

(公印省略)

総評行第 46 号

令和 8 年 9 月 17 日

厚生労働省保険局長 殿
年金局長 殿

総務省行政評価局長

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の見直しについて
(あっせん)

当省は、総務省設置法（平成 11 年法律第 91 号）第 4 条第 1 項第 14 号の規定に基づき、行政機関等の業務に関する苦情の申出につき必要なあっせんを行っています。

この度、当省に対し、下記のとおり、健康保険及び厚生年金保険の被保険者であって育児休業による保険料免除を申し出て免除されていたところ、その後、同居の親族のみを雇う事業に雇用される者であるため免除したことが誤りであったとして、免除されていた保険料を納付するよう求められたことに納得できないとの相談がありました。

この相談についての行政改善推進会議（座長：江利川 毅（公財）医療科学研究所相談役）（令和 7 年 9 月 11 日第 135 回、同年 12 月 12 日第 136 回、8 年 3 月 12 日第 137 回、同年 6 月 24 日第 138 回開催）での意見を踏まえ、当局としては、保険料免除の機会の公平性及び審査の適正性を確保するため、下記の措置を講ずる必要があると考えますので、御検討ください。

貴省の措置結果については、令和 9 年 3 月 17 日（水）までにお知らせください。

記

1 相談内容

家族 4 人（相談者、夫、息子、息子の妻）で会社を営んでおり、夫が代表取締役を務めている。家族 4 人は同居している。

息子の妻が出産し、育児に専念するため、年金事務所に健康保険及び厚生年金保険の育児休業による保険料免除の申出を行ったところ、免除が認められた。子が 1 歳になったときも免除の延長が認められた。

その後、子が 1 歳半になったときに、免除の再延長手続をするため年金事務所に

出向いたところ、息子の妻は免除の対象ではなく、これまでの免除が誤りであったとして、免除されていた保険料を納付するよう求められた。納得できない。

2 調査結果等

別紙参照

3 改善の必要性

(1) 行政改善推進会議の主な意見

健康保険及び厚生年金保険の被保険者であって同居の親族のみを雇う事業に雇用される者が育児により休業した場合の保険料の免除について、保険料免除の機会の公平性及び審査の適正性を確保する観点から、厚生労働省に改善を求めることの可否を行政改善推進会議に諮ったところ、次のような意見があった。

- 育児のために働けなくなり、収入がなくなった場合、保険料を免除するのが筋であろう。
- 育児・介護休業法の適用があればそれで休業していることが分かるが、適用がなければ保険料を免除しないとするのではなく、本件のようなケースでは「育児・介護休業法の適用」に代わるような保険料免除の要件を考えていくのではないか。
- 育児・介護休業法の「労働者」は労働基準法の「労働者」と同義とされており、その「労働者」からは「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」は除くとされているが、本件における保険料の免除について、労働基準法の「労働者」の定義によって考えないといけないのか議論の余地があるのではないか。
- 保険料免除は申請主義であるため、同居の親族のみを雇う事業に雇用される被保険者が免除を受けたい場合、必要な書類を提出してもらうこととし、その書類がそろわないときには認めないとするのが原則であろう。
- 同居の親族以外の者が1人でも雇用されている事業の場合、育児・介護休業法の適用があって、申出があれば保険料免除が認められることと比べると、本件における取扱いは公平とはいえないのではないか。
- 妻の育児休業中に妻の収入減を補うため夫の給料を増やすというようない加減なことが行われているといった疑いが生じたときは、検査に入ることも考えられる。
- 本件のような事案がどのくらいあるのか、調査が必要ではないか。
- 年金事務所の窓口で何らかの方法でチェックをしないと、本件のような事案が再び生じるのではないか。
- 同居の親族のみを雇う事業であるかどうかなどについて育児休業等取得者申出書にチェック項目を設け、それに該当する場合にチェックしてもらい、その内容を基に審査を進めればよいのではないか。
- 事業主に現在の制度に関する詳しい知識があるかといえ、なかなか難しい

面もあると思う。事業主への周知も必要ではないか。

(2) 当局の意見

厚生労働省は、健康保険及び厚生年金保険の被保険者であって同居の親族のみを雇う事業に雇用される者が育児により休業した場合の保険料の免除について、保険料免除の機会の公平性及び審査の適正性を確保するため、以下の措置を講ずる必要がある。

