

(1) 障害基礎年金受給権が生じた場合の納付済保険料の取扱いの見直し（新規案件）

1 相談内容

私の娘は、20年以上前から、精神疾患があり、平成25年に主治医を替えたところ、当該医師から、「病状から判断して、障害年金を受給できるのではないか。一度、障害年金の裁定請求を行ってはどうか。」といった助言を初めて受けた。

この助言にしたがって、私は、娘の疾患について、障害基礎年金の裁定請求を行ったところ、平成26年4月に9年4月を障害認定日とする裁定を受けた。

これに関連して、私は、年金事務所から次のような説明を受けた。

- ① 障害認定日以降の納付済国民年金保険料（17年間分）は、返還されることとなるが、将来、障害が軽快して、障害基礎年金が受給できなくなった場合に備えて、保険料を追納することができる。
- ② 追納できるのは裁定月前の10年間のみで、それ以前の7年間は追納はできず未納扱いになる。
- ③ 追納する場合、当時納付した保険料額に加算額が上乗せされた保険料を納付しなければならない。

私としては、将来、障害基礎年金が受給できなくなった場合に備えて、老齢基礎年金をできるだけ多く受給できるようにしてやりたいが、納付済保険料を返還された上、加算額が上乗せされたり、保険料を10年しか納付できないことに納得ができない。

（*相談者の娘は、20歳に到達後国民年金保険料を約20年間納付し続けている。）

（注） 本件は、東京行政評価事務所に相談があったものである。

2 本件の具体的な流れ

本件の国民年金被保険者は、表-1のとおり、20歳に到達した日の属する月である平成5年12月から26年3月までの約20年にわたって、国民年金保険料（以下「保険料」という。）を適正に納付していたが、26年4月に障害基礎年金の裁定請求を行った結果、9年4月に遡及して障害認定日とされ、障害基礎年金の受給権が生じている。

これにより、平成9年3月に遡及して26年3月までの間が法定免除期間となり保険料が還付されている。

当該被保険者及びその親は、今後、自分（娘）の障害が軽快した場合の老後の最低生活保障に備えるため、還付された保険料を追納しようとしたところ、国民年金法（昭和34年法律第141号。以下「法」という。）第94条の規定により、追納できる期間が平成16年4月以降の10年分に限られていたため、それ以前の7年間については、保険料を納付することができなかった事例である。

なお、障害基礎年金の給付を受ける権利は、法第 102 条の規定により、支給事由が生じた日から 5 年を経過すると消滅することから、本件については、平成 21 年 3 月以前の障害基礎年金は給付されないこととされている。

表－1 相談事案を時系列にまとめたもの

年 月	事 項
平成 5 年 12 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 20 歳に到達し、国民年金の被保険者として保険料の納付を開始する（平成 26 年 3 月まで納付）。
9 年 3 月	
9 年 4 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害認定日（障害年金の受給権の発生）。 ・ 平成 9 年 3 月から 26 年 3 月までの期間が法定免除期間となり、当該期間の納付済保険料が還付される。
16 年 4 月	
21 年 4 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保険料は還付されるが、大臣の承認を得て、平成 16 年 4 月から 26 年 3 月までの 10 年間に限り保険料を追納することができる。 ・ 平成 21 年 4 月以降のものに限り障害基礎年金が支給される（それ以前は時効により支給されない）。
26 年 3 月	
26 年 4 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害基礎年金の裁定請求に基づき、平成 9 年 4 月に遡及して障害基礎年金の受給権が発生する。 <p>相談者は、法定免除期間となった平成 9 年 3 月から 26 年 3 月までの期間に係る保険料を納付しようとしたが、16 年 4 月以降の保険料しか納付できなかった。</p>

（注）本表は、当局が作成した。

3 制度の概要

(1) 制度の趣旨

国民年金の給付種類には、法第 15 条の規定により、老齢基礎年金、障害基礎年金及び遺族基礎年金といった基礎年金がある。このうち、老齢基礎年金は、老後生活の基礎的な費用に対応し、その水準は、老後の生活の基礎的部分を保障するものとされている。

このような国民年金制度は、社会全体の世代間扶養による社会保険方式が採用されているものの、財政運営においては、法第 4 条の 2 及び第 4 条の 3 の規定により、長期的にその均衡が保たれたものとなるように保険料、国庫負担、積立金の運用収入からなる積立金を保持し、その積

立金を取り崩して後世代の給付に活用することとされている（おおむね 100 年間で財政均衡を図る方式とし、財政均衡期間の終了時に給付費 1 年分程度の積立金を保有することとし、積立金を活用して後世代の給付に充てる。）。

このような国民年金制度は、自助と自律の観点から、法第 12 条の規定により、被保険者自らが、被保険者資格を市町村長に届け出て保険料を納付するという拠出制が採られている。この結果、被保険者においては、保険料の納付実績が記録され将来の給付の根拠となる。

なお、法第 16 条の規定により、給付を受ける権利は、その権利を有する者（以下、「受給権者」という。）の請求に基づいて厚生労働大臣が裁定することとされており、国民年金法施行規則（昭和 35 年厚生省令第 12 号）第 31 条では、障害基礎年金についての裁定の請求は、当該受給権者が同条第 1 項に定める事項を記載した請求書を日本年金機構に提出することによって行わなければならない旨が規定されている。

(2) 障害基礎年金

障害基礎年金は、法第 30 条の規定により、国民年金の被保険者が疾病又は負傷について初めて医師等の診療を受けた日から 1 年 6 か月又は 1 年 6 か月以内に症状が固定し治療の効果が期待できない状態に至った日（以下「障害認定日」という。）において、障害等級に該当する程度の障害の状態にあるときに支給されることとされている。

また、障害基礎年金の受給権は、法第 16 条及び国民年金法施行規則（昭和 35 年厚生省令第 12 号）第 31 条の規定により、被保険者の請求に基づき、厚生労働大臣の裁定により生じることとされている。

このように、障害認定日が属する月以降において当該者が裁定の請求を行うことにより、障害基礎年金の受給権が裁定されることになるため、時系列的には障害認定日は、裁定日よりも以前に置かれるため、本件のように 17 年も前に遡って受給権が発生する例もある。

また、障害基礎年金受給権者は、法第 89 条の規定により、受給権の生じた月の前月から保険料を納付することを要さない（以下「法定免除」という。）こととされ、法定免除期間については、受給資格期間として算定されることとされている。

ただし、法定免除期間については、年金額を算定する場合、法第 27 条第 1 項第 8 号及び国民年金法等の一部を改正する法律（平成 16 年法律第 104 号）附則第 9 条の規定により、当該期間の月数の 2 分の 1（平成 21 年 4 月以降）又は 3 分の 1（平成 21 年 3 月以前）の月数として算定される。

(3) 障害基礎年金の受給権が遡及して生じた場合の保険料の追納

ア 平成 26 年 3 月末までに納付された保険料

「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」（平成 24 年法律第 62 号。以下「年金機能強化法」という。）が施行された平成 26 年 4 月 1 日より前においては、障害基礎年金の受給権者になったときには、図－1 のとおり、法第 89 条の規定により、受給権の発生した月の前月から法定免除期間として取り扱うこととされ、裁定請求までの間に納付していた保険料は還付されることとされていた。

