

第1号被保険者の 産前産後期間の保険料の取扱い

厚生労働省年金局
平成26年11月4日

目次

1 産前産後期間・育児期間における年金制度上の配慮措置をめぐるこれまでの議論	
・ 社会保障・税一体改革における経緯	… 3
・ 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の免除措置導入の経緯	… 4
・ 産休・育休期間中の厚生年金保険料免除等に関する改正経過	… 5
・ 改正前後の厚生年金における保険料負担と給付の関係	… 6
・ 社会保障制度改革国民会議等の議論	… 7
・ 第1号・第2号被保険者の産前産後・育児期間の収入・社会保険料	… 8
・ 国民年金保険料の免除・納付猶予制度	… 9
・ 第1号被保険者の産前産後期間の保険料免除をめぐるこれまでの議論	…10
○ 第1号被保険者の産前産後期間の保険料免除に係る論点	…11
2 第1号被保険者の産前産後期間の扱い	
・ 産前産後休業の性格	…13
・ 産前産後休業と育児休業の関連法規	…14
・ 国民年金と厚生年金における既存の免除制度の比較	…15
・ 国民年金財政と厚生年金財政の比較	…16
・ 第1号被保険者の産前産後期間の保険料免除の制度設計上の論点	…17
・ 主要国の産前産後、育児期間の保険料賦課と給付の取扱い	…18
○ 検討に当たっての論点	…19

1. 産前産後期間・育児期間における年金制度上の配慮措置をめぐるこれまでの議論

社会保障・税一体改革における経緯

社会保障・税一体改革大綱(平成24年2月17日閣議決定)

(5)産休期間中の保険料負担免除

- 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、産前・産後休業期間中も、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措置を行う。

☆ 子ども・子育て支援施策という位置付けで、早期に実施する。

政府提出の年金機能強化法案(平成24年3月30日国会提出)

- 厚生年金等について、次世代育成支援のため、産休期間中の保険料免除を行う。(政府案のまま成立)

国会審議・三党協議

- 衆議院議員(西博義君)(衆議院修正案発議者)

今回の三党協議におきまして、公明党として、被用者である厚生年金の被保険者、これは今回、免除ということになりましたが、自営業者などの国民年金の第一号被保険者の皆さんについても、次世代育成の観点から、産前産後の保険料免除を実施すべきではないか、こういうふう^に主張をさせていただきました。

その結果、この点については、今直ちに結論を出すという時間的な余裕はないということですが、先ほど申し上げました次世代育成支援の観点、また、自営業者の方も、サラリーマンの方も、また公務員の方も、そういう働き方に差があってはいけない、こういう観点から、検討が必要だということに三党で合意をいたしました。

第180回 参議院・社会保障と税の一体改革に関する特別委員会 平成24年6月26日

年金機能強化法(平成24年8月10日成立)

- 附則に第1号被保険者の産前産後期間の保険料免除についての検討規定を追加。

附則第2条の4 国民年金の第一号被保険者に対する出産前6週間および出産後8週間に係る国民年金の保険料の納付義務を免除する措置については、検討が行われるものとする。

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の免除措置導入の経緯

- 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年年金制度改正において、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、通常の被保険者期間と同様に年金額に反映させることとした。

