

# 産休期間中の 保険料負担免除について

# 1. 出産の前後における支援策等の現状

## (1) 厚生年金保険法における次世代育成支援

- 厚生年金保険法においては、次世代育成支援の観点から、育児休業を取得した被保険者に対して、  
①育児休業等期間中の保険料免除、②育児休業等を終了した際の標準報酬月額の特例、③3歳未満の子の養育期間における従前標準報酬月額みなし措置が講じられている。

### 具体的内容

#### 1. 育児休業等期間中の保険料免除

子が3歳に到達するまでの育児休業または育児休業の制度に準ずる措置に基づく休業(以下「育児休業等」という。)の期間について、厚生年金保険料が免除される。(厚生年金保険法第81条の2)

#### 2. 育児休業等を終了した際の標準報酬月額の特例

育児休業等を終了した被保険者が、3歳未満の子を養育している場合には、育児休業等の終了日の翌日の属する月以後の3か月間の報酬の平均額を報酬月額として標準報酬月額を改定する。(厚生年金保険法第23条の2)

#### 3. 3歳未満の子の養育期間における従前標準報酬月額みなし措置

3歳未満の子を養育する期間中の各月の標準報酬月額が、子の養育を開始した月の前月の標準報酬月額(従前標準報酬月額)を下回る場合、従前標準報酬月額がその期間における標準報酬月額とみなされて、年金額が計算される。(厚生年金保険法第26条)

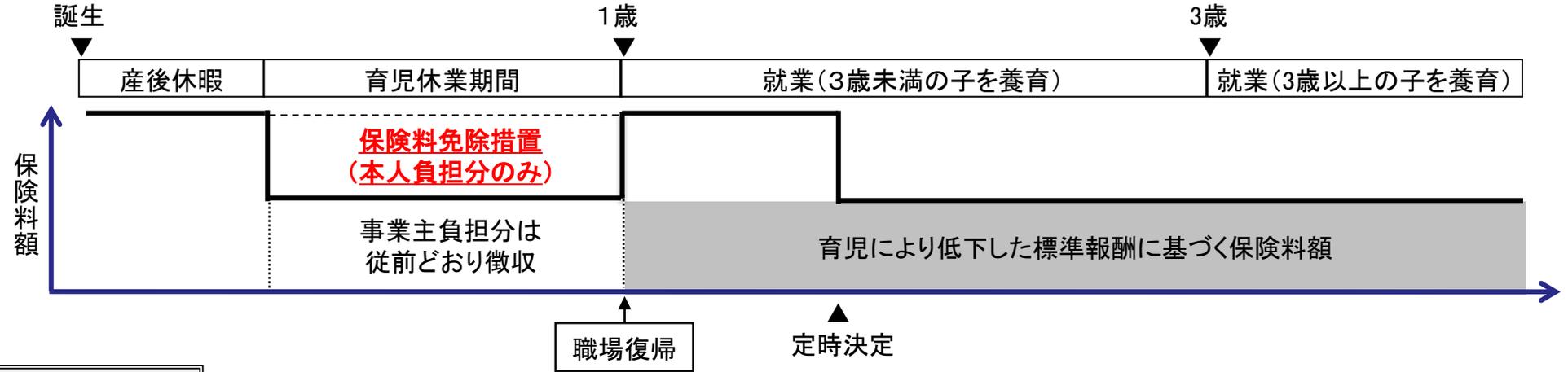
### 趣旨・給付の財源

- この仕組みは、次代を担う子どもを産み、育てやすい社会的な環境づくりに資するという次世代育成支援の観点から設けられたものである。他方で、被保険者が就労を継続し、労働の担い手となることを厚生年金グループ全体として積極的に評価するという側面もあり、このため、保険料免除期間の年金給付の財源は、グループ内で拠出された保険料によってすべて賄われている(税財源は投入されていない)。