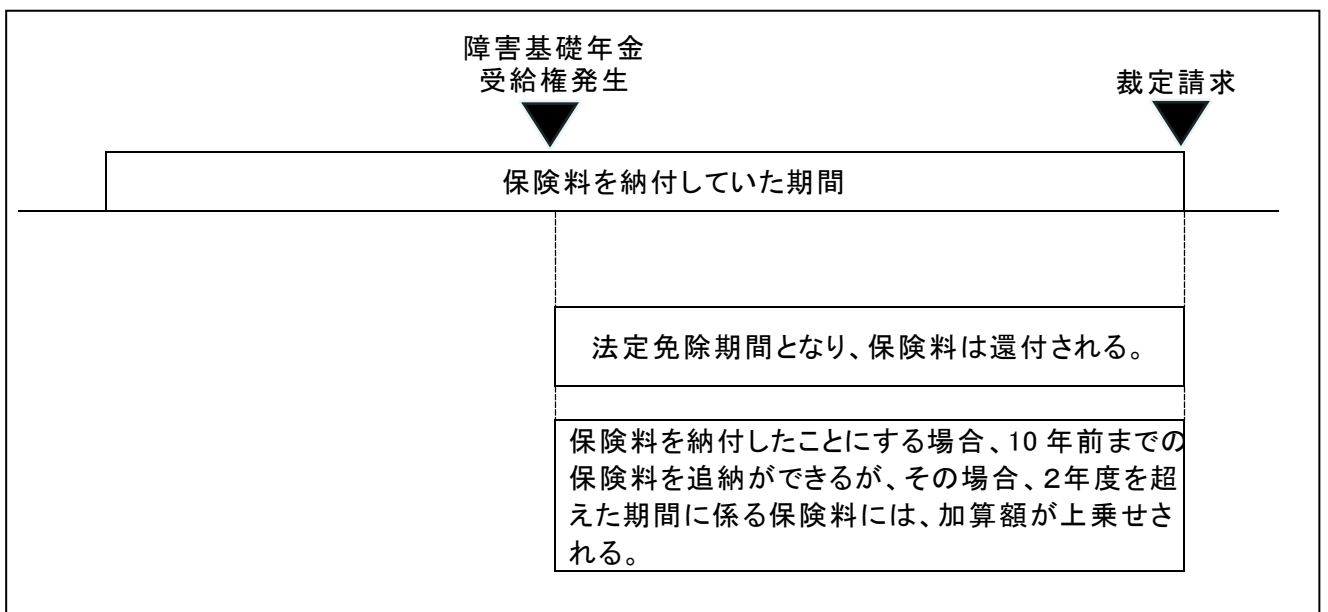
また、当該受給権者が、上記の法定免除期間に係る保険料を納付したい場合、法第 94 条第 1 項の規定により、厚生労働大臣の承認を受けた日の属する月前 10 年以内に限り、その法定免除期間に係る保険料を追納することができることとされている。

その場合、法第 94 条第 3 項及び法施行令（昭和 34 年政令第 184 号）第 10 条の規定により、平成 26 年度に納付する場合、24 年 3 月以前の保険料については、表－2 のとおり、保険料を納付した者との均衡及び運用収入の確保（(注) 年金積立金として運用されなかったことによる機会損失の補てん）という観点から、当時の保険料額に経過期間に応じた加算額が上乗せされることとされている。

（注）国民年金厚生年金改正法の逐条解説による。

なお、当該規定は、毎年度改正されており、保険料免除を受けた期間の翌年度から起算して 3 年度目以降に保険料を追納する場合に、承認を受けた当時の保険料額に経過期間に応じた加算額が上乗せされている。

図－1 障害基礎年金受給権者が納付した保険料の取扱い（従前）



（注）本図は、当局が作成した。

表－２ 追納する場合に保険料に加算額が上乗せされる理由等

加算額が上乗せされる理由	保険料免除を受けた者と免除を受けずに保険料を納付した者との均衡及び運用収入の確保（保険料を納付した者との均衡及び年金積立金として運用されなかったことによる機会損失の補てん）という観点から、一定額を加算を行うこととされている。
加算額の根拠	加算額は、平成 16 年度以前の保険料に係る加算額については、財政再計算上の予定運用利回りに基づいて決定され、平成 17 年度以降のものについては、10 年物の新規発行国債の表面利率を踏まえて定められている。

（注）本表は、当局が作成した。

イ 平成 26 年 4 月以降に納付される保険料

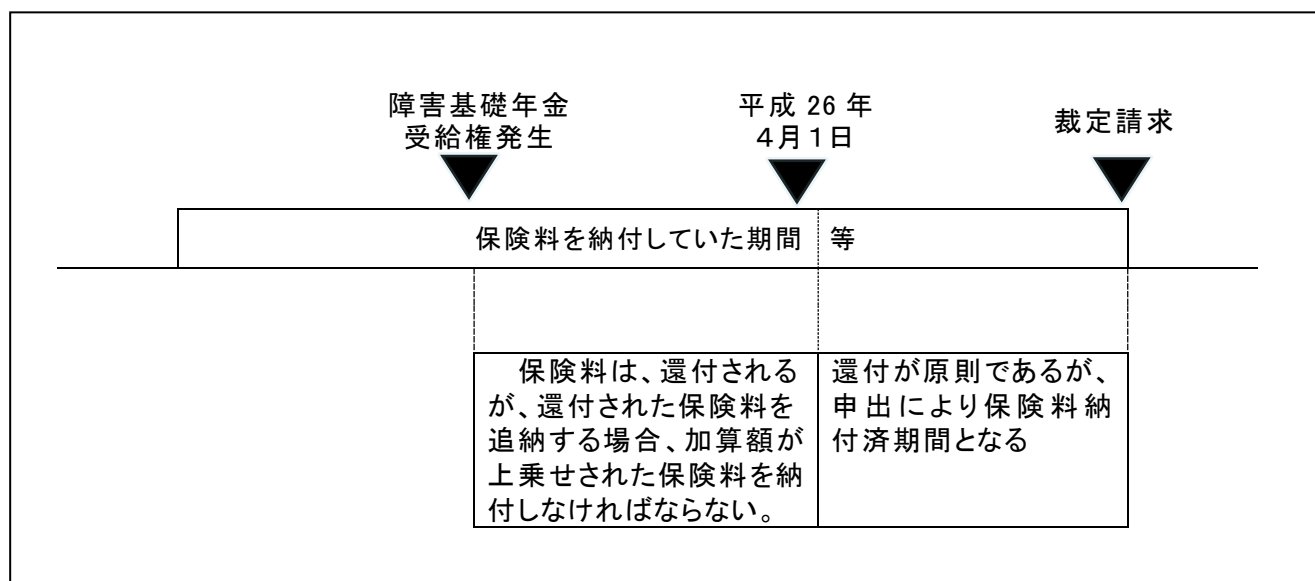
障害認定月の前月分以降の保険料については還付することされているが、平成 26 年 4 月 1 日からは、年金機能強化法により改正された法第 89 条第 2 項の規定により、障害基礎年金の受給権者の申出により、保険料納付済期間とすることができることとされている。

これまでには上記アのとおり、保険料を納付したい場合には、納付した保険料が還付された後、納付した当時の保険料額に加算額を上乗せされた保険料を追納することとされていたが、平成 26 年 4 月 1 日以降は、障害基礎年金の受給権者からの申出により、納付した保険料が還付されることなく、そのまま当該期間が保険料納付済期間として扱われることとなった。

しかしながら、年金機能強化法施行日（平成 26 年 4 月 1 日）前の期間に係る保険料については、年金機能強化法附則第 9 条の規定により、なお従前の例により取り扱うこととされている。

このため、図－2 のとおり、平成 26 年 3 月までに納付した保険料については、26 年度以降も、従前どおり、還付された上で、新たに法定免除となった期間について保険料を追納したい場合には、当該保険料に加算額が上乗せされた方法でしか保険料を納付することができないこととされている。

図－2 障害基礎年金の受給権者が納付した保険料の取扱い（現行）



（注）本図は、当局が作成した。

4 本件相談における保険料の追納

相談者の娘は、20歳到達後、平成26年3月までの244月にわたって、保険料を納付し続けてきたが、26年4月に障害基礎年金の裁定請求を行い、9年4月に遡及して障害認定されたことにより、納付済保険料205月分が還付され、当該期間が法定免除期間となった。

