

☆*****☆

ニッセイメール配信サービス（メルマガ）

【メルマガ内容】

DB基金（ ） DB規約（ ） DC （ ）
厚年基金（ ） 会計基準（ ） その他 （○）

【タイトル】 第11回社会保障審議会年金部会の開催について

☆*****☆

平素より当社社業につき格別のご高配を賜り、厚く御礼申しあげます。

厚生労働省は2023年12月26日、第11回社会保障審議会年金部会を開催しました。
部会の資料は、以下の厚生労働省HPに掲載されております。

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_20231226.html

【議事】

今回は、以下について議論が行われました。

- ・ 国民年金における育児期間の保険料免除について
- ・ 標準報酬月額の上限について

これらは、第4回の部会で示された「次期制度改正に向けた主な検討事項」において、個別の検討事項として（「国民年金における育児期間の保険料免除について」は「子育て支援等」として）挙げられていたものです。

このうち、「国民年金における育児期間の保険料免除について」は、第5回年金部会にて、「公的年金制度における次世代育成支援の取組」として議論がなされていきました。今回、議論等を踏まえて制度の改正案が示されました。

1. 事務局説明：国民年金における育児期間の保険料免除

【厚生労働省 HP 資料 1 をもとに記載】

(1) 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 カ月間）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。

(2) 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。（国民年金法の一部改正、2026 年度中施行予定）

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 カ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。

2. 標準報酬月額の上限

【厚生労働省 HP 資料 2 をもとに記載】

(1) 標準報酬月額の上限設定の考え方

厚生年金保険は、保険料の算定基礎となる標準報酬の額が年金額に反映される報酬比例制度を採っているため、厚生年金保険の標準報酬月額の上限等級は、

- ・給付額の差があまり大きくなるようにする
- ・高額所得者・事業主の保険料負担に配慮する

といった観点から、健康保険の標準報酬月額の上限等級より低く設定している。

(2) ご議論いただきたい点

- ・厚生年金被保険者の分布や、上限等級に該当する者の賞与の実態、健康保険の上限等級との比較を踏まえると、現行の厚生年金保険制度は、負担能力のある被保険者に対して、実際の負担能力に応じた保険料負担を求めることができているのではないかと。負担能力に応じて負担を求める観点や、所得再分配機能を強化する観点から、現行のルールを見直して、上限の上に等級を追加することについて、どのように考えるか。
- ・仮にそのような見直しを行った場合、新たな上限等級に該当する者とその事業主の保険料負担が増加すること、また、歴史的には給付額の差があまり大きくなるように上限が設けられてきたことを考慮すると、どのようなルールで上限を設定することが適切と考えられるか。
- ・厚生年金の財政としては、保険料収入が増加し、積立金の運用益も増加することから、その増加分の用途についてどのように考えるか。

3. 委員からの意見（一部抜粋）

《国民年金における育児期間の保険料免除について》

- ・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制度を設けることについては賛成であるが、休業要件がなく父母あわせて計 25 カ月保険料が免除される等、厚生年金加入者との公平性については議論を行う必要がある。免除の財源が、「こども・子育て支援納付金」であり、厚生年金と異なる点も気になる。

- ・事務負担等を考慮し休業要件を設けないということであればやむなしである。ただし、制度が始まった後は免除の状況について検証が必要。

《標準報酬月額の上限について》

- ・上限の引上げは再分配が強化されることになるので望ましい。
- ・負担能力があるのに負担が軽いケースがあることについては改める必要がある。
- ・上限の引上げは、労働者にとっては将来の給付が増えるので望ましいが、事業者にとっては保険料負担が増えるだけである。事業者の賃上げ努力に水を差すことにならないか。今ただちに上限を引上げるタイミングとは言えず、仮に上限を引上げた場合の労使双方への影響が示されていないため、データが更に必要である。
- ・上限の引上げについてはもう少しデータが欲しい。所得の再分配という側面があるにしろ現役世代の負担増加という印象を与えてしまう。
- ・高所得者の制度への信頼を損ねることになってはいけない。高所得者へのケアも必要ではないか。例えば、在職老齢年金の廃止や私的年金の拠出上限を引上げる等の対応も考えられるのではないか。
- ・報酬が高い企業においては、厚生年金の上限を超える部分について独自の老後の所得保障を行っている面があり、上限の引上げは企業年金や退職金へも影響がある。企業年金・個人年金部会と合同で議論を実施すべきではないか。

部会の最後に、事務局より、次回以降の議題、開催日程については、追って連絡する旨の発言がありました。

***** メール配信サービス（年金NEWS・メルマガ）*****

運営：日本生命保険相互会社

〒100-8288 東京都千代田区丸の内 1-6-6 日本生命丸の内ビル

団体年金部 団体年金コンサルティンググループ

TEL 03-5533-5572

E-mail kikinmadoguti@nissay.co.jp

日本-年基-202312-170-0404-D