# 育児休業期間中の保険料免除に関する改正経過

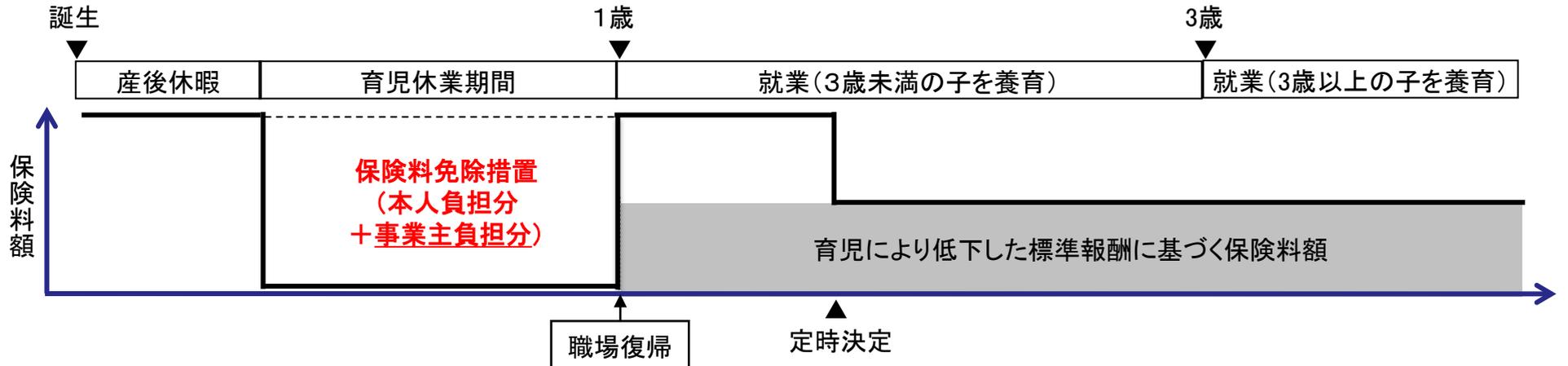
## 平成6年改正

- 育児休業期間(子が1歳に到達するまで)中の厚生年金保険料の本人負担分を免除。
- 保険料免除期間は、保険給付の面では、保険料拠出を行った期間と同様に取り扱う。



