できるのではないかと思います。事業主に現在の制度の知識があるかと言えなかなか難しい面もあると思います。(星構成員)
- ・ 雇用保険の被保険者かどうか、同居親族がいるかどうかのチェック欄を設けていただければ、解消するところがあるのではないかと。(斎藤構成員)
- ・ 日本年金機構でチェックするのは難しく、申請者からの申請は正しいと思って受け取ることで構わないと思うが、申請者に申告させることはできるのではないかと。行政機関側からチェックできなくても、申請の内容が正しいということの何かしらのチェックはできるのではないかと。申請者の申請を信用するという仕組みでいいのではないかと。(江利川座長)

(2) 保険料免除の対象についての丁寧な説明について

- 厚生労働省によると、保険料免除の要件に該当するか否かについては、一義的には事業主が確認すべき事項であるとしているが、本件については、申出人が「同居の親族のみによる事業者に雇用される者」は保険料免除の対象にならない（育児・介護休業法が適用されない）ことを十分に理解できていなかったことも一因であると考えられる。
- 申出書や機構のホームページにおける案内では、保険料の免除を受けられるのは、育児・介護休業法に基づく育児休業等期間に限る旨の記載はあるが、同居の親族のみの会社が対象にならないことについては記載されておらず、法令の名称等だけの説明では必ずしも申出人の理解が及ばないと考えられる。このため、申出人が保険料免除の対象を理解できるよう、「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具体的に示すなど丁寧な説明をする必要があるのではないかと。

【第 135 回行政改善推進会議における意見要旨】

- ・ 今回のようなケースがどの程度発生しているのか分らないですが、数が多いのであれば、やはり親切に（申請書に）記載しておかないといけないと思います。レアケースであれば、そこに書き出したらきりが無いということもあるとは思いますが。（梶田構成員）
- ・ マニュアルを作るときにはほかの法律を引っ張ってきて、そのとおりですということでは、現場の人はなかなかすぐに利用できないと思われるので、読み替えや具体的な内容を書いてあげないといけないのかなと思います。（榊原構成員）

3 救済措置について

- 本件については、1 回目及び 2 回目の申出について保険料が免除された後に、その免除が間違いであったとして免除されていた保険料の納付を求められたものであり、当該被保険者にとって一旦免除された後に生じる金銭的な負担が大きいところ、厚生労働省によると、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あるとしている。
- 他方で、この被保険者はもともと保険料免除の適用対象ではなかったとしても、1 回目及び 2 回目の申出について、日本年金機構のチェックが行われなまま保険料を免除したことについては行政側に全く非がなかったとは言い難く、保険料追納の免除又は一部免除を行う余地があるのではないかな。

【第 135 回行政改善推進会議における意見要旨】

- ・ 返還免除や一部免除を考えてもいい案件ではないか。（高橋構成員）
- ・ 確かに一部免除の議論はありますよね。最初に窓口で受け付けたときに、きちんとチェックができていれば済んだ話を当時きちんとチェックできなかったという意味では、行政側に全く非がないわけではないので、そういった場合に全額返してもらいますという方法が正しいのか議論があると思います。（江利川座長）
- ・ 当初の手続で認められたものが全部申請した側が悪いとはならないと思いますので、何らかの配慮はすべきではないかと思います。（南構成員）

4 事例や実態の把握

- 厚生労働省及び機構では、①「同居の親族のみによる事業者雇用される者」の育児に伴う休業の実態、②「同居の親族のみによる事業者雇用される者」に係る申出について、誤って保険料免除が決定された実態、③一度保険料免除がされた後に、それが誤っていたとして納付を求められた実態は把握されていない。
- 申出内容が正しいということを前提としつつも、本件のような事例があることも踏まえ、制度や手続を所管する厚生労働省及び機構においては、実態を把握する必要があるのではないかな。

【第 135 回行政改善推進会議における意見要旨】

- 平成 3 年頃に育児・介護休業法が成立して以降、このような問題がどの程度あったのか
というのも気になります。(星構成員)
- 本当に親族以外の労働者はおらず、同居の親族だけで通常の事業、労働を行っているのであれば、先生方のおっしゃるように入収入がない以上、保険料は免除すべきだというふうに傾くのですけれども、実態が分からないまま救済すべきかどうかが判断できない。(榊原構成員)
- 労働の実態と価値との線が引けないところをどのようにクリアできるのかというのは、性善説に基づけば申請でいいと思いますが、そういう事例がどのくらいあるかによっては、極めてそれが多いのであれば、抜き打ちチェックなど何らかの行政の対応が必要になるでしょうし、こういう例がどのくらいあるかということの客観的な調査も必要な気がいたします。これだけ子供が少なくなって育児をめぐる負担の軽減が手厚くされている折ですので、何らかの対応をするべきではないかという気がしております。(南構成員)

1 関係法律における「労働者」について

健康保険法、厚生年金保険法、育児・介護休業法、労働基準法及び雇用保険法（以下「関係法律」という。）は、それぞれの目的規定等によると、いずれも「労働者」を対象とする法律であると言えるが、それぞれの法律が対象とする「労働者」の範囲については、法律ごとに目的とする保険給付や支援措置等の内容に応じて定められ又は解釈されているものと考えられ、一様ではない。

なお、「労働者」を対象とする法律は、関係法律の他にも労働者災害補償保険法や労働組合法など多数存在する。

関係法律において適用対象とされている「労働者」の範囲の概要は、以下のとおりである。

(1) 健康保険法

健康保険法上の「被保険者」であり、これは「適用事業所に使用される者及び任意継続被保険者」とされており、適用事業所には、物の製造、土木等の事業の事業所であって常時5人以上の従業員を使用するもの、法人の事業所であって常時従業員を使用するもの等が該当する。ただし、船員保険の被保険者、特定の条件に該当する日雇労働者、事業所等で所在地が一定しないものに使用される者など一定の要件に該当する者は被保険者となることができない。

(2) 厚生年金保険法

厚生年金保険法上の「被保険者」であり、これは「適用事業所に使用される七十歳未満の者」とされており、適用事業所には、物の製造、土木等の事業の事業所であって常時5人以上の従業員を使用するもの、法人の事業所であって常時従業員を使用するもの等が該当する。要件を満たさない日雇労働者、所在地が一定しない事業所に使用される者など一定の要件に該当する者は被保険者としない。

同法の解説書（「厚生年金保険法解説」（株式会社法研））によると、「事業所に使用される者」とは、必ずしも事業主との間に法律上の雇用関係が存在することを必要とせず、従業員が事実上労務を提供し、これに対して事業主が一定の報酬を支払う事実上の使用関係があればよいとされている。

※ 健康保険法と厚生年金保険法とにおける対象の主な相違点

- ・健康保険法では、任意継続被保険者（退職した後も、選択によって、引き続き最大2年間、退職前に加入していた健康保険の被保険者になる者）も対象になる。
- ・健康保険法では、後期高齢者医療の被保険者（75歳以上の者等）は対象にならない。
- ・厚生年金保険法では、70歳以上の者は対象にならない。
- ・船員として船舶所有者に使用される者が乗り組む船舶は、健康保険法では適用事業所に該当しないが、厚生年金保険法では該当する（船舶所有者に使用される船員は健康保険法の対象にならないが、厚生年金保険法の対象になる。）。

(3) 育児・介護休業法

育児・介護休業法上の「労働者」であり、これは「労働基準法第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」と解釈されている。

(4) 労働基準法

労働基準法上の「労働者」であり、これは「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」とされている。また、「同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人」は同法の適用が除外されている。

同法の労働者であるかどうかは、基本的には、事業に「使用される」者であるか否か、その対償として「賃金」が支払われるか否かによって判断される。しかし、現実には、指揮監督の程度及び態様の多様性、報酬の性格の不明確さ等から、この判断が困難な場合があり、その場合には、労働者性の判断に当たっては、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断することが必要となる。

「賃金」とは、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものとされている。

※ 健康保険法及び厚生年金保険法（以下「健保法等」という。）と、育児・介護休業法（労働基準法）とにおける対象の主な相違点

- ・健保法等では、同居の親族のみを使用する事業であっても、法人の事業所や常時5人以上の従業員を使用する個人事業主の事業所は適用事業所に該当するが、育児・介護休業法では、同事業は除外されている。（健保法等＞育児・介護休業法）
- ・健保法等では、対象となる常時5人以上の従業員を使用する個人事業主の事業が限定されている（例えば、農林漁業、宿泊業、飲食サービス業等是非適用）が、育児・介護休業法では、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人を除き、社会通念上業として行っていると認められるものは全て含まれる。（健保法等＜育児・介護休業法）
- ・健保法等では、一定の要件に該当する短時間労働者は除外されているが、育児・介護休業法では対象とされている。（健保法等＜育児・介護休業法）

(5) 雇用保険法

雇用保険法上の「被保険者」であり、これは「適用事業に雇用される労働者であつて、第六条各号に掲げる者以外のもの」とされている。この適用事業とは「労働者が雇用される事業」とされており、労働者が雇用される事業は、業種のいかんを問わず、全て適用事業となる。また、1週間の所定労働時間が20時間未満である者、同一事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者など同条各号に掲げる要件に該当する者は同法の適用が除外されている。

同法における労働者とは、事業主に雇用され、事業主から支給される賃金によって生活している者であり、また、同法における雇用関係とは、労働者が事業主の支配を受けて、その規律の下に労働を提供し、その提供した労働の対償として事業主から賃金、給料その他これらに準ずるものの支払を受けている関係であると解釈されている。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が、その労働者性の判断を要す

る場合があり、業務取扱要領においてその判断基準の具体例が示されている。なお、法人の代表者と同居している親族については、原則として雇用される労働者に該当しないと解釈されている。

※ 育児・介護休業法（労働基準法）と、雇用保険法とにおける対象の主な相違点

- ・ 1 週間の所定労働時間が 20 時間未満である者、同一事業主に継続して 31 日以上雇用されることが見込まれない者など雇用保険法の適用除外とされている者であっても、育児・介護休業法の対象となる。

2 「同居の親族のみを使用する事業」について

(1) 健康保険法及び厚生年金保険法

同居の親族のみを使用する事業であるかどうかにかかわらず、法人の事業所であって常時従業員を使用するもの又は常時 5 人以上の従業員を使用する特定の事業の事業所に使用される者は被保険者になる。

常時 5 人未満の従業員又は、農林漁業、飲食サービス等の事業であって常時 5 人以上の従業員を使用する個人事業主の事業所に使用される者は、被保険者にならない。

(2) 育児・介護休業法（労働基準法）

同居の親族のみを使用する事業は除外されている。労働基準法においては、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のは適当ではないため、同法の適用を除外したもの。

なお、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、①事業主の指揮命令に従っている、②就労の実態が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といったものについては、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思われるので、労働基準法上の労働者として取り扱う。

(3) 雇用保険法

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。

同居の親族であっても、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などの条件を満たすものについては、被保険者となる。

3 役員等について

(1) 健康保険法及び厚生年金保険法

法人の理事、監事、取締役、代表社員及び無限責任社員等法人の代表者又は業務執行者であって、他面その法人の業務の一部を担任している者は、その限度において使用関係にある者として、健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取扱って来たのであるが、今後これら法人の代表者又は業務執行者であつても、法人から、労務の対償として報酬を受けている者は、法人に使用される者として被保険者の資格を取得させることとされており、会社の役員等について、法人から労務の対償として報酬を受けている者は基本的には対象になる。労務の対償として報酬を受けていない者は、対象にならない。