産休・育休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。

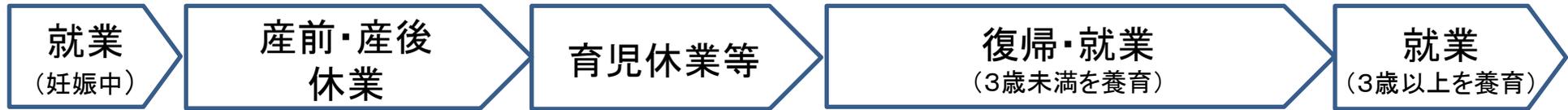
平成16年改正

- 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

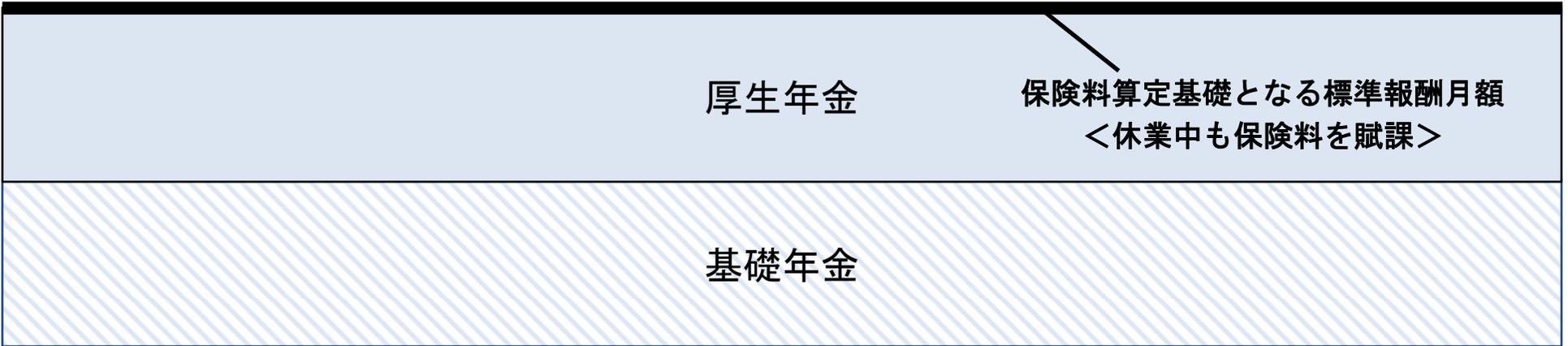
平成24年改正

- 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。

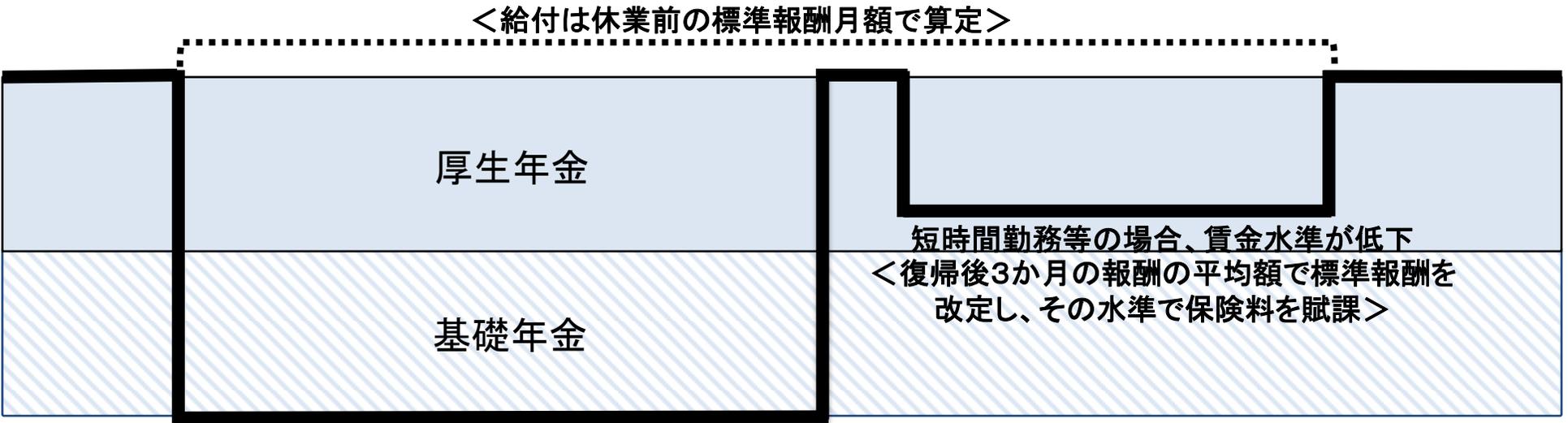
改正前後の厚生年金における保険料負担と給付の関係



6年改正前



現在



＜保険料を労使ともに免除＞

社会保障制度改革国民会議等の議論

社会保障制度改革国民会議報告書(25年8月6日)

第2部 社会保障4分野の改革

Ⅲ 年金分野の改革

4 世代間の連帯に向けて

(3) 将来の生産の拡大こそが重要

一体改革関連法で、産休期間中の厚生年金保険料が免除されることとなったが、さらに、検討規定とされた第1号被保険者の出産前後の保険料免除に関しても、年金制度における次世代育成への配慮を一層強化する観点からの対応が求められる。

