

産休期間中の保険料負担免除について

平成23年12月5日
厚生労働省保険局

社会保障・税一体改革成案（抄）（産休期間中の保険料負担免除関係）

（平成23年6月30日政府・与党社会保障改革検討本部決定、7月1日閣議報告）

I 社会保障改革の全体像

1 社会保障改革の基本的考え方 ~「中規模・高機能な社会保障」の実現を目指して (略)

2 改革の優先順位と個別分野における具体的改革の方向

(2) 個別分野における具体的改革

<個別分野における主な改革項目（充実／重点化・効率化）>

Ⅲ 年金

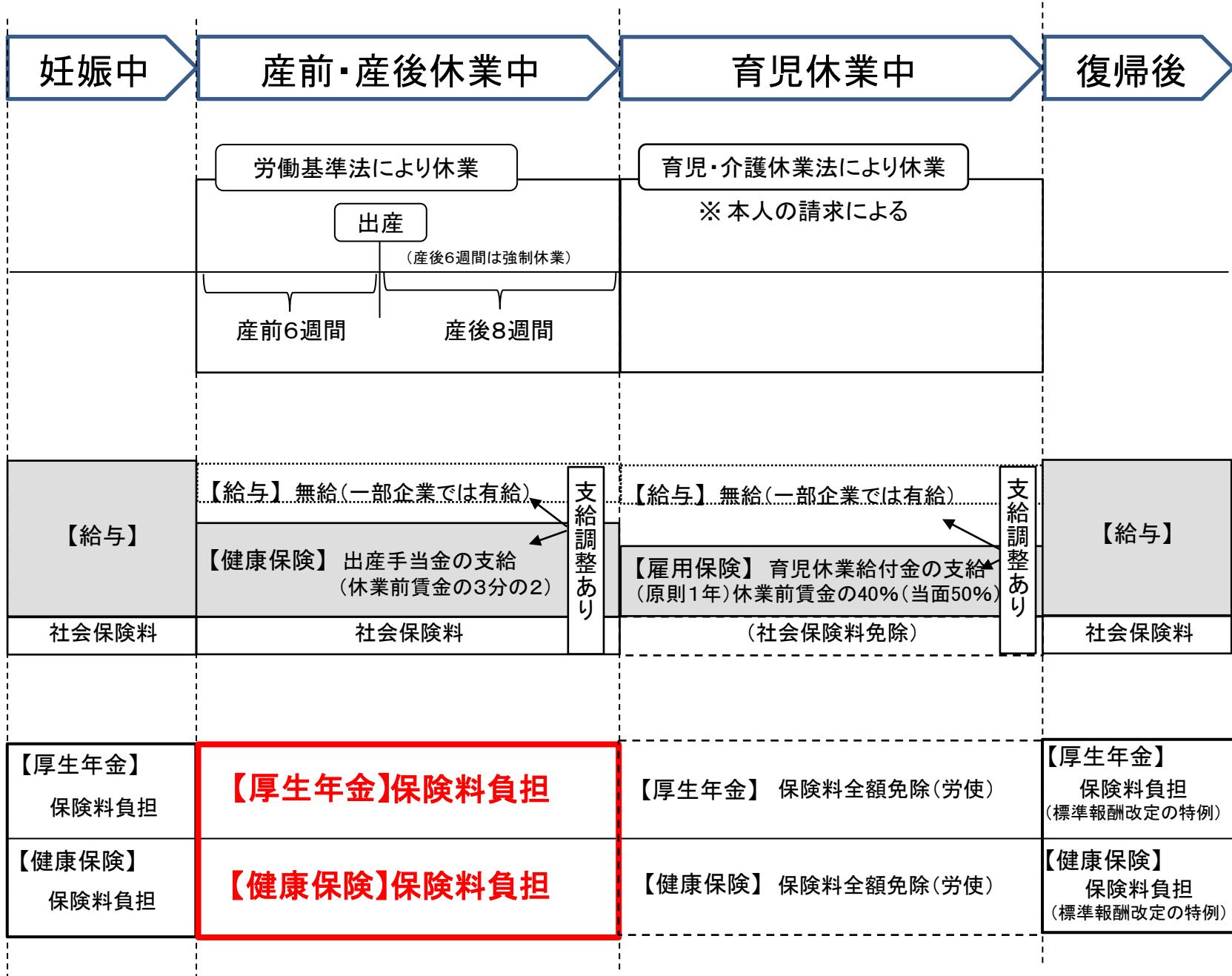
- 国民的な合意に向けた議論や環境整備を進め、「新しい年金制度の創設」実現に取り組む。
 - ・ 所得比例年金（社会保険方式）、最低保障年金（税財源）
- 年金改革の目指すべき方向性に沿って、現行制度の改善を図る。
 - ・ 最低保障機能の強化＋高所得者の年金給付の見直し
 - ・ 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大、第3号被保険者制度の見直し、在職老齢年金の見直し、**産休期間中の保険料負担免除、被用者年金の一元化**
 - ・ マクロ経済スライド、支給開始年齢の引上げ、標準報酬上限の引上げなどの検討
- 業務運営の効率化を図る（業務運営及びシステムの改善）。