(2) 育児・介護休業法（労働基準法）

役員等についても、事業に「使用される」者であり、その対償として「賃金」が支払われる場合には対象になる。

法人、団体、組合の代表者又は執行機関たる者の如く、事業主体との関係において使用従属の関係に立たない者は労働者ではない。

一方で、法人の所謂重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあつて賃金を受ける場合は、その限りにおいて労働基準法第九条に規定する労働者である。

(3) 雇用保険法

株式会社の取締役は、原則として、被保険者としない。取締役であつて同時に会社の部長、支店長、工場長等従業員としての身分を有する者は、報酬支払等の面からみて労働者的性格の強い者であつて、雇用関係があると認められるものに限り被保険者となる。

論点整理 参照条文等

【健康保険法関係】	
○健康保険法（大正十一年法律第七十号）抄	2
○健康保険法施行規則（大正十五年内務省令第三十六号）抄	5
【厚生年金保険法関係】	
○厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）抄	7
○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	11
○「法人の代表者又は業務執行者の被保険者資格について」（昭和二十四年七月二八日保発 第七四号各都道府県知事・各健康保険組合理事長あて厚生省保険局長通知）抄	14
○「厚生年金保険法解説」（株式会社法研）抄	14
【税法関係】	
○所得税法（昭和四十年法律第三十三号）抄	15
○所得税法施行令（昭和四十年政令第九十六号）抄	16
○所得税法施行規則（昭和四十年大蔵省令第十一号）抄	17
○地方税法（昭和二十五年法律第二百二十六号）抄	18
○地方税法施行規則（昭和二十九年総理府令第二十三号）抄	19
【育児・介護休業法関係】	
○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年 法律第七十六号）抄	19
○「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	20
【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	20
○「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	21
○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）抄	21
○「労働基準法関係解釈例規」（昭二三・一・九 基発第一四号、昭六三・三・一四 基発第一五〇号、平一一・三・三一 基発一六八号）抄	22
○「労働基準法関係解釈例規」（昭二三・三・一七 基発第四六一号）抄	22
【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	22
○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	23
○雇用保険制度 Q & A ～事業主の皆様へ～（厚生労働省ホームページ）抄	25
【その他】	
○会社法（平成十七年法律第八十六号）抄	25
○健康保険 厚生年金保険 被保険者報酬月額算定基礎届	26
○健康保険 厚生年金保険 被保険者報酬月額算定基礎届（記入例）	28

【健康保険法関係】

○健康保険法（大正十一年法律第七十号）抄

（目的）

第一条 この法律は、労働者又はその被扶養者の業務災害（労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）第七条第一項第一号に規定する業務災害をいう。）以外の疾病、負傷若しくは死亡又は出産に関して保険給付を行い、もって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

（定義）

第三条 この法律において「被保険者」とは、適用事業所に使用される者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。

一～八 略

九 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、イからハ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 この法律において「日雇特例被保険者」とは、適用事業所に使用される日雇労働者をいう。ただし、後期高齢者医療の被保険者等である者又は次の各号のいずれかに該当する者として厚生労働大臣の承認を受けたものは、この限りでない。

一 適用事業所において、引き続く二月間に通算して二十六日以上使用される見込みのないことが明らかであるとき。

二 任意継続被保険者であるとき。

三 その他特別の理由があるとき。

5 この法律において「報酬」とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのものをいう。ただし、臨時に受けるものの及び三月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない。

6 この法律において「賞与」とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのもののうち、三月を超える期間ごとに受けるものをいう。

7 略

8 この法律において「日雇労働者」とは、次の各号のいずれかに該当する者をいう。

一 臨時に使用される者であつて、次に掲げるもの（同一の事業所において、イに掲げる者にあつては一月を超え、ロに掲げる者にあつ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（所在地の一定しない事業所において引き続き使用されるに至った場合を除く。）を除く。）を除く。）

イ 日々雇入れられる者

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 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。）

三 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。）

9 この法律において「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、日雇労働者が、労働の対償として受けるすべてのものをいう。ただし、三月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない。

（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、第一百五十一条第一項、第一百七十二条第三号、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、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保険料の徴収（任意継続被保険者に係るものを除く。）並びにこれらに附帯する業務は、厚生労働大臣が行う。

（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、〇〇〇円未満
略	略	略

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つては、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・3 略

(被保険者の資格を取得した際の決定)

第四十二条 保険者等は、被保険者の資格を取得した者があるときは、次に掲げる額を報酬月額として、標準報酬月額を決定する。

- 一 月、週その他一定期間によって報酬が定められる場合には、被保険者の資格を取得した日の現在の報酬の額をその期間の総日数で除して得た額の三十倍に相当する額
- 二 日、時間、出来高又は請負によって報酬が定められる場合には、被保険者の資格を取得した月前一月間に当該事業所で、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額を平均した額
- 三 前二号の規定によって算定することが困難であるものについては、被保険者の資格を取得した月前一月間に、その地方で、同様の業務に従事し、かつ、同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額
- 四 前三号のうち二以上に該当する報酬を受ける場合には、それぞれについて、前三号の規定によって算定した額の合算額

- 2 前項の規定によって決定された標準報酬月額は、被保険者の資格を取得した月からその年の八月（六月一日から十二月三十一日までの間に被保険者の資格を取得した者については、翌年の八月）までの各月の標準報酬月額とする。

(改定)

第四十三条 保険者等は、被保険者が現に使用される事業所において継続した三月間（各月とも、報酬支払の基礎となった日数が、十七日以上でなければならない。）に受けた報酬の総額を三で除して得た額が、その者の標準報酬月額の基礎となった報酬月額に比べて、著しく高低を生じた場合において、必要があると認めるときは、その額を報酬月額として、その著しく高低を生じた月の翌月から、標準報酬月額を改定することができる。

- 2 前項の規定によって改定された標準報酬月額は、その年の八月（七月から十二月までのいずれかの月から改定されたものについては、翌年の八月）までの各月の標準報酬月額とする。

(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。

（届出）

第四十八条 適用事業所の事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、被保険者の資格の取得及び喪失並びに報酬月額及び賞与額に関する事項を保険者等に届け出なければならない。

（被保険者の保険料額）

第一百五十六条 被保険者に関する保険料額は、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

○健康保険法施行規則（大正十五年内務省令第三十六号）抄

（被保険者の資格取得の届出）

第二十四条 法第四十八条の規定による被保険者（任意継続被保険者を除く。以下この条、第二十九条、第三十五条の二から第三十六条の二まで及び第四十二条において同じ。）の資格の取得に関する届出は、当該事実があった日から五日以内に、次に掲げる事項を記載した様式第三号又は様式第三号の二による健康保険被保険者資格取得届を機構又は健康保険組合（第十一号において「保険者等」という。）（様式第三号の二によるものである場合にあっては、機構）に提出することによって行うものとする。

- 一 被保険者の氏名（片仮名で振り仮名を付するものとする。）
- 二 被保険者の生年月日
- 三 被保険者の種別（健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者にあっては、被保険者の性別）

四 被保険者資格の取得区分

五 被保険者の個人番号（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の資格を取得したときであって、当該被保険者が基礎年金番号を有する者にあつては、個人番号又は基礎年金番号。第五項において同じ。）

六 資格取得年月日

七 被扶養者の有無

八 被保険者の報酬月額

九 被保険者の住所（当該被保険者が協会が管掌する健康保険の被保険者であつて、厚生労働大臣が当該被保険者に係る機構保存本人確認情報（住民基本台帳法（昭和四十二年法律第八十一号）第三十条の七第四項に規定する機構保存本人確認情報をいう。以下同じ。）の提供を受けることができるときを除く。）

十 事業所の名称及び所在地並びに事業主の氏名又は名称

十一 その他保険者等が必要と認める情報

2～5 略

（報酬月額の届出）

第二十五条 毎年七月一日現に使用する被保険者（法第四十一条第三項に該当する者を除く。）の報酬月額に関する法第四十八条の規定による届出は、同月十日までに、様式第四号による健康保険被保険者報酬月額算定基礎届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。この場合において、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ときは、健康保険被保険者報酬月額算定基礎届に厚生年金保険の従前の標準報酬月額を付記しなければならない。

2～4 略

（育児休業等を終了した際の報酬月額変更の届出）

第二十六条の二 法第四十三条の二第一項に該当する被保険者の報酬月額に関する法第四十八条の規定による届出は、速やかに、第三十八条の二に規定する申出書に次に掲げる事項を記載した届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。この場合において、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ときは、厚生年金保険の従前の標準報酬月額を付記しなければならない。

一 当該被保険者に係る標準報酬月額の変更新年

二 当該被保険者に係る従前の標準報酬月額

三 当該被保険者が法第四十三条の二第一項に規定する育児休業等（以下「育児休業等」という。）を終了した日の翌日が属する月以後三月間の各月の報酬の額及び当該各月における報酬支払の基礎となった日数

四 事業所の名称及び所在地並びに事業主の氏名又は名称

五 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であつて、

法第三条第一項第九号イからハまでのいずれの要件にも該当しないものであるかないかの区別

(育児休業等を終了した際の改定の申出)

第三十八条の二 法第四十三条の二第一項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事業主を経由して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。この場合において、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ときは、個人番号又は基礎年金番号を付記しなければならない。

- 一 申出に係る被保険者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、住所及び生年月日
- 三 育児休業等を終了した年月日
- 四 育児休業等を終了した日において養育する当該育児休業等に係る子の氏名及び生年月日

【厚生年金保険法関係】

○厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）抄

(この法律の目的)

第一条 この法律は、労働者の老齢、障害又は死亡について保険給付を行い、労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

(用語の定義)

第三条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一・二 略
- 三 報酬 賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受ける全てのものをいう。ただし、臨時に受けるもの及び三月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない。
- 四 賞与 賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受ける全てのもののうち、三月を超える期間ごとに受けるものをいう。

2 略

(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。

- 一～四 略

- 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

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、イからハ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、第二十二條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。

（資格喪失の時期）

第十四条 第九条又は第十条第一項の規定による被保険者は、次の各号のいずれかに該当するに至つた日の翌日（その事実があつた日に更に前条に該当するに至つたとき、又は第五号に該当するに至つたときは、その日）に、被保険者の資格を喪失する。

- 一 死亡したとき。
- 二 その事業所又は船舶に使用されなくなつたとき。
- 三 第八条第一項又は第十一条の認可があつたとき。
- 四 第十二条の規定に該当するに至つたとき。
- 五 七十歳に達したとき。

（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

2 略

（定時決定）

第二十一条 実施機関は、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。）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。

(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、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。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。

(三歳に満たない子を養育する被保険者等の標準報酬月額の特例)

第二十六条 三歳に満たない子を養育し、又は養育していた被保険者又は被保険者であつた者が、主務省令で定めるところにより実施機関に申出（被保険者にあつては、その使用される事業所の事業主を経由して行うものとする。）をしたときは、当該子を養育することとなつた日（厚生労働省令で定める事実が生じた日にあつては、その日）の属する月から次の各号のいずれかに該当するに至つた日の翌日の属する月の前月までの各月のうち、その標準報酬月額が当該子を養育することとなつた日の属する月の前月（当該月において被保険者でない場合にあつては、当該月前一年以内における被保険者であつた月のうち直近の月。以下この条において「基準月」

という。)の標準報酬月額(この項の規定により当該子以外の子に係る基準月の標準報酬月額が標準報酬月額とみなされている場合にあつては、当該みなされた基準月の標準報酬月額。以下この項において「従前標準報酬月額」という。)を下回る月(当該申出が行われた日の属する月前の月にあつては、当該申出が行われた日の属する月の前月までの二年間のうちにあるものに限る。)については、従前標準報酬月額を当該下回る月の第四十三条第一項に規定する平均標準報酬額の計算の基礎となる標準報酬月額とみなす。