平成26年財政検証結果(26年6月3日)

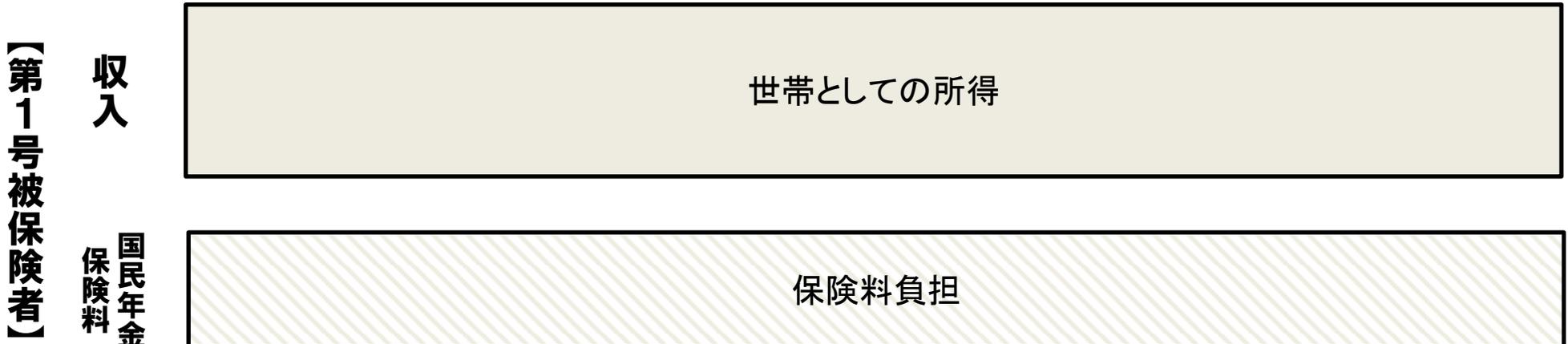
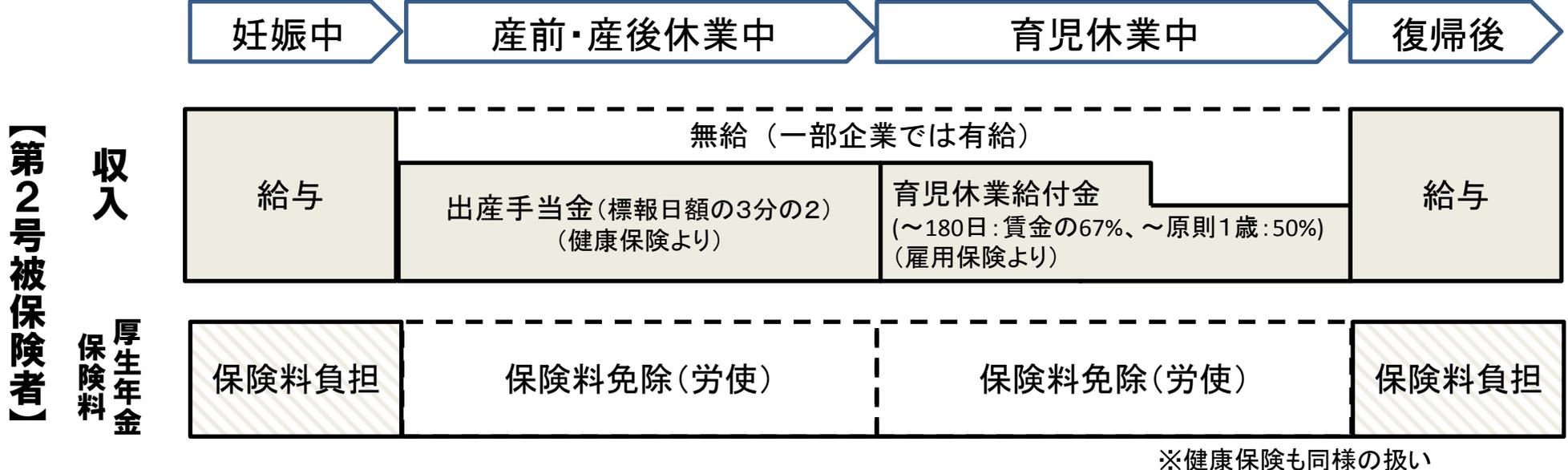
幅の広い経済前提を設定して財政検証を実施。結果、労働市場への参加が進み、経済が持続的に成長するケースでは、将来的に所得代替率50%の給付水準を確保できることが確認。あわせて、前提となる出生率が高くなれば、将来的に所得代替率が改善することも確認。



