

平成28年7月29日裁決

主文

本件審査請求を棄却する。

理由

第1 審査請求の趣旨

審査請求人（以下「請求人」という。）の審査請求の趣旨は、第2の2記載の原処分の取消しを求めることである。

第2 審査請求に至る経過

本件記録によると、請求人が本件審査請求をするに至る経緯として、次の各事実が認められる。

- 1 厚生年金保険法（以下「厚年法」という。）上の適用事業所であったa社（以下「本件事業所」という。）の代表者（以下「本件事業主」という。）は、平成○年○月○日（受付）、本件事業所に使用されていた被保険者A（以下「本件被保険者」という。）に係る健康保険・厚生年金保険育児休業等取得者申出書（新規）（以下「育児休業等取得者申出書」という。）を、厚年法第100条の4第1項第27号の規定により厚生労働大臣から当該届出の受理の権限に係る事務を受任している、日本年金機構に提出した。
- 2 日本年金機構理事長は、平成○年○月○日付で、本件事業主に対して、本件被保険者について、「申出の子については、育児法に定められた子ではないため、厚生年金保険法第81条の2の保険料免除期間とはなりません。」として、当該申出を不該当とする旨の処分（以下「原処分1」という。）をし、歳入徴収官である厚生労働省年金局事業管理課長（以下「事業管理課長」という。）は、平成○年○月分の本件被保険者に係る厚生年金保険料（以下「本件厚生年金保険料」という。）及び児童手当拠出金（以下、本件厚生年金保険料と併せて「本件厚生年金保険料等」という。）を徴収することとし、平成○年○月○日付で、本件事業主

に対して、本件厚生年金保険料等を含めて、平成○年○月分の厚生年金保険料（○億○万○円）及び児童手当拠出金（○万○円）として合計○億○万○円とし、納付期限を平成○年○月○日とする納入告知の処分（以下、このうち本件厚生年金保険料に係る部分を「原処分2」といい、原処分1と併せて、「原処分」という。）をした。

- 3 本件事業主は、原処分を不服とし、原処分の取消しを求め、平成○年○月○日（受付）、当審査会に対し、審査請求をした。その不服の理由は、本裁決書添付別紙に記載のとおりである。

第3 当審査会の判断

- 1 厚年法第81条の規定によると、厚生年金保険事業に要する費用に充てるため、保険料を徴収するとされ、その保険料は、被保険者期間の計算の基礎となる各月につき、徴収し、保険料額は標準報酬月額及び標準賞与額にそれぞれ保険料率を乗じた額とされている。また、厚年法第82条の規定によると、被保険者及び被保険者を使用する事業主は、それぞれ保険料の半額を負担し、事業主は、その使用する被保険者及び自己の負担する保険料を納付する義務を負うとされている。そして、厚年法第81条の2の規定によれば、育児休業等をしている被保険者が使用される事業所の事業主が、厚生労働省令の定めるところにより厚生労働大臣に申出をしたときは、同法第81条第2項の規定にかかわらず、当該被保険者に係る保険料であってその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に係るものの徴収は行わないとされているところ、厚年法第23条の2第1項の規定によれば、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。）第2条第1号に規定する育児休業若しくは同法第23条第2項の育児休業に関する制度に準ずる措置等をもって「育児休

業等」(以下「法定育児休業」という。)というとされている。そして、育児・介護休業法第2条第1号では、「育児休業」とは、「労働者(・・・)が、次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。」と規定され、同法第5条第1項の規定によると、労働者は、その養育する1歳に満たない子について、その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とされている。また、厚労法第81条の2の規定に定める申出については、厚労法施行規則第25条の2の規定により、① 申出に係る被保険者の氏名及び生年月日、② 申出に係る被保険者の基礎年金番号、③ 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、④ 育児休業等を開始した年月日、⑤ 育児休業等に係る子の氏名及び生年月日、⑥ 育児休業等を終了する年月日、をそれぞれ記載した申出書を日本年金機構に提出することによって行うとされている。

2 本件の場合、請求人は、原処分を不服としているのであるから、本件の問題点は、上記法令の規定に照らして、原処分が適法かつ妥当であるといえるかどうかということである。

3 本件記録及び本件手続の全趣旨によれば、第2記載の事実のほか、次の各事実が認められる。
(略)

4 以上に基づいて、本件の問題点について検討し、判断する。

(1) 上記3の(1)ないし(3)によれば、本件被保険者が育児休業をして養育している子(以下「本件養育子」という。)を、本件被保険者とB(以下、両名を併せて「本件被保険者等」という。)に、平成〇年〇月〇日から養育委託するとした同日付の〇〇県〇〇児童相談所長の養育委託書が存すること、本件被保険者等は、平成〇年〇月〇日付で〇〇家庭裁判所に対して特別養子縁組の申立てをしていること、及び、本件養育子は、平成〇年〇月〇日をもって満1

