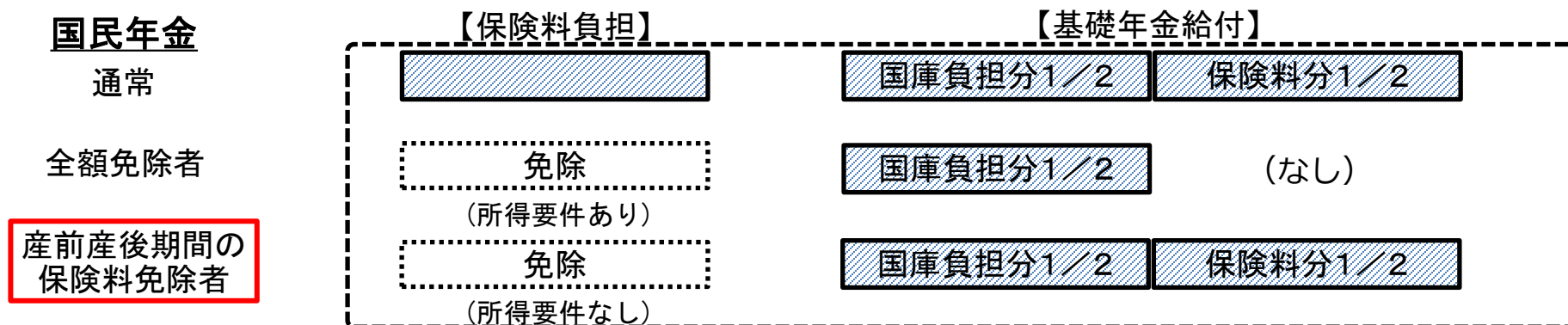


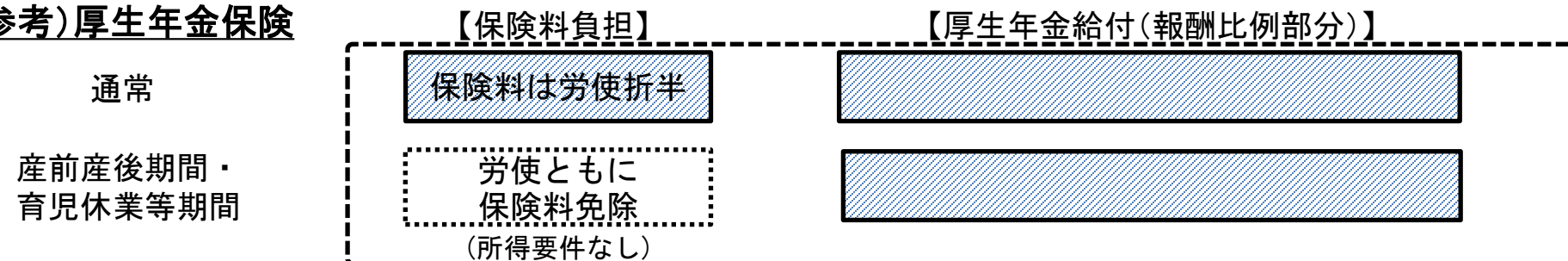
公的年金制度における次世代育成支援の取組

国民年金第1号被保険者の産前産後期間の保険料の免除

- 平成28年改正において、次世代育成支援のため、国民年金第1号被保険者の産前産後期間（出産予定日（※）の前月から4か月間）の保険料を免除し、免除期間は満額の基礎年金を保障することとした。【平成31年4月施行】
 （※）保険料免除に関する届出を行う前に出産した場合は、出産日
- この財源として、国民年金保険料を月額100円程度引き上げ、国民年金の被保険者全体で対応することとした。



(参考)厚生年金保険



厚生年金保険法における次世代育成支援の取組

- 厚生年金保険法においては、産前産後休業及び育児休業等をした被保険者に対して、①産前産後休業及び育児休業等期間中の保険料免除、②産前産後休業及び育児休業等を終了した際の標準報酬月額改定の特例、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. 産前産後休業及び育児休業等期間中の保険料免除

産前産後休業及び子が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。

2. 産前産後休業及び育児休業等を終了した際の標準報酬月額の改定の特例

産前産後休業を終了した被保険者が当該産前産後休業に係る子を養育する場合及び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、産前産後休業又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し、復帰後の給与水準に応じた厚生年金保険料を賦課する。

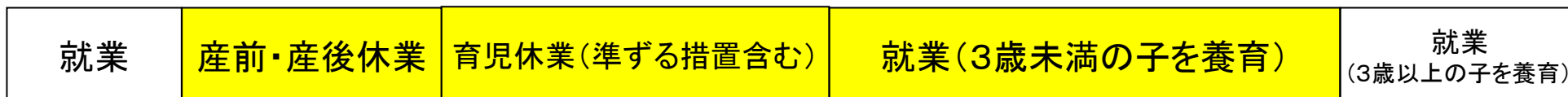
3. 3歳未満の子の養育期間における従前標準報酬月額みなし措置

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。

- これらの措置は、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で拠出された保険料によって賄われている。