- ① 育児により収入が低下した場合に他の被保険者と同様に経済的負担が減じられるよう、保険料を免除することについて検討すること。その際、必要に応じて実態を把握するとともに、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、育児・介護休業法の適用を受けない者に係る免除の要件や不正な申出による免除を防ぐための検査の方法などについて整理する必要があることに留意すること。
- ② 現在の制度の運用に当たっては、「同居の親族のみを雇う事業に雇用される者」が誤って保険料免除を申し出ることを防止するため、育児休業等取得者申出書様式の見直し、業務処理マニュアルの整備、周知の仕方の工夫など必要な措置を講ずること。

健康保険及び厚生年金保険の育児休業による保険料免除について

1 制度の概要

(1) 健康保険及び厚生年金保険の概要

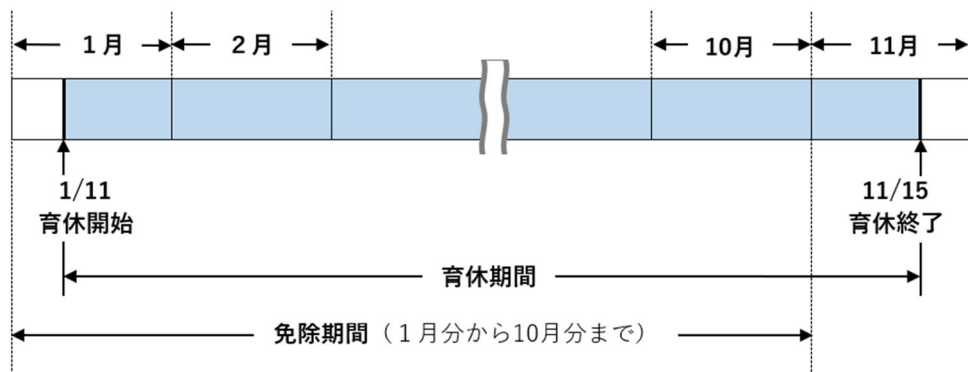
	健康保険	厚生年金保険
概要	被保険者やその家族（被扶養者）が病気やけが（業務上・通勤災害を除く。）をしたときに、療養の給付や手当等の支給を行う制度	被保険者が高齢になったとき、障害の状態になったとき、亡くなったときに、請求により年金や一時金の支給を行う制度
適用事業所	全ての法人事業所（被保険者1人以上）等	
被保険者	適用事業所に使用される者（厚生年金保険は70歳未満）	
保険料	被保険者が受ける報酬を基に決められる標準報酬月額に以下の保険料率を乗じて計算 （また、賞与等については標準賞与額（賞与等の支給額から1,000円未満の端数を切り捨てた額）に毎月の保険料と同じ保険料率を乗じて計算） ■ 標準報酬月額 1級 58,000円 ～ 50級 1,390,000円 ■ 保険料率 各都道府県別 （例）東京都 9.85% ■ 保険料額 （例）東京都 1級（全額） 5,713円～ （折半額） 2,856円～ 50級（全額） 136,915円 （折半額） 68,457円	被保険者が受ける報酬を基に決められる標準報酬月額に以下の保険料率を乗じて計算 （また、賞与等については標準賞与額（賞与等の支給額から1,000円未満の端数を切り捨てた額）に毎月の保険料と同じ保険料率を乗じて計算） ■ 標準報酬月額 1級 88,000円 ～ 32級 650,000円 ■ 保険料率 18.300% ■ 保険料額 1級（全額） 16,104円～ （折半額） 8,052円～ 32級（全額） 118,950円 （折半額） 59,475円

- （注） 1. 本件相談に係る被保険者は、全国健康保険協会管掌健康保険の被保険者であり、上記健康保険の標準報酬月額・保険料率は全国健康保険協会管掌健康保険に係るもの
2. 上記健康保険は令和8年3月分（4月納付分）、上記厚生年金保険は2年9月分（10月納付分）以降の標準報酬月額・保険料率を適用
3. 上記健康保険の保険料率は、介護保険第2号被保険者（40歳から64歳までの者）に該当しない場合のもの
4. 被保険者及び被保険者を使用する事業主は、それぞれ保険料額の2分の1を負担

(2) 育児休業による健康保険等の保険料の免除

- 事業主が日本年金機構に申出をすることによって、育児休業中の保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除される（健康保険法（大正11年法律第70号）第159条、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第81条の2）。免除対象となるのは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）（以下「育児・介護休業法」という。）等の適用対象者のみ。
- 免除期間は、育児休業を開始した日が含まれる月から終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間

