

国民年金における育児期間の保険料免除

公的年金制度における産前産後期間・育児休業等期間の保険料免除の現状

- 多様な働き方と子育ての両立支援が求められる中、自営業・フリーランス等については、育児のため休業したとしても、育児休業給付が受けられない状態にある。
- 国民年金では、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が保障されている。
- 厚生年金保険では、産前産後期間・育児休業等期間（最長3歳まで）の労使の保険料を免除し、免除期間は休業前の給与水準に応じた給付が保障されている。

国民年金

通常

全額免除者

【保険料負担】

免除
(所得要件あり)

【基礎年金給付】

国庫負担分1/2

保険料分1/2

国庫負担分1/2

(なし)

産前産後期間の
保険料免除者

免除
(所得要件なし)

国庫負担分1/2

保険料分1/2

(新設)
育児期間の保険料免除者

厚生年金保険

通常

【保険料負担】

保険料は労使折半

【厚生年金給付(報酬比例部分)】

産前産後休業期間

労使ともに保険料免除
(所得要件なし)

育児休業等期間

労使ともに保険料免除
(所得要件なし)

国民年金第1号被保険者の育児期間における保険料免除措置について（案）

自営業・フリーランス等の国民年金第1号被保険者について、その子が1歳になるまでの期間の国民年金保険料免除措置を創設する。
※当該期間に係る被保険者期間の各月を保険料納付済期間に算入する。

免除に係る要件等

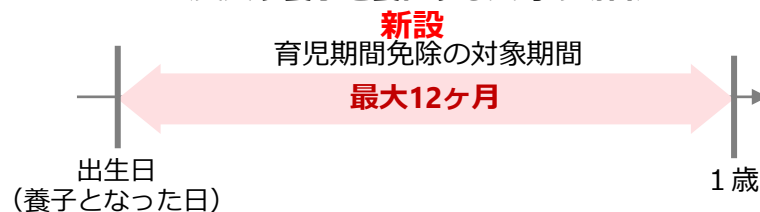
➤ 対象者や要件等

- 育児休業制度や厚生年金保険における育児休業等期間における保険料免除制度（夫婦ともに育児休業を取得した場合はともに免除）も参考に、共働き・共育てを推進するための経済支援として、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し、**子を養育する国民年金第1号被保険者を父母（養父母を含む）ともに措置の対象とする。**

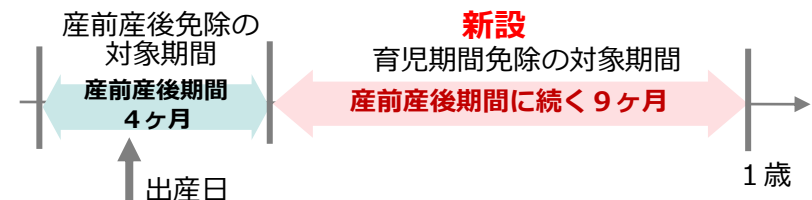
➤ 対象となる免除期間の考え方

- 育児休業を取得することができる被用者とは異なり、自営業・フリーランス・無業者等の国民年金第1号被保険者については、育児期間における就業の有無や所得の状況はさまざまであることから、その多様な実態を踏まえ、育児期間における第1号被保険者全体に対する経済的な給付に相当する支援措置を講じることとし、**一般的に保険料免除を行う際に勘案する所得要件や休業要件は設けない。**
- 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ところ、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歳に達するまでとしていることを踏まえ、経済的支援として行う今般の国民年金第1号被保険者に対する育児期間の保険料免除についても、**原則として子を養育することになった日から子が1歳になるまでを育児期間免除の対象期間とし、産前産後免除が適用される実母の場合は産後免除期間に引き続く9ヶ月を育児期間免除の対象期間とする。**
- 育児期間免除の対象期間における基礎年金額については**満額を保障**する。