- 一 当該子が三歳に達したとき。
 - 二 第十四条各号のいずれかに該当するに至つたとき。
 - 三 当該子以外の子についてこの条の規定の適用を受ける場合における当該子以外の子を養育することとなつたときその他これに準ずる事実として厚生労働省令で定めるものが生じたとき。
 - 四 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とき。
 - 五 当該被保険者に係る第八十一条の二第一項の規定の適用を受ける育児休業等を開始したとき。
 - 六 当該被保険者に係る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とき。
- 2 前項の規定の適用による年金たる保険給付の額の改定その他前項の規定の適用に関し必要な事項は、政令で定める。
- 3 第一項第六号の規定に該当した者(同項の規定により当該子以外の子に係る基準月の標準報酬月額が基準月の標準報酬月額とみなされている場合を除く。)に対する同項の規定の適用については、同項中「この項の規定により当該子以外の子に係る基準月の標準報酬月額が標準報酬月額とみなされている場合にあつては、当該みなされた基準月の標準報酬月額」とあるのは、「第六号の規定の適用がなかつたとしたならば、この項の規定により当該子以外の子に係る基準月の標準報酬月額が標準報酬月額とみなされる場合にあつては、当該みなされることとなる基準月の標準報酬月額」とする。
- 4 第二号厚生年金被保険者であり、若しくはあつた者又は第三号厚生年金被保険者であり、若しくはあつた者について、第一項の規定を適用する場合においては、同項中「申出(被保険者にあつては、その使用される事業所の事業主を経由して行うものとする。)」とあるのは、「申出」とする。

(届出)

第二十七条 適用事業所の事業主又は第十条第二項の同意をした事業主(第百条第一項及び第四項、第百二条第二項並びに第百三条を除き、以下単に「事業主」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、被保険者(被保険者であつた七十歳以上の者であつて当該適用事業所に使用されるものとして厚生労働省令で定める要件に該当するもの(以下「七十歳以上の使用される者」という。)を含む。)の資格の取得及び喪失(七十歳以上の使用される者にあつては、厚生労働省令で定める要件に該当するに至つた日及び当該要件に該当しなくなつた日)並びに報酬月額及び賞与額に関する事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

(記録)

第二十八条 実施機関は、被保険者に関する原簿を備え、これに被保険者の氏名、資格の取得及び喪失の年月日、標準報酬(標準報酬月額及び標準賞与額をいう。以下同じ。)、基礎年金番号(国民年金法第十四条に規定する基礎年金番号をいう。)その他主務省令で定める事項を記録しなければならない。

○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

(育児休業等を終了した際の改定の申出等)

第十条 法第二十三条の二第一項(法第四十六条第二項において準用する場合を含む。)の申出(第一号厚生年金被保険者に係るものに限る。)は、次に掲げる事項を記載した申出書を事業主を経由して、機構に提出することによつて行ふものとする。この場合において、被保険者が同時に協会の管掌する健康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三十八条の二の規定によつて申出書を提出するときは、これに併記して行ふものとする。

- 一 被保険者又は七十歳以上の使用される者の氏名、生年月日及び住所
- 二 個人番号又は基礎年金番号
- 三 法第二十三条の二第一項に規定する育児休業等(以下「育児休業等」という。)を終了した日
- 四 育児休業等を終了した日において養育する当該育児休業等に係る子の氏名及び生年月日

2 略

(三歳に満たない子を養育する被保険者等の標準報酬月額の特例の申出等)

第十条の二の二 法第二十六条第一項の申出(第一号厚生年金被保険者又は第一号厚生年金被保険者であつた者に係るものに限る。以下この条において同じ。)は、次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ふものとする。

- 一 氏名、生年月日及び住所
- 二 個人番号又は基礎年金番号
- 三 法第二十六条第一項に規定する基準月(以下この条において「基準月」という。)において被保険者として使用された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(基準月に第四種被保険者であつた者にあつては、基準月における住所地)
- 四 三歳に満たない子(以下この条において「子」という。)を養育することとなつた日
- 五 次条各号に掲げる事実が生じた場合にあつては、当該事実が生じた日
- 六 子の氏名、生年月日及び個人番号
- 七 次項第一号イ又は第二号イに掲げる書類について、その使用される事業所の事業主による確認を受けた場合にあつては、その旨

2 前項の申出書には、次の各号に掲げる者の区分に応じ、当該各号に定める書類を添えなければならない。ただし、同項第七号に規定する場合は、第一号イ又は第二号イに掲げる書類を添えることを要しない。

- 一 子を養育することとなつたことによる法第二十六条第一項の申出をする者 次に掲げる書

類

イ 当該子と申出者との身分関係を明らかにすることができる市町村長その他相当な機関の証明書又は戸籍の抄本

ロ 当該子の生年月日を明らかにすることができる書類（厚生労働大臣が住民基本台帳法第三十条の九の規定により当該子に係る機構保存本人確認情報の提供を受けることができないときに限る。）

ハ 当該子を養育することとなつた日を証する書類

二 次条各号に掲げる事実が生じた日において子を養育することによる法第二十六条第一項の申出をする者 次に掲げる書類。ただし、当該子について、前号の申出をしたことがある者及びこの号の申出をしたことがある者については、イ及びロに掲げる書類を添付することを要しない。

イ 当該子と申出者との身分関係を明らかにすることができる市町村長その他相当な機関の証明書又は戸籍の抄本

ロ 当該子の生年月日を明らかにすることができる書類（厚生労働大臣が住民基本台帳法第三十条の九の規定により当該子に係る機構保存本人確認情報の提供を受けることができないときに限る。）

ハ 次条に規定する事実が生じた日に当該子を養育していることを証する書類

3 法第二十六条第一項の申出をした者は、同条第一項第四号に該当するに至ったときは、速やかに、次に掲げる事項を記載した届書を機構に提出しなければならない。

一 氏名、生年月日及び住所

二 個人番号又は基礎年金番号

三 法第二十六条第一項の申出に係る子の氏名及び生年月日

四 法第二十六条第一項第四号に該当するに至った年月日

4 第一項の申出及び前項の届出は、被保険者にあつては、その使用される事業所の事業主を経由して行うものとする。

（子の養育以外の標準報酬月額の特例の開始事由）

第十条の三 法第二十六条第一項の厚生労働省令で定める事実、次に掲げる事実とする。

一 三歳に満たない子を養育する者が新たに被保険者の資格を取得したこと。

二 法第八十一条の二の規定の適用を受ける育児休業等を終了した日の翌日が属する月の初日が到来したこと（当該育児休業等を終了した日の翌日が属する月に法第八十一条の二の二の規定の適用を受ける産前産後休業を開始している場合を除く。）。

三 法第八十一条の二の二の規定の適用を受ける産前産後休業を終了した日の翌日が属する月の初日が到来したこと（当該産前産後休業を終了した日の翌日が属する月に法第八十一条の二の規定の適用を受ける育児休業等を開始している場合を除く。）。

四 当該子以外の子に係る法第二十六条第一項の規定の適用を受ける期間の最後の月の翌月の初日が到来したこと。

（被保険者の資格取得の届出）

第十五条 法第二十七条の規定による当然被保険者（船員被保険者を除く。）の資格の取得の届出は、当該事実があつた日から五日以内に、厚生年金保険被保険者資格取得届・七十歳以上被用者該当届（様式第七号又は様式第七号の二（被保険者が同時に協会が管掌する健康保険の被保険者の資格を取得しないときは様式第七号に限る。））又は当該届書に記載すべき事項を記録した光ディスク（これに準ずる方法により一定の事項を確実に記録しておくことができる物を含む。以下同じ。）を機構に提出することによつて行うものとする。この場合において、被保険者が同時に協会の管掌する健康保険の被保険者の資格を取得したことにより、健康保険法施行規則第二十四条の規定によつて届書又は光ディスクを提出するときは、これに併記又は記録して行うものとする。

2～7 略

（報酬月額の届出）

第十八条 毎年七月一日現に使用する被保険者（船員被保険者及び法第二十一条第三項に該当する者を除く。）及び七十歳以上の使用される者（船員たる七十歳以上の使用される者を除く。）の報酬月額に関する法第二十七条の規定による届出は、同月十日までに、厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届・七十歳以上被用者算定基礎届（様式第八号）又は当該届書に記載すべき事項を記録した光ディスクを機構に提出することによつて行うものとする。この場合において、被保険者が同時に協会の管掌する健康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二十五条第一項又は第二項の規定によつて届書又は光ディスクを提出するときは、これに併記又は記録して行うものとする。

2～4 略

（育児休業等を終了した際の報酬月額変更の届出）

第十九条の二 法第二十三条の二第一項（法第四十六条第二項において準用する場合を含む。）に該当する被保険者又は七十歳以上の使用される者の報酬月額に関する法第二十七条の規定による届出は、速やかに、第十条第一項に規定する申出書に次に掲げる事項を記載した届書を機構に提出することによつて行うものとする。この場合において、被保険者が同時に協会の管掌する健康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二十六条の二の規定によつて届書を提出するときは、これに併記して行うものとする。

一 標準報酬月額又は標準報酬月額に相当する額の変更年月

二 変更前の標準報酬月額又は標準報酬月額に相当する額

三 育児休業等を終了した日の翌日が属する月以後三月間の各月の報酬の額及び当該各月における報酬支払の基礎となつた日数

四 事業所の名称及び所在地並びに事業主の氏名又は名称

五 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であつて、法第十二条第五号イからハまでのいずれの要件にも該当しないものであるかないかの区別

2 略

(標準報酬月額の特例の届出等)

第十九条の六 事業主は、第十条の二の二第一項の規定による申出を受けたときは、速やかに、申出書及び当該申出書に添えられた書類を機構に提出しなければならない。

2 事業主は、第十条の二の二第三項の規定による届出を受けたときは、速やかに、届書を機構に提出しなければならない。

(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ふものとする。

- 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

2～6 略

○「法人の代表者又は業務執行者の被保険者資格について」（昭和二十四年七月二八日保発第七四号 各都道府県知事・各健康保険組合理事長あて厚生省保険局長通知）抄

法人の理事、監事、取締役、代表社員及び無限責任社員等法人の代表者又は業務執行者であつて、他面その法人の業務の一部を担任している者は、その限度において使用関係にある者として、健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取扱つて来たのであるが、今後これら法人の代表者又は業務執行者であつても、法人から、労務の対償として報酬を受けている者は、法人に使用される者として被保険者の資格を取得させるよう致されたい。

なお、法人に非ざる社団又は組合の総裁、会長及び組合及び組合長等その団体の理事者の地位にある者、又は地方公共団体の業務執行者についても同様な取扱と致されたい。

○「厚生年金保険法解説」（株式会社法研）抄

P456

事業所に使用される者とは、必ずしも事業主との間に法律上の雇用関係が存在することを必要とせず、従業員が事実上労務を提供し、これに対して事業主が一定の報酬を支払う事実上の使用関係があればよい。

会社等の法人における理事、監事、取締役、代表社員等のいわゆる代表機関は、民法又は商法

の規定においては法人に使用される者とは解されないが、厚生年金保険法の適用については、これら代表者の労務が法人に対して提供され、その対価として報酬が支払われている限り、その法人に使用される者と解される。法人ではない社団又は組合の総裁、会長及び組合長など、その団体の理事者の地位にある者についても、同様に使用関係にあると認められる者は被保険者となる（昭和二十四年七月二十八日保発第七四号通ちょう）。