子どもを産み育てやすい環境の整備や女性や高齢者が安心して働ける環境の整備を進め、日本経済を再生させ、持続的な成長を達成することが、十分な年金水準を確保しつつ、年金制度の持続可能性を高める観点から重要

第1号・第2号被保険者の産前産後・育児期間の収入・社会保険料

○ 休業により賃金収入がなくなる被用者(第2号被保険者)については、厚生年金保険料負担を免除する措置を講じてきたが、自営業者を念頭に設計された国民年金においては、世帯の所得が一定水準(免除基準)以上であれば、被保険者である世帯員に保険料を賦課し、産前産後や育児期間に着目した措置は講じられていない。



※国民健康保険も同様の扱い

国民年金保険料の免除・納付猶予制度

- 国庫負担分の給付がつく申請免除については、世帯で所得基準を判定。
- 世帯では所得があっても本人(・配偶者)としては所得が少ない場合の取扱いは、保険料免除ではなく、納付猶予。この場合、保険料の追納がない限り、猶予期間に係る給付はない。

【保険料負担】

【年金給付】

申請免除

(参考)
全額納付者

1/4 免除

半額免除

3/4 免除

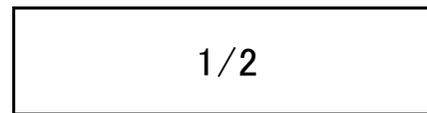
全額免除
(単身:57万円)



世帯全員
(本人・配偶者・
世帯主各々)の
所得で判定

法定免除

障害基礎年金受給者、
生活保護法による
生活扶助を受ける者等



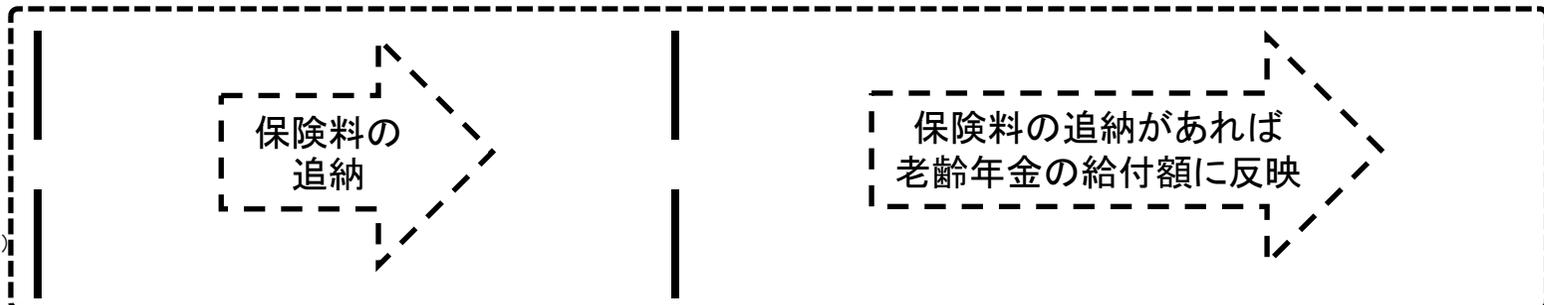
学生納付猶予

(単身:141万円:目安)

納付猶予

30⇒50歳未満に拡大(28年7月~)
37年6月までの時限措置

(単身:57万円)



学生は本人
納付猶予は
本人・配偶者
のみの
所得で判定

(注)申請免除、法定免除についても、保険料を追納すれば、その期間に係る年金の全額が支給されるようになる。

第1号被保険者の産前産後期間の保険料免除をめぐるこれまでの議論

○小宮山国務大臣 今回の法案では、育休期間に加えまして産休期間中も厚生年金保険料を免除して、女性が就業しやすくしようということにしています。他方で、国民年金でも、さらに次世代育成支援という観点から、同様に保険料免除制度を設けるべきという御意見があることも承知はしています。