産休中・育休中の社会保険料等の現在の取扱いについて

休業制度

所得

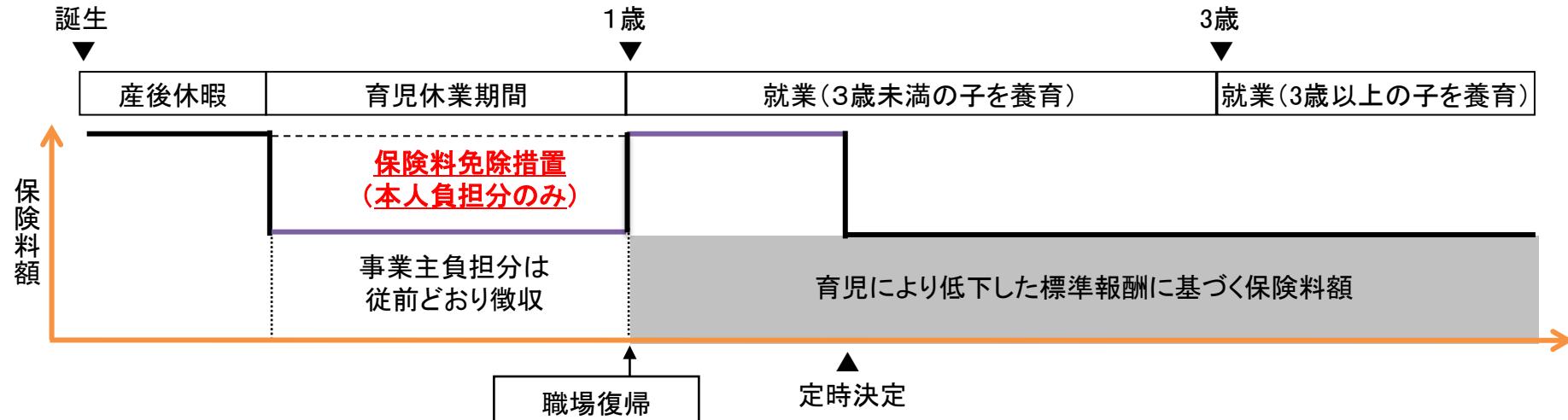
社会保険料



(参考) 育児休業期間中の保険料免除に関する改正経過

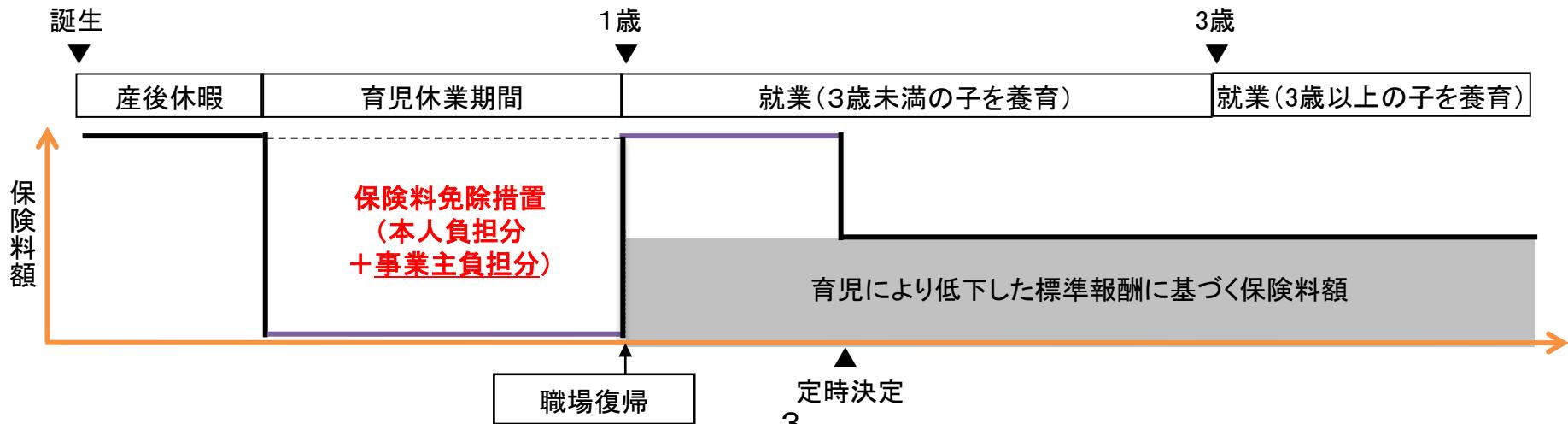
平成6年改正（健康保険法、厚生年金保険法を一括に改正）

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



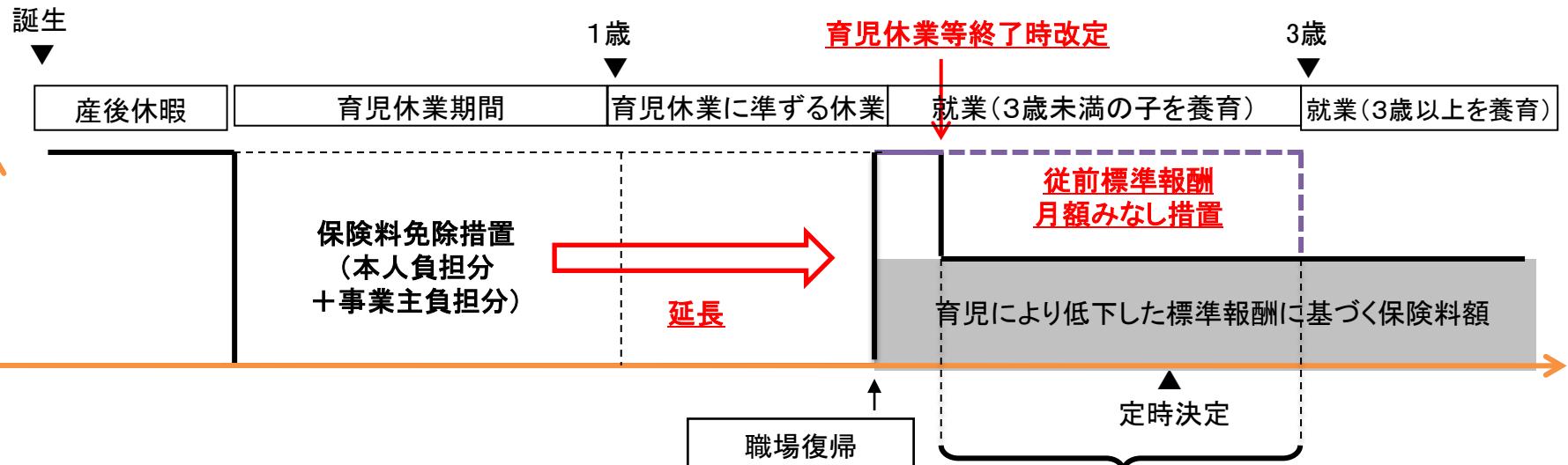
平成12年改正（健康保険法、厚生年金保険法をそれぞれ改正）

- 育児休業期間中の健康保険料、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（健康保険法、厚生年金保険法を一括に改正）

- 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・介護休業法の改正（平成14年4月施行）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。