【税法関係】

○所得税法（昭和四十年法律第三十三号）抄

（定義）

第二条 この法律において、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 国内 この法律の施行地をいう。

二 略

三 居住者 国内に住所を有し、又は現在まで引き続いて一年以上居所を有する個人をいう。

四～四十八 略

2 略

（給与所得）

第二十八条 給与所得とは、俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与（以下この条において「給与等」という。）に係る所得をいう。

2～4 略

（源泉徴収を要しない給与等の支払者）

第一百八十四条 常時二人以下の家事使用人のみに対し給与等の支払をする者は、前条の規定にかかわらず、その給与等について所得税を徴収して納付することを要しない。

（源泉徴収票）

第二百二十六条 居住者に対し国内において第二十八条第一項（給与所得）に規定する給与等（第一百八十四条（源泉徴収を要しない給与等の支払者）の規定によりその所得税を徴収して納付することを要しないものとされる給与等を除く。以下この章において「給与等」という。）の支払をする者は、財務省令で定めるところにより、その年において支払の確定した給与等について、その給与等の支払を受ける者の各人別に源泉徴収票二通を作成し、その年の翌年一月三十一日まで（年の中途において退職した居住者については、その退職の日以後一月以内）に、一通を税務署長に提出し、他の一通を給与等の支払を受ける者に交付しなければならない。ただし、財務省令で定めるところにより当該税務署長の承認を受けた場合は、この限りでない。

2～5 略

（給与等の支払をする事務所の開設等の届出）

第二百三十条 国内において給与等の支払事務を取り扱う事務所、事業所その他これらに準ずる

ものを設け、又はこれらを移転し若しくは廃止した者は、その事実につき前条の届出書を提出すべき場合を除き、財務省令で定めるところにより、その旨その他必要な事項を記載した届出書を、その事実があつた日から一月以内に、税務署長に提出しなければならない。

(給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書)

第二百三十一条 居住者に対し国内において給与等、退職手当等又は公的年金等の支払をする者は、財務省令で定めるところにより、その給与等、退職手当等又は公的年金等の金額その他必要な事項を記載した支払明細書を、その支払を受ける者に交付しなければならない。

- 2 前項の給与等、退職手当等又は公的年金等の支払をする者は、同項の規定による給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書の交付に代えて、政令で定めるところにより、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払を受ける者の承諾を得て、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書に記載すべき事項を電磁的方法により提供することができる。ただし、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払を受ける者の請求があるときは、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書を当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払を受ける者に交付しなければならない。
- 3 前項本文の場合において、同項の給与等、退職手当等又は公的年金等の支払をする者は、第一項の給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書を交付したものとみなす。

第二百四十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。ただし、第三号の規定に該当する者が同号に規定する所得税について第二百四十条（源泉徴収に係る所得税を納付しない罪）の規定に該当するに至つたときは、同条の例による。

一～六 略

七 第二百三十一条第一項（給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書）に規定する支払明細書を同項に規定する支払を受ける者に同項の規定による交付をせず、若しくはこれに偽りの記載をして当該支払を受ける者に交付した者又は同条第二項の規定による電磁的方法により偽りの事項を提供した者

八 正当な理由がないのに第二百二十五条第三項ただし書、第二百二十六条第四項ただし書若しくは第二百三十一条第二項ただし書の規定による請求を拒み、又は第二百二十五条第三項ただし書に規定する通知書、第二百二十六条第四項ただし書に規定する源泉徴収票若しくは第二百三十一条第二項ただし書に規定する支払明細書に偽りの記載をしてこれらの規定に規定する支払を受ける者に交付した者

○所得税法施行令（昭和四十年政令第九十六号）抄

(給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書に記載すべき事項の電磁的方法による提供の承諾等)

第三百五十六条 居住者に対し国内において給与等、退職手当等又は公的年金等の支払をする者は、法第二百三十一条第二項本文（給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書）の規定

により同項に規定する給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書に記載すべき事項を提供しようとするときは、財務省令で定めるところにより、あらかじめ、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払を受ける者に対し、その用いる電磁的方法の種類及び内容を示し、書面又は電磁的方法による承諾を得なければならない。

- 2 前項の規定による承諾を得た給与等、退職手当等又は公的年金等の支払をする者は、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払を受ける者から書面又は電磁的方法により法第二百三十一条第二項本文の規定による電磁的方法による提供を受けない旨の申出があつたときは、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払を受ける者に対し、同項に規定する給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書に記載すべき事項の提供を電磁的方法によつてしてはならない。ただし、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払を受ける者が再び前項の規定による承諾をした場合は、この限りでない。

○所得税法施行規則（昭和四十年大蔵省令第十一号）抄

（給与等の支払をする事務所の開設等の届出）

第九十九条 国内において法第二十八条第一項（給与所得）に規定する給与等（以下この条において「給与等」という。）の支払事務を取り扱う事務所、事業所その他これらに準ずるもの（以下この条において「給与支払事務所等」という。）を設け、又はこれを移転し、若しくは廃止した者は、その事実につき前条の届出書を提出すべき場合を除き、法第二百三十条（給与等の支払をする事務所の開設等の届出）の規定により、次に掲げる事項を記載した届出書を、その給与支払事務所等の所在地の所轄税務署長（給与支払事務所等を移転する場合には、その移転前の給与支払事務所等の所在地の所轄税務署長）に提出しなければならない。

- 一 その届出書を提出する者の氏名又は名称、住所若しくは居所又は本店若しくは主たる事務所の所在地及び個人番号又は法人番号（個人番号及び法人番号を有しない者にあつては、氏名又は名称及び住所若しくは居所又は本店若しくは主たる事務所の所在地）
- 二 給与支払事務所等を設け、又はこれを移転し、若しくは廃止した旨及びその年月日
- 三 給与支払事務所等の所在地（給与支払事務所等を移転する場合には、その移転前の給与支払事務所等の所在地及びその移転後の給与支払事務所等の所在地）
- 四 その届出書を提出する日の現況におけるその給与支払事務所等において給与等の支払を受ける者の職種等の別の人員数
- 五 その他参考となるべき事項

（給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書）

第一百条 法第二百三十一条第一項（給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書）に規定する給与等、退職手当等又は公的年金等の支払をする者は、同項の規定により、次に掲げる事項を記載した支払明細書を、その支払の際、その支払を受ける者に交付しなければならない。

- 一 その支払に係る法第二百三十一条第一項に規定する給与等、退職手当等又は公的年金等の金額
- 二 前号の給与等、退職手当等又は公的年金等につき法第四編第二章（給与所得に係る源泉徴

収)、第三章(退職所得に係る源泉徴収)又は第三章の二(公的年金等に係る源泉徴収)の規定により徴収された所得税の額(法第二百二十二条(不徴収税額の支払金額からの控除及び支払請求等)の規定により控除された金額を含む。)

三 法第九十一条(過納額の還付)の規定により還付した金額

四 租税特別措置法第四十一条の三の七第三項(令和六年六月以後に支払われる給与等に係る特別控除の額の控除等)に規定する給与特別控除額のうち同条第一項又は第二項の規定により控除した金額

2・3 略

4 第九十五条の二(源泉徴収票に係る電磁的方法による提供の承諾)の規定は、令第三百五十六条第一項(給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書に記載すべき事項の電磁的方法による提供の承諾等)の規定により承諾を得る場合について準用する。

5 第一項の規定は、法第二百三十一条第二項ただし書の規定により給与等、退職手当等又は公的年金等の支払を受ける者に交付する同項の給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書について準用する。

○地方税法(昭和二十五年法律第二百二十六号)抄

(給与支払報告書の提出義務)

第三百七条の六 一月一日現在において給与の支払をする者(法人でない社団又は財団で代表者又は管理人の定めのあるものを含む。以下この節において同じ。)で、当該給与の支払をする際所得税法第八十三条の規定により所得税を徴収する義務があるものは、同月三十一日までに、総務省令で定めるところにより、当該給与の支払を受けている者についてその者に係る前年中の給与所得の金額その他必要な事項を当該給与の支払を受けている者の同月一日現在における住所所在の市町村別に作成された給与支払報告書に記載し、これを当該市町村の長に提出しなければならない。

2 前項の規定により給与支払報告書を提出する義務がある者は、同項の規定により市町村長に提出した給与支払報告書に記載された給与の支払を受けている者のうち四月一日現在において給与の支払を受けなくなつたものがある場合には、同月十五日までに、総務省令で定めるところにより、その旨を記載した届出書を当該市町村長に提出しなければならない。

3 前二項に定めるもののほか、給与の支払をする者で給与の支払をする際所得税法第八十三条の規定により所得税を徴収する義務のあるものは、当該給与の支払を受けている者のうち給与の支払を受けなくなつたものがある場合には、その給与の支払を受けなくなつた日の属する年の翌年の一月三十一日までに、総務省令で定めるところにより、当該給与の支払を受けなくなつた者についてその者に係る給与の支払を受けなくなつた日の属する年の給与所得の金額その他必要な事項を当該給与の支払を受けなくなつた者のその給与の支払を受けなくなつた日現在における住所所在の市町村別に作成された給与支払報告書に記載し、これを当該市町村の長に提出しなければならない。ただし、その給与の支払を受けなくなつた日の属する年に当該給与の支払をする者から支払を受けた給与の金額の総額が三十万円以下である者については、この限りでない。

○地方税法施行規則（昭和二十九年総理府令第二十三号）抄

（市町村民税に係る申告書等の様式）

第十条 市町村民税について、次の表の上欄に掲げる申告書等の様式は、それぞれ同表の下欄に定めるところによるものとする。ただし、別表に掲げる様式（個人の市町村民税に係るものを除く。）によることができないやむを得ない事情があると認める場合には、総務大臣は、別にこれを定めることができる。

申告書等の種類	様式
略	略
（三） 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書（法第三百十七条の六第二項の規定によつて提出すべき届出書）	第十八号様式
略	
略	略

2～22 略

【育児・介護休業法関係】

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）抄

（目的）

第一条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律（第一号に掲げる用語にあつては、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 育児休業 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。）が、次章に定めるところにより、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。）を養育するためにする休業をいう。

二～五 略

（基本的理念）

第三条 この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。

2 子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。

（関係者の責務）

第四条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前条に規定する基本的理念に従って、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉を増進するように努めなければならない。

○「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「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。

ロ～ホ 略

【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）

（労働条件の原則）

第一条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

(定義)

第九条 この法律で「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。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

第十条 この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

第十一条 この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

(適用除外)

第百十六条 第一条から第十一条まで、次項、第百十七条から第百十九条まで及び第百二十一条の規定を除き、この法律は、船員法（昭和二十二年法律第百号）第一条第一項に規定する船員については、適用しない。

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。

○「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思われるので、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っ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。

○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）抄

(定義)〔労働者の定義〕第九条

なお、本条では、現実「使用され」「賃金を支払われる」関係に立つ者を労働者として把握しているのに対し、・・・

P117

(イ) 労働者性の判断基準

本条の労働者であるかどうかは、基本的には、事業に使用される者であるか否か、その対償として「賃金」が支払われるか否かによって判断される。しかし、現実には、指揮監督の程度及び態様の多様性、報酬の性格の不明確さ等から、この判断が困難な場合があり、その場合には、労働者性の判断に当たっては、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断することが必要となる。」