ただ、国民年金制度に育休、産休中の保険料免除を盛り込むということについては、一つは、育休、産休という仕組みが被用者を対象とした制度であるので、自営業者ですとか無職の人などさまざまな就業形態が存在する国民年金に広げられるものなのかどうかというのが一点。

また、もう一点は、この措置の新たな財源確保のために国民年金保険料の引き上げなどを行うこと、これについて、その免除の対象にならない被保険者の理解が得られるかどうかというような課題もあるというふうに考えています。

第180回 参議院・社会保障と税の一体改革に関する特別委員会 平成24年6月5日

○山口委員 余りこういう形で厚年と国年の間での格差が拡大していくというのはどうか。国年のほうでは財政的な問題もあってなかなか育児休職期間中や産前産後の保険料免除といったことが難しい面があるが、次世代の育成といったのは年金の問題として非常に重要ではあるが、同時に我が国の将来の国の基盤を形成するという意味で、国全体の政策としても非常に重要。この問題は保険料財源という枠の中で考えるとどうしても制約はあるので、税財源等も含めて、国年の対象者にもこういった保険料免除ができるようにしていくというのが今後の大きな課題。

○駒村委員 今の議論、議論をもう少し工夫すれば自営業の国民年金1号の方にも、保険財源を使って何とかできる工夫も余地はあると思う。例えば休業というのが自営業の場合、どうとらえるのかとか、これは厄介かもしれないが、子育て期間、ある一定期間については保険料を免除してあげると。その免除分は1号の保険財政の中でつじつま合うようにしてあげればいい。国庫負担の分は免除扱いにしておけば何とかなるのではないかと。何も国庫を使わなくても、国民年金の1号の中の保険料をうまくみんなで、賦課方式なので、子育て期間中については、そういう子どもを持つ人に対しては応援してあげましょうというやり方はあるとは思う。

第10回 社会保障審議会年金部会 議事録(平成24年2月6日)

第1号被保険者の産前産後期間の保険料免除に係る論点

産前産後期間の保険料免除に関するこれまでの議論の経緯等を踏まえると、第1号被保険者の産前産後期間の保険料免除に係る論点は、以下のように整理できるのではないか。

- 就労形態も様々な第1号被保険者に対して産前産後期間に着目して国民年金の保険料の納付義務を免除することの考え方
- 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

2. 第1号被保険者の産前産後期間の扱い

産前産後休業の性格

○ 産前・産後休業は、労働基準法上の労働者（事業に使用される者で、賃金を支払われる者）に認められるものであるが、その目的は母体の保護にある。

	産前・産後休業	育児休業
根拠法	労働基準法	育児・介護休業法 (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)
対象者	女性労働者 (アルバイト・パート・派遣労働者も全て対象)	男女労働者 (期間雇用者にあつては、勤続1年以上等の要件あり)
期間	産前6週間(多胎14週) (労働者の請求が条件) + 産後8週間 (使用者は女性を就業させてはならない。 産後6週間経過後、労働者が請求し、 医師が認めた場合は就業可)	原則、子が1歳に達するまで (労働者の申出が条件)
目的	母体保護	職業生活と家庭生活との両立

産前産後休業と育児休業の関連法規

労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄)

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おいては、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。

※ 本条は、女性労働者の母性保護上重要な産前産後の休業期間を定め...たものである。医学的に見ると妊娠末期には胎児の成長が著しく、そのため母体の負担が大きい。また後期妊娠中毒症のような疾病を起こしやすく、早産の危険性も高くなるため、出産前の一定期間は休養をとる必要があるとされている。また、出産後については、妊娠・分娩という大きな生理的変化を遂げた母胎が妊娠前の状態に復するために一定期間を要するので、その間はやはり休養をとることが必要となる。(労働省労働基準局編著「労働基準法 下」)

育児・介護休業法(平成3年法律第76号)(抄)

第1条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

第5条 労働者は、その養育する一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。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- 二 その養育する子が一歳に達する日(以下「一歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