## 平成12年改正

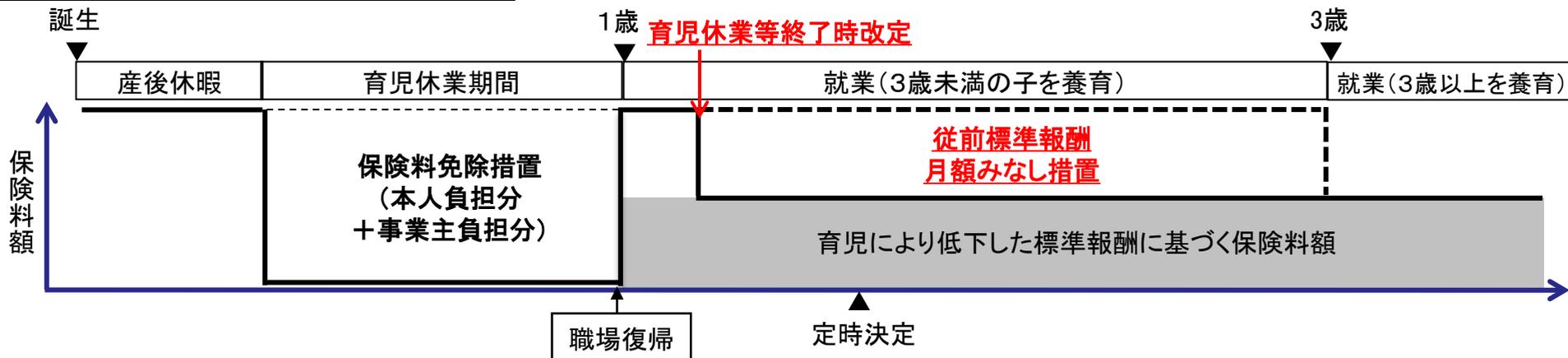
- 育児休業期間中の厚生年金保険料を本人負担分だけでなく事業主負担分も免除。



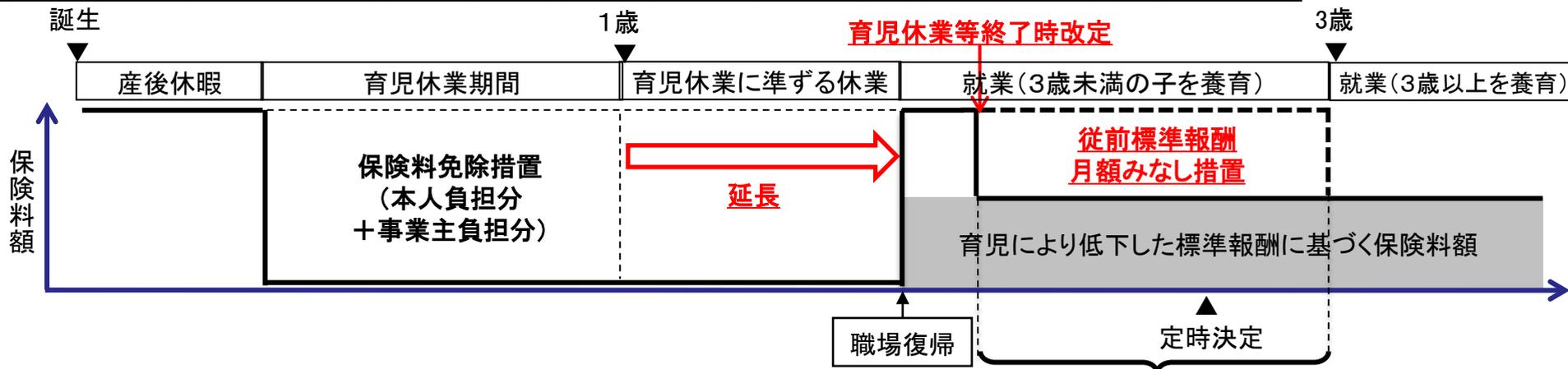
## 平成16年改正

- 育児休業等期間のうち、子が3歳に到達するまでの期間について、保険料免除制度を拡充。
- 3歳未満の子を養育しながら就業を継続する者への給付算定上の配慮措置の創設。

### 【育児休業終了後に職場復帰する場合】



### 【育児休業(1歳まで) + 育児休業に準ずる休業(1歳以降3歳まで)を取得した後に職場復帰する場合】



- ① 育児休業等を終了した被保険者が、3歳未満の子を養育している場合には、育児休業等の終了日の翌日の属する月以後の3か月間の報酬の平均額を報酬月額として標準報酬月額を改定する。(＝育児休業等終了時改定)。
- ② 3歳未満の子を養育する期間中の各月の標準報酬月額が、子の養育を開始した月の前月の標準報酬月額(従前標準報酬月額)を下回る場合、従前標準報酬月額がその期間における標準報酬月額とみなされて年金額が計算される。

## (2) 労働基準法における産前産後休業

- 労働基準法第65条において、妊娠した女性労働者については母性保護上、産前産後期間は就業させないことが重要であるという観点から、使用者は産前6週間、産後8週間の女性を就業させてはならない旨が規定されている。
- なお、多胎妊娠の場合には、妊娠した女性労働者自身のみならず、生まれてくる子にも配慮して、産前休業が長く設定されることとなっている(産前14週間・産後8週間)。
- 産前の休業の取得については、妊娠した女性労働者本人からの請求が条件となっており、請求がなければ本条第1項による就業禁止には該当しない。
- 他方で、産後6週間を経過しない女性については、使用者は労働者の請求の有無を問うことなく、就業させてはならない。

(参考)労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄)

(産前産後)

第65条 使用者は、6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合には、その者を就業させてはならない。