(参考) 厚生年金保険法における次世代育成支援の取組

- 次世代育成支援の観点から、厚生年金の被保険者に対しては、
 - (1) 産前産後休業期間・育児休業等期間中（最大3歳まで）の保険料免除（労使とも）
 - (2) 育児休業等が終了した後も、3歳未満の子の養育期間について、標準報酬月額のみなし措置を講じている。



(2) 給付は休業前の標準報酬月額で算定

(1) 保険料を労使ともに免除

(休業前と同じ勤務の場合)

(※) 短時間勤務などで賃金が低下した場合

復帰後3か月の報酬の平均額で改定
⇒ 給付はそのままに、保険料が軽減される。

..... 給付算定上の標準報酬月額

———— 保険料算定基礎となる標準報酬月額

令和 2 年年金改正法の検討規定等

令和 2 年年金改正法の附則の検討規定（第 4 項は衆議院における修正により追加）

（検討）

第二条

4 政府は、国民年金の第一号被保険者に占める雇用者の割合の増加の状況、雇用によらない働き方をする者の就労及び育児の実態等を踏まえ、国民年金の第一号被保険者の育児期間に係る保険料負担に対する配慮の必要性並びに当該育児期間について措置を講ずることとした場合におけるその内容及び財源確保の在り方等について検討を行うものとする。

令和 2 年年金改正法の附帯決議

衆議院厚生労働委員会（令和 2 年 5 月 8 日）

九 今後、社会保障の支え手である現役世代の負担増が見込まれる中、特に子育て世代の負担軽減を図るため、被用者保険には産前産後・育児休業期間の保険料の免除制度が設けられていることを踏まえ、財政負担の在り方にも留意しつつ、国民年金の検討と併せて国民健康保険の保険料における配慮の必要性や在り方等についても検討すること。

参議院厚生労働委員会（令和 2 年 5 月 28 日）

十二 今後、社会保障の支え手である現役世代の負担増が見込まれる中、特に子育て世代の負担軽減を図るため、被用者保険には産前産後・育児休業期間の保険料の免除制度が設けられていることを踏まえ、財政負担の在り方にも留意しつつ、国民年金における本法附則第二条第四項の検討と併せて国民健康保険の保険料における配慮の必要性や在り方等についても検討すること。

Ⅲ. 各分野における改革の方向性

1. こども・子育て支援の充実

(2) 取り組むべき課題

② 仕事と子育ての両立支援（「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られている状況の是正）

- 今なお、こどもを持つことにより所得が低下するか、それを避けるためにこどもを持つことを断念するか、といった「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られる状況が見られることから、保育の利用保障の強化や両立支援に係る給付の拡充など、こどもを生み育てたいと希望する全ての人が、働き方にかかわらず安心して子育てができる環境の整備を進める必要がある。
- ◆ 育児休業取得の一層の促進と時短勤務を選択する際の支援
男女ともに子育て期における柔軟な働き方の選択肢を広げられるよう、育児休業の取得を促進するとともに、希望する方が時短勤務を選択しやすくする給付の創設を検討すべきである。
- ◆ 非正規雇用労働者の処遇改善と短時間労働者への更なる支援
非正規雇用労働者の待遇差や雇用の不安定さが少子化の背景になっていることを踏まえ、「同一労働同一賃金」の徹底を図ることとあわせて、雇用のセーフティネットや育児休業給付の対象外となっている短時間労働者への支援を検討すべきである。
- ◆ 育児休業給付の対象外である方々への支援
自営業者やフリーランス・ギグワーカー等に対する育児期間中の給付の創設についても、子育て期の就労に関する機会損失への対応という観点から、検討を進めるべきである。

「こども未来戦略方針」 ～次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて～ (令和5年6月13日) (抜粋)

Ⅲ. 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

Ⅲ-1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

3. 共働き・共育ての推進

(3) 多様な働き方と子育ての両立支援 ～多様な選択肢の確保～

- 自営業・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、国民年金の第1号被保険者について育児期間に係る保険料免除措置を創設することとする。その際、現行の産前・産後期間の保険料免除制度や被用者保険の育児休業期間の保険料免除措置を参考としつつ、免除期間や給付水準等の具体的な制度設計の検討を早急に進め、2026年度までの実施を目指す。

これまでの年金部会における主なご意見（子育て支援等）

- 年金制度の議論は人口推計に連動して行うので、少子化の傾向が今後どう続いていくのかは極めて重要な問題。
- 年金制度において、出生率の見通しを所与として、受け身で考えるのではなく、制度改正によって若い世代の出生希望をかなえることで、どれだけ年金給付を充実させられるのかについても検討してはどうか。その際、産前・産後の国民年金の保険料免除期間につき、現在の4か月から更に延長することを検討してはどうか。
- フランスのように子供の人数に応じて年金受給額を増加させたり、ドイツのように一定以下の年齢の子供を育てている間は保険料を支払ったとみなすような制度設計を行っている国もあり、子供を育てることも年金制度の貢献とみなして給付に反映させるといった考え方は検討に値するのではないか。
- シングルマザーなど、労働時間の制約を現に受けている方について、配偶者が厚生年金に加入しているか否かを問わず、保険料の支払いを免除する形で一定の再分配の対象に加えることが適当ではないか。