国民年金と厚生年金における既存の免除制度の比較

【国年】…免除者は、基礎年金拠出の算定から除外し、免除期間分の給付に関しては国庫負担分(2分の1)が別途特別国庫負担。

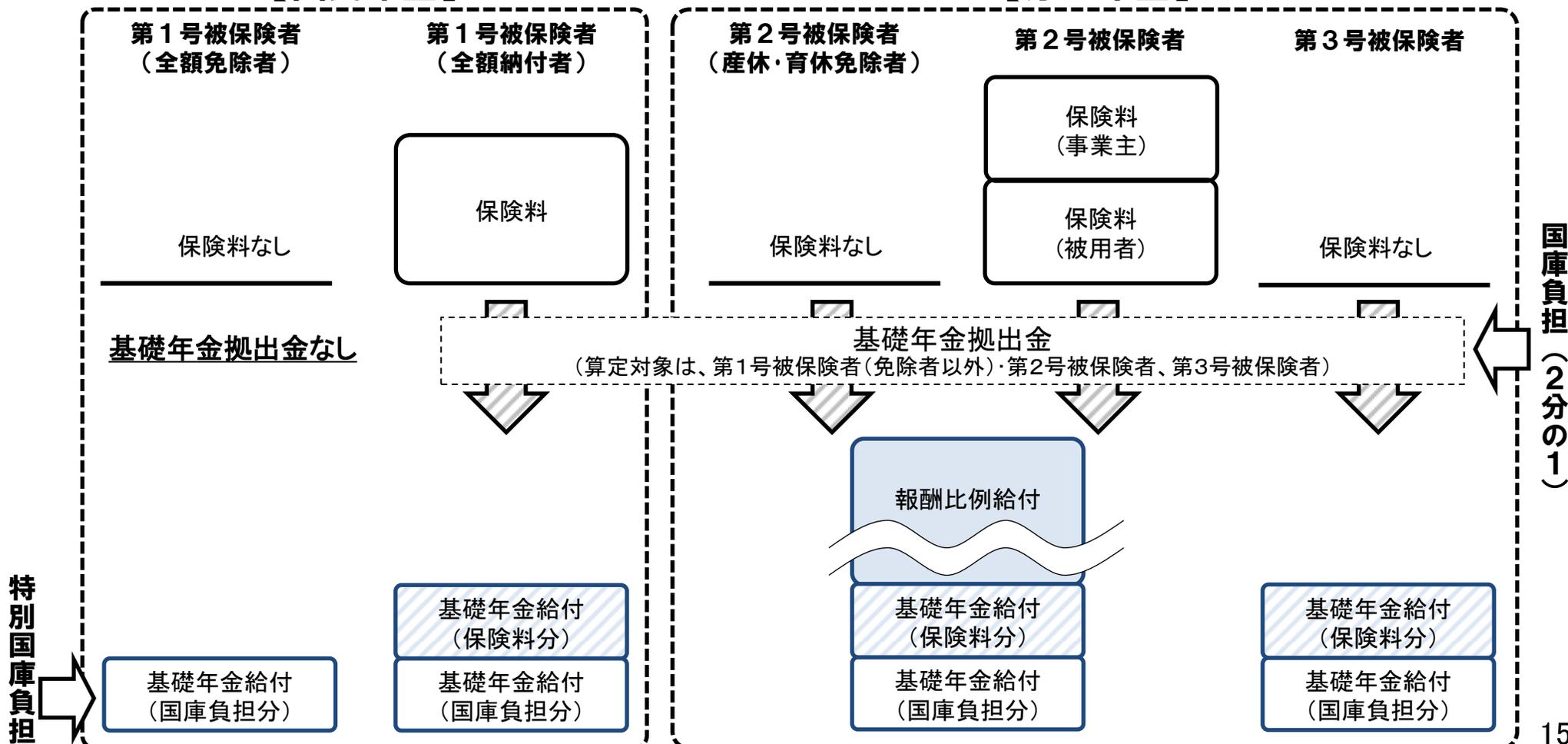
⇒ 基礎年金給付は2分の1に(全額免除の場合)

【厚年】…免除しても、免除者の分の基礎年金拠出は厚生年金全体で負担

⇒ 基礎年金給付は満額保障(報酬比例年金についても、休業前の賃金水準に対応した年金が保障)