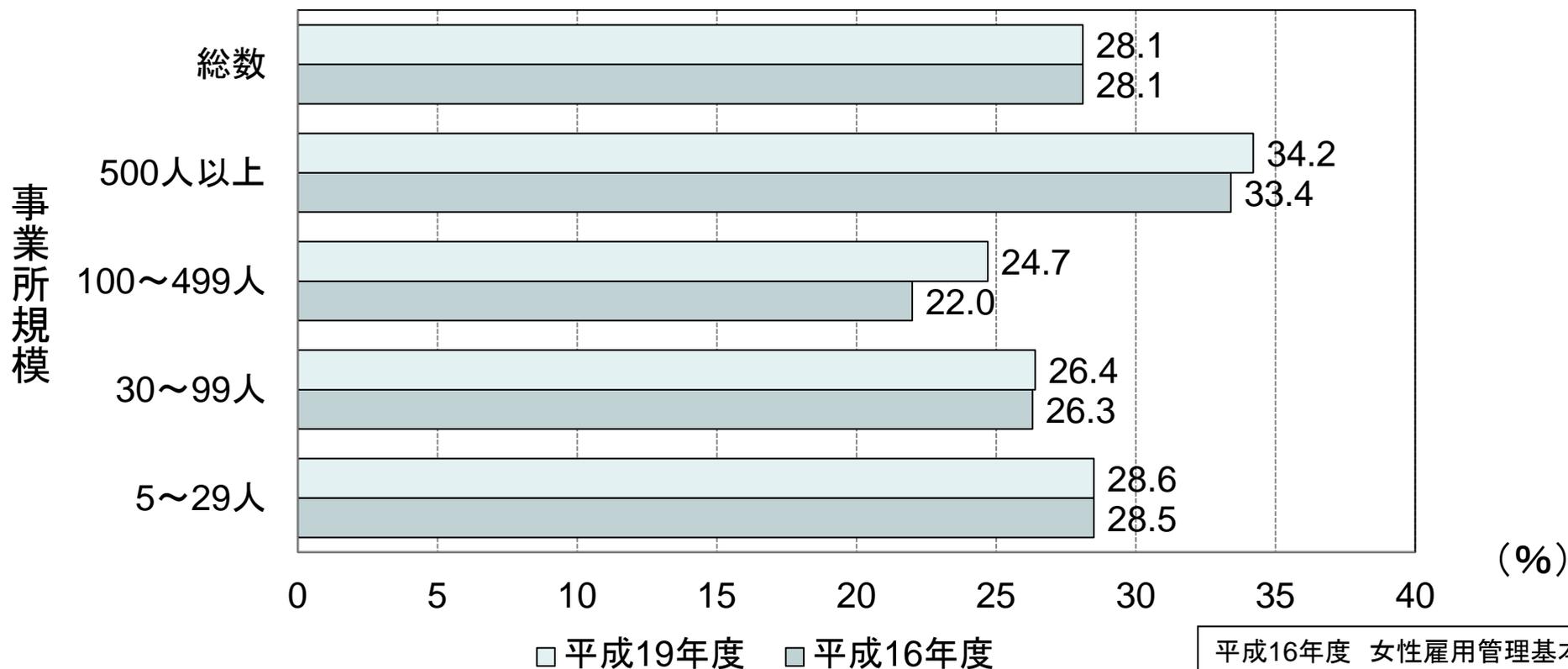
2 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

3 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

# 産前産後休業期間中の賃金支給の現状

- 産前・産後いずれの場合についても、休業期間中における給与については法律上定められておらず、各事業所の労働協約、就業規則等で定めるところによる。
- 産前産後休業期間中の賃金を有給とする事業所の割合は、平成19年度で28.1%となっており、約7割の事業所で、産前産後休業期間中の賃金は支給されていない。

## 産前産後休業期間中の賃金支給ありの割合(事業所規模別)



平成16年度 女性雇用管理基本調査  
平成19年度 雇用均等基本調査

### (3) 健康保険法における出産手当金

- 健康保険の被保険者に対しては、産前産後休業期間について出産手当金として、1日につき標準報酬日額の3分の2に相当する金額が支給される(健康保険法102条)。ただし、報酬との調整規定がある。(同法108条、109条)

(参考)健康保険法(大正11年法律第70号)(抄)

(出産手当金)