育児期間の国民年金保険料免除を創設する際の主な論点

基本的な考え方

- 自営業者やフリーランス等の多様な働き方と子育ての両立支援という観点から、現行の産前・産後期間の保険料免除制度や厚生年金保険の育児休業期間の保険料免除措置を参考としつつ、子を養育する国民年金第1号被保険者について、育児期間に係る保険料免除措置を創設する。

主な論点

- ①対象者 ➤ 保険料免除の対象となる「子を養育する親」の範囲をどのように定めるか
- ②対象期間 ➤ 保険料免除の対象となる育児期間をどのように定めるか
- ③給付への反映 ➤ 免除期間に対応する基礎年金給付の水準をどのように設定するか

育児期間の国民年金保険料免除を創設する際の主な論点

論点

①対象者

- 保険料免除の対象となる「子を養育する親」の範囲をどのように定めるか。
（１）免除の要件として、厚生年金保険と同様に休業していることを求めるか、子を養育する事実のみを求めるか。
- 国民年金法において、「子」とは実子または養子といった法律上の親子関係があるものとされている。
- 厚生年金保険の育児休業等期間の保険料免除の対象者は、育児・介護休業法の育児休業等を取得する被保険者であり、子を養育するために休業していることが明確である（休業を取得している事実を事業主が把握している。）。
また、育児休業を取得する場合、一定の要件を満たすと、育児休業給付による所得保障を受けることが可能。
- 他方、就業形態が自営業者、無業者、被用者と様々である第1号被保険者の多くには、厚生年金被保険者のように明確な「休業」が発生せず、休業の発生を把握することが困難。
（国民年金の産前産後期間の保険料免除では、就労状況の様々な第1号被保険者について、母体保護・次世代育成支援の観点から、休業を要件とせず、所得制限も設けていない。）
- 第1号被保険者の多くには、厚生年金被保険者のように明確な「休業」が発生せず、仮に休業した場合でも育児休業給付による所得保障を受けられないこと等を踏まえ、休業を要件とすべきかどうか。

現状

考え方

育児期間の国民年金保険料免除を創設する際の主な論点

論点

①対象者

- 保険料免除の対象となる「子を養育する親」の範囲をどのように定めるか。
(2) 親が第1号被保険者同士の場合、両親ともに免除を認めるか。

現状

- 育児・介護休業法の育児休業等は両親同時に取得することができ、厚生年金保険の育児休業等期間の保険料免除も両親同時に適用を受けることが可能。
- なお、国民年金の産前産後期間の保険料免除及び厚生年金保険の産前産後休業期間の保険料免除においては、母体保護の観点から、女性のみが対象とされている。

考え方

- 育児休業制度や厚生年金保険における保険料免除制度を踏まえ、両親ともに育児期間の国民年金保険料免除を認めることとすべきかどうか。

育児期間の国民年金保険料免除を創設する際の主な論点

論点

②対象期間

- 保険料免除の対象となる育児期間をどのように定めるか。
- 国民年金の産前産後期間の保険料免除制度では、出産予定日（注1）の前月から4か月間を免除期間としている。
（注1）保険料免除に関する届出を行う前に出産した場合は、出産日
- 厚生年金保険の育児休業等期間の保険料免除制度では、育児・介護休業法に定める育児休業等をしている期間を免除の対象としている。
✓ 育児休業は、子が1歳（注2）（一定の場合（注3）には最長で2歳）に到達するまで取得することができる（注4）。
（注2）配偶者も子が1歳に達する日以前に育児休業（産後パパ育休を含む。）を取得している場合は、1歳2か月
（注3）保育所の申込を行ったが利用できない場合や、子を養育している配偶者が死亡した場合等
（注4）育児休業に準じる措置による休業の場合、最長3歳までに取得した休業の期間が保険料免除の対象となる。
- 育児休業給付は、1歳（注2）（一定の場合（注3）には最長で2歳）未満の子を養育するための育児休業を行う場合に支給される。
- 育児休業制度・育児休業給付の対象期間が、原則として子が1歳に達するまでとなっていることを踏まえ、育児期間の国民年金保険料免除の対象期間についてどう考えるか。

現状

考え方

育児期間の国民年金保険料免除を創設する際の主な論点

論点

③給付への反映

- 免除期間に対応する基礎年金給付の水準をどのように設定するか。
- 国民年金の産前産後期間の保険料免除制度では、免除期間に対応する基礎年金給付は満額が保障されている。
- 厚生年金保険では、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、通常、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、従前報酬月額に応じた厚生年金給付が保障されている。
- 国民年金の産前産後期間の保険料免除・厚生年金保険の産前産後休業・育児休業等期間の保険料免除における給付への反映方法を踏まえ、育児期間の国民年金保険料免除における給付の在り方についてどう考えるか。