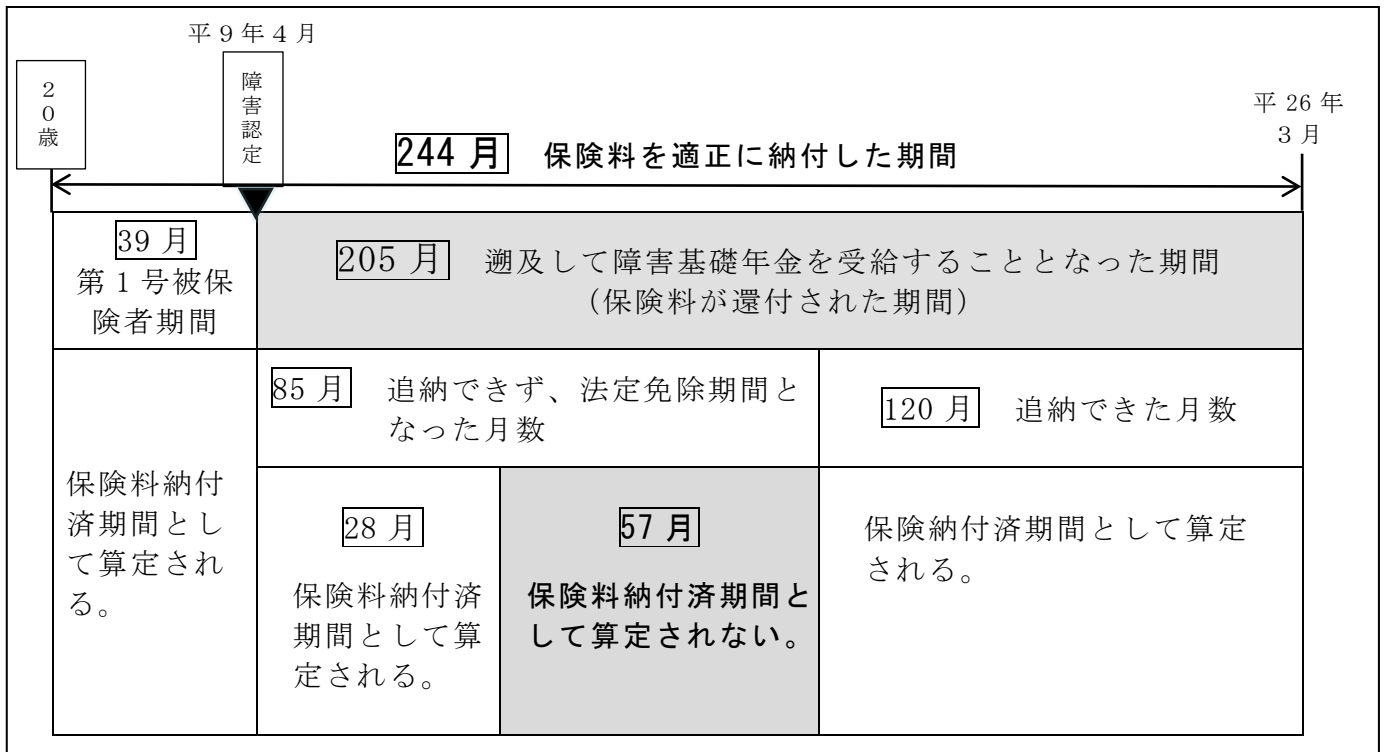
相談者と障害基礎年金受給権者である娘は、将来、障害が軽快して障害基礎年金が失権することにより、老齢基礎年金が支給されることになる場合、法定免除期間があると、老後生活の基盤となる老齢基礎年金額が減額され、老後の生活に支障が生じることになることから、法定免除となった205月分の保険料を追納しようとした。

しかし、年金機能強化法附則第9条の規定等に基づき、図－3のとおり、還付された保険料を追納できたのは120月分のみで、残る85月分については、追納できずに法定免除期間となった。

なお、年金額の算定に当たっては、当該法定免除期間85月分は、法第27条第1項第8号の規定等により、3分の1に相当する28月分が納付済期間とされ、元々は納付済であり、還付された後も納付する意思がある57月分については将来の年金額に反映されない事態が生じている。

図－3

本件相談のケースにおける保険料納付月数等



(注) 本図は、当局が作成した。

また、本件においては、平成26年3月以前に納付された保険料については、従前の制度が適用されるため、保険料が還付された上、追納する場合には、当初の保険料額に一定額の加算額が上乗せされた保険料を納付することになる。

このため、本件の追納保険料額について、当局が試算したところ、表-3のとおり、追納できる期間である平成16年度から25年度の間納付済保険料約173万円が還付され、当該保険料に約7万円の加算額が上乗せされた180万円が追納保険料額となる。

これは、相談者の場合、国民年金の財政運営においては、納付した保険料により既に運用収入（年金積立金により運用された利益）が確保されているにもかかわらず、厚生労働省は、運用収入に相当する7万円の加算額の納付を相談者に求めていると考えられる。

表－3

追納する場合の保険料額

(単位:円)

年 度	1 か月当たり			12 か月分		
	保険料	加算額	計	保険料	加算額	計
平成 16	13,300	1,450	14,750	159,600	17,400	177,000
17	13,580	1,210	14,790	162,960	14,520	177,480
18	13,860	980	14,840	166,320	11,760	178,080
19	14,100	780	14,880	169,200	9,360	178,560
20	14,410	590	15,000	172,920	7,080	180,000
21	14,660	410	15,070	175,920	4,920	180,840
22	15,100	240	15,340	181,200	2,880	184,080
23	15,020	110	15,130	180,240	1,320	181,560
24	14,980	0	14,980	179,760	0	179,760
25	15,040	0	15,040	180,480	0	180,480
計	—	—	—	1,728,600	69,240	1,797,840

(注) 本表は、当局が作成した。

5 関係機関の意見（厚生労働省年金局年金課）

(1) 保険料の追納期間が10年とされている理由について

保険料の免除を受けた方が、その後に拠出能力を回復する場合を考慮に入れて、その方がより高い年金額を受けたいことを希望する場合、免除された保険料を遡って納付することを認める仕組みとして、追納制度が設けられています。

追納制度に設けられている10年という期間については、

- ① 追納加算額の総額が過大にならないこと
 - ② 年金記録の管理が過度に煩雑にならないこと
- との観点から設定されているものです。

(※追納期間中は、

- ・毎月保険料を納付していただいている方との均衡
- ・年金積立金として運用されなかったことによる機会損失などを考慮して、利子相当分の負担として2年度を超えた期間について追納加算額を課すこととしております。)

(2) 現行の保険料の追納に関する制度上の見直しの必要性について

年金の受給資格は、保険料納付済期間と保険料免除期間とを合算した期間が一定以上ある場合に認められ、保険料免除期間の1か月は受給資格期間の1か月として算定されます。

また、障害基礎年金の受給権が遡って発生した場合には、当該受給権の発生日の属する月の前月以降に納付されていた保険料は還付されることとなりますので、保険料の掛け捨てには当たりません。

本件のようなケースに関する制度上の措置として、平成 26 年 4 月以降の期間に係る保険料については、遡及して法定免除となった場合に、当該法定免除となった期間の分として免除該当後に納付されていた保険料が必ず還付される取扱いから、本人が特に希望する場合には、当該期間を保険料納付済期間として取り扱えるようにするという措置が取られております。

なお、年金機能強化法施行前である平成 26 年 3 月までに納付された保険料については、従前の例によることとしています。

(3) 保険料を納付済みの者に限り、年金機能強化法附則第 9 条を適用しないようにすることについて

年金機能強化法の施行前である平成 26 年 4 月前の期間に係る保険料についても、年金機能強化法による改正後の国民年金法第 89 条の規定を適用することは、

- ① 年金制度は社会保険の仕組みであり、支給事由が生じた当時の法律の規定を基に給付を行うことが原則であること
 - ② 法改正による効果は、将来に向かってのみその効力が生じることとなるものであること
- から、困難です。

(4) 納付済保険料を還付する場合、還付金に加算額を上乗せしない理由。また、保険料を追納する場合に加算額を上乗せするように、納付済保険料を還付する場合に還付額を上乗せして還付されるように制度を改正することについて

国民年金保険料を還付することについては、それが法律上の原因なく受領した金銭であることが改めて確認されたことにより、民法上の一般原則に基づき、不当利得として還付しているところであり、国民年金法上又は民法上、遅延利息等を付与すべき旨の規定は設けられていないことから、保険料を還付する際には加算額を上乗せしておりません。

また、制度改正を行うことについても考えておりません。

(2) 標準報酬決定における保険者算定の見直し（新規案件）

1 相談内容

毎年、4月から6月の収入を基に、健康保険及び厚生年金保険（以下「社会保険」という。）の保険料額が見直されることとなっている。

私と同じ部署にいる同僚は、収入が同じであるため、社会保険料はこれまで同じであった。しかし、平成26年度の社会保険料の見直しでは、私たち2人の4月から6月の収入が全く同じであったにもかかわらず、

① 平成26年1月に1万円の定期昇給があった同僚は、社会保険料が9月から4万1,000円。

② 平成26年4月に1万円の定期昇給があった私は、社会保険料が7月から約6万5,000円。

といった異なる決定が行われた。

同じ部署に勤務し、同じ収入であるにもかかわらず、定期昇給が3か月も遅い私が、同僚よりも早い7月から月額2万4,000円も多く社会保険料を徴収されることに納得ができない。

（本件は、本省行政相談業務室が受け付けた相談事案である。このほか類似の相談事案を愛媛行政評価事務所が受け付けている。）

2 制度の概要

(1) 標準報酬月額算定の概要

ア 定時決定

毎月の社会保険料は、健康保険法（大正11年法律第70号）第41条又は厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第21条の規定により、標準報酬月額に保険料率を乗じて算定されることとされている。