<実父や養子を養育する父母の場合>



<実母の場合>

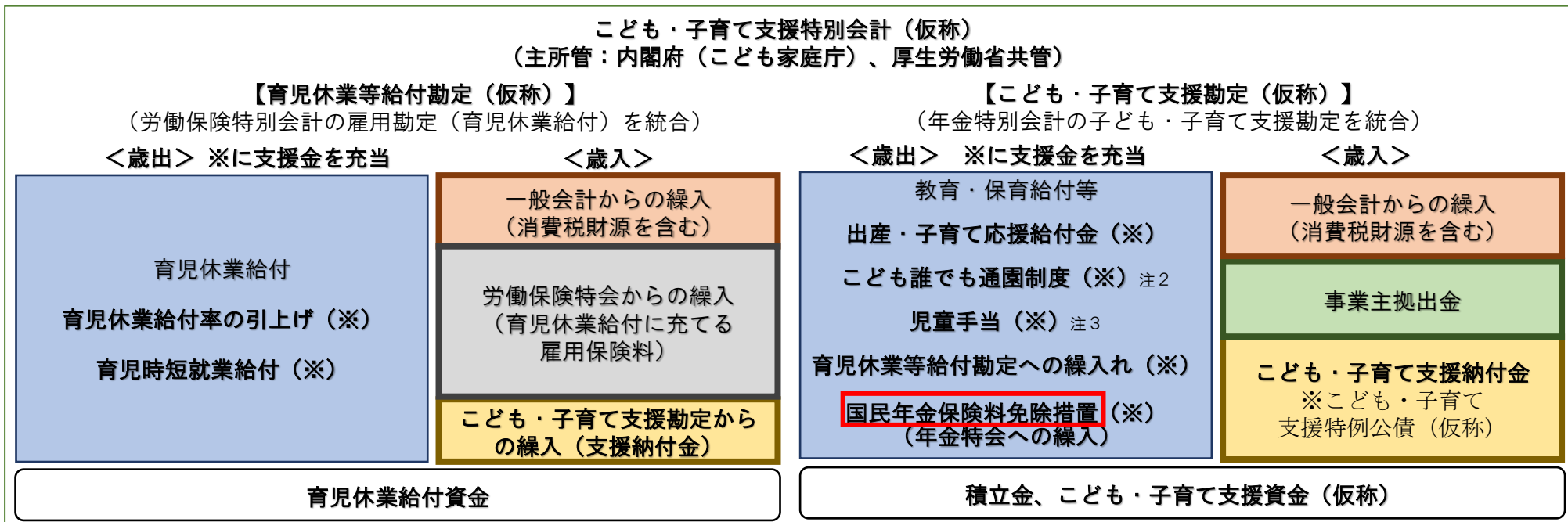


➤ 対象となる子の範囲

- 厚生年金保険における被保険者の育児休業等期間中の保険料免除に係る子と同様の範囲とし、法律上の親子関係がある子（実子及び養子）に加えて、特別養子縁組の監護期間にある子及び養子縁組里親に委託している要保護児童についても対象として含む。

特別会計の骨格と歳出・歳入

- こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるため、新たな特別会計（いわゆる「こども金庫」）として、2025年度から、こども・子育て支援特別会計（仮称）を設置し、特定の財源を活用して実施する事業を一般会計と区分して経理する。
- ※ 特別会計については、財政法第13条第2項において、特定の歳入を以て特定の歳出に充て一般の歳入歳出と区分して経理する必要がある場合等に限り、法律を以て、設置するものとされている。
- これにより、こども・子育て政策に関して、予算の一覧性が高まるとともに、給付と拠出の関係が一層明確化。
- 特別会計における主な歳出・歳入、こども・子育て支援納付金を充当する事業（※）は以下のとおり。注1



注1：これまで社会保険料や子ども・子育て拠出金を充当してきた事業を踏まえつつ、「こども未来戦略方針」の「加速化プラン」に基づく制度化等により新設・拡充する制度であって、対象者に一定の広がりのある制度に充てる。具体的には、まず、これまで比較的支援が手薄だった妊娠・出産期から0～2歳のこどもに係る支援から充当することとし、事業名及び支援納付金による各事業額に対する充当割合を法定する。

注2：現物給付であり、地域によって提供体制の整備状況が異なることから、類似する現行制度における財源構成も踏まえ公費により一部を負担することとし、具体的な財源構成割合については予算編成過程の中で決定する。

注3：「加速化プラン」において全てのこどもの育ちを支える基礎的な経済支援としての位置づけを明確化するための拡充を図ることから、現行制度における財源構成も踏まえつつ、支援納付金を財源の一つとして位置づけることとし、具体的な財源構成割合については予算編成過程の中で決定する。

国民年金の育児期間免除へ支援金を充当することについての考え方

1. 支援金制度の財源について（前提）

- 「こども未来戦略」において、こども・子育て支援金制度（仮称）を構築し、少子化対策に充てる費用について、企業を含め社会・経済の参加者全員が連帯し、公平な立場で、広く拠出していく仕組みとすることとされており、支援金の充当対象事業に係る費用の拠出のため、医療保険者に、こども・子育て支援納付金の納付をお願いし、医療保険者がその納付に充てる費用として、被保険者等から保険料と合わせて支援金を徴収することとされた。