現状

考え方

「社会保障審議会年金部会における議論の整理」 (平成27年1月21日) (抄)

6 第1号被保険者の産前産後期間の保険料の取扱いについて (P.21~22)

(本課題の検討に当たっての論点)

- 社会保障・税一体改革関連法において、厚生年金加入者について、次世代育成支援の観点から、すでに導入されている育児休業中の社会保険料免除措置に加え、産前産後休業中の社会保険料免除措置の導入が決定され、平成26年4月から施行されている。
その法案審議の過程で行われた三党協議において、厚生年金加入者だけでなく、国民年金の第1号被保険者についても、次世代育成支援の観点から、産前産後期間の保険料免除を実施すべきではないかとの意見があり、法律の附則に検討規定が置かれることとなった。
本部会では、このような経緯も踏まえ、第1号被保険者の産前産後期間の保険料の取扱いについて検討を行った。

(保険料の納付義務を免除することの考え方)

- 被用者保険における産前産後休業中や育児休業中の保険料免除については、社会保険の原則に従えば保険料負担見合いの給付となるところ、将来の制度の支え手の育成を支援するという側面に着目し、その他の休業とは区別して、社会保険制度の原則の範囲内の例外的な取扱いとして整理され、導入されたものである。
- 産前産後休業は労働基準法に定められた労働者の権利であるが、出産前後の母体保護の観点から設けられた制度である。労働者以外の者についての休業の法制的な位置付けはないものの、産前産後期間における母体保護の必要性については共通していると考えることができる。このため、就労状況の様々な第1号被保険者についても、出産前6週間および出産後8週間は、稼得活動に従事できない期間と考え、次世代育成支援の観点から配慮措置を設けることは妥当なものと考えられる。
- また、保険料免除に当たって、第1号被保険者においては世帯所得を勘案しているが、次世代育成支援の観点から、産前産後期間に着目して国民年金保険料の納付義務を免除するのであれば、前年度所得の多寡にかかわらず、保険料負担を免除することについても、一定の合理性は認められるものと考えられる。

(産前産後期間の国民年金の保険料の納付義務を免除する場合の給付の取扱い)

- 一方で、現在の国民年金制度においては、保険料の納付義務を免除することとした場合、既存の免除制度の給付設計では国庫負担分に対応した2分の1の給付しか受けることができないため、給付水準の低下につながる。次世代育成支援という目的を推進するのであれば、厚生年金と同様に免除期間分の基礎年金を満額保障することが望ましい。
- 免除期間に対しても満額の基礎年金給付を保障する場合には、国民年金財政からその分の基礎年金拠出を行う必要があるが、国民年金は厚生年金と比べて財政規模はかなり小さい一方、産前産後期間の保険料免除の対象となる被保険者の数は厚生年金と同程度存在する。
- このような構造を考えると、産前産後期間の保険料免除を行いつつ基礎年金給付は満額保障する場合には、現在予定されている保険料負担に加えて、その見合いの負担を第1号被保険者全体で分かち合うことが必要となる。
この点に関しては、国民年金の第1号被保険者に対する新たなサービスを考えれば、保険料をその分だけ上乗せして対応すべきであるという意見、平成16年改正で保険料を固定して、その中で制度運営していくという考え方に立っている以上、保険料を引き上げるのは難しいのではないかと、との意見があった。
- また、次世代育成支援は国民全体で考えなければいけないテーマであることや、将来的な基礎年金制度の担い手を増やすという限りにおいては共通性を持つということで、部分的に厚生年金加入者との間でも負担を分かち合うという仕組みも考えられるのではないかと、との意見があった。これに対しては、国民年金と厚生年金とで制度が分立している中で、制度間で財政を融通する場合には、苦しくなったら厚生年金からとならないよう、しっかりと理屈を整理することが必要であると、との意見があった。
また、年金制度全体でこの問題をとらえた場合には、出産する多くの女性が第3号被保険者となっており、その基礎年金拠出を厚生年金が負担していることも考慮する必要がある。

平成6年改正における育児休業期間中の厚生年金保険料免除等の導入経緯

- 平成6年改正において、育児への社会的要請や環境の整備に伴い、次世代育成支援の観点から、育児休業期間中の厚生年金及び健康保険の被保険者負担分の保険料を免除する措置を講じた。

【育児支援に対する社会的要請】

- 夫婦共働き世帯の増加
- 核家族化の進展
- 出生率の低下 など



【育児支援についての社会的環境の整備】

- 平成4年4月からの育児休業法の施行
- 雇用保険制度における育児休業中の給付の創設の検討

【公的年金制度における次世代育成支援の重要性】

- 公的年金制度は世代間扶養の仕組みをとっており、保険料を負担する次世代が健やかに育つための支援を行うことは、年金制度の持続可能性を確保する観点から重要。



【育児休業期間中の厚生年金保険料の免除措置（被保険者負担分）の導入】

平成6年改正において、上記の点を踏まえ、育児休業法との整合性を図りつつ、負担面での軽減措置を講じた。具体的には、

- ① 被保険者からの申請に基づき、休業期間中（子が1歳に到達するまで）の被保険者負担分の保険料を免除し、
- ② 年金額の算定に当たっては、保険料免除期間分についても、休業前と同様に年金額に反映させることとした。