この標準報酬月額は、表-1のとおり、厚生労働大臣が毎年7月1日に使用される事業所において4月から6月までに受けた被保険者の報酬（注）の総額を、その月数で除して得た報酬月額に基づき決定（以下「定時決定」という。）することとされ、見直された標準報酬月額により変更された保険料を9月から徴収することとされている。

（注）報酬の算定となるものは、賃金、給料、手当その他名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払ったもの。

また、当該決定は、図-1のとおり、健康保険法第48条及び同法施行規則（大正15年内務省令第36号）第25条並びに厚生年金保険法第27条及び同法施行規則18条（昭和29年厚生省令第37号）の規定により、事業主が届け出ることとされている被保険者報酬月算定基礎届に基づき決定することとされている。

しかしながら、7月から9月に随時改定(後述イ参照。)がある場合には、健康保険法第41条第3項第及び厚生年金保険法第21条第3項の規定により、定時決定が適用されず、随時改定が優先されることとされている。

イ 随時改定

標準報酬月額の設定は、定時決定が原則とされているが、健康保険法第43条又は厚生年金保険法第23条の規定により、表-1のとおり、保険者の裁量により、昇給等の固定的賃金(注1)の変動に伴い、継続した3か月間に受けた報酬の総額を3で除した額が、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(注2)は、その翌月から標準報酬月額を改定する(以下「随時改定」という。)ことができることとされている。

- (注) 1 固定的賃金とは、基本給、家族手当、通勤手当、住宅手当、勤務地手当等である。
 2 著しい高低差とは、標準報酬月額等級に2等級以上の差が生じる場合のことである。

また、当該改定は、図-1のとおり、健康保険法施行規則第26条及び厚生年金保険法施行規則第19条の規定により、事業主が届け出ることとされている標準報酬月額変更届に基づき改定することとされている。

なお、見直された保険料は、改定された月から翌年の8月までの間徴収することとされている。

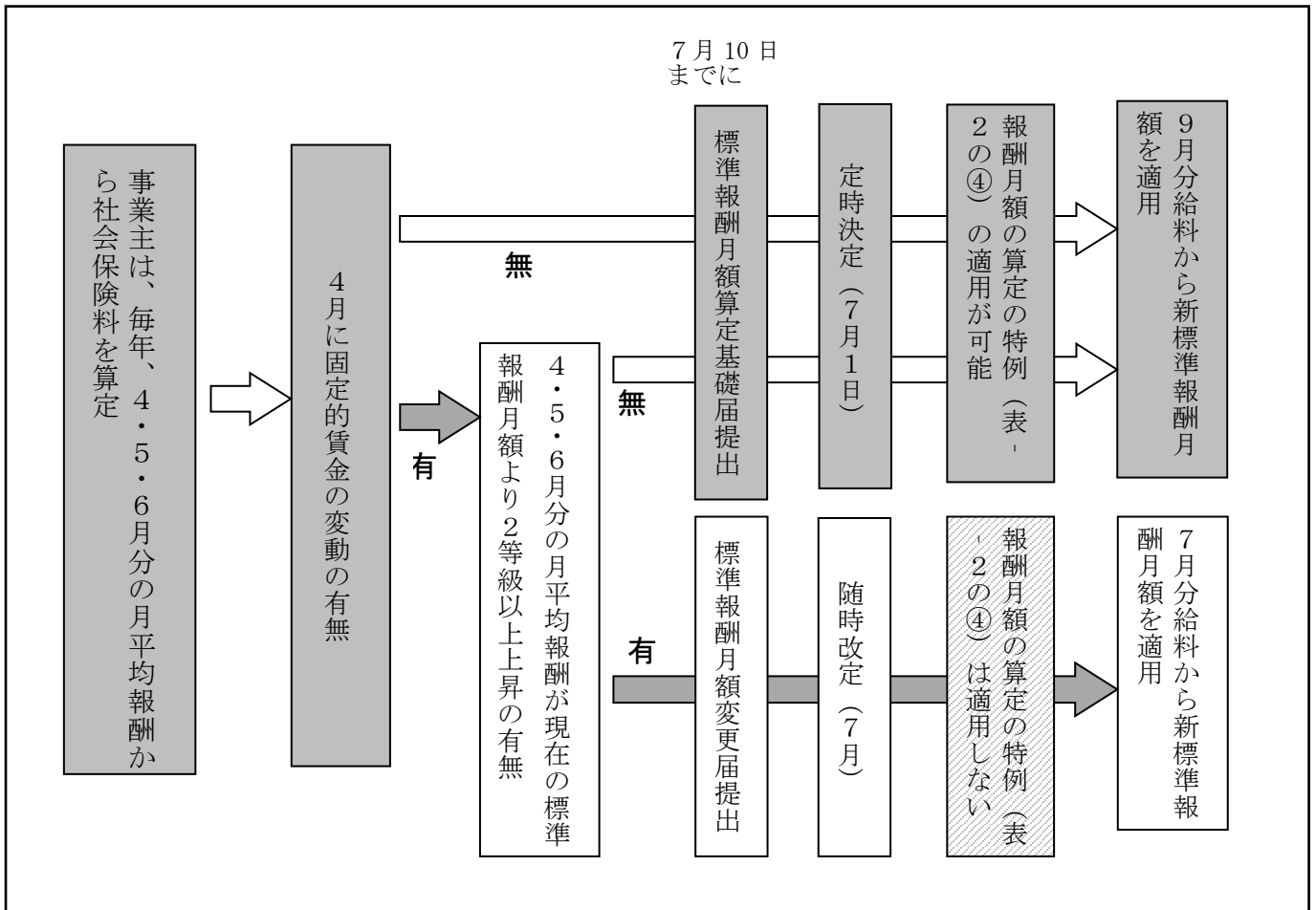
表-1 定時決定及び随時改定における標準報酬月額の算定

区 分	定時決定	随時改定
算定対象月	4・5・6月	通年(4、5、6月を含む)
定時決定をする理由及び随時改定をする要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ベースアップ及び定期昇給、すなわち固定的賃金の変動が4月にあるため。 ・4～6月の間の報酬を基に9月からの標準報酬月額が決定される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・固定的賃金の変動があり、その月以降3か月間の標準報酬が2等級以上の差が生じる場合。 ・上記3か月目の翌月から標準報酬月額が改定される。
定時決定又は随時改定の除外措置	3か月間の標準報酬月額が2等級以上の差が生じる場合は、定時決定ではなく随時改定とする。	なし

- (注) 1 本表は、当局が作成した。
 2 保険者算定については、後述(2)参照。

図一 1

定時決定及び随時改定（例：7月）の流れ



(注) 本図は、当局が作成した。

(2) 保険者算定

ア 仕組み

保険者算定とは、標準報酬月額を決定を行う際、定時決定又は随時改定に用いられる方法で算定する額が著しく不当であると認めるとき、健康保険法第44条及び厚生年金保険法第24条の規定により、保険者（厚生労働大臣及び健康保険組合）が算定する額を標準報酬月額とする特例の取扱いである。

保険者算定について、厚生労働省では、「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の定時決定及び随時改定の取扱いについて」（昭和36年1月26日付け保発第4号厚生省保険局長通知。以下「36年通知」という。）に基づき、表-2のとおり、i) 定時決定においては、給料の遅配を受けたとき等（表-2の①～③）、ii) 随時改定においては、昇給が遡及したときのみ限り適用することとされていた（表-2の⑤）。

その後、36年通知は、4月から6月の報酬の月平均額と年間の報酬の月平均額が著しくかい離する場合に配慮することを理由として、平成23年3月に定時決定における保険者算定の取扱いに表-2の④の「報酬月額算定の特例」措置を加える見直しが行われた。

しかし、当該見直しにおいて、随時改定には、上述④の「報酬月額算定の特例」措置が追加されなかった。

このため、本件のように4月から6月の報酬の月平均額と年間の報酬の月平均額が著しくかい離した場合でも、随時改定とされる場合には、報酬月額算定の特例が適用されない事態が生じている。

表-2 36年通知に基づく保険者算定の取扱い

定時決定	随時改定
① 給料の遅配を受けたとき。 ② 低額の休職給を受けたとき。 ③ ストライキによる賃金カットがあったとき。 ④ 当年4月から6月の3か月間に受けた報酬の月平均額から算定した標準報酬月額と、前年の7月から当年の6月までの間に受けた報酬の月平均額から算定した標準報酬月額の間に2等級以上の差を生じた場合であって、当該差が業務の性質上例年発生することが見込まれるとき。	⑤ 随時改定の場合に行なう保険者算定は、昇給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合とすること。