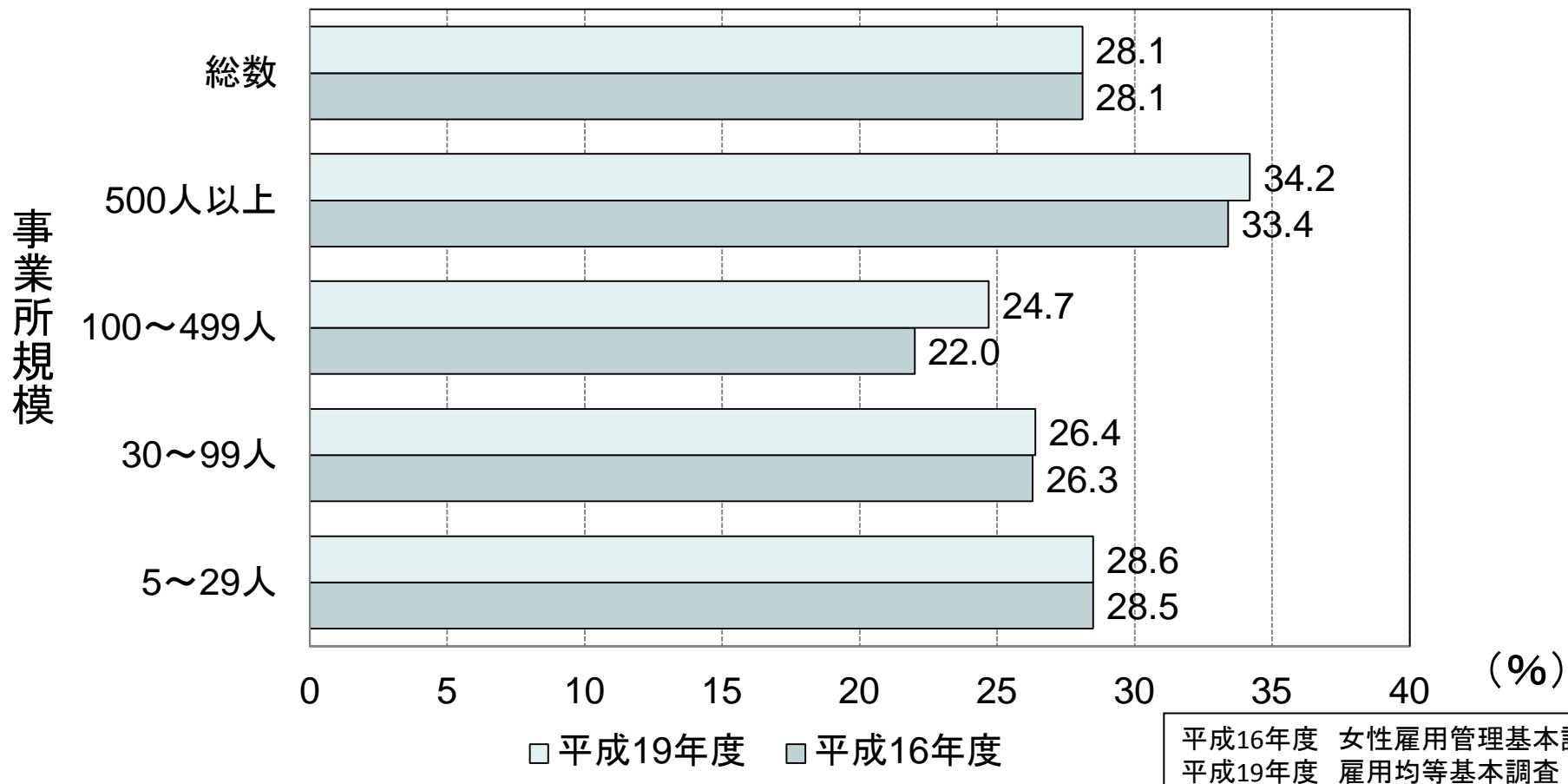


- ① 保険料額の計算の基礎となる標準報酬月額は、定時決定前であっても、「実際に低下した報酬額」となるよう、改定を行う（＝育児休業等終了時改定）。
- ② 一方、給付額の算定の基礎となる標準報酬月額は、育児休業等終了時改定前の標準報酬月額とみなし、給付額の低下を防止する。

産前産後休業期間中の賃金支給の現状

- 休業期間中における給与の取扱いについては、産前・産後いずれの場合も、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年度で約3割（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)