産前産後休業・育児休業期間中の厚生年金保険料免除等に関する改正経過

- 平成6年改正以降、産休・育休期間中の厚生年金及び健康保険制度における配慮措置は順次拡大。

平成12年改正

- 育児休業期間中（子が1歳に到達するまで）の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。
 - 厚生年金では、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を創設。
- ※ 育児・介護休業法の平成13年改正（14年施行）で育児休業に準ずる休業を含めて最大3年間まで取得が可能となったことに伴う措置

平成24年改正

- 産前産後休業期間中の保険料を本人負担分・事業主負担分ともに免除。
- 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。

参考資料



国民年金の産前産後期間の保険料免除

厚生年金の産前産後期間・育児休業等期間の保険料免除の状況（年度末時点）

	育児休業等による保険料免除者数 (厚生年金) (人) ※			産前産後の保険料免除者数 (国民年金) (人)
	計	男子	女子	計
平成21年	160,478	433	160,045	
平成22年	180,271	944	179,327	
平成23年	197,368	913	196,455	
平成24年	214,288	936	213,352	
平成25年	234,113	1,117	232,996	
平成26年	301,499	1,523	299,976	
平成27年	332,354	2,038	330,316	
平成28年	355,320	2,566	352,754	
平成29年	384,833	3,339	381,494	
平成30年	409,580	4,419	405,161	
令和1年	430,530	7,307	423,223	11,912
令和2年	452,003	9,881	442,122	9,349
令和3年	469,331	14,523	454,808	9,186