(注) 本表は、当局が作成した。

イ 随時改定において報酬月額算定の特例措置を導入しない理由（厚生労働省による説明）

随時改定の目的は、固定的賃金の変動があった場合に、その変動後の給与水準を適切に標準報酬月額に反映させることであるが、過去1年間の報酬月額の平均により標準報酬月額の算定を行おうとする場合、固定的賃金の変動する前の報酬月額をも含んで算定されるため、変動後の給与水準を適切に反映させることができず、随時改定の目的を損ない、その趣旨にそぐわないことになる。

前年7月から当年6月までの1年間の平均を計算して算定するという「報酬月額算定の特例」を随時改定に用いることは、上記のような随時改

定の趣旨にそぐわないものと考えられることから、従来より、随時改定においては「報酬月額算定の特例」の適用をしていない。

(3) 定時決定と同じ時期に行われる随時改定

毎年4月から6月の3か月間の報酬の月の平均報酬から定時決定が行われ、当該定時決定による標準報酬月額は、図-2のとおり、当年9月から翌年の8月までの1年間適用することとされている。

一方、7・8・9月に行われる随時改定による標準報酬月額も、図-2のとおり、定時決定の場合と同じく、随時改定が行われた月から翌年の8月までの1年以上の間適用されることとされている。

図-2 定時決定及び随時改定による標準報酬月額の取扱期間

決定別	算定月	決定月	決定による新標準報酬月額の適用期間
定時決定	4・5・6	7	9月から翌年8月までの12か月間
随時改定	4・5・6	7	7月から翌年8月までの14か月間
	5・6・7	8	8月から翌年8月までの13か月間
	6・7・8	9	9月から翌年8月までの12か月間
	7・8・9	10	10月から翌年8月までの11か月間
	7・8・9	11	11月から翌年8月までの10か月間
	翌年3・4・5	6	翌年6月から翌年8月までの3か月間

(注) 本図は、当局が作成した。

3 本件概要

本件については、表-3のとおり、毎年3月から5月の間は残業が偏在して生じる同一部署に勤務する相談者及び同僚は、平成25年9月からの標準報酬等級が同じ18等級（厚生年金の等級をいう。以下同じ。）であった。

しかし、毎年定期に行われる社会保険の標準報酬月額の見直し時期の平成26年7月、相談者は、定期昇給が4月のため、定時決定が行われずに随時改定とされ、標準報酬月額の等級が7等級上がる一方で、同僚は、1月が定期昇給のため定時決定により当該等級は18等級のまま据え置かれたケースである。

これは、同僚の標準報酬月額を決定するとき、相談者と同じ3か月の月平均

報酬から算定してしまうと、標準報酬月額等級が著しく上がるため、それを緩和するため、保険者が、報酬月額の算定の特例を適用して、年間報酬の月平均で算定されたものである。

表-3

相談の月別の報酬及び標準報酬月額の場合

(単位:万円)

区分		25年 9月	10	26年 1月	2	3	4	5	6	7	8	9	参 考
相 談 者	給 与	25	25	25	25	25	26	26	26	26	26	26	・平成26年4月に1万円の定期昇給があった。 ・平成27年9月から標準報酬は19等級、月額32万円となる。
	残業手当						20	20	20				
	計	25	25	25	25	25	46	46	46	26	26	26	
	定期昇給額						(1)						
	標準報酬	等級	18	18	18	18	18	18	18	25	25	25	
	月額	30	30	30	30	30	30	30	47	47	47		
同 僚	給 与	25	25	26	26	26	26	26	26	26	26	26	・平成26年1月に1万円の定期昇給があった。 ・平成27年9月から標準報酬は19等級、月額32万円となる。
	残業手当						20	20	20				
	計	25	25	26	26	26	46	46	46	26	26	26	
	定期昇給額			(1)									
	標準報酬	等級	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	
	月額	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		

- (注) 1 本表は、当局が作成した。
 2 平成27年度の相談者及び同僚の月額標準報酬の算定は、平成26年度と同じ部局で定期昇給が1万円、残業手当が4月、5月及び6月の残業手当がそれぞれ月20万円と仮定して算定している。
 3 標準報酬等級及び月額は、厚生年金の等級である。

この結果、表-4のとおり、両者の平成26年7月からの社会保険料に著しい差異が生じ、9月からの社会保険料(被保険者負担分)に約2万3,000円の差が生じることとなった。

表－4

相談を例とした標準報酬月額の見直しの状況

従業員別	標準報酬月額の見直し				月平均報酬 (万円)	標準報酬		被保険者負担分		
	理由	方法	保険者算定	算定する月		等級	月額 (万円)	厚生年金保険料 (円)	健康保険料 (円)	計 (円)
相談者	4月に定期昇給があるため	随時改定	適用されない	4・5・6月の3か月の月平均で算定する	46	25	47	41,064	23,570	64,634
同僚	4月に定期昇給がないため	定時決定	適用される	4・5・6月で算定すべきところ、報酬月額の特例の適用により年間12か月の月平均で算定する	30.5	18	30	26,211	15,045	41,256

- (注) 1 本表は、相談をモデルケースとして当局が作成した。
 2 標準報酬の等級及び月額は厚生年金保険を用いている。
 3 保険料額は、平成26年9月分からの保険料額を基に算定している。また、健康保険料は、介護保険第2号被保険者に該当しない場合を用いて算定している。

4 社会保険審査会が随時改定において保険者算定の適用を認めた裁決例

社会保険審査会では、図－3のとおり、本件と同様のケースで、随時改定において、年間平均の報酬額を基に標準報酬月額を算定する保険者算定の取扱いを求める審査請求に対し、請求どおり、随時改定においても、保険者算定を認める裁決が下されている。

図－3 社会保険審査会による裁決例

<p>○ 事案概要</p> <p>5月の昇給に伴う従業員の標準報酬月額の変更において、①随時改定の算定方法で算定する場合、当該時期に偏在する残業手当を含めて算定されるため、標準報酬月額の等級は21級になるのに対し、②前年の8月から当年7月までの年間平均報酬から算定する場合、当該等級は18級となり、3等級の差が生じることとなる。このため、事業主は、厚生年金保険法第24条等の規定により保険者算定による標準報酬月額を決定するよう保険者に求めた。</p> <p>これに対し、保険者は、36年通知に示されている「随時改定の場合に行う保険者算定は、昇給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合にすること。」に該当しないため、保険者算定ではなく、随時改定により標準報酬月額を決定する処分を行った。本事案は、当該処分の取り消しを求めたものである。</p> <p>○ 裁決</p> <p>原処分を取り消す。</p>
--

○ 裁決理由

- ① 年間の平均報酬を基にした標準報酬月額等級が 18 等級であるにもかかわらず、随時改定により算定される標準報酬月額等級は 21 等級となる。
当該標準報酬月額を基準として、保険料が 1 年間にわたり賦課されることは、厚生年金保険法第 24 条第 1 項等の「著しく不当であると認められる場合」に当たるといふべきである。
- ② 厚生年金保険法第 24 条第 1 項は、「第 23 条……の規定によって算定した額が著しく不当であるときは」と規定するのみで、どのような場合に「著しく不当である」かについては何も具体的に規定していないことを考慮すると、同規定の趣旨は、36 年通知が「随時改定における保険者算定を行う場合」として掲げる「昇給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合」以外に「著しく不当である」と認めることを許さない趣旨ではなく、その場合に比肩すべき事情があるときにまで、「著しく不当である」と認めることを否定する趣旨ではないと解するのが相当である。
- ③ 利害関係者が受けた残業手当は、通年月例的に受けるものではなく、当該時期に偏在するもので、36 年通知の「昇給が遡及したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合」に比肩すると評価することができる。
- ④ 本件について、保険者が、厚生年金保険法第 24 条第 1 項の規定に該当しないとして、保険者算定をしなかった裁量判断は、社会通念上著しく妥当性を欠いて、裁量権を付与した目的を逸脱したもので、その妥当性を否定すべきである（健康保険法も同旨）。

【平成 22 年健厚第 168 号（平成 23 年 5 月 31 日裁決）】

（注）本図は、社会保険審査会裁決例から当局が作成した。

5 関係機関の意見（厚生労働省年金局事業管理課）

社会保険においては、約 3,500 万人もの膨大な被保険者に関して、個別に報酬を把握する必要があるが、限られた事務処理体制の中でこれらの事務を効率的に行うことを目的に標準報酬制が導入されており、4 月から 6 月の報酬月額の平均により定時決定した標準報酬月額を、その年の 9 月から翌年の 8 月まで 1 年間は固定することを原則としている。