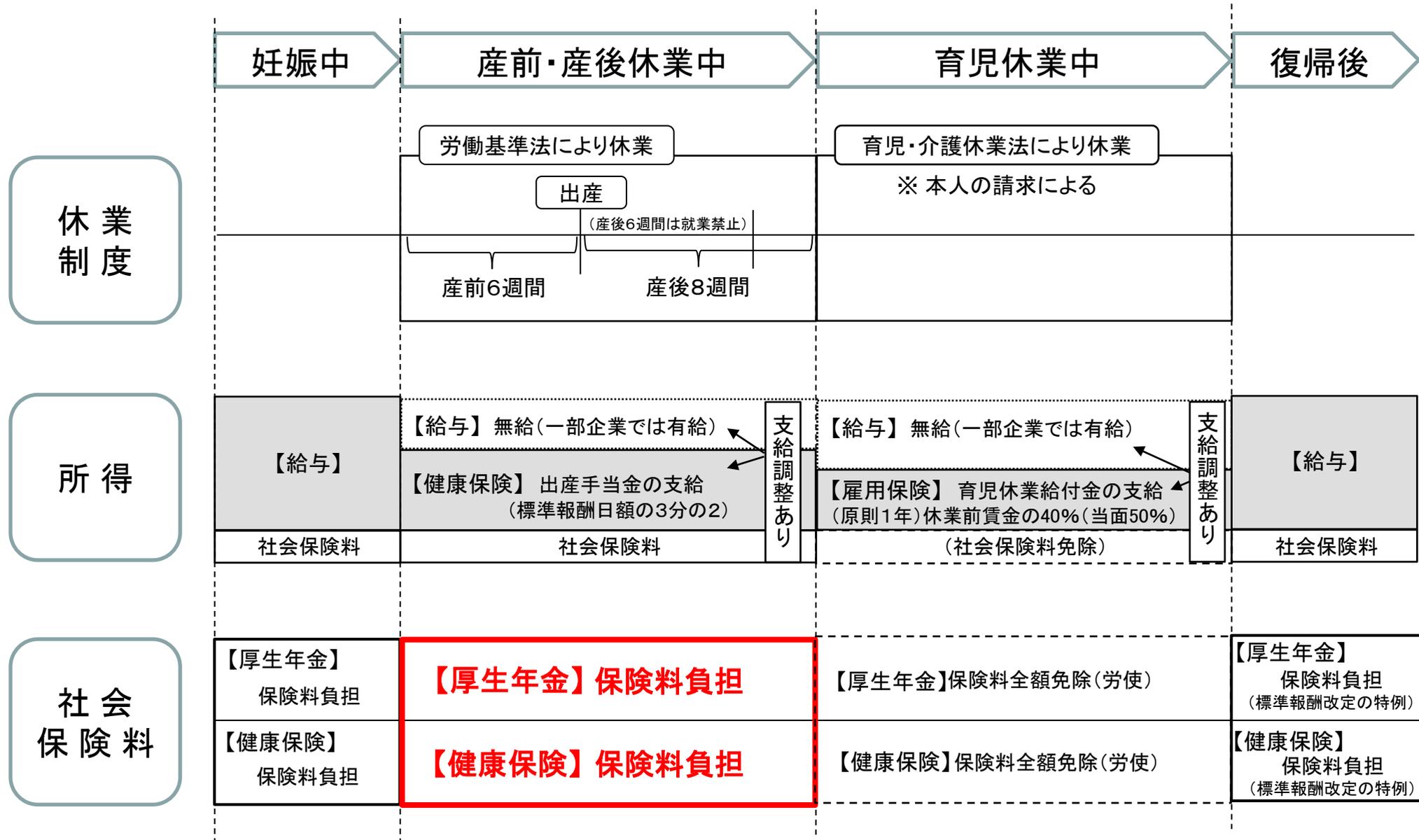
第102条 被保険者が出産したときは、出産の日(出産の日が産の予定日後であるときは、産の予定日)以前42日(多胎妊娠の場合においては、98日)から産の日後56日までの間において労務に服さなかつた期間、出産手当金として、1日につき、標準報酬日額の3分の2に相当する金額(その金額に、50銭未満の端数があるときはこれを切り捨てるものとし、50銭以上1円未満の端数があるときはこれを1円に切り上げるものとする。)を支給する。

(傷病手当金又は出産手当金と報酬等との調整)

