

「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、厚生労働省の見解及びこれまでの議事を踏まえたあっせんの可否及びその方向性について

※ 論点（一重の枠あり）及び厚生労働省の見解（枠なし）は、第 137 回行政改善推進会議資料 1（要旨版）を記載している。

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。

【あっせんの可否及びその方向性】

- 健康保険法及び厚生年金保険法は、労働者の疾病や老齢等に関して保険給付を行うことにより労働者の生活の安定等に寄与すること、育児・介護休業法は、子の養育等を行う労働者に対する支援措置を講ずること等により労働者の職業生活と家庭生活との両立に寄与すること、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労働条件を保証することがそれぞれの目的とされているところ、これらの目的に応じて「労働者」の範囲が定められ、また、各法律の運用も踏まえて「労働者」の解釈も蓄積されているものである。
- これら各法律の「労働者」の考え方には、それぞれの制度の政策的、技術的、運用上の様々な異同があるものと考えられ、それらを整合的に整理することは現状では困難であると考えられる。それらの違いが生じている状況はやむを得ないものとも言える。

- こうした点を踏まえ、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については、各法律の目的に応じて「労働者」の範囲が異なっていることを前提とした上で、健康保険法及び厚生年金保険法の目的や制度の趣旨等に合うよう、論点2で示す方向性で解決を促すこととしたい。

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。

- ・ 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。

【あっせんの可否及びその方向性】

- 健康保険及び厚生年金保険の被保険者である「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」が育児に伴い休業した場合に保険料を免除することについて、厚生労働省において以下の点に留意して検討していただくよう促すこととしたい。

なお、本件について見直す場合には法改正を伴うものであることなども考慮し、約5年に一度行われている年金制度改正（次回は令和12年頃）を目途に検討を進めていただくことが考えられる。

- 健康保険法及び厚生年金保険法における「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」の休業要件を考える際には、労働基準法の「労働者」の考え方にとらわれず、健康保険法及び厚生年金保険法の目的や制度の趣旨に沿って検討していただく。
- また、「休業」の発生を外形的に把握するに当たっては、同居の親族以外の者を使用している事業においては同居の親族の育児休業が認められていることも参考になると考えられる。申請主義を前提として、休業を把握するための必要な要件や提出書類等について検討していただく。
- 「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」の育児に伴う休業についてどのようにその定義を行うかについては、法技術的な課題を含むものと考えられるところ、各法律の目的や制度の趣旨等も踏まえ適切な方法で行われるよう検討していただく。

- ・ 「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。

【あっせんの可否及びその方向性】

- 給与の変動があった場合、通常は標準報酬月額に一定程度反映されるものであるが、家庭内で給与の調整が意図的に行われるなどにより具体的な支障が生ずることが想定されるような場合は、届出に疑義が生じたときに事業者に必要な検査等を行うなどの方策も検討されるよう留意していただくこととしたい。

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主に雇用される者」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るべきではないか。

- 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。

【あっせんの可否及びその方向性等】

- 現行法では保険料免除の対象者ではない「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」に係る申出であるかどうかをチェックするため、機構における審査のマニュアル整備のほか、申出書や電子申請の申請画面において、例えば「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」ではないことを具体的に記載する欄を設けるなどの必要な措置を講ずるよう促すこととしたい。

(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。

【あっせんの可否及びその方向性】

- 現行法では「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」は保険料免除の対象ではないことが事業主に十分に理解されておらず、誤った申出がなされることがあるが、そのようなことを防ぐため、申出書や機構のホームページなどで説明を充実させるなど必要な措置を講ずるよう促すこととしたい。

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と考えられる。

- 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。

【あっせんの可否及びその方向性】

- 保険料の免除又は一部免除を行うには、基本的には法令にその根拠規定が必要であるものと考えられる。現行法令上、本件のような場合での免除等については当該規定がなく、厚生労働省又は機構が免除等を行うことは難しいと考えられる。
- 今後、他の事例等も踏まえて、法令改正も含めた制度の見直しを検討される際には、本件も参考事例として取り扱われることを望む。

4 事例や実態の把握

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を把握する必要があるのではないかと考えられる。

- 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。

【あっせんの可否及びその方向性】

- 厚生労働省において「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の検討が行われる際に、必要に応じて実態を把握していた
だくこととしたい。