（例） 1月11日から11月15日まで育児休業を取得した場合の保険料の免除期間



（注）健康保険法等関係法令の規定に基づき当局が作成した。

(3) 育児・介護休業法の「育児休業」

- 育児休業：労働者が子を養育するためにする休業（育児・介護休業法第2条第1号）
- 「労働者」：労働基準法（昭和22年法律第49号）に規定する「労働者」と同義。同居の親族のみを雇う事業に雇用される者は除外（「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日付け職発0205第4号厚生労働省職業安定局長通達、雇均発0205第2号雇用環境・均等局長通達））

（参考）労働基準法 抄

（定義）

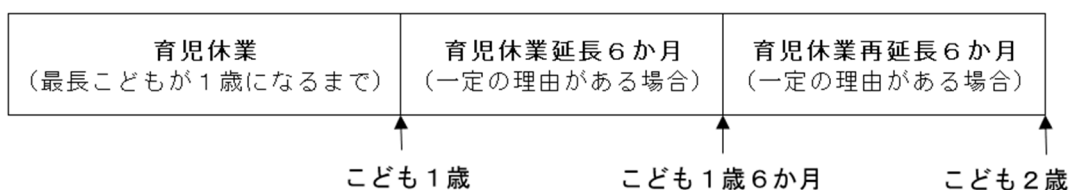
第九条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

（適用除外）

第百十六条 （略）

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

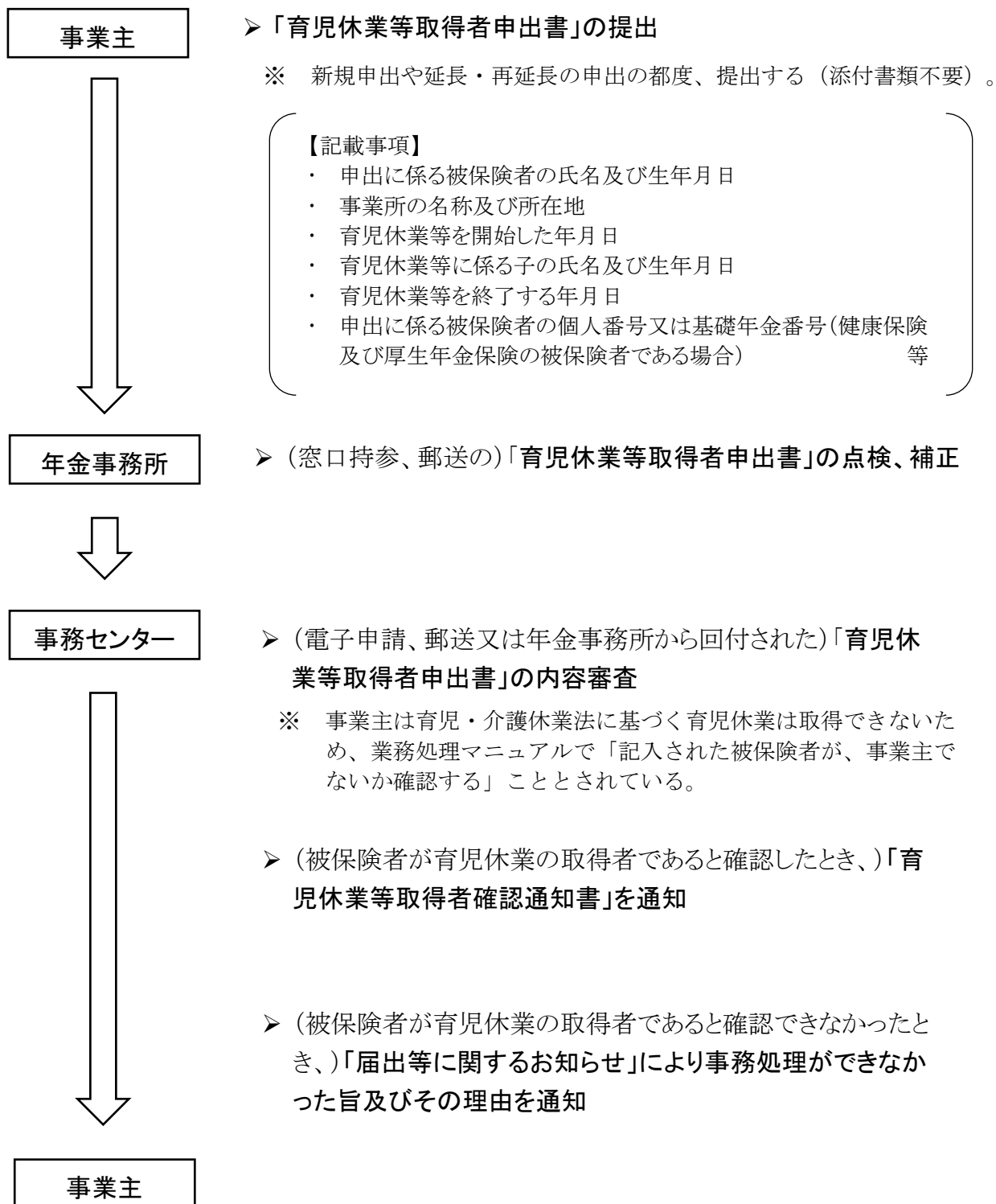
- 労働者は、子が1歳になるまで、1歳6か月になるまで、2歳になるまで育児休業をすることが可能（育児・介護休業法第5条）