定時決定においては、4 月から 6 月に受けた報酬月額の平均により標準報酬月額を決定することが法定されている。その際、業務の性質上、例年 4 月から 6 月の報酬月額がその他の月と比べて著しく変動する場合には、毎年定時決定において、標準報酬月額と実際の報酬月額とが大きく乖離するといった問題が生じるため、平成 23 年の定時決定からは、過去 1 年間の報酬月額の平均により標準報酬月額を決定するという保険者算定の取扱いを定めて、問題の解決を図ったところである。

また、報酬月額に著しい変動が生じた場合において、標準報酬月額と実際の報酬月額とのかい離を防ぐため、定時決定の原則に対する例外として、固定的賃金に変動があった時以降3か月の報酬の平均が従前の標準報酬月額と比較し、2等級以上の差を生じた場合、随時改定を行うこととしている。

したがって、随時改定は、固定的賃金の変動を契機としているため、1年を通して行われる可能性があり、毎回の随時改定において、標準報酬月額と実際の報酬月額とが大きくかい離するといった問題は生じることがない。

随時改定は、固定的賃金の変動があった場合に標準報酬月額と実際の報酬月額とのかい離を防ぐことを目的としているが、過去1年間の報酬月額の平均により標準報酬月額を決定することは、固定的賃金の変動する前の報酬月額をも含んで算定することとなるため、そもそもの随時改定の趣旨にそぐわず、必ずしも適切な方法とはならないものと考えている。

なお、社会保険審査会における同様の事案に関する過去の裁決事例（平成22年（健厚）第168号）において、「随時改定において健康保険法第44条第1項及び厚生年金保険法第24条第1項に該当しなかったとして保険者算定をしなかった裁量判断は、妥当性を欠く」とされたこと等を踏まえつつ、今後の取扱い方法等については、改めて十分に検討してまいりたい

(3) 育児休業給付金の給付要件である「みなし被保険者期間」 の見直し（新規案件）

1 相談内容

私は、平成 25 年 2 月 1 日に就職し、26 年 1 月 7 日に産前休業を取得した。
私が就職日から産前休業取得前までに働いた期間は 11 か月で、育児休業給付金の給付要件である「勤務月数 12 か月」を満たしていなかったため、育児休業給付金を受給できなかった。

私としては、育児休業給付金は、出産後の育児休業期間中に女性が離職せず、かつ生活費用の心配を少なくして安定的な生活を過ごすための制度ではないかと考えている。

私が勤務する会社には、出産後も働き続けようとする女性が多数いるが、勤務月数の多少により、育児休業給付金が給付されたり、されなかったりすることにどうしても納得ができない。

また、公務員の場合には、共済組合から育児休業給付金に相当するものが給付されるが、勤務月数は給付要件となっていない。

育児休業給付金の給付に当たっては、公務員と同様、勤務月数にかかわらず給付できるようにするか、女性の場合には、妊娠・出産までの期間を考慮したものとしてほしい。

(注) 本件は、福島行政評価事務所に相談があったものである。

2 本件相談の具体的内容

本件相談は、図－1 のとおり、雇用されていた事業所において勤務していた月数が 11 月であったため、育児休業給付金の給付要件に該当せず当該給付金が給付されなかったケースである。

図－1 相談者が入社から育児休業終了までの流れ

年	25		26				27
月	2		1		2	4	2
日	1		6	7	13	11	12
事項	← 約 11 か月 →		←			→	←
	入社		給与支給終了日	産前休業開始日	出産日	産後休業終了日	育児休業開始日
	給与支給期間が 11 か月のため、育児休業給付金の要件を満たすことができない		産前・産後休業（85 日）中は標準報酬日額の 2/3 に相当する金額が支給される。			育児休業中（8 か月間）は給与が支払わず、それに対する保障もない。	
			給与未支給期間（H26.1.7～27.2.11）				

（注）本図は、本件相談事案に基づき、当局が作成した。

3 育児休業給付金制度の概要

(1) 目的・趣旨等

育児休業給付金制度は、「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「育児休業法」という。）に基づく育児休業を労働者が取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進することを目的として、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号。）を改正して平成 7 年に開始された制度で、雇用保険法第 61 条の 4 に基づき、原則として、雇用保険の被保険者（注）が 1 歳未満の子を養育するための育児休業を行う場合に給付されるもので、育児休業開始前賃金に一定の割合（以下「給付率」という。）を乗じた額が給付されることとなっている。

（注）雇用保険法第 6 条に基づき、①一週間の所定労働時間が 20 時間未満の者、②同一の事業主の事業に継続して 31 日以上雇用されることが見込まれない者などを除いた原則全ての雇用保険適用事業所に雇用される労働者が被保険者となる。

また、雇用保険において育児休業給付金が給付される趣旨は、労働者が育児のために働くことができず、賃金が喪失されたままの状態に放置した場合には、子を養育する労働者が職業生活を円滑に継続するために必要と

する育児休業の取得を困難にし、その後の円滑な職業復帰にも支障を生じさせることになり、さらには、そのことが失業に結び付きかねないため、このような状態を解消することにより失業という保険上の事故を未然に防止し、もって安定した雇用継続を図ることによるものであるとされている（厚生労働省「雇用保険制度の見直しについて」（平成14年7月19日））。

このような育児休業給付制度は、上記のとおり、雇用の継続を促進するという目的・趣旨で創設された制度であり、失業時の生活保障と同時に再就職活動を円滑に行えるようにするための失業給付とはその性格が異なるとされている。

(2) 給付要件となる被保険者期間

育児休業給付金は、雇用保険法第14条及び第61条の4条の規定により、過去2年間に賃金（注）の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が12か月以上あること（以下「みなし被保険者期間」という。）が給付要件とされている。

また、この「みなし被保険者期間」を12か月にしていることについて、厚生労働省では、表-1のとおり、雇用保険財政の健全な維持のために設定されているとしている。

（注）雇用保険法第4条第4項において、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払ったものとされている。

他方、雇用保険の被保険者とならない国家公務員も、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）第68条の2の規定により、育児休業給付金に見合った育児休業手当金が給付されるが、当該手当金には、「みなし被保険者期間」に相当する要件がないため、国家公務員が共済組合員になると、組合員期間に関係なく給付されることとなり、公務員の安定した雇用の継続に寄与するものとなっている。

表-1 育児休業給付金等において被保険者期間が設けられている等の理由

被保険者期間を設けている理由 (雇用保険法に基づく育児休業給付金)	組合員期間に関係なく給付する理由 (国家公務員共済組合法に基づく育児休業手当)
<p>育児休業給付金は、労働者が育児休業のために働くことができない場合、これを「失業」に準じた職業生活上の事故としてとらえ、雇用の継続を援助、促進するための給付を行うものであるが、雇用保険制度における保険という制度の趣旨に照らし、給付要件にみなし被保険者期間を設けている。</p> <p>また、12か月間としているのは、雇用保険財政の健全な維持のためである。</p>	<p>共済組合員となる常勤の国家公務員は、育児休業手当金の取得を目的として就職し、給付終了直後に退職することが考えにくいため、給付要件に「みなし被保険者期間」に類するものを設けていない。</p>

（注）本表は、当局が厚生労働省及び財務省への照会結果に基づき作成した。

4 育児休業給付金制度の見直し

育児休業給付金制度においては、表－2のとおり、これまで雇用保険財政に影響を与える給付率の引き上げ等の見直しが4回行われている。例として、平成26年度改正において、厚生労働省は、給付率の引き上げにより、約800億円の給付増となると試算している。

一方で、育児休業給付金の給付要件である「みなし被保険者期間」については、雇用保険財政の健全な維持のために設定されているが、これまでのところ、見直しは行われておらず、また、雇用保険財政の影響についてのデータもない（照会中）。

この結果、本件のように、「みなし被保険者期間」が不足したことにより、安定した雇用の継続に支障を来す事態が生じている。

表－2 育児休業給付金等の改正のあらまし

年度	育児休業給付金（雇用被保険者）	育児休業手当金（共済組合員）
平成3	（育児休業法公布）	（育児休業制度関連法令公布）
7	法改正により育児休業給付金制度開始。給付率25%。 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding-left: 5px;"> 育児休業基本給付金分 20% 職場復帰後給付金分 5% </div>	国家公務員共済組合法等の改正により育児休業手当金制度創設。
13	給付率を40%に引き上げ。 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding-left: 5px;"> 育児休業基本給付金分 30% 職場復帰後給付金分 10% </div>	育児休業給付金と同じ措置（給付率を40%に引き上げ。）
19	給付率を50%に引き上げ（平成21年までの暫定措置）。 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding-left: 5px;"> 育児休業基本給付金分 30% 職場復帰後給付金分 20% </div>	育児休業給付金と同じ措置（給付率を50%に引き上げ。）
22	育児休業基本給付金及び職場復帰給付金を統合し育児休業給付金として、育児休業中のみ給付。 同一の子について配偶者が休業する場合、子が1歳2か月に達する日まで最長1年間給付。	育児休業給付金と同じ措置（育児休業手当金を育児休業中のみ給付等。）
26	給付率を休業開始後6月につき67%に引き上げ。	育児休業給付金と同じ措置（給付率を67%に引き上げ。）