歳となり、その日の前日を、養育のため休業する期間の終期として本件に係る育児休業の取得の申出がなされていることがそれぞれ認められる。

また、特別養子縁組については、民法第817条の2ないし第817条の11に規定があり、養親の夫婦共同縁組、養親となる者及び養子となる者の年齢、並びに、養子となる者の父母の同意に係る各要件が定められ、父母による養子となる者の監護が著しく困難又は不適當であることその他特別な事情がある場合において、子の利益のため特に必要があると認められるとき、養親となる者の請求により特別養子縁組を成立させることができるとされ、同法第817条の8第1項の規定によれば、特別養子縁組を成立させるには、養親となる者が養子となる者を6か月以上の期間監護した状況を考慮しなければならないとされている。そして、この監護とは、養親となる者が、養子となる者を自ら養育し、保護することをいうと解され、特別養子縁組については、父母による養子となる者の監護が著しく困難又は不適當であることその他特別な事情がある場合において、子の利益のため特に必要があると認められるときに成立させることができるものであり、通常の養子縁組と異なり、実方の父母及びその血族との親族関係が終了する縁組であることから、このような監護の期間を設けて、養親としての適格性及び養親となる者と養子となる者の適合性等を確認して、成立させることとしている。以下、この特別養子縁組を成立させるために、養親となる者が養子となる者を監護することを「試験監護」という。

(2) 以上によれば、本件の問題点は、特別養子縁組の申立てをし、本件養育子の試験監護のため育児休業していた本件被保険者に係る本件厚生年金保険料について、厚労法第81条の2の規定の適用により、徴収しないことが認

められないかどうかということとなる。

- (3) 民法第817条の8第1項の規定により、特別養子縁組を成立させるかどうかについては、6か月以上の試験監護の状況を考慮しなければならないとされていることからすれば、試験監護の期間中の養子となる者に対する養育の水準は、特別養子縁組成立後の養育と同等以上の水準が期待され求められていると考えられるのであるが、厚年法第81条の2の規定が適用されるためには、1に記載したとおり、本件被保険者が法定育児休業をしていることが求められるところ、法定育児休業は、「労働者（・・・）が、次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。」（育児・介護休業法第2条第1号）とされ、ここでいう「子」は、法律上の親子関係のある「子」を意味し、特段の定めのない限り、親族関係の一般法である民法に規定する実子及び養子を指すものと解され、育児・介護休業法第2条第1号に定める「子」については、法律上、特段の定めもなく、「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」（平成21年12月28日職発1228第4号厚生労働省職業安定局長、雇発1228第2号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長連名通知）においても、育児・介護休業法第2条第1号に定める「子」について、「子」とは、労働者と法律上の親子関係がある子の意であり、実子のみならず養子を含むものであること。」とされているところである。そうすると、特別養子縁組が成立する前の試験監護の期間においては、本件養育子は、いまだ本件被保険者と法律上の親子関係がある子とは認められないのであるから、その間、特別養子縁組成立後と同等以上の水準の養育が期待され求められていたとしても、本件被保険者は、法律上

の親子関係がある子を養育していることには該当せず、法定育児休業をするものとは認められない。そして、特別養子縁組が成立する日をもって初めて、本件被保険者は、本件養育子との間に法律上の親子関係が認められ、本件被保険者が本件養育子の養育のためにしている休業（その子が1歳に満たないときに限る。）は、法定育児休業であると認めることができるのであるから、原処分1に違法性は認められず、また、原処分1に基づき、本件厚生年金保険料について、厚年法第81条の2の規定の適用対象としないで、納入告知をした原処分2にも違法性は認められない。

請求人は、雇用保険の育児休業給付については、特別養子縁組の試験監護の期間についても支給がされており、本件についても、同様に扱われるべきである旨を主張するのであるが、厚生労働省職業安定局雇用保険課が定めた業務取扱要領によれば、雇用保険の育児休業給付の支給の対象となる育児休業とは、「被保険者からの申出に基づき事業主が取得を認めた育児休業であって、・・・」と規定されており、法定育児休業に限定されていないことが認められるのであって、本件と雇用保険の育児休業給付とを、同様に扱うことは、現行法制下にあつては、困難といわざるを得ない。また、請求人のその余の主張も、関係法令の定めに基づきなされたものと認められる原処分を違法、不当とするものとはいえない。

- 5 以上によれば、原処分にはいずれも違法性は認められず、請求人の主張は、現行法制下においては、理由がなく認められないのであるから、原処分を取り消すことはできない。

以上の理由によって、主文のとおり裁決する。