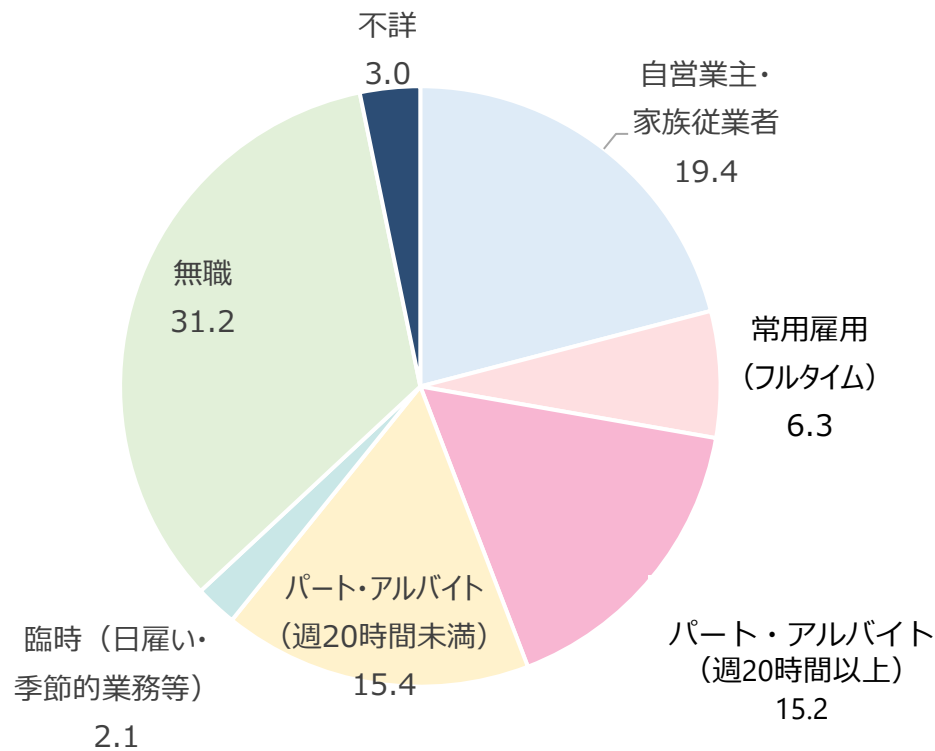
※ 産前産後の保険料免除者及び育児休業等による保険料免除者の計

出所：厚生年金保険・国民年金事業年報（社会保険庁・厚生労働省年金局）

第1号被保険者の就業状況

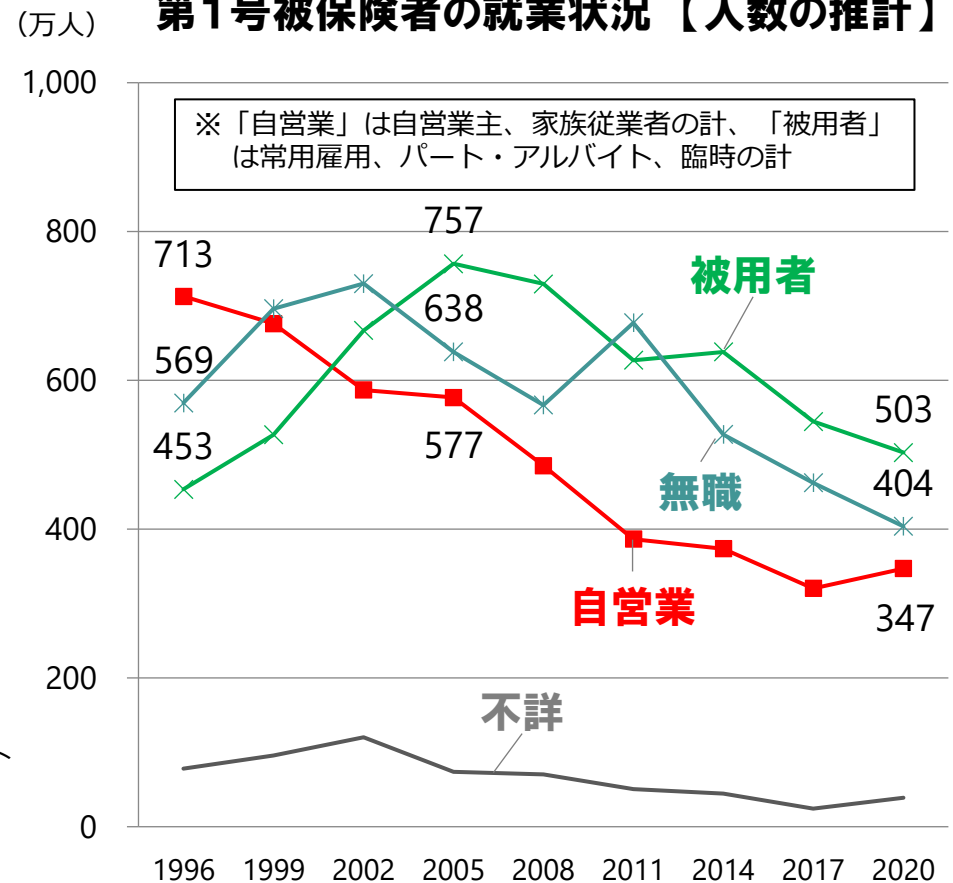
- 第1号被保険者のうち自営業の割合は低下傾向。2000年代以降、被用者や無職より少ない。
- 第1号被保険者の就業状況別の人数を推計したところ、2005年以降、被用者数は減少傾向にあるものの自営業、無職も減少傾向にあり、割合で見れば被用者は高い水準を維持している。