（注）健康保険法等関係法令の規定に基づき当局が作成した。

2 保険料免除の手続、周知の取組の概要

(1) 保険料免除の手続



(2) 保険料免除の申出ができない者についての周知例

- 日本年金機構は、保険料免除の申出ができない者について、次の方法により事業主等に対し周知

記載場所	記載内容（下線は当局が記載）
育児休業等取得者申出書の裏面	この申出により保険料の免除を受けられる期間は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づく育児休業等期間に限ります。 <u>原則、事業主等は労働者にあらず、この法律に基づく育児休業等は取得できないため、申出はできません。</u>
日本年金機構のホームページ 「従業員（健康保険・厚生年金保険の被保険者）が育児休業等を取得・延長したときの手続き」のページ	「育児休業等取得者申出書」により保険料の免除を受けられる期間は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づく育児休業等期間に限ります。 <u>通常、事業主等は労働者にあらず、この法律に基づく育児休業等は取得できないため、当該申し出は行えません。</u>
「子育て支援制度の各種手続き（概要）」	概要 育児・介護休業法に基づく育児休業制度を利用する場合（3歳未満の子を養育する場合）には保険料が免除。 注意点 ・ <u>役員の方で育児休業制度を利用できない場合は、被保険者であっても申出不可。</u>

（注）当局の調査結果による。

3 関係データ

- 厚生年金保険の被保険者のうち育児休業等による保険料免除者数

（年度末現在）

年度	事業所数 (千か所)	被保険者数 (万人)			うち育児休業等保険料免除者数 (万人)		
		総数	男子	女子	総数	男子	女子
令和3	2,598	4,065	2,474	1,590	47	1.5	45
4	2,688	4,157	2,498	1,659	49	2.5	46
5	2,791	4,211	2,512	1,699	50	3.2	47
6	2,881	4,285	2,529	1,756	51	3.8	47

- （注） 1. 令和6年度厚生年金保険・国民年金事業の概況（令和7年12月厚生労働省年金局）の「厚生年金保険（第1号）適用状況の推移」から抜粋し、当局が作成した。
 2. 事業所数には船舶所有者を含む。
 3. 被保険者数及び育児休業等保険料免除者数の男子には船員・坑内員を含む。
 4. 育児休業等保険料免除者数には、産前産後休業期間の保険料免除者を含む。
 5. 育児休業等保険料免除者数には、船員については、令和4年10月以降保険料免除の対象となった、育児休業等の開始日の属する月と終了日の翌日の属する月が同一であり、かつ、当該月に14日以上の子育て休業等を取得した場合を含まない。

- 令和5年度に日本年金機構へ「育児休業等取得者申出書」の手続が行われた件数は、約105万件

4 関係行政機関（厚生労働省保険局及び年金局）の見解

- 今後の制度改正に向けて検討すべき課題としたい。なお、検討に当たっては以下のような留意事項がある。
 - ・ 労働基準法の適用除外を受ける同居の親族のみを雇う事業における「休業」について、同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。
 - ・ 同居の親族のみを雇う事業に雇用される者の「育児休業」について、どのような形でその定義を行うか。
 - ・ 同居の親族のみを雇う事業における「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。
- 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、育児休業等取得者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しない者を具体的に記載するなどの方策を検討する。
- 育児休業等取得者申出書や日本年金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。