（注）本表は、厚生労働省の職業安定分科会雇用保険部会（第93回）の資料などから作成した。

5 給付要件が出産に対応できていない状況

女性の妊娠から出産までに要する通常の間期間は、妊娠後満37週（259日）から満42週（295日）を要する（以下「正産期」という。）とされ、医師が出産予定日を算出する場合、妊娠後満40週（280日）で計算されることとされている（注）。

（注）「産婦人科診療ガイドラインー産科編2011」（日本産婦人科学会）による。

この出産予定日とする前6週間以内は、母体及び胎児の保護の観点から、出産予定の労働者からの請求がある場合、労働基準法第65条第1項の規定により、その者を就業させてはならないこととされており、当該休業期間中で賃金が支払われない期間は、育児休業給付金の「みなし被保険者期間」の対象外となる。

このため、女性の場合が、育児休業給付金の給付により継続的に労働する意思を有していたとしても、図-2のとおり、入社時点で妊娠した場合、母子の保護を目的に設けられている産前休業が取得可能となるまでの36週間しか勤務できず、「みなし被保険者期間」に対し、約16週不足することとなり、育児休業給付金の給付は受けられないこととなる。

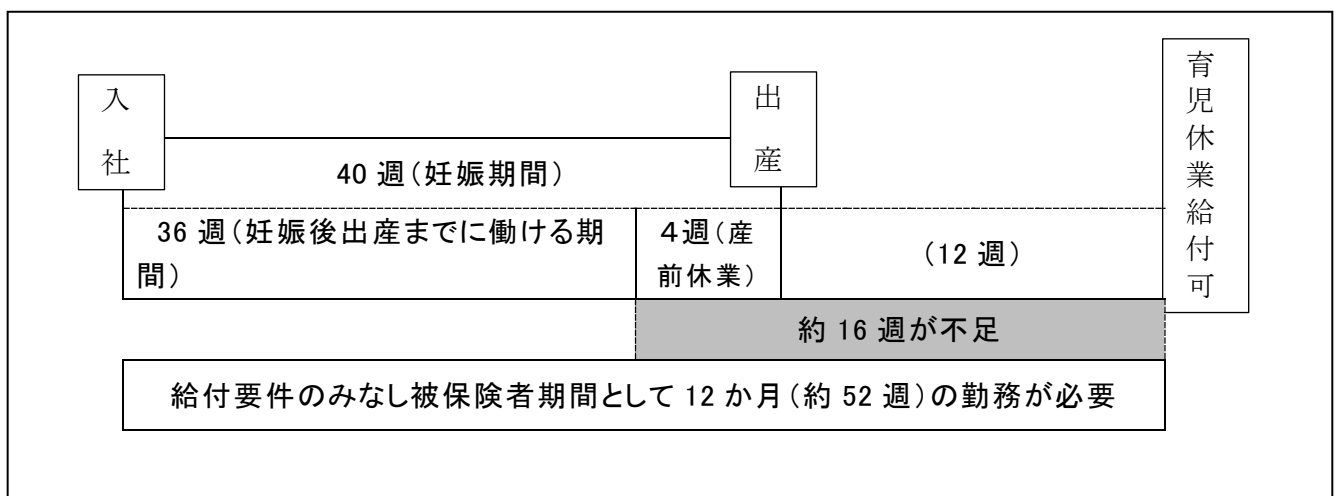
このような育児休業給付金は、出産後の育児休業といった雇用保険上の事故に対し、それまでの労働により得ていた収入を保障するものであるとされている。

これに対し、保険業法（昭和14年法律第41号）では、保険とは、一定の偶然の事故によって生ずることのある損害をてん補することとされている。

上記のことを図-2のモデル及び相談事案（図-1）に当てはめると、相談者が入社した時点において、継続して労働力を提供することは当然であると考え、計画的な妊娠・出産を考えていたとしても、予期しない偶然の妊娠及びその後の育児休業という雇用保険上の事故に対し、給付要件である「みなし被保険者期間（12か月）」が不足することを理由に育児休業給付金といった保険が適用されないため、安定的な育児休業及びその後の継続的な労働ができないことになる。

このような雇用保険上の事故を回避するため、女性は、入社前から、避妊コントロールといったようなものを行う必要があり、入社後も16週間は当該避妊コントロールを行う必要があるなど過度な負担が強いられている。

図-2 入社時点で女性労働者が予期せずに妊娠した場合の例



(注) 1 本例のモデルには、妊娠予定日を算出するために用いられている妊娠期間（40週）を用いた。
2 本図は、当局が作成した。

6 給付実績

平成15年度から24年度までの10年間の育児休業給付金の給付実績をみると、表－3のとおり、初回受給者数は、15年度の約10万人から24年度には約24万人（240.0％）に増加しているが、女性の占める割合は98～99％で推移しており、実質上、育児休業給付金が女性労働者のための保険となっている状況がうかがえる。

また、給付総額は、同じく約763億円から約2,567億円（平成15年度に比し336.4％）に増加しており、給付率の引き上げが行われた平成19年度においては、18年度の約956億円に比べ約253億円（26.5％）増加し、約1,209億円（平成15年度に比し158.5％）となっている。

表－3 育児休業給付金の給付実績（平成15～24年度）

区分 年度	初回受給				受給月額		年間の給付額	
	受給者数 (人)	うち女性 (人)	指数 (%)	女性の割合 (%)	平均額 (円)	指数 (%)	総額 (百万円)	指数 (%)
平成15	103,478	103,019	(100.0)	(99.6)	72,204	(100.0)	76,330	(100.0)
16	111,928	111,416	(108.2)	(99.5)	72,119	(99.9)	82,777	(108.4)
17	118,339	117,625	(114.4)	(99.4)	71,333	(98.8)	89,542	(117.3)
18	131,542	130,564	(127.1)	(99.3)	67,720	(93.8)	95,607	(125.3)
19 (注) 2	149,054	147,824	(144.0)	(99.2)	67,648	(93.7)	120,943	(158.4)
20	166,661	165,221	(161.1)	(99.1)	67,673	(93.7)	151,192	(198.1)
21	183,542	181,908	(177.4)	(99.1)	67,559	(93.6)	171,154	(224.2)
22	206,036	202,745	(199.1)	(98.4)	88,195	(122.1)	230,431	(301.9)
23	224,834	220,767	(217.3)	(98.2)	111,073	(153.8)	263,112	(344.7)
24	237,383	233,544	(229.4)	(98.4)	111,932	(155.0)	256,676	(336.3)

(注) 1 本表は、当局が厚生労働省資料に基づき作成した。

2 平成19年10月1日以降より職場復帰給付金の給付率（10％→20％）を上げた。

3 初回受給者数は、基本給付金（平成22年4月1日以降の育児休業開始より、職場復帰給付金と統合し、「育児休業給付金」として全額育児休業中に支給している。）に係る最初の支給を受けた者の数である。

4 指数は平成15年度の実績を100とした場合の数値である。

5 給付金額は業務統計値である。

6 平均受給月額は基本給付金のみ数値である。

7 関係機関の意見

(1) 厚生労働省

ア みなし被保険者期間を短縮又は延長した場合、保険財政にどのような影響を与えるかを算出した資料について

これまで制度改正の議論の中で、みなし被保険者期間の短縮又は延長について論点となったことがないため、当該資料はない。

イ みなし被保険者期間が、結果として、女性にのみ負担を強いられている点について

- ① 育児休業給付金は、労働者が育児休業のために働くことができない場合、これを「失業」に準じた職業生活上の事故としてとらえ、雇用の継続を援助、促進するための給付を行うものであるが、雇用保険制度における保険という制度の趣旨に照らし、給付要件にみなし被保険者期間を設けている。
- ② 給付要件として、みなし被保険者期間を12か月以上必要としているのは、雇用保険制度における保険財政の健全な維持のためであるが、雇用保険制度においては、性別の区別なく適用、徴収、給付を行っており、女性にのみ当該期間を短縮させることは、適切ではない。