2. 国民年金の育児期間免除へ充当することについての考え方

- 今回の国民年金第1号被保険者の育児期間の保険料免除については、既に厚生年金保険には産前産後休業・育児休業等期間中の保険料免除が、国民年金には産前産後期間中の保険料免除が措置されていることも参考に制度の設計を検討してきた。

既存の免除の仕組みと考え方

厚生年金保険

産前産後休業期間

休業を要件とし、明確な休業・所得の減少が生じる。

育児休業等期間

国民年金

産前産後期間

母体保護の観点から措置を講じており、対象者は収入が減少することがほとんど。

※この期間稼働して所得を得ることが一般的には困難であり、所得の減少が生じる。

新設

育児期間

第1号被保険者の育児期間の多様な実態を踏まえると、**所得の減少の有無等を問わないことが適切**であると考えられる。

※就業の有無やその態様・状況も多様であること等から、所得の減少を細かく把握して必要性に応じた免除を行うことは事実上困難。

対象期間における所得の減少を前提に、被保険者間の支え合いとして保険料財源によって免除分の保険料に相当する額を充てており、これによって期間中の年金給付を保障している。

- 今回新設する、国民年金第1号被保険者の育児期間中の保険料免除は、既存の各制度による免除とは異なり、**必ずしも所得の減少を生じない者も含めて育児期の被保険者を広く支援の対象とすることから、被保険者間の支え合いによりその財源を拠出するという考え方になじまない面がある。**
- このため、政府全体として子育て支援策を強化していく中で、**社会全体で子育て世代を支える育児支援措置の一環として実施する措置と位置づける方がふさわしいため、保険料免除に要する費用は、当該支援金を充てることとする。**

国民年金第1号被保険者の育児期間における保険料免除措置について（案）

1. 改正の概要（国民年金法の一部改正）

自営業・フリーランス等の国民年金第1号被保険者について、その子が1歳になるまでの期間の国民年金保険料免除措置を創設する。

※当該期間に係る被保険者期間の各月を保険料納付済期間に算入する。

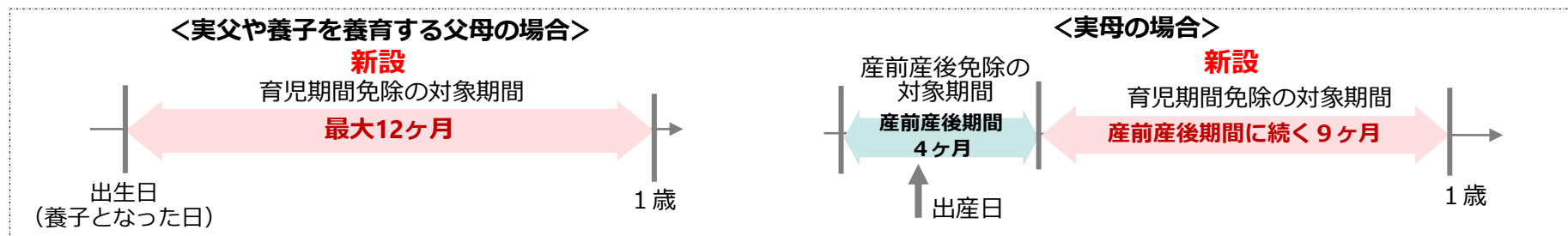
2. 免除に係る要件等について

①対象期間や要件等

- ・ 子を養育する国民年金第1号被保険者を父母ともに措置の対象とする。
- ・ 育児休業を取得することができる被用者とは異なり、自営業・フリーランス・無業者等の国民年金第1号被保険者については、育児期間における就業の有無や所得の状況はさまざまであることから、その多様な実態を踏まえ、第1号被保険者全体に対する育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置とすることとし、一般的に保険料免除を行う際に勘案する所得要件や休業要件は設けない。

②対象となる免除期間の考え方

- ・ 原則として子を養育することになった日から子が1歳になるまでを育児期間免除の対象期間とし、産前産後免除が適用される実母の場合は産後免除期間に引き続く9ヶ月を育児期間免除の対象期間とする。
- ・ 育児期間免除の対象期間における基礎年金額については満額を保障する。



3. 財源について

今般新設する免除措置は、必ずしも所得の減少が生じない者も含めて育児期の被保険者を広く対象とし、社会全体で子育て世代を支える育児支援措置の一環として実施するため、「こども・子育て支援納付金」を充てる。