第1号被保険者の就業状況【構成割合】

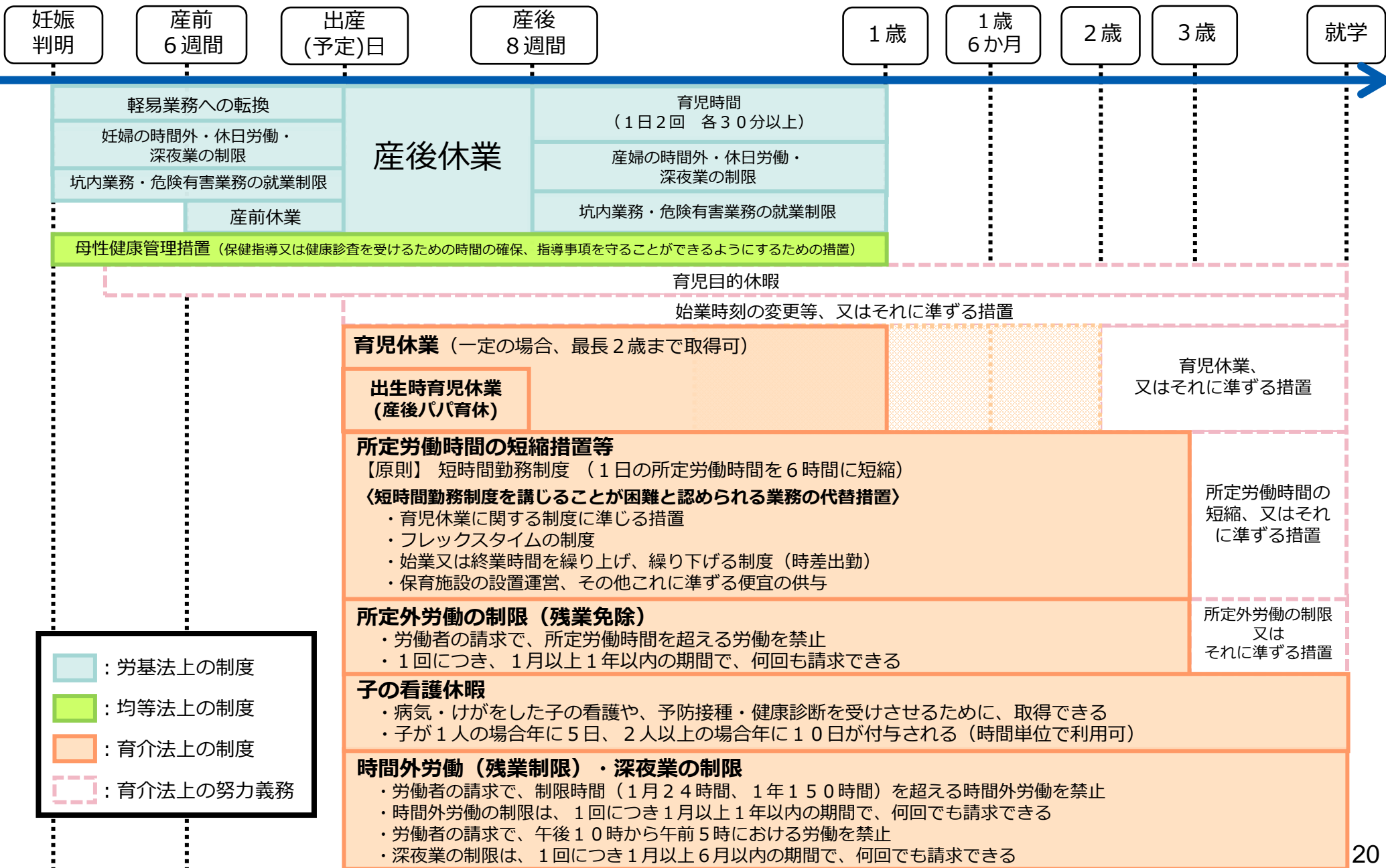


出所: 令和2年国民年金被保険者実態調査

第1号被保険者の就業状況【人数の推計】



出所: 国民年金被保険者実態調査、厚生年金保険・国民年金事業年報 より作成



: 労基法上の制度
 : 均等法上の制度
 : 育児法上の制度
 : 育児法上の努力義務

1) 概要

労働者の職業生活の円滑な継続を援助、促進するため、労働者が1歳*1（一定の場合*2には最長で2歳）未満の子を養育するための育児休業を行う場合*3に、育児休業給付（育児休業給付金及び出生時育児休業給付金*4）を支給。

- *1 配偶者も子が1歳に達する日以前に育児休業（産後パパ育休含む。）を取得している場合は、1歳2か月（「パパママ育休プラス」）。
- *2 保育所の申込みを行ったが利用できない場合や、子を養育している配偶者が死亡した場合等
- *3 育児休業及び産後パパ育休はそれぞれ2回まで分割して取得が可能。
- *4 出生時育児休業給付金は、産後パパ育休（子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能）を取得した場合に支給される。

2) 支給要件

雇用保険の被保険者（原則、週の所定労働時間が20時間以上、31日以上雇用見込み）が育児休業を取得した場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること。

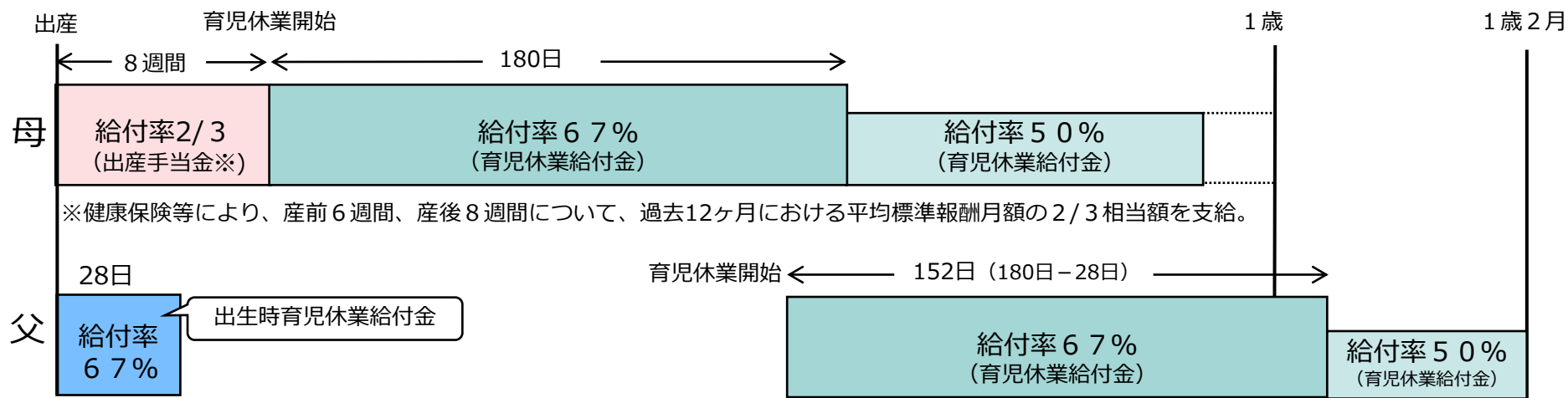
3) 給付額

育児休業開始から180日までは休業開始前賃金の67%相当額*5・6、それ以降は50%相当額。

- *5 給付は非課税であり、育休中は社会保険料が免除（一定の要件あり）されるため、休業前の手取り賃金と比較した実質的な給付率は8割程度。また、賃金と給付の合計額が休業開始時賃金月額80%を超える場合は、超過分を減額。
- *6 出生時育児休業給付金の支給日数は、支給率67%の日数である180日に通算される。

