

## 育児期間中の保険料免除について

### 《現行制度の仕組み・趣旨》

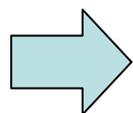
- 子が3歳に到達するまでの育児休業等の期間について、厚生年金保険料が免除される。
- 育児休業等を終了した被保険者が、3歳未満の子を養育している場合には、育児休業等の終了日の翌日の属する月以後の3ヶ月間の報酬月額が次回の定時決定までの標準報酬月額とされる。
- 3歳未満の子を養育する期間中の各月の標準報酬月額が、子の養育を開始した月の前月の標準報酬月額(従前標準報酬月額)を下回る場合には、年金額の計算に際し、標準報酬月額が低下した期間については、従前標準報酬月額がその期間の標準報酬月額とみなされる。
- このような仕組みは、次代を担う子どもを産み、育てやすい社会的な環境作りに資するという次世代育成支援の観点から設けられているものであるが、それと同時に、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り、このため保険料免除期間に係る給付の財源は、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。

## 《これまでの年金部会の意見と見直し内容》

(平成6年)

＜『国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見』(平成5年10月12日年金審議会)＞

- 育児休業期間中の厚生年金の保険料負担の在り方については、労働行政や企業の対応状況も考慮しつつ、検討すべきである。

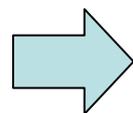


育児休業期間中の厚生年金保険の本人負担分の保険料免除制度を創設。

(平成11年)

＜『国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見』(平成10年10月9日年金審議会)＞

- 年金制度において、子育て家庭に対する負担の軽減や現金給付などの少子化対策を実施することについては、老齢、死亡、障害といった所得喪失事故に対する社会保障制度である年金制度にそぐわない、また、少子化対策をわずかな現金給付として行ったとしても出生率の向上には結び付かないとする意見がある一方、年金制度は次世代が育たないと成り立たないことや、実際の子育てに伴う負担を考え子どものいる世帯と子どものいない世帯との公平を考慮して年金制度としても何らかの対策を検討すべきであるとの意見があった。なお、育児休業中の厚生年金保険料の本人負担の免除制度は、事業主負担にも適用すべきである、との意見があった。



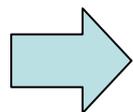
育児休業期間中の厚生年金保険の保険料免除制度について、それまでの本人負担分の免除に加えて、事業主負担にも適用。

(平成16年)

<『年金制度改正に関する意見』(平成15年9月12日社会保障審議会年金部会)>

- 次世代育成支援施策として年金制度において考えられる具体的な方策としては、現行の育児休業中の保険料免除期間の延長、勤務時間の短縮等の措置を受けながら就業を継続する者の年金保障が不利にならないよう育児期間前の標準報酬で保険料納付が行われたものとして扱うなどの配慮がある。

さらに、出産等に伴い離職した後再就職した場合の何らかの配慮、育児期間中の第1号被保険者の保険料負担への配慮措置なども必要との意見があった。



育児休業期間中の厚生年金保険の保険料免除制度について、子が1歳に到達するまでの期間から、3歳に到達するまでの期間へ拡充。  
また、3歳未満の子を養育しながら就業を継続する人への従前標準報酬月額みなし措置を創設。

## 《各方面からの主な提案内容》

- 子どもが3歳になるまで、基礎年金の保険料は夫婦とも無料化。厚生年金の加入者については、保険料のうち基礎年金に相当する部分(年収の5%程度を労使折半)を無料化。その分は、税で肩代わりすることとし、給付には反映させる。

## 《提案内容のような見直しに当たって考えられる論点》

- 年金制度は次世代が育たないと成り立たないことや、実際の子育てに伴う負担を考えると、国民年金、厚生年金の別を問わず、子供のいる世帯と子供のいない世帯との公平を考慮して年金制度としても何らかの対策を検討すべきであるか。
- 現行の育児休業期間中の保険料免除については、厚生年金グループ内での支え合いという考え方に立ち、この期間の給付は全額保険料で賄われることとなっている。これに対し、定額保険料・定額給付である国民年金は、低所得者に係る保険料免除期間についても国庫負担相当の給付しか行われなないなど世代内の所得移転のない制度であり、育児期間中の保険料免除を導入するとした場合、保険料財源を用いることに他の被保険者の理解が得られるか。
- 子どもを持つ被保険者すべてが育児等に伴って収入が下がるというわけではなく、負担能力を問わずに子どもがいることのみを持って一律に保険料負担を要しないとするのが適当か。
- 安定的な財源をどのようにして確保するか。
- 政府全体として取り組むこととされている少子化対策において、どのように位置付けるか。

## 《諸外国における取扱い》

国名	育児期間の取扱い
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 育児期間(子1人について出生後の3年間)は、全被保険者の平均賃金を得て保険料を納付しているとみなす。</li> <li>○ さらに、2002年に施行した改正法によって、子が10歳になるまでの間の育児をしている者で報酬が平均賃金未満の者について、平均賃金の50%～100%の範囲内で報酬を年金計算上高く評価する措置がとられた。</li> </ul>
イギリス	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 16歳未満の子の世話をしているため最低稼得収入額以上の収入がない者については、基礎年金の額の算定にあたって加入すべき年数から該当する期間控除(控除後の期間の下限は、有資格年の1/2(又は20年))され、より短い拠出で満額の給付を受けることが可能。</li> </ul>
フランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 女性の被保険者が子が16歳になるまでの間に少なくとも9年間養育した場合、年金額の算定にあたって、子1人につき2年間加入期間が加算される。</li> <li>○ さらに男女少なくとも3人の子を養育(16歳になるまでの間に少なくとも9年間自身が配偶者が養育したことが要件)した被保険者は、年金額を10%加算。</li> </ul>
スウェーデン	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 育児期間(子が4歳に達するまでの期間)と兵役期間については、年金権が保証される一定の配慮を行っている。育児期間については、所得の喪失や減少があった場合、             <ul style="list-style-type: none"> <li>①子の出生年の前年所得</li> <li>②16歳以上65歳未満の全期間の平均所得の75%</li> <li>③現実の所得に基礎額(37,300クローネ)を上乗せした額の最も有利な額を年金制度上の所得として扱う。</li> </ul> </li> </ul>
アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 特に措置はとられていない。</li> </ul>