【国民年金】

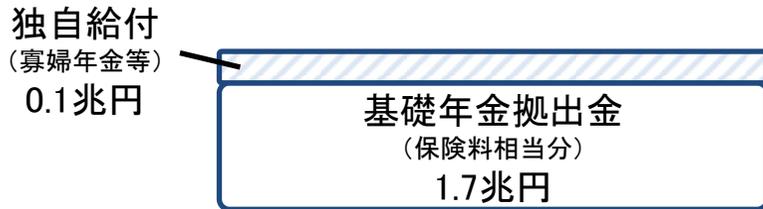
【厚生年金】



国民年金財政と厚生年金財政の比較

- 国民年金は、厚生年金と比べ財政規模が小さい。他方で、産前産後休業の保険料免除を利用すると想定される第1号被保険者の数は、厚生年金とそれほど変わらない。

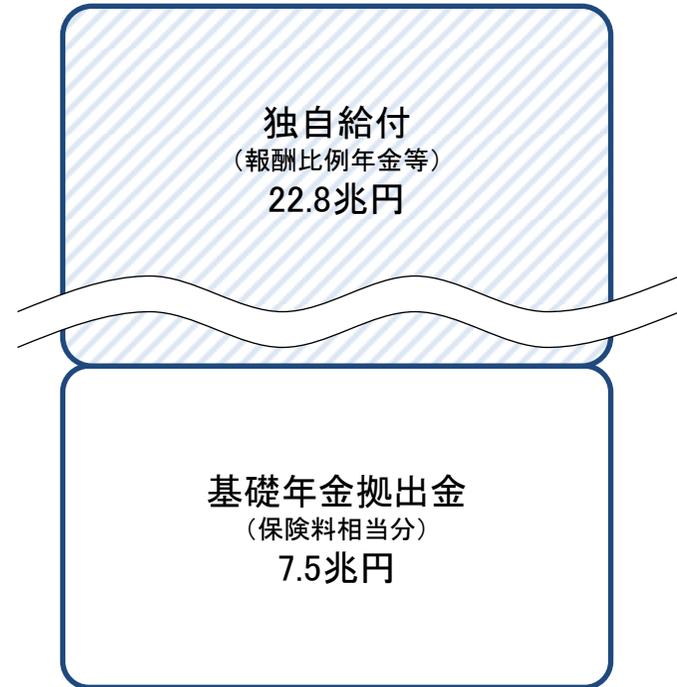
【国民年金】



拠出金算定対象者: 890万人

産前産後期間の保険料免除の
利用が想定される者: 20万人程度(推計)

【厚生年金】



拠出金算定対象者: 3,970万人

育休免除者: 20万人

(注1) 「基礎年金拠出金」: 24年度における基礎年金拠出金の額を2で割ったもの(保険料相当分)

「独自給付」: 24年度における給付費から基礎年金交付金分を除いたもの。

(注2) 産前産後期間の保険料免除の利用が想定される者: 国民健康保険の出産育児給付の件数 18.5万件(厚生労働省「国民健康保険事業年報」(平成24年度)、児童手当等(特例給付含む、0歳から3歳未満)の一般受給資格者のうち、「非被用者」の人数 62.1万人(厚生労働省「児童手当事業年報」(平成24年度)を参考とした。)

(資料) 社会保障審議会年金数理部会「公的年金財政状況報告」(平成24年度)、厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」(平成24年度)より作成

第1号被保険者の産前産後期間の保険料免除の制度設計上の論点

【免除基準】

- 現行の国民年金における保険料の免除は、世帯で所得基準を判定。
→ 個人としては所得がなくとも、世帯で所得があれば、免除対象とはならない。
- 世帯では所得があっても本人（・配偶者）としては所得が少ない場合の取扱いは、保険料免除ではなく、納付猶予。
→ この場合は、保険料の追納がなければ、老齢基礎年金の給付はない。
- 産前産後期間について、母体保護の観点から稼働活動に従事できないと擬制して、国民年金保険料を免除することを検討する場合、現在の国民年金の保険料免除基準、特に世帯単位で低所得を判断している要件についてどう考えるか。

【給付設計】

- 現在の国民年金の制度上は免除期間の給付は2分の1（国庫負担分相当）のみ。
- 厚生年金のように、免除期間分の基礎年金給付も満額保障する場合には、国民年金の財政上、当該免除者を基礎年金拠出金の算定に含めた上で、国民年金全体で免除者分の基礎年金拠出を負担することが必要。
→ 財政規模が小さい国民年金でこの負担をまかなった場合、マクロ経済スライド調整期間がより長期化し、基礎年金水準が更に低下する恐れ。