○「労働基準法関係解釈例規」(昭二三・一・九 基発第一四号、昭六三・三・一四 基発第一五〇号、平一一・三・三一 基発一六八号)抄

問 法人、団体又は組合等の場合において、その代表者又は執行機関である者がその法人、団体又は組合等より労働の対償として法第十一条の規定による賃金を受ける者であるときは、法人、団体又は組合等の機関という立場においては他の労働者に対し使用者の地位に立つ者であるが、賃金の支払を受ける立場においては法第九条の規定により労働者とも解せられるかどうか。

答 労働基準法にいう労働者とは、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るから、法人、団体、組合等の代表者又は執行機関たる者の如く、事業主体との関係において使用従属の関係に立たない者は労働者ではない。

○「労働基準法関係解釈例規」(昭二三・三・一七 基発第四六一号)抄

問 法人の重役は工場長、部長等の職にあつて給料を受ける場合も労働者と見ないか。

答 法人の所謂重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあつて賃金を受ける場合は、その限りにおいて法第九条に規定する労働者である。

【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

(目的)

第一条 雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。

(定義)

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

(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、第二百二十四条又は第三百三十四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

○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

20001－20100 第1 適用事業

20001－20050 1 適用事業

20004 (4) 「労働者」及び「雇用関係」の意義

イ 「労働者」の意義

法における労働者とは、事業主に雇用され、事業主から支給される賃金によって生活している者、及び事業主に雇用されることによって生活しようとする者であつて現在その意に反

して就業することができないものをいう。

ロ 「雇用関係」の意義

法における雇用関係とは、民法第 623 条の規定による雇用関係のみでなく、労働者が事業主の支配を受けて、その規律の下に労働を提供し、その提供した労働の対償として事業主から賃金、給料その他これらに準ずるものの支払を受けている関係をいう。

20301－20500 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、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。労働者性の判断を要する場合の具体例は次のとおり。

イ 取締役及び社員、監査役、協同組合等の社団又は財団の役員

(イ) 株式会社の取締役は、原則として、被保険者としない。取締役であって同時に会社の部長、支店長、工場長等従業員としての身分を有する者は、報酬支払等の面からみて労働者の性格の強い者であって、雇用関係があると認められるものに限り被保険者となる。なお、この場合において、これらの者が失業した場合における失業給付の算定の基礎となる賃金には、取締役としての地位に基づいて受ける役員報酬が含まれないことは当然であるので、これらの者について離職証明書が提出されたときには、この点に留意する。

(ロ) 代表取締役は被保険者とならない。

(ハ) 監査役については、会社法上従業員との兼職禁止規定（会社法第 335 条第 2 項）があるので、被保険者とならない。ただし、名目的に監査役に就任しているに過ぎず、常態的に従業員として事業主との間に明確な雇用関係があると認められる場合はこの限りでない。

(ニ) 合名会社、合資会社又は合同会社の社員は株式会社の取締役と同様に取り扱い、原則として被保険者とならない。

(ホ) 有限会社の取締役は、株式会社の取締役と同様に取り扱い、会社を代表する取締役については、被保険者としない（平成 18 年 5 月 1 日の会社法の施行に伴い、施行日後は、新たに有限会社を設立することはできないこととなったが、施行日前に設立された有限会社は、引き続き、その商号中に有限会社の名称を用いることとされている。）。

(ヘ) 農業協同組合、漁業協同組合等の役員は、雇用関係が明らかでない限り被保険者とならない。その他の法人又は法人格のない社団若しくは財団（例えば、特定非営利活動法人（NPO 法人））の役員は、雇用関係が明らかでない限り被保険者とならない。

（中略）

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しない。

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

(イ) 業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること。

(ロ) 就業の実態が当該事業所における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。特に、

a 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等

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）。

○雇用保険制度 Q & A～事業主の皆様へ～（厚生労働省ホームページ）抄

Q 4 取締役や会社の役員は雇用保険に加入できるのでしょうか。

会社の取締役や役員は、原則として被保険者となりません。

ただし、会社の役員と同時に部長、支店長、工場長等の従業員としての身分を有する者は、服務態様、賃金、報酬等からみて、労働者の性格の強いものであって、雇用関係があると認められる場合に限り、雇用保険に加入できます。

この場合、雇用の実態を確認できる書類等をハローワークに提出していただく必要があります。

雇用保険に関する手続きは、事業所の所在地を管轄するハローワークにて行うため、要件に該当するか迷う場合等、まずはお近くのハローワークにご相談ください。

【ハローワークの所在案内】

<https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

【その他】

○会社法（平成十七年法律第八十六号）

（選任）

第三百二十九条 役員（取締役、会計参与及び監査役をいう。以下この節、第三百七十一条第四項及び第三百九十四条第三項において同じ。）及び会計監査人は、株主総会の決議によって選任する。

2・3 略

（株式会社と役員等との関係）

第三百三十条 株式会社と役員及び会計監査人との関係は、委任に関する規定に従う。

様式コード			
2	2	2	5

健康保険
厚生年金保険
(兼)厚生年金保険

被保険者報酬月額算定基礎届
70歳以上被用者算定基礎届



提出者記入欄	令和	年	月	日	提出	
	事業所整理記号					
	事業所所在地	届書記入の個人番号に誤りがないことを確認しました。				
	事業所名称					
	事業主氏名					
電話番号	()					
社会保険労務士記載欄						
氏名等						
受付印						

項目名	① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 適用年月		⑦ 個人番号 [基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ			
	⑤ 従前の標準報酬月額		⑥ 従前改定月 報酬月額		⑦ 昇(降)給		⑧ 遡及支払額		⑩ 備考			
	⑨ 支給月	⑩ 給与計算の 基礎日数	⑪ 通貨によるものの額		⑫ 現物によるものの額		⑬ 合計 (⑪+⑫)				⑭ 総計(一定の基礎日数以上の月のみ)	
											⑮ 平均額	
											⑯ 修正平均額	
1	①	②		③		④		9		⑦		
	⑤		⑥		⑦ 昇(降)給		⑧ 遡及支払額		⑩ 1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他()			
	⑨ 支給月 ⑩ 日数		⑪ 通貨		⑫ 現物		⑬ 合計(⑪+⑫)				⑭ 総計	
	4 月		日		円		円				円	
	5 月		日		円		円				円	
2	①	②		③		④		9		⑦		
	⑤		⑥		⑦ 昇(降)給		⑧ 遡及支払額		⑩ 1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他()			
	⑨ 支給月 ⑩ 日数		⑪ 通貨		⑫ 現物		⑬ 合計(⑪+⑫)				⑭ 総計	
	4 月		日		円		円				円	
	5 月		日		円		円				円	
3	①	②		③		④		9		⑦		
	⑤		⑥		⑦ 昇(降)給		⑧ 遡及支払額		⑩ 1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他()			
	⑨ 支給月 ⑩ 日数		⑪ 通貨		⑫ 現物		⑬ 合計(⑪+⑫)				⑭ 総計	
	4 月		日		円		円				円	
	5 月		日		円		円				円	
4	①	②		③		④		9		⑦		
	⑤		⑥		⑦ 昇(降)給		⑧ 遡及支払額		⑩ 1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他()			
	⑨ 支給月 ⑩ 日数		⑪ 通貨		⑫ 現物		⑬ 合計(⑪+⑫)				⑭ 総計	
	4 月		日		円		円				円	
	5 月		日		円		円				円	
5	①	②		③		④		9		⑦		
	⑤		⑥		⑦ 昇(降)給		⑧ 遡及支払額		⑩ 1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他()			
	⑨ 支給月 ⑩ 日数		⑪ 通貨		⑫ 現物		⑬ 合計(⑪+⑫)				⑭ 総計	
	4 月		日		円		円				円	
	5 月		日		円		円				円	

※ ⑨支給月とは、給与の対象となった計算月ではなく実際に給与の支払いを行った月となります。

この届書は、毎年、7月1日現在に被保険者である方（6月1日以降に新たに資格取得された方等を除く）について、その年の9月分から適用される標準報酬月額を決定するためにご提出いただくものです。
提出期間は、毎年、7月1日～10日（10日が土日祝日の場合は翌営業日）までです。

- ・業務の性質上4月～6月の報酬が例年その他の月と比較し著しく変動する場合は、年間報酬の平均で算定することができます。年間報酬の平均で算定を希望する場合には、別途、申立書・同意書等が必要になります。
- ・70歳以上の方について提出する場合は、「⑩備考」欄の「1.70歳以上被用者算定」を○で囲み、個人番号（または基礎年金番号）を「⑪個人番号」欄にご記入ください。

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ご記入ください。

事業所整理記号	0	1	-	イ	ロ	ハ
---------	---	---	---	---	---	---

- 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、必ずご記入ください。
- ③生年月日：該当する元号の番号と、年月日を下図のようにご記入ください。
- 【元号】 1. 明治 3. 大正 5. 昭和 7. 平成 9. 令和 ③ 5-630503
- 【記入例】 昭和63年5月3日の場合
- ⑦昇(降)給：4月～6月の支払期において、昇給または降給のあった月の支払月を記入し、該当する昇給または降給の区分を○で囲んでください。
- ⑧遡及支払額：4月～6月の支払期において、遡及分の支払があった月と支払われた遡及差額分をご記入ください。
- ⑩給与計算の基礎日数：月給・週給者は暦日数、日給・時給者は出勤日数等、報酬(給与)支払の基礎となった日数をご記入ください。
月給・週給者で欠勤日数分の給与を差し引く場合は、就業規則等で定められた日数から欠勤日数を除いてご記入ください。
※基礎日数は給与支払日ではありませんので、ご注意ください。
- ⑪通貨によるものの額：給料・手当等名称を問わず労働の対償として金銭(通貨)で支払われるすべての合計金額をご記入ください。
※昇給がさかのぼったためその差額が支給された場合は、その差額も含めて記入し「⑧遡及支払額」に支給月と差額をご記入ください。
- ⑫現物によるものの額：報酬のうち食事・住宅・被服・定期券等、金銭(通貨)以外で支払われるものについてご記入ください。
現物によるものの額は、厚生労働大臣によって定められた額(食事・住宅については都道府県ごとに定められた価額、その他被服等は時価により算定した額)をご記入ください。(健康保険組合の場合、別途規約により定めがある場合があります。)
- ⑬合計：「⑪通貨」と「⑫現物」の合計額をご記入ください。
- ⑭総計：「⑩給与計算の基礎日数」が17日以上(「短時間労働者」の場合は、11日以上)の月の「⑬合計(⑪+⑫)」を総計した金額をご記入ください。
※「パート」の場合で4月～6月の支払期に17日以上(「短時間労働者」の場合は、11日以上)の月の「⑬合計(⑪+⑫)」を総計してください。
- ⑮平均額：「⑭総計」で算出した金額を、「⑩給与計算の基礎日数」が17以上の月数(「短時間労働者」の場合は、11以上の月数)で除して得た金額をご記入ください。算出した平均額は、1円未満を切捨ててください。
※「パート」の場合で17以上の月がない場合は、15以上の月数で除してください。
- ⑯修正平均額：遅配分給与の支払いや昇給がさかのぼったことにより、対象月中に差額分が含まれている場合は、差額分を除いた平均額をご記入ください。低額の休職給がある場合は、休職給の支払いがあった月を除いた月数・総計をもとに平均額をご算出ください。
- ⑰個人番号(基礎年金番号)：70歳以上被用者の方のみご記入ください。また、本人確認を行ったうえで、個人番号をご記入ください。
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る10桁の番号を左詰めでご記入ください。
- ⑱備考：「1.70歳以上被用者算定」は、70歳以上被用者の方について提出する場合に○で囲んでください。なお、算定期間中に70歳に到達したこと等により、健康保険と厚生年金保険の算定基礎月が異なる場合のみ、70歳以上被用者分の算定基礎月を()内にご記入ください。
「2.二以上勤務」は、被保険者(70歳以上被用者)が2カ所以上の適用事業所で勤務している場合に○で囲んでください。
「4.途中入社」には、給与の支払い対象となる期間の途中から資格取得したことにより1カ月分の給与が支給されない場合に○で囲み、「9.その他」に入社(資格取得)年月日をご記入ください。(1カ月分の給与が支給されない月(途中入社月)を除いた月が算定の対象となります。)
「5.病休・育休・休職等」に該当する場合は○で囲み、その期間について「9.その他」にご記入ください。
「6.短時間労働者」「7.パート」に該当する場合は○で囲んでください。
「8.年間平均」での算定を希望する場合は○で囲み、申立書・同意書等の添付書類をご提出ください。
以下に該当する場合は、「⑩備考」欄の「9.その他」を○で囲み、()内にその内容をご記入ください。
7月1日時点ですでに退職している場合 ⇒ (例：6/30退職)
算定の対象となる給与支給月に被保険者区分の変更があった場合 ⇒ (例：5月に短時間労働者へ区分変更の場合、「5月 短時間」と記入)