ウ みなし被保険者期間の見直しについて（例えば基本給付金と職場復帰後給付金とに分け、かつ、保険料の納付期間に応じた保険金を給付すること）

- ① 育児休業者職場復帰後給付金については、職場復帰後6か月を経過した後支給されるものであったが、できるだけ収入に不安がない形で育児休業を開始できるようにするため、一定の収入がある職場復帰後に給付金を支給するよりも、全額を収入のない育児休業中に支給する方が効率的との考え方により、統合したものである。
- ② しかし、平成21年度以前においても、みなし被保険者期間は12か月以上必要であった。また、給付金額についても、現在と同様に1歳（保育所における保育が行われない等の場合は1歳6か月）に満たない子を養育するために休業した場合に、その休業期間中について、休業開始前の賃金に応じた給付金を支給しており、「保険料の納付期間に応じた保険金」とはしていなかった。
- ③ また、育児休業給付金が「雇用の継続を援助、促進するための給付を行うもの」である以上、「保険料の納付期間に応じた保険金」とするよりも、現在の休業期間及び休業前賃金に応じた給付金とする方が適切であると考えている。
- ④ 育児休業給付は育児休業を失業に準じた職業生活上の事故ととらえて支給するものであるが、失業者が基本手当を受給するためには、原則12か月以上の被保険者期間が必要であり、これとの均衡を欠くこととなる。
- ⑤ 育児休業給付金は最大1年間（特別の場合1年6か月間）給付され

るものであり、負担と給付の均衡を欠くことになると考えている。

エ 育児休業給付金の給付要件である勤務月数を公務員の場合と同じにするなど見直すことについて

育児休業給付金は、労働者が育児休業のために働くことができない場合、これを「失業」に準じた職業生活上の事故としてとらえ、雇用の継続を援助、促進するための給付を行うもので、雇用保険制度における保険という制度の趣旨に照らし、給付要件に被保険者期間を設けている。したがって、当該制度の趣旨に照らし、見直し等は必要ないと考えている。

(2) 財務省

育児休業手当金の給付要件の見直しについて

仕事と子育ての両立支援策として創設された育児休業の取得を推進するため、雇用保険法においては、育児休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進することを目的とする育児休業給付金の制度が創設され、育児休業を取得した者に対して給付を行うこととしたところ。国家公務員共済組合法においては、育児休業給付金制度が創設されることを踏まえ、国家公務員の育児休業期間中の経済支援を行うことを目的とする育児休業手当金の制度が創設され、育児休業を取得した者に対して給付を行うこととしたところ。

共済組合員となる常勤の国家公務員は、育児休業手当金の取得を目的として就職し、給付終了直後に退職することが考えにくいため、給付要件に「みなし被保険者期間」に類するものを設けていない。

(4) 軽自動車税の減免に係る申請期限の見直し（継続案件）

1 相談内容

市町村税である軽自動車税は身体障害者等に対して減免できるとされており、多くの市町村は、減免申請の期限を納期限（5月31日）の7日前までとしている。

一方、県税である自動車税も身体障害者等に対して減免できるとされており、都道府県の多くでは、納期限（5月31日）までに減免申請を行えばよいと聞いている。

多くの市町村が軽自動車税の減免申請の期限を納期限の7日前と規定しているのは、総務省が発出している「市（町・村）税条例（例）」（昭和29年5月14日付け自乙市発第20号。以下「税条例（例）」という。）の中で軽自動車税の減免を受けようとする身体障害者等は納期限の7日前までに申請手続を行うことが例示されていることが大きく影響していると思われる。

自動車税は月割りでの還付が認められる場合があるのに対し、軽自動車税は月割りでの還付が認められていないことを考慮すると、軽自動車税の減免申請については、せめてその期限を納期限（5月31日）までとする措置を普及・拡大してもらいたい。

（注） 本件は、行政相談委員意見として提出されたものである。

2 第95回会議（平成26年9月26日）での議論の概要

税条例（例）では、減免申請期限を納期限前7日までとしているが、7日に固執することはない。実態をみると柔軟に対応しているケースもあるので、税条例（例）の規定に従う必要はないという旨を市町村に周知してはどうか。

また、この相談内容も納期限前7日までとしている規定を見直してほしいというものであるから、納期限の7日前と例示したことが現実問題として支障を引き起こしているの、これを少し再考してもらえないかということ伝える必要があるのではないかと。

もう一度、自治税務局に対して、税条例（例）で減免申請期限を納期限の7日前までとしている手続の在り方について現状とずれが起こっているの、これを見直したり、あるいは表現を変えたりする余地がないのか確認してほしい。

3 関係機関の意見（総務省自治税務局）

(1) 税条例（例）において軽自動車税の減免申請期限を納期限前7日までとした経緯・理由等について

軽自動車税に係る身体障害者等に対する減免についての条例（例）の規定については、「下肢又は体幹不自由者に対する自動車税又は軽自動車税の減免について」（昭和41年3月28日自治府第31号）によって、条例（準則）に関連条文を設けたところであるが、その際に、自動車税、軽自動車税共に、減免の申請期限を「納期限前7日」とした。これについては、既に存在していた各税目における減免に関する条例（準則）の規定において、減免申請の期限を「納期限前7日」としていたことと同じ内容の規定

としたものと考えられる。「市（町・村）税条例（準則）等の一部改正について」（平成 12 年 4 月 1 日自治市第 44 号）により、条例（準則）は、条例（例）に改められたが、市町村における執務の参考資料となるこの条例（例）においても、減免の申請期限は、「納期限前 7 日」とされて現在に至っている。

減免の申請期限を「納期限前 7 日」としている理由については、減免の申請に対する審査、減免の決定の通知等に要する期間、減免とならなかった場合の納税義務者の納付のための期間等を勘案して定められたものと考えられる。

(2) 税条例（例）の記載の見直しの余地について

減免の審査、決定、通知等の事務処理に要する期間の短縮状況等を踏まえ、減免の申請期限を「納期限前 7 日」と定める必要がない市町村もあると考えられること、都道府県の自動車税においては、身体障害者等に対する自動車税の減免の申請期限を「納期限まで」と条例で規定している都道府県が半数以上となっていること等を踏まえ、市町村の条例における各税目の減免の申請期限の規定状況も勘案しつつ、条例（例）における減免の申請期限を「納期限前 7 日」から「納期限（前日）」に改正すること等について検討したい。

(5) 自宅買換えの際の介護保険料の減免（継続案件）

1 相談内容

介護保険料は、「合計所得金額」を基に算定されるため、住宅（自宅）を売却し、その売却代金を元手に新たに住宅を購入した際、売却代金がほとんど手元に残らない場合や持ち出しになる場合であっても、住宅を売却して得た代金が合計所得金額に反映され、介護保険料が以前よりも高額になることがある。

国民健康保険制度や後期高齢者医療制度では、住宅を買い換えた場合の特別控除が適用される「総所得金額等旧ただし書き方式（以下「総所得金額等」という。）」を基に保険料を算定しているため、介護保険制度においても保険料の算定に総所得金額等を用いてほしい。

また、介護保険料の算定において、一律に総所得金額等を用いることができない場合であっても、介護保険法（平成9年法律第123号）では、「介護保険料について市町村は、条例で独自に減免措置を講じることができる」とされていることから、介護保険料の減免措置を講ずることを、市町村に対して可能な限り要請してほしい。

(注) 本件は、行政相談委員意見として提出されたものである。

2 第95回会議（平成26年9月26日）での議論の概要

- (1) 福祉保険制度の保険料の算定基礎は、同一が望ましいという議論はあるが、総所得金額等による保険料減収は、他の第一号被保険者に転嫁されることになり、自宅を買い換えた被保険者が気の毒というだけでは、論理が弱い。
- (2) 総所得金額等と合計所得金額のどちらかでなければならないということはなく、被保険者は、決められたルールを前提にして損をしないように自宅の買換えを判断するのが一つの筋。
- (3) 市町村は、条例で自宅買換えの際の保険料の減免措置を講じられることについて、厚生労働省が市町村に周知するよう促す方向で検討する。

3 関係機関の意見（厚生労働省老健局介護保険計画課）

本件については、市町村の判断により保険料減免の要件として定めている事例の1つであって、同様の減免規定を条例に規定するか否かは個々の市町村が自主的に判断するものであり、全国一律に当該規定を設けることとすることは適当でないと考えます。

なお、介護保険法第142条により、市町村において、地域の実情に応じて必要と判断する保険料減免の要件を条例に定めることができることについて、改めて周知することは可能であると考えます。