産前産後休業期間中の保険料免除に関する医療保険における主な論点

- 年金の場合は、少子化対策として産前産後期間中の保険料免除を行った場合、長期的には、年金財政に寄与するという観点がある。医療保険も年金と同様に、長期的には保険制度の支え手を増やすというメリットがあるのではないか。
- 医療保険の産前産後期間中の保険料免除を行った場合、保険料免除期間の保険給付の財源は他の被保険者及び事業主の保険料によって賄うことになるが、この点をどう考えるか。
- 医療保険では、産前産後期間中でも被用者本人に対する「出産手当金」や「出産育児一時金」の給付、「異常分娩の際の保険給付」があるが、これをどう考えるか。
(※) 医療保険では、「傷病手当金」の給付の期間は、被保険者は保険料を支払うことになる。産前産後期間中に保険料を免除する場合、「傷病手当金」が給付されている被保険者との平仄をどう考えるか。
- 厚生年金だけを産前産後期間中に保険料免除とした場合、実務上の問題はないか。
(※) 健康保険だけ徴収する場合、現行制度を変更するものではなく、保険料を決定する「標準報酬月額」の手続きの変更もないで、実務が大きく変わるものではない。

(参考) 10月31日の年金部会での主な意見

- 次世代育成支援だけでなく晩婚化が進んでおり、女性の就労継続の支援、産休中の経済的な安定、子育て世代の経済的負担の軽減、将来の保険料負担者を育てるという観点から、産休期間中の保険料免除を進めるべき。
- 中小企業では、産前産後休業が精一杯であり、育児休業が取得できないことが多い。出産手当金が支給された後に産休中に事業主が立て替えた保険料を本人が払うケースもあり、出産費用もかかるので保険料を免除すべき。
- 育児休業よりも産前産後休業の方が取得者が多い。ただし、財源をどう考えるか。また、厚生年金だけでなく健康保険でも同様に行うことになれば、更に他の事業主の事業主負担が増加する。
- 賦課方式である年金制度にとって、将来の担い手を増やすことは、財政運営の観点から不可欠である。
- 中小企業では産休期間に入る前に暗黙のプレッシャーにより辞職してしまう方が多い。この期間がきちんと保険料免除されることで、産前産後休業の取得促進につながる効果も考えられる。

産休期間中の保険料免除による財政影響（粗い試算）

«産前6週間、産後8週間で計14週間を免除した場合（事業主負担を含む）»

	総計	協会けんぽ	健保組合
保険料免除額	約140億円	約80億円	約60億円

○ 保険料免除額の算出方法

「保険料免除額」 = 「出産手当金の支給件数」 × 「支給対象者の1人あたり平均報酬月額」
× 「保険料率」 × 「平均免除月数」（「平均免除月数」 = 14週 ÷ 4.2週）

(参考) 出産手当金の支給実績（平成21年度）

	支給件数	支給額	1件当たり支給額
計	186,962件	803億円	42.9万円
協会けんぽ	109,111件	441億円	40.4万円
健保組合	77,856件	362億円	46.5万円

- (注1) 「出産手当金の支給件数」は平成21年度の数字。（資料：平成21年度健康保険・船員保険事業年報）
- (注2) 「支給対象者の1人あたり平均報酬月額」は、厚生労働省保険局調査課で特別集計を実施し算出した「平成21年度の育児休業中の被保険者1人あたり平均報酬（賞与含む）」を用いた。
- (注3) 1人当たり平均報酬月額は、標準報酬月額と賞与分の合計として計算。保険料率は、協会けんぽは9.5%（平成23年度平均）、健保組合は7.93%（平成23年度の平均）で計算。
- (注4) 「出産手当金」は「産休中に産休前の給与の3分の2以上をもらっている者」には支給されないため、その者については「出産手当金の支給件数」に含まれていない。したがって、試算には「産休中に産休前の給与の3分の2以上をもらっている者」についての保険料免除額は含まれていない。

(参考) ILO第102号条約における出産手当金に関する規定について

ILO第102号条約（社会保障の最低基準に関する条約）について

- 1952年6月採択、1955年4月発効。日本は1972年2月に批准。
- 妊娠・分娩に起因する勤労所得の停止を給付事由として「産前産後の手当（定期金）」が「母性給付」の一つとして規定されている。

出産手当金の支給期間及び給付水準に関する規定について

- 「産前産後の手当（定期金）」の支給期間は、国内法令により定められている休業期間とする。国内法令に定められていない場合は、12週間に制限できる。
- 「産前産後の手当（定期金）」は、受給者又はその被扶養者の従前の勤労所得の45%以上でなければならない。また、給付額又は給付の計算に当たって考慮する勤労所得は、最高限度を国内法令で定めることができる。