お知らせ

- ・この届書により決定された標準報酬月額はその年の9月分保険料(10月納付分)から適用となります。
- ・7月、8月、9月改定の月額変更に応ずる場合は、この算定による定時決定より月額変更による改定が優先されますので、『被保険者報酬月額変更届』を必ずご提出ください。(「⑩備考」欄の「3.月額変更予定」を○で囲んでください。)
- ・「⑩給与計算の基礎日数」が17日(または15日・11日)以上の月が1月もない場合は、従前の標準報酬月額により決定することになります。
- ・年間報酬の平均で算定することを申し立てている場合は、『被保険者報酬月額算定基礎届・被保険者算定申立に係る例年の状況、標準報酬月額の比較及び被保険者の同意等』に記入した「修正平均額」を「⑯修正平均額」欄にご記入ください。
- ・「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間または1カ月の所定労働日数が正社員の4分の3未満の者のうち、週20時間以上勤務する者であって、国又は地方公共団体等に属する事業所及び特定適用事業所に使用されていること等、一定の条件を満たした者をいいます。
- ・「パート」とは、1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が正社員の4分の3以上の短時間就労者をいいます。

左記の項目1～3では次の例をお示しています。

1:支払基礎日数が17日未満の月がある70歳以上被用者の例

2:食事が現物で支給されている例

3:4月・5月・6月の支払基礎日数が15日以上17日未満のパートタイマーの例

- 1 届書提出日を記入してください。
- 2 事業所整理記号を必ず記入してください。
- 3 事業所情報を記入してください。
- 4 「⑩備考」欄には、該当する項目がある場合、○で囲んでください。
- 5 被保険者整理番号を必ず記入してください。
- 6 定時決定年月を記入してください。
- 7 従前の標準報酬月額を記入してください。
- 8 4月・5月・6月の各月に受けた報酬の支払対象となった日数を記入してください。
- 9 「⑪通貨」・「⑫現物」欄には、4月・5月・6月の各月に通貨および現物で支払われた報酬、「⑬合計」欄には各月の合計額を記入してください。
- 10 「⑭総計」欄には、支払基礎日数が17日以上17日未満の月※1を総計した額を記入してください。
- ※1
1. 短時間就労者(パートタイマー)で支払基礎日数がすべて17日未満であるが15～16日以上の月がある場合は15日以上の月が対象
2. 短時間労働者で支払基礎日数がすべて11日以上17日未満の場合はすべての月が対象
3. 短時間労働者で支払基礎日数に11日未満の月がある場合は11日以上17日未満の月が対象
- 11 70歳以上被用者に該当する場合は、個人番号または基礎年金番号を記入し、「1. 70歳以上被用者算定」を○で囲んでください。
- 12 3月以前にさかのぼった昇給の差額分または3月以前の給与とを4月・5月・6月に支給した場合、支給した月とその金額を記入してください。
- 13 4月・5月・6月中に食事、住宅、通勤定期券等の現物給与の支給がある場合は、金銭に換算して記入してください。
- 14 「⑯修正平均額」欄には、選配分給与の支払いや昇給がさかのぼったことにより、対象月の中に差額分(「⑯選配分」)が含まれている場合は、差額分を除いた平均額を記入してください。
- 15 現物給与の支給の名称を「9. その他」欄に記入してください。
- 16 「7. パート」を○で囲んでください。