第108条 疾病にかかり、負傷し、又は産した場合において報酬の全部又は一部を受けることができる者に対しては、これを受けることができる期間は、傷病手当金又は出産手当金を支給しない。ただし、その受けすることができる報酬の額が、傷病手当金又は出産手当金の額より少ないときは、その差額を支給する。

第109条 前条第1項に規定する者が、疾病にかかり、負傷し、又は産した場合において、その受けすることができるはずであった報酬の全部又は一部につき、その全額を受けることができなかつたときは傷病手当金又は出産手当金の全額、その一部を受けることができなかつた場合においてその受け取った額が傷病手当金又は出産手当金の額より少ないときはその額と傷病手当金又は出産手当金との差額を支給する。ただし、同項ただし書の規定により傷病手当金又は出産手当金の一部を受けたときは、その額を支給額から控除する。

# (4) 産休中・育休中の社会保険料等の取扱いの整理



支給調整あり

支給調整あり

## 2. 社会保障・税一体改革成案における議論等

- 現行制度の改善事項として、次世代育成の観点から、厚生年金の被保険者について、育児休業期間に加えて産前・産後期間中も、同様に年金保険料は免除し、将来の年金給付には反映させる制度の対象とすることについて検討すること（育児期間中の者に係る配慮措置の拡充）を、社会保障改革に関する集中検討会議に厚生労働省案として提出。
- これを踏まえて、社会保障・税一体改革成案において「産休期間中の保険料負担免除」が盛り込まれ、工程については「2012年以降速やかに法案提出」することとされた。

### 3. 産前産後休業中の保険料負担免除の論点

#### 〔基本的考え方〕

- 次世代育成支援の観点から、産前産後休業期間中の保険料負担免除措置を設けることについて、どう考えるか。育児休業と異なり、産前産後休業は使用者の義務であるため、取得促進という意味は少ないが、それでも産前産後休業期間中の保険料負担が軽減されることにより、次世代育成支援に資すると考えてよいか。
- 年金財政や保険料負担者への影響をどう考えるか。産前産後休業中の保険料負担免除に必要な財源を、被保険者及び事業主全体で負担することについてどう考えるか。

○ 次世代育成支援の観点から、産前産後休業期間中の保険料負担免除措置を設けることについて、どう考えるか。育児休業と異なり、産前産後休業は使用者の義務であるため、取得促進という意味は少ないが、それでも産前産後休業期間中の保険料負担が軽減されることにより、次世代育成支援に資すると考えてよいか。

- ・ 次世代育成支援は政府全体の課題であり、かつ、保険料負担を支える次世代育成という観点から、公的年金制度においても重要な課題である。こうした社会情勢を踏まえて、育児休業期間中に加えて、産前産後休業期間中の厚生年金保険料を免除することで、年金制度による次世代育成支援を強めることとするか。
- ・ 産前産後休業については、育児休業と異なり、母性保護上の観点から使用者に義務づけられている規定である。特に、産後6週間を経過しない女性については、使用者は労働者の請求の有無を問うことなく、就業させてはならないこととしている。産休期間中の保険料を免除しても、育児休業のように産休の取得を促進する効果は少ないが、その点をどう考えるか。
- ・ 他方で、産前産後休業期間中は、出産手当金が支給されるものの、約7割の企業において無給であり、所得が低下する現状を踏まえると、産休期間中の保険料負担の免除は、出産や育児に伴う所得逓減を緩和することも期待されるが、この点をどう考えるか。

○ 年金財政や保険料負担者への影響をどう考えるか。産前産後休業中の保険料負担免除に必要な財源を、被保険者及び事業主全体で負担することについてどう考えるか。

- ・ 厚生年金について、育児休業期間中の免除措置に加え、産前・産後休業期間中も対象とする場合、一定の財源が必要となることをどう考えるか。
- ・ 現行の育児休業期間中の厚生年金保険料の免除措置には、次世代育成支援という観点のみならず、被保険者が就労を継続し、労働の担い手となることを厚生年金グループ全体として積極的に評価するという側面があるため、保険料免除期間の年金給付の財源は、厚生年金の被保険者及び事業主の保険料によって賄っているが、産前産後休業に対して保険料免除を行う場合も同様の取扱いと考えてよいか。