主要国の産前産後、育児期間の保険料賦課と給付の取扱い

○ 諸外国では税財源で免除保険料を補填する例もあるが、税財源の投入方法が、我が国のように給付の一定割合という形ではなく、給付と負担の対応関係が希薄な部分を負担するという考え方で設計されている場合が多い。

国名	産前産後・育児期間の取扱い
ドイツ	<p>(1) 妊娠のため就労できなかった期間は、本人が17歳以降年金受給開始までに納めた保険料の平均保険料を支払ったものとみなされる。</p> <p>(2) 1992年以降に生まれた3歳未満の子を養育する期間は、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(追加的に)支払ったものとみなされる(ただし、保険料算定限度額に対応する保険料を上限とする。)</p> <p>(3) 2002年以降に受給を開始する年金については、1992年以降10歳未満の子を養育する一人の親(25年以上の年金加入期間を有する者に限る)が支払った保険料の価値は、1.5倍に嵩上げされる(ただし、全被保険者の平均報酬に対応する保険料を上限とする。)</p> <p>(4) 1992年前に生まれた子の養育期間を有する一方の親の年金支給月額、子1人につき西独で28.61ユーロ(約3900円)、東独で26.39ユーロ(約3600円)増額される。(2014年)</p> <p>【財源】 (2)の保険料相当額は連邦が納付。(3)、(4)に係る給付費は連邦が負担。(1)は不明。(換算レート:1ユーロ=137円)</p>
イギリス	<p>○ 12歳未満の子を養育し児童手当(一方の親のみ受給)を受給中であって、無業又は低収入のため年金保険料が拠出できない期間は、基礎年金については保険料納付期間として、国家第二年金については年15,100ポンド(約259.7万円)(2014年)の収入に相当する保険料納付期間としてみなされる。(国民保険料の納付義務がある自営業者は対象外)</p> <p>【財源】 基礎年金については国民保険料で賄い、国家第二年金については税を投入。(換算レート:1ポンド=172円)</p>
フランス	<p>(1) 出産休暇期間は、保険加入期間とみなされる。</p> <p>(2) 子を養育した母親について、子を育てた期間1年につき1適用四半期、子一人につき8適用四半期を上限として保険加入期間が付与される(一定の条件を満たす場合、そのうち4適用四半期を父親に付与することも可能)。</p> <p>(3) 育児休業を取得した父親又は母親(上記(2)の保険加入期間加算を受けることを選択した者を除く。)に対して、育児休業期間と同じ長さの期間を保険加入期間として付与する。</p> <p>(4) 3人以上の子を養育した父親及び母親に対して、年金額を10%加算する。</p> <p>【財源】 (1)から(4)については、租税である一般社会拠出金を財源とする老齢連帯基金により賄われる。</p>
スウェーデン	<p>(1) 育児休業中の労働者については、育児休業給付も保険料の賦課対象となる。</p> <p>(2) ただし、年金額に反映される保険料納付記録については、以下の3つのうち最も高い額を基礎とした保険料を納付したものとみなして記録される。</p> <p>① 子の出生直前1年間の所得、② スウェーデン全体の平均賃金月額の75%、③ 所得基礎額(年56,900クローネ(約85.4万円、2014年))</p> <p>【財源】 (1)事業主負担分は国が負担。(2)上乗せ部分に係る保険料相当額は国が負担。(換算レート:1クローネ=15円)</p>
アメリカ	特に措置はとられていない。

検討に当たっての論点

① 就労形態も様々な第1号被保険者に対して産前産後期間に着目して国民年金の保険料の納付義務を免除することの考え方

- 産前産後休業は出産前後の母体保護の観点から設けられた制度であることに鑑み、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、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の是非
- 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きたこととの関係の整理

② 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

- 産前産後の免除期間の取扱い
 - ・ 現行の国民年金の免除制度の枠内で考えた場合 : 国庫負担分のみ
(あるいは、納付猶予扱いと同じく保険料追納がなければ給付なし)
 - ・ 厚生年金と同様に給付を保障する場合 : 国民年金財政での負担の可能性、是非