令和7年7月1日提出

健康保険
厚生年金保険
(兼)厚生年金保険

被保険者報酬月額算定基礎届
70歳以上被用者算定基礎届

記入例

事業所
整理記号
2225

事業所
所在地
〒168-8500
東京都杉並区高井戸3-2-1

事業所
名称
株式会社 健保産業

事業主
氏名
代表取締役社長 健保 良一

電話番号
03 (5432) 6789

① 被保険者整理番号
110

② 従前の標準報酬月額
110

③ 支払基礎日数
18

④ 選配分
518

⑤ 通貨
110

⑥ 現物
110

⑦ 合計
220

⑧ 昇給
200

⑨ 降格
200

⑩ 昇降
200

⑪ 昇降
200

⑫ 昇降
200

⑬ 昇降
200

⑭ 昇降
200

⑮ 昇降
200

⑯ 昇降
200

⑰ 昇降
200

⑱ 昇降
200

⑲ 昇降
200

⑳ 昇降
200

㉑ 昇降
200

㉒ 昇降
200

㉓ 昇降
200

㉔ 昇降
200

㉕ 昇降
200

㉖ 昇降
200

㉗ 昇降
200

㉘ 昇降
200

㉙ 昇降
200

㉚ 昇降
200

㉛ 昇降
200

㉜ 昇降
200

㉝ 昇降
200

㉞ 昇降
200

㉟ 昇降
200

㊱ 昇降
200

㊲ 昇降
200

㊳ 昇降
200

㊴ 昇降
200

㊵ 昇降
200

㊶ 昇降
200

㊷ 昇降
200

㊸ 昇降
200

㊹ 昇降
200

㊺ 昇降
200

㊻ 昇降
200

㊼ 昇降
200

㊽ 昇降
200

㊾ 昇降
200

㊿ 昇降
200

① 被保険者整理番号
110

② 従前の標準報酬月額
110

③ 支払基礎日数
18

④ 選配分
518

⑤ 通貨
110

⑥ 現物
110

⑦ 合計
220

⑧ 昇給
200

⑨ 降格
200

⑩ 昇降
200

⑪ 昇降
200

⑫ 昇降
200

⑬ 昇降
200

⑭ 昇降
200

⑮ 昇降
200

⑯ 昇降
200

⑰ 昇降
200

⑱ 昇降
200

⑲ 昇降
200

⑳ 昇降
200

㉑ 昇降
200

㉒ 昇降
200

㉓ 昇降
200

㉔ 昇降
200

㉕ 昇降
200

㉖ 昇降
200

㉗ 昇降
200

㉘ 昇降
200

㉙ 昇降
200

㉚ 昇降
200

㉛ 昇降
200

㉜ 昇降
200

㉝ 昇降
200

㉞ 昇降
200

㉟ 昇降
200

㊱ 昇降
200

㊲ 昇降
200

㊳ 昇降
200

㊴ 昇降
200

㊵ 昇降
200

㊶ 昇降
200

㊷ 昇降
200

㊸ 昇降
200

㊹ 昇降
200

㊺ 昇降
200

㊻ 昇降
200

㊼ 昇降
200

㊽ 昇降
200

㊾ 昇降
200

㊿ 昇降
200

① 被保険者整理番号
110

② 従前の標準報酬月額
110

③ 支払基礎日数
18

④ 選配分
518

⑤ 通貨
110

⑥ 現物
110

⑦ 合計
220

⑧ 昇給
200

⑨ 降格
200

⑩ 昇降
200

⑪ 昇降
200

⑫ 昇降
200

⑬ 昇降
200

⑭ 昇降
200

⑮ 昇降
200

⑯ 昇降
200

⑰ 昇降
200

⑱ 昇降
200

⑲ 昇降
200

⑳ 昇降
200

㉑ 昇降
200

㉒ 昇降
200

㉓ 昇降
200

㉔ 昇降
200

㉕ 昇降
200

㉖ 昇降
200

㉗ 昇降
200

㉘ 昇降
200

㉙ 昇降
200

㉚ 昇降
200

㉛ 昇降
200

㉜ 昇降
200

㉝ 昇降
200

㉞ 昇降
200

㉟ 昇降
200

㊱ 昇降
200

㊲ 昇降
200

㊳ 昇降
200

㊴ 昇降
200

㊵ 昇降
200

㊶ 昇降
200

㊷ 昇降
200

㊸ 昇降
200

㊹ 昇降
200

㊺ 昇降
200

㊻ 昇降
200

㊼ 昇降
200

㊽ 昇降
200

㊾ 昇降
200

㊿ 昇降
200

① 被保険者整理番号
110

② 従前の標準報酬月額
110

③ 支払基礎日数
18

④ 選配分
518

⑤ 通貨
110

⑥ 現物
110

⑦ 合計
220

⑧ 昇給
200

⑨ 降格
200

⑩ 昇降
200

⑪ 昇降
200

⑫ 昇降
200

⑬ 昇降
200

⑭ 昇降
200

⑮ 昇降
200

⑯ 昇降
200

⑰ 昇降
200

⑱ 昇降
200

⑲ 昇降
200

⑳ 昇降
200

㉑ 昇降
200

㉒ 昇降
200

㉓ 昇降
200

㉔ 昇降
200

㉕ 昇降
200

㉖ 昇降
200

㉗ 昇降
200

㉘ 昇降
200

㉙ 昇降
200

㉚ 昇降
200

㉛ 昇降
200

㉜ 昇降
200

㉝ 昇降
200

㉞ 昇降
200

㉟ 昇降
200

㊱ 昇降
200

㊲ 昇降
200

㊳ 昇降
200

㊴ 昇降
200

㊵ 昇降
200

㊶ 昇降
200

㊷ 昇降
200

㊸ 昇降
200

㊹ 昇降
200

㊺ 昇降
200

㊻ 昇降
200

㊼ 昇降
200

㊽ 昇降
200

㊾ 昇降
200

㊿ 昇降
200

① 被保険者整理番号
110

② 従前の標準報酬月額
110

③ 支払基礎日数
18

④ 選配分
518

⑤ 通貨
110

⑥ 現物
110

⑦ 合計
220

⑧ 昇給
200

⑨ 降格
200

⑩ 昇降
200

⑪ 昇降
200

⑫ 昇降
200

⑬ 昇降
200

⑭ 昇降
200

⑮ 昇降
200

⑯ 昇降
200

⑰ 昇降
200

⑱ 昇降
200

⑲ 昇降
200

⑳ 昇降
200

㉑ 昇降
200

㉒ 昇降
200

㉓ 昇降
200

㉔ 昇降
200

㉕ 昇降
200

㉖ 昇降
200

㉗ 昇降
200

㉘ 昇降
200

㉙ 昇降
200

㉚ 昇降
200

㉛ 昇降
200

㉜ 昇降
200

㉝ 昇降
200

㉞ 昇降
200

㉟ 昇降
200

㊱ 昇降
200

㊲ 昇降
200

㊳ 昇降
200

㊴ 昇降
200

㊵ 昇降
200

㊶ 昇降
200

㊷ 昇降
200

㊸ 昇降
200

㊹ 昇降
200

㊺ 昇降
200

㊻ 昇降
200

㊼ 昇降
200

㊽ 昇降
200

㊾ 昇降
200

㊿ 昇降
200

※ ⑨ 支給月は、給与の対象となった計算月ではなく実際に給与の支払いを行った月となります。

	健康保険法	厚生年金保険法	育児・介護休業法	労働基準法	雇用保険法
目的 第一条	(目的) 第一条 この法律は、 <u>労働者又はその被扶養者の業務災害</u> （労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）第七条第一項第一号に規定する業務災害をいう。） <u>以外の疾病、負傷若しくは死亡又は出産に関して保険給付を行い</u> 、もって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。	(この法律の目的) 第一条 この法律は、 <u>労働者の老齢、障害又は死亡について保険給付を行い</u> 、労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。	(目的) 第一条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、 <u>子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り</u> 、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。	(労働条件の原則) 第一条 <u>労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。</u> ② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。	(目的) 第一条 雇用保険は、 <u>労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行う</u> ほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。
定義 被保険者 労働者 適用事業所 適用除外	(定義) 第三条 この法律において「 <u>被保険者</u> 」とは、 <u>適用事業所に使用される者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。</u> 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つて、次に掲げるもの（イに掲げる者にあつては一月を超え、ロに掲げる者にあつ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 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	(適用事業所) 第六条 次の各号のいずれかに該当する事業所若しくは事務所（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 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 ヘ 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 ヰ 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	(定義) 第二条 この法律（第一号に掲げる用語にあつては、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 育児休業 <u>労働者</u> （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、次章に定めるところにより、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。）であつて、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	(定義) 第九条 この法律で「 <u>労働者</u> 」とは、 <u>職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。</u> 第十条 この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。 第十一条 この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。 (適用除外) 第百十六条 第一条から第十一条まで、次項、第百七条から第百十九条まで及び第百二十一条の規定を除き、この法律は、船員法（昭和二十二年法律第百号）第一条第一項に規定する船員については、適用しない。 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。	(定義) 第四条 この法律において「 <u>被保険者</u> 」とは、 <u>適用事業に雇用される労働者であつて、第六条各号に掲げる者以外のもの</u> をいう。 2～5 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

	健康保険法	厚生年金保険法	育児・介護休業法	労働基準法	雇用保険法
	<p>べき場合を除く。)</p> <p>六 国民健康保険組合の事業所に使用される者</p> <p>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。）</p> <p>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。）</p> <p>九 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、イからハまでのいずれかの要件に該当するもの</p> <p>イ 一週間の所定労働時間が二十時間未満であること。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>二 前号に掲げるもののほか、国、地方公共団体又は法人の事業所又は事務所であつて、常時従業員を使用するもの</p> <p>三 船員法（昭和二十二年法律第百号）第一条に規定する船員（以下単に「船員」という。）として船舶所有者（船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）第三条に規定する場合にあつては、同条の規定により船舶所有者とされる者。以下単に「船舶所有者」という。）に使用される者が乗り組む船舶（第五十九条の二を除き、以下単に「船舶」という。）</p> <p>2 前項第三号に規定する船舶の船舶所有者は、適用事業所の事業主とみなす。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第七条 前条第一項第一号又は第二号の適用事業所が、それぞれ当該各号に該当しなくなつたときは、その事業所について同条第三項の認可があつたものとみなす。</p> <p>第八条 第六条第三項の適用事業所の事業主は、厚生労働大臣の認可を受けて、当該事業所を適用事業所でなくすることができる。</p> <p>2 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。）の四分の三以上の同意を得て、厚生労働大臣に申請しなければならない。</p> <p>第八条の二 二以上の適用事業所（船舶を除く。）の事業主が同一である場合には、</p>	<p>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></p> <p>二～五 略</p>		<p>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。)</p> <p>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</p> <p>四 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条、第二百四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</p> <p>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。)</p> <p>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</p>

	健康保険法	厚生年金保険法	育児・介護休業法	労働基準法	雇用保険法
	<p>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。</p> <p>2 この法律において「日雇特例被保険者」とは、適用事業所に使用される日雇労働者をいう。ただし、後期高齢者医療の被保険者等である者又は次の各号のいずれかに該当する者として厚生労働大臣の承認を受けたものは、この限りでない。</p> <p>一 適用事業所において、引き続く二月間に通算して二十六日以上使用される見込みのないことが明らかであるとき。</p> <p>二 任意継続被保険者であるとき。</p> <p>三 その他特別の理由があるとき。</p> <p>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。</p> <p>一 次に掲げる事業の事業所であつて、常時五人以上の従業員を使用するもの</p> <p>イ 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業</p> <p>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</p> <p>ハ 鉱物の採掘又は採取の事業</p> <p>ニ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業</p> <p>ホ 貨物又は旅客の運送の事業</p> <p>ヘ 貨物積卸しの事業</p> <p>ト 焼却、清掃又はと殺の事業</p> <p>チ 物の販売又は配給の事業</p> <p>リ 金融又は保険の事業</p> <p>ヌ 物の保管又は賃貸の事業</p> <p>ル 媒介周旋の事業</p> <p>ヲ 集金、案内又は広告の事業</p> <p>ワ 教育、研究又は調査の事業</p> <p>カ 疾病の治療、助産その他医療の事業</p> <p>ヨ 通信又は報道の事業</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>二 前号に掲げるもののほか、国、地方</p>	<p>当該事業主は、厚生労働大臣の承認を受けて、当該二以上の事業所を一の適用事業所とすることができる。</p> <p>2 前項の承認があつたときは、当該二以上の適用事業所は、第六条の適用事業所でなくなつたものとみなす。</p> <p>第八条の三 二以上の船舶の船舶所有者が同一である場合には、当該二以上の船舶は、一の適用事業所とする。この場合において、当該二以上の船舶は、第六条の適用事業所でないものとみなす。</p> <p>（被保険者）</p> <p>第九条 <u>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。</u></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第十一条 前条の規定による被保険者は、厚生労働大臣の認可を受けて、被保険者の資格を喪失することができる。</p> <p>（適用除外）</p> <p>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。</p> <p>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、ロ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。</p> <p>イ 日々雇い入れられる者</p> <p>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</p> <p>二 所在地が一定しない事業所に使用される者</p> <p>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</p>			

	健康保険法	厚生年金保険法	育児・介護休業法	労働基準法	雇用保険法
	<p>公共団体又は法人の事業所であつて、常時従業員を使用するもの</p> <p>4 この法律において「任意継続被保険者」とは、適用事業所に使用されなくなったため、又は第一項ただし書に該当するに至ったため被保険者（日雇特例被保険者を除く。）の資格を喪失した者であつて、喪失の日の前日まで継続して二月以上被保険者（日雇特例被保険者、任意継続被保険者又は共済組合の組合員である被保険者を除く。）であったもののうち、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。</p> <p>5 この法律において「報酬」とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのものをいう。ただし、臨時に受けるもの及び三月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない。</p> <p>6 この法律において「賞与」とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのもののうち、三月を超える期間ごとに受けるものをいう。</p> <p>7 この法律において「被扶養者」とは、次に掲げる者で、日本国内に住所を有するもの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ものとして厚生労働省令で定めるものをいう。ただし、後期高齢者医療の被保険者等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は、この限りでない。</p> <p>一 被保険者（日雇特例被保険者であつた者を含む。以下この項において同じ。）の直系尊属、配偶者（届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この項において同じ。）、子、孫及び兄弟姉妹であつて、主としてその被保険者により生計を維持するもの</p> <p>二 被保険者の三親等内の親族で前号</p>	<p>べき場合は、この限りでない。</p> <p>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。</p> <p>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、イからハまでのいずれかの要件に該当するもの</p> <p>イ 一週間の所定労働時間が二十時間未満であること。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>（資格取得の時期）</p> <p>第十三条 第九条の規定による被保険者は、適用事業所に使用されるに至つた日若しくはその使用される事業所が適用事業所となつた日又は前条の規定に該当しなくなつた日に、被保険者の資格を取得する。</p> <p>2 第十条第一項の規定による被保険者</p>			

	健康保険法	厚生年金保険法	育児・介護休業法	労働基準法	雇用保険法
	<p>に掲げる者以外のものであって、その被保険者と同一の世帯に属し、主としてその被保険者により生計を維持するもの</p> <p>三 被保険者の配偶者で届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものの父母及び子であって、その被保険者と同一の世帯に属し、主としてその被保険者により生計を維持するもの</p> <p>四 前号の配偶者の死亡後におけるその父母及び子であって、引き続きその被保険者と同一の世帯に属し、主としてその被保険者により生計を維持するもの</p> <p>8 この法律において「日雇労働者」とは、次の各号のいずれかに該当する者をいう。</p> <p>一 臨時に使用される者であって、次に掲げるもの（同一の事業所において、イに掲げる者にあつては一月を超え、ロに掲げる者にあつ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（所在地の一定しない事業所において引き続き使用されるに至った場合を除く。）を除く。）</p> <p>イ 日々雇い入れられる者</p> <p>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</p> <p>二 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。）</p> <p>三 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。）</p> <p>9 この法律において「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、日雇労働者が、労働の対償として受けるすべてのものをいう。ただし、三月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない。</p> <p>10～13 略</p>	<p>は、同項の認可があつた日に、被保険者の資格を取得する。</p> <p>（資格喪失の時期）</p> <p>第十四条 第九条又は第十条第一項の規定による被保険者は、次の各号のいずれかに該当するに至つた日の翌日（その事実があつた日に更に前条に該当するに至つたとき、又は第五号に該当するに至つたときは、その日）に、被保険者の資格を喪失する。</p> <p>一 死亡したとき。</p> <p>二 その事業所又は船舶に使用されなくなつたとき。</p> <p>三 第八条第一項又は第十一条の認可があつたとき。</p> <p>四 第十二条の規定に該当するに至つたとき。</p> <p>五 七十歳に達したとき。</p> <p>（被保険者の種別の変更に係る資格の得喪）</p> <p>第十五条 同一の適用事業所において使用される被保険者について、被保険者の種別（第一号厚生年金被保険者、第二号厚生年金被保険者、第三号厚生年金被保険者又は第四号厚生年金被保険者のいずれであるかの区別をいう。以下同じ。）に変更があつた場合には、前二条の規定は、被保険者の種別ごとに適用する。</p> <p>（資格の得喪の確認）</p> <p>第十八条 被保険者の資格の取得及び喪失は、厚生労働大臣の確認によつて、その効力を生ずる。ただし、第十条第一項の規定による被保険者の資格の取得及び第十四条第三号に該当したことによる被保険者の資格の喪失は、この限りでない。</p> <p>2 前項の確認は、第二十七条の規定による届出若しくは第三十一条第一項の規定による請求により、又は職権で行うものとする。</p> <p>3 第一項の確認については、行政手続法（平成五年法律第八十八号）第三章（第十二条及び第十四条を除く。）の規定は、適用しない。</p> <p>4 第二号厚生年金被保険者、第三号厚生年金被保険者及び第四号厚生年金被保険者の資格の取得及び喪失については、</p>			