4. 施行時期

- ・ 2026年度中施行予定

参考資料

- ・ 第 5 回 社会 保障 審 議 会 年 金 部 会 資 料 1 （ 抜 粋 ）
- ・ こ だ も 未 来 戦 略 方 針 （ 抜 粋 ）
- ・ こ だ も 未 来 戦 略 （ 抜 粋 ）
- ・ 第 5 回 部 会 （ 国 民 年 金 育 児 期 間 免 除 措 置 ） に お け る 主 な ご 意 見

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

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

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。

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

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

「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日閣議決定) (抜粋)

Ⅱ. こども・子育て政策の強化：3つの基本理念

2. 3つの基本理念

(1) 若い世代の所得を増やす

- こうした施策を支える基盤として、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築するため、週所定労働時間20時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討し、2028年度までを目途に実施する。また、いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大や最低賃金の引上げに取り組むことと併せて、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。

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

1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組

(6) いわゆる「年収の壁(106万円/130万円)」への対応

- いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。
- こうした取組と併せて、人手不足への対応が急務となる中で、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応として、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取り収入が逆転しないよう、労働時間の延長や賃上げに取り組む企業に対し、複数年(最大3年)で計画的に取り組むケースを含め、必要な費用を補助するなどの支援強化パッケージを本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。

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。

「こども未来戦略」～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～

(令和5年12月22日閣議決定) (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

(2) 育児期を通じた柔軟な働き方の推進～利用しやすい柔軟な制度へ～

- 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、2026年度に施行するため、所要の法案を次期通常国会に提出する。

(別紙) こども・子育て支援特別会計とこども・子育て支援金制度

1 こども・子育て支援特別会計

(特別会計における歳出)

- 同特別会計における歳出は、主に以下のとおりとする。このうち※については、支援納付金を充当する。
 - ・ こども・子育て支援法に基づく子どものための教育・保育給付
 - ・ こども・子育て支援法に基づく地域こども・子育て支援事業等
 - ・ 雇用保険法に基づく育児休業給付
 - ・ 出産・子育て応援給付金の制度化(※)
 - ・ 共働き・共育てを推進するための経済支援(両親が共に一定期間以上の育児休業を取得した場合の育児休業給付率の引上げに相当する部分、育児時短就業給付(仮称)の創設、自営業者・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の国民年金第1号被保険者についての育児期間に係る保険料免除措置の創設)(※)
 - ・ こども誰でも通園制度(仮称)(※)
 - ・ 児童手当(※)

第5回部会（国民年金育児期間免除措置）における主なご意見

（対象者等の要件及び対象期間）

- ・ 基礎年金的な性格、共通的な部分を持たせて、別財源でやろうということになってくると、自営業者グループ、1号グループと2号グループで、休業要件や期間や対象者について整合性があるように、工夫をしなければいけない。
- ・ 主に育児を担当している人のみに限るか、両親とも含めるかについては、財源との兼ね合いも踏まえて検討するべき。
- ・ 母だけということにならないように、両親とも認める、あるいは、少なくとも父母のどちらを免除とするべきではないか。
- ・ ある程度の所得・稼得に制限があることや、休業していることを証明することは非常に難しいので、休業を要件は不要ではないか。
- ・ 対象期間については、被用者の平均的な父母合計の育休期間が大体12か月程度なので、父母合計で12か月程度免除し、年金給付は減額しないという形がよいのではないか。
- ・ 対象期間は、厚生年金の場合は、休業した場合、最長3歳までなので、同様に3歳までにするのはどうか。

（給付の保障や財源）

- ・ 原則、1歳まで免除にして、年金は満額支給でよいのではないか。
- ・ 1号の方に関しては、原則3歳までは保険料免除で、基礎年金の給付は国庫負担分のみ、あるいは、保険料を減免して基礎年金は給付満額ということではどうか。
- ・ 筋を通すとすれば、これまでの年金保険料免除分をこども家庭庁に責任をシフトして、新たにつくられる国民年金の保険料免除分と併せて、支援金制度で賄う方法がすっきりとするが、多分そうはいかない。そうなれば、新しくつくられる制度と既存の制度を、整合性を持ってどのように説明していくのかはかなり難問になる。

（その他）

- ・ 免除というよりも、どちらかという、育児期間の支援措置ということを明確に打ち出したほうが納得しやすいのではないか。
- ・ 経済学で仮定されているような合理的経済人が制度を利用する際には、出産とともに夫婦で申請することになり、また、将来的には、役所がそうした申請を勧めなかったら裁判沙汰にさえなりかねない側面も出てくる。そうした状況は、育児休業という言葉が矛盾なく当てはまる厚生年金被保険者との間で公平性の問題が出てこないのかという心配もあるが、そういうものを乗り越えてつくらなければいけないということが今の課題になっている。