

## 「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」の論点整理 及び厚生労働省の見解 【要旨版】

※ 枠内の記載は第 136 回行政改善推進会議の論点整理を、枠下の記載は当該論点整理に対する厚生労働省（年金課・保険課・事業管理課）の見解を当局が要約し下線を付したものの、詳細は資料 2 を参照。

### 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。**

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、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における「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。

○ 各法律・各制度においてどのような者を適用対象とするかについては、各法律・各制度の目的等に応じて定められ、又は解釈が蓄積されるものである。健康保険、厚生年金保険、育児・介護休業法（労働基準法）における適用対象者の相違についても、それぞれの目的等に沿って適用対象者が定められている結果であり、慎重な検討が必要である。

※ 今回の事案は各法律・各制度の適用対象者の違いにより発生したものであり、各法律・各制度の適用対象者の範囲は必ずしも「労働者」の範囲とは一致するものではない。

○ 適用対象者の範囲の統一を優先した場合、従来では各法律・各制度の対象となっていた者が統一により対象から除外される懸念がある。

**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。**

○ 今後の制度改正に向けて検討すべき課題としたい。なお、検討にあたっては以下の様な留意事項がある。

「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」は、育児・介護休業法の適用を受ける労働者と同じく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。

○ 同居の親族のみを使用する事業の事業主と当該事業に使用される者との関係を、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ないため、労基法の適用除外を受ける同居の親族のみを使用する事業における「休業」について、労働基準法の適用を受ける労働者の「休業」と同様に扱うことができるのかについては、丁寧な議論が必要ではないか。

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、休業要件を新たに設けることが考えられるのではないか。

- 「同居の親族のみを使用する事業に使用される者の育児休業」について、どのような形でその定義を行うかについて丁寧な検討が必要である。

※ 育児・介護休業法体系において規定するのか、労働基準法の適用除外を受ける一般職の国家公務員のように別法とするのか、健康保険法・厚生年金保険法体系において「育児休業等」とみなす休業を規定するのか等、複数の選択肢が考えられる。

「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、子の養育に係る書類により把握することが考えられ、また、休業により収入が低下していることについては、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。また、必要に応じ、給与支払明細書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（家族内で給与調整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。）。

- 同居の親族のみを使用する事業における「休業」について、一般の場合と同様の労働関係として取扱うべきかについては、丁寧な議論が必要である。

その上で、「休業」の発生を把握するにあたっては、以下の様な論点も検討する必要がある。

- ・ 貸金台帳などが未整備であったり、家庭と事業が密接不可分であったりする事業所において、「休業」の実態について把握するためには、家庭内の状況を広く把握することが求められるが、このような事務はプライバシーの観点からも懸念がある。
- ・ 「同居の親族のみを使用する事業に使用される者の育児休業」については、その世帯で負担する保険料負担が減少するものの給付等の減少はなく、休業の実態がなくとも、子が育児休業を取得できる年齢以下である間の全ての期間について「休業」の届出を行うインセンティブが働くこととなりかねず、何らかの方策を検討する必要がある。
- ・ 仮に「同居の親族のみを使用する事業に使用される者の育児休業」について所得の減少を要件とするならば、「家庭内での給与支払いの調整が行われた場合」について、どのような判断基準が設定できるのか検討が必要である。特に家庭内での給与支払いの調整が疑われる場合について、これを業績の変動等と如何にして区別を行うか、という点については、明確な基準を要する。

## 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

例えば、「同居の親族のみを雇う事業者<sup>①</sup>に雇用される者」であるかどうか、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。

- 年金事務所の窓口での受付の場面や電話による照会の際に、保険料免除の対象であるかどうか、確認を行う旨のマニュアルの整備を検討する。
- また、保険料免除の対象ではない者が誤って申出することを防ぐため、例えば、申出書や電子申請の申請画面において、保険料免除の対象とはならない者を具体的に記載するなどの方策を検討する。

### (2) 保険料免除の対象についての丁寧な説明について

申出書や機構のホームページにおける案内では、「同居の親族のみを雇う事業<sup>②</sup>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。

- 申出書や機構ホームページにおいて、説明の充実化を図るよう検討する。
- 毎月事業所へ送付する保険料納付のための「納入告知書」に同封するチラシを活用し、保険料免除の要件等の周知を行う。

## 3 救済措置について

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いう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。

- 本事例に限らず、保険料の追加納付を求める場合、法令に基づき、免除または一部免除は行わず、徴収権の時効が到来していない期間について納付を求めており、ご指摘のような対応を行うことは困難。
- 一般的に届出の遅れ等により保険料を遡及して計算したことで、納付する額が一時的に多くなった場合は、分割での納付や法定猶予制度の案内を行う等、柔軟な対応を行っているところ。