	健康保険法	厚生年金保険法	育児・介護休業法	労働基準法	雇用保険法
		前三項の規定は、適用しない。 （異なる被保険者の種別に係る資格の得喪） 第十八条の二 第二号厚生年金被保険者、第三号厚生年金被保険者又は第四号厚生年金被保険者は、第十三条の規定にかかわらず、同時に、第一号厚生年金被保険者の資格を取得しない。 2 第一号厚生年金被保険者が同時に第二号厚生年金被保険者、第三号厚生年金被保険者又は第四号厚生年金被保険者の資格を有するに至ったときは、その日に、当該第一号厚生年金被保険者の資格を喪失する。			
定義関係の通知、解説		○「厚生年金保険法解説」（株式会社法研）抄 事業所に使用される者とは、必ずしも事業主との間に法律上の雇用関係が存在することを必要とせず、従業員が事実上労務を提供し、これに対して事業主が一定の報酬を支払う事実上の使用関係があればよい。	○「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） イ「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。	○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）抄（定義）〔労働者の定義〕第九条 P113 なお、本条では、現実には「使用され」「賃金を支払われる」関係に立つ者を労働者として把握しているのに対し、・・・ P117 （イ）労働者性の判断基準 本条の労働者であるかどうかは、基本的には、事業に使用される者であるか否か、その対償として「賃金」が支払われるか否かによって判断される。しかし、現実には、指揮監督の程度及び態様の多様性、報酬の性格の不明確さ等から、この判断が困難な場合があり、その場合には、労働者性の判断に当たっては、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断することが必要となる。」	○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 20001－20100 第 1 適用事業 20001－20050 1 適用事業 <div>20004 (4)「労働者」及び「雇用関係」の意義</div> イ 「労働者」の意義 法における労働者とは、事業主に雇用され、事業主から支給される賃金によって生活している者、及び事業主に雇用されることによって生活しようとする者であって現在その意に反して就業することができないものをいう。 ロ 「雇用関係」の意義 法における雇用関係とは、民法第 623 条の規定による雇用関係のみでなく、労働者が事業主の支配を受けて、その規律の下に労働を提供し、その提供した労働の対償として事業主から賃金、給料その他これらに準ずるものの支払を受けている関係をいう。
同居の親族関係の通知、解説				○「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	○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 <div>20351 (1) 労働者性の判断を要する場合</div> 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、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。労働者性の判断を要

	健康保険法	厚生年金保険法	育児・介護休業法	労働基準法	雇用保険法
				<p>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。</p> <p>(一) 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> <p>(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。</p>	<p>する場合の具体例は次のとおり。</p> <p>リ 同居の親族</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>い。</p> <p>なお、同居の親族であっても、次の(イ)～(ハ)の条件を満たすものについては、被保険者として取り扱う。</p> <p>(イ) 業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること。</p> <p>(ロ) 就業の実態が当該事業所における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。特に、</p> <p>a 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>(ハ) 事業主と利益を一にする地位（取締役等）にないこと（略）。</p>
役員等関係の通知、解説		<p>○「法人の代表者又は業務執行者の被保険者資格について」（昭和二四年七月二八日保発第七四号各都道府県知事・各健康保険組合理事長あて厚生省保険局長通知）抄</p> <p>法人の理事、監事、取締役、代表社員及び無限責任社員等法人の代表者又は業務執行者であつて、他面その法人の業務の一部を担当している者は、その限度において使用関係にある者として、健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取扱つて来</p>		<p>○「労働基準法関係解釈例規」（昭二三・一・九 基発第一四号、昭六三・三・一四 基発第一五〇号、平一一・三・三一 基発一六八号）抄</p> <p>問 法人、団体又は組合等の場合において、その代表者又は執行機関である者がその法人、団体又は組合等より労働の対償として法第十一条の規定による賃金を受ける者であるときは、法人、団体又は組合等の機関という立場においては他の労働者に対し使用者の地位に立つ</p>	<p>○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）</p> <p>20301－20500 第 3 被保険者</p> <p>20351－20400 2 被保険者の範囲に関する具体例</p> <p>20351 (1) 労働者性の判断を要する場合</p> <p>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、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。労働者性の判断を要</p>

	健康保険法	厚生年金保険法	育児・介護休業法	労働基準法	雇用保険法
		<p>たのであるが、今後これら法人の代表者又は業務執行者であつても、法人から、労務の対償として報酬を受けている者は、法人に使用される者として被保険者の資格を取得させるよう致されたい。</p> <p>なお、法人に非ざる社団又は組合の総裁、会長及び組合及び組合長等その団体の理事者の地位にある者、又は地方公共団体の業務執行者についても同様な取扱と致されたい。</p> <p>○「厚生年金保険法解説」（株式会社法研）</p> <p>事業所に使用される者とは、必ずしも事業主との間に法律上の雇用関係が存在することを必要とせず、従業員が事実上労務を提供し、これに対して事業主が一定の報酬を支払う事実上の使用関係があればよい。</p> <p>会社等の法人における理事、監事、取締役、代表社員等のいわゆる代表機関は、民法又は商法の規定においては法人に使用される者とは解されないが、厚生年金保険法の適用については、これら代表者の労務が法人に対して提供され、その対価として報酬が支払われている限り、その法人に使用される者と解される。法人ではない社団又は組合の総裁、会長及び組合長など、その団体の理事者の地位にある者についても、同様に使用関係にあると認められる者は被保険者となる（昭和二十四年七月二十八日保発第七四号通ちょう）。</p>		<p>者であるが、賃金の支払を受ける立場においては法第九条の規定により労働者とも解せられるがどうか。</p> <p>答 労働基準法にいう労働者とは、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るから、<u>法人、団体、組合等の代表者又は執行機関たる者の如く、事業主体との関係において使用従属の関係に立たない者は労働者ではない。</u></p> <p>○労働基準法関係解釈例規（昭二三・三・一七 基発第四六一号）</p> <p>問 法人の重役は工場長、部長等の職にあつて給料を受ける場合も労働者と見ないか。</p> <p>答 法人の所謂重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、<u>工場長、部長の職にあつて賃金を受ける場合は、その限りにおいて法第九条に規定する労働者である。</u></p>	<p>する場合の具体例は次のとおり。</p> <p>イ 取締役及び社員、監査役、協同組合等の社団又は財団の役員</p> <p>（イ）<u>株式会社の取締役は、原則として、被保険者としない。取締役であつて同時に会社の部長、支店長、工場長等従業員としての身分を有する者は、報酬支払等の面からみて労働者の性格の強い者であつて、雇用関係があると認められるものに限り被保険者となる。</u></p> <p>なお、この場合において、これらの者が失業した場合における失業給付の算定の基礎となる賃金には、<u>取締役としての地位に基づいて受ける役員報酬が含まれないことは当然であるので、これらの者について離職証明書が提出されたときには、この点に留意する。</u></p> <p>（ロ）代表取締役は被保険者とならない。</p> <p>（ハ）<u>監査役については、会社法上従業員との兼職禁止規定（会社法第 335 条第 2 項）があるので、被保険者とならない。</u>ただし、名目的に監査役に就任しているに過ぎず、常態的に従業員として事業主との間に明確な雇用関係があると認められる場合はこの限りでない。</p> <p>（ニ）合名会社、合資会社又は合同会社の社員は株式会社の取締役と同様に取り扱い、原則として被保険者とならない。</p> <p>（ホ）<u>有限会社の取締役は、株式会社の取締役と同様に取り扱い、会社を代表する取締役については、被保険者としな</u><u>い（平成 18 年 5 月 1 日の会社法の施行に伴い、施行日後は、新たに有限会社を設立することはできないこととなったが、施行日前に設立された有限会社は、引き続き、その商号中に有限会社の名称を用いることとされている。）。</u></p> <p>（ヘ）農業協同組合、漁業協同組合等の役員は、雇用関係が明らかでない限り被保険者とならない。その他の法人又は法人格のない社団若しくは財団（例えば、特定非営利活動法人（NPO 法人））の役員は、雇用関係が明らかでない限り被保険者とならない。</p>

健康保険・厚生年金保険の保険料免除の概要

概要	<p>健康保険・厚生年金保険の被保険者が、育児・介護休業法による育児休業等を取得する場合に、健康保険・厚生年金保険の保険料が免除されるもの。</p> <p>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期間の保険料が免除される。</p>
保険料免除の考え方	<p>育児休業中の賃金は無給とされるのが通例である一方、保険料は被保険者からの標準報酬月額等に基づき賦課されることから、育児休業取得者の経済的負担に配慮して設けられたものとされている（令和2年11月26日第135回社会保障審議会医療保険部会 資料3）。</p>
免除の主な対象者	<p>育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業等を取得している被保険者。</p>
被保険者のうち、免除の対象とならない者	<p>育児・介護休業法第2条第1号に規定する労働者は、労働基準法第9条に規定する労働者と同義とされているところ、以下のような被保険者は、通常、当該労働者に該当しないため、育児・介護休業法が適用されないことから、同法による育児休業等を取得することができず、免除の対象とならない。</p> <p>○ <u>同居の親族のみを使用する事業に雇用される者</u></p> <p>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、労働基準法第116条第2項により、同居の親族のみを使用する事業については、同法が適用されない。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（「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））。</p> <p>○ <u>法人等の役員</u></p> <p>「労働基準法にいう労働者とは、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るから、法人、団体、組合の代表者又は執行機関たる者の如く、事業主体との関係において使用従属の関係に立たない者は労働者ではない。」（「労働基準法関係解釈例規」昭23.1.9基発第14号、昭63.3.14基発第150号、平11.3.31基発第168号）とされている。</p> <p>ただし、「法人の所謂重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあつて賃金を受ける場合は、その限りにおいて法第9条に規定する労働者である。」（「労働基準法関係解釈例規」（昭23.3.17基発第461号））とされている</p>

育児・介護休業法（育児休業制度）の概要

概要	<p>原則 1 歳未満のこどもを養育するために一定期間会社を休める制度。</p> <p>育児休業の申出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務を消滅させる意思表示であり、仮に、勤務先の就業規則に育児休業に関する規定がなくても、法律に基づき育児休業を取得することが可能であり、会社側は休業の申出を拒めない。</p>
対象となる労働者	<p>原則として 1 歳に満たない子を養育する男女の労働者（日々雇用を除く。）。</p> <p>なお、この場合の労働者は、労働基準法第 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、家事使用人は除外されている。</p>
対象となる子	<p>原則として 1 歳に満たない子。ただし、保育所への入所を希望しているが、入所できない等の特別な事情がある場合、子が最大 2 歳に達するまで取得が可能。</p>
利用回数	<p>子 1 人につき、原則 2 回。ただし、保育所への入所を希望しているが、入所できない等の特別な事情がある場合、再度の取得が可能。</p>
利用期間	<p>原則として子が 1 歳に達するまでの連続した期間。ただし、保育所への入所を希望しているが、入所できない等の特別な事情がある場合、子が最大 2 歳に達するまで取得が可能。</p>
手続方法	<p>休業開始予定日の 1 か月前まで（1 歳以降の育児休業については 2 週間前まで）に、書面等により事業主に申出。</p>
休業中の経済的支援 【雇用保険法】	<p>原則として 1 歳に満たない子を養育する雇用保険の被保険者で、一定の要件を満たす者は、育児休業期間中に休業開始時賃金日額 67% 相当額（支給日数が 181 日目以降は 50%）の育児休業給付金が支給される。</p> <p>なお、子の出生直後の一定期間内（男性は子の出生後 8 週間以内、女性は産後休業後 8 週間以内）に被保険者とその配偶者の両方が 14 日以上の子の育児休業を取得した場合は、最大 28 日間、休業開始時賃金日額の 13% 相当額の出生後休業支援給付金が支給され、育児休業給付金と合わせて給付率が 80%（手取りで 10 割相当）となる。</p>