〔 育児休業給付の上限額・下限額（支給日数が30日の場合）：上限額 305,319円（227,850円）、下限額 53,405円（39,855円）
（括弧内は給付率50%の場合。いずれも令和5年7月31日までの金額。） 〕

「参考」男女ともに育児休業を取得する場合の例



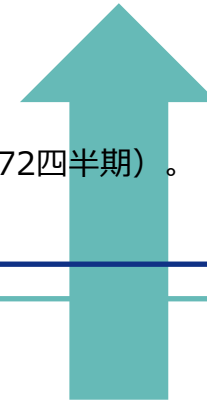
諸外国の年金制度における子育て支援施策（フランス）

○フランスの年金制度においては、老齢年金額の算定において産前産後・育児期間を拠出期間の計算に考慮する日本と同様の仕組みに加えて、子を育てていたことによる年金額の加算の仕組みがある。

給付の構造（支給額の計算方法）

$$\text{老齢年金額（年額）} = \text{①平均賃金年額} \times \text{②給付率} \times \text{③拠出期間} / \text{満額拠出期間}$$

- ① **平均賃金年額**：過去の拠出期間の中で最も賃金の高い25年間の平均賃金。
 - ② **給付率**：被保険者の拠出期間と支給開始年齢に応じ、37.5～50%の範囲で決まる。
 - ③ **拠出期間/満額拠出期間**：満額拠出期間は、2027年（1965年生まれ）以降は43年（172四半期）。
- ※このほか、強制加入の補足制度及び任意加入の付加制度がある。



産前産後・育児期の支援

- ① 拠出が免除される**出産休暇期間**を拠出期間に算入する。
- ② 子を**出産**した場合に4四半期、子を**養育**した4年間について4四半期（1年につき1四半期）の**子一人につき計8四半期**を上限として、拠出期間に追加する（子の養育に係る4四半期は両親で配分可能）。
- ③ 育児休業を取得した父親又は母親に対して、**育児休業期間と同じ長さの期間**を拠出期間に追加する（ただし、同じ子に対する②の追加との併用は不可）。

子の加算（La majoration pour enfants）

- **3人以上の子を養育した親は、両親とも老齢年金額が10%上乘せ**される。
ただし、16歳に達するまでに、9年間以上養育した場合に限られている。**算出した年金の最終的な支給額に外掛けで加算。**
老齢年金額（年額）（= ①平均賃金年額×②給付率×③拠出期間/満額拠出期間）**×10%が加算**

諸外国の年金制度における子育て支援施策（ドイツ）

○ドイツの年金制度においては、妊娠期間及び育児期間について、年金月額の計算に用いる個人報酬点数の加算が設けられている。

給付の構造（支給額の計算方法）

年金月額 = ①個人報酬点数 × ②年金種別係数 × ③年金現在価値

- ① **個人報酬点数**：毎年の点数（ポイント）（被保険者個人の報酬÷全被保険者の平均報酬）を全被保険者期間分合算し、支給開始年齢を考慮して算出。（平均報酬額を得ている場合は年間1.0、平均報酬額以下であれば1.0以下）
- ② **年金種別係数**：年金の保障目的に応じて、年金種別別に定められた係数。老齢年金の場合は1.0。
- ③ **年金現在価値**：個人報酬点数1点当たりの単価（全被保険者の平均報酬額に相当する保険料を1年間拠出したときの1月あたりの老齢年金相当額）。現在、旧東西地域で年金現在価値が異なっているが、2024年7月1日以降はドイツ全土で統一価値が適用される。

産前産後・育児期の支援（①個人報酬点数に加算）

○ 妊娠のために就労できなかった期間は、本人が17歳以降年金受給開始年齢までに収めた保険料納付額の平均的な保険料を納めたものとみなす。

【母親年金（Mütterrente）】

○ 3歳未満の子を養育する期間は、両親のどちらか一人の親について、全被保険者の平均報酬に相当する保険料を払っているものとみなし、1年間につき、1ポイントが①個人報酬点数に加算される。ただし、子の出生年によって対象期間が異なる。

- 1992年以前に生まれた子の場合： 2年6か月
- 1992年以後に生まれた子の場合： 3年間

【子育て考慮期間（Berücksichtigungszeit）】

○ 2002年以降に受給を開始する年金に係る個人報酬点数の算出において、10歳未満の子を養育する一方の親（25年以上の年金加入期間を有する者に限る。）の1992年以降の報酬の価値は、1.5倍に引き上げられる（ただし、全被保険者の平均報酬相当額を上限とする。）。