## 4 事例や実態の把握

①「同居の親族のみによる事業者<sup>③</sup>に雇用される者」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<sup>④</sup>に雇用される者」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を把握する必要があるのではないか。

- 令和6年度末時点で約290万の適用事業所があるなかで、そのうち「同居の親族のみによる事業者」について育児に伴う休業の実態等を網羅的に把握することは、調査手法や費用対効果の点から実施は困難と考える。
- その上で、本事例の「同居の親族のみによる事業者」が制度の不知によって誤った保険料免除の申出を行わないよう、制度の説明や周知を充実させるように図りたいと考える。

## 「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」の論点整理 及び厚生労働省の見解 【詳細版】

### 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。

#### 【厚生労働省回答】

- 各法律・各制度においてどのような者を適用対象とするかについては、各法律・各制度の目的等に応じて定められ、又は解釈が蓄積されるものである。ご指摘の健康保険、厚生年金保険、育児・介護休業法（労働基準法）における適用対象者の相違についても、それぞれの目的等に沿って適用対象者が定められている結果であり、慎重な検討が必要であると考えている。

※ 健康保険法は「労働者又はその被扶養者の業務災害（・・・）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」（第1条）を、厚生年金保険法は「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」（第1条）をその目的としている一方、労働基準法は「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべき」（第1条）労働条件を保障することを、育児・介護休業法は「育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護等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」（第1条）をその目的としている通り、同じ「労働者」と言う一般的な用語を使っているにもかかわらず、各法律の目的は大きく異なっている。また、各法律においては「労働者」を念頭に、その目的に沿って各

法律・各制度の適用対象者が設定されており、その範囲には当然差異が生じることとなる。今回の事案は各法律・各制度の適用対象者の違いにより発生したものであり、各法律・各制度の適用対象者の範囲は必ずしも「労働者」の範囲とは一致するものではない。

○ また、適用対象者の範囲の統一を優先した場合、従来では各法律・各制度の対象となっていた者が統一により対象から除外される懸念があるとも考えている。

○ 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、就労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	労務の対償として報酬を受けている者		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		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
	対象外	労務の対償として報酬を受けていない者		事業主体との関係において使用従属関係に立たない者		会社の取締役は原則被保険者とならないなど

※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。

### 【厚生労働省回答】

- 会議でいただいた御意見を参考にしながら、今後の制度改正に向けて検討すべき課題としたい。なお、検討にあたっては以下の様な留意事項があると考えている。
- 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。

### 【厚生労働省回答】

- 同居の親族のみを使用する事業の事業主と当該事業に使用される者との関係を、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ないため、労基法の適用除外を受ける同居の親族のみを使用する事業における「休業」について、労働基準法の適用を受ける労働者の「休業」と同様に扱うことができるのかについては、丁寧な議論が必要ではないか。

#### （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。

### 【厚生労働省回答】

- 「同居の親族のみを使用する事業に使用される者の育児休業」について、どのような形でその定義を行うかについて丁寧な検討が必要である。
- ※ 育児・介護休業法体系において規定するのか、同じく労働基準法の適用除外を受ける一般職の国家公務員（国家公務員法附則第16条）が国家公務員の育児休業等に関する法律第3条において育児休業を規定しているように別法とするのか、健康保険法・厚生年金保険法体系において「育児休業等」とみなす休業を規定するのか等、複数の選択肢が考えられる。

※ **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<sup>※1</sup>を踏まえると、子の養育に係る書類により把握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<sup>※2</sup>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。また、必要に応じ、所得税法に基づく給与支払明細書<sup>※3</sup>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（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できると考えられる。）。

**【厚生労働省回答】**

- **同居の親族のみを使用する事業における「休業」について、一般の場合と同様の労働関係として取扱うべきかについては、前述の通り丁寧な議論が必要である。**  
その上で、「休業」の発生を把握するにあたっては、以下の様な論点も検討する必要がある。
  - ・ **賃金台帳などが未整備であったり、家庭と事業が密接不可分であったりする事業所において、「休業」の実態について把握するためには、家庭内の状況を広く把握することが求められるが、このような事務はプライバシーの観点からも懸念がある。**
  - ・ **「同居の親族のみを使用する事業に使用される者の育児休業」については、その世帯で負担する保険料負担が減少するものの給付等の減少はなく、休業の実態がなくとも、子が育児休業を取得できる年齢以下である間の全ての期間について「休業」の届出を行うインセンティブが働くこととなりかねず、何らかの方策を検討する必要がある。**
  - ・ **仮に「同居の親族のみを使用する事業に使用される者の育児休業」について所得の減少を要件とするならば、「家庭内での給与支払いの調整が行われた場合」について、どのような判断基準が設定できるのか検討が必要である。特に家庭内での給与支払いの調整が疑われる場合について、これを業績の変動等と如何にして区別を行うか、という点については、明確な基準を要する。**

※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よ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ますか、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。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。（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よね。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。（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は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、ごまかしてみたいなものは認められない仕組みにしなくてはなら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)

(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。

※ 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るべきではないか。

### 【厚生労働省回答】

- 年金事務所の窓口での受付の場面や電話による照会の際に、保険料免除の対象であるかどうか、確認を行う旨のマニュアルの整備を検討してまいります。
- また、保険料免除の対象でない者が誤って申出することを防ぐため、例えば、申出書や電子申請の申請画面において、保険料免除の対象とはならない者を具体的に記載するなどの方策を検討してまいります。

**【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一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ば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は雇用される者」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。

**【厚生労働省回答】**

- 申出書や機構ホームページにおいては、「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」は対象にならない旨の記載が無いため、説明の充実化を図るよう検討します。
- また、毎月下旬に事業所へ送付する保険料納付のための「納入告知書」に同封するチラシを活用し、保険料免除の要件等の周知を行ってまいります。

**【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かりませんが、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。（榎原構成員）

### 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いう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と。

#### 【厚生労働省回答】

- 本件について、制度の周知が行き渡っていなかったこと、ならびに2回の申出があったにもかかわらず、保険料免除の対象者ではないことに気づかずに免除の処理を行ってしまったことは遺憾です。健康保険・厚生年金保険において、産前産後休業及び育児休業等にかかる期間は、事業主の申出により保険料が免除となる規定がありますが、本事例に限らず、保険料の追加納付を求める場合、法令に基づき、免除または一部免除は行わず、徴収権の時効が到来していない期間について納付を求めており、ご指摘のような対応を行うことは困難です。
- また、一般的に届出の遅れ等により保険料を遡及して計算したことで、納付する額が一時的に多くなった場合は、分割での納付や法定猶予制度の案内を行う等、柔軟な対応を行っているところです。

#### 【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た方が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」に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」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と考えます。

##### 【厚生労働省回答】

- 令和6年度末時点で約290万の適用事業所があるなかで、そのうち「同居の親族のみによる事業者」について育児に伴う休業の実態等を網羅的に把握することは、調査手法や費用対効果の点から実施は困難と考えます。
- その上で、本事例の「同居の親族のみによる事業者」が制度の不知によって誤った保険料免除の申出を行わないよう、制度の説明や周知を充実させるように図りたいと考えております。

##### 【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りがいい以上、保険料は免除すべきだというふうに傾くのですが、実態が分からないまま救済すべきかどうか判断できない。(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、極めてそれが多ければ、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)

公共職業訓練をやむを得ない理由により欠席した場合の手当の支給について  
- 厚生労働省に対し改善をアッセン -

＜中国四国管区行政評価局のヒアリング結果等を踏まえたアッセンの概要＞

以下の行政相談を受け、中国四国管区行政評価局においてヒアリングした結果、公共職業訓練生に対する基本手当等の支給について、公平性を確保する観点から、全国の公共職業安定所で判断が分かれぬ方法を示すよう、厚生労働省に対しアッセンしました。

行政相談要旨

私は、総務・経理の職種の公共職業訓練を受講している。求人票の職種欄に一般事務と記載された事業所の就職試験を受けるため公共職業訓練を欠席したところ、訓練職種に関連した就職試験とは認められず、手当が不支給となったことに納得できない。

制度の概要

- 公共職業訓練生には基本手当及び通所手当が支給されるが、公共職業訓練を欠席した場合は、天災その他「やむを得ない理由」があるときを除き支給されない。
- 「やむを得ない理由」については、業務取扱要領で、疾病、負傷、親族の忌引等のほか、「訓練職種に関連した就職試験、求人者との面接等」が該当するとされている。

ヒアリング結果の概要 ※2労働局・4公共職業安定所をヒアリング

- 「訓練職種に関連した就職試験、求人者との面接等」に該当するかどうかの具体的な判断方法が示されていない。
- ヒアリングした公共職業安定所では、就職試験等に係る求人票の職業分類番号と、訓練職種に係る職業分類番号とを突合し、「訓練職種に関連し」ているかどうかを判断している。
- 求人票には、仕事内容に対応する職業分類番号の全ては記載されていない例がある。
- 労働局によって公共職業訓練の訓練科目に対する訓練職種に係る職業分類番号の設定が異なっている。

アッセン要旨

- ① 訓練職種と就職試験の職種との関連性の判断が統一的なものになるよう、雇用保険に関する業務取扱要領を改正すること。
- ② 訓練科目に対する訓練職種を設定した表を作成する場合は、公共職業安定所間で判断に差が生じないように、都道府県等と連携し、都道府県労働局において可能な限り網羅的に設定・作成すること。

(本件の問合せ先)

総務省 行政評価局 行政相談管理官室

電話：03-5253-5111 (代表)