

## 育児期間中の保険料免除について

- ◎ 公的年金制度における次世代育成支援措置としては、現在、被用者年金加入者(国民年金第2号被保険者)に対する育児期間中の保険料免除等の措置のみが存在。

### 《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おり、税財源は投入されていない。

## 育児期間中の保険料免除の対象となる人数

- 現行制度における厚生年金保険の育児休業にかかる保険料免除者数：

111,159人（平成18年度末）

（内訳： 男子305人、 女子11万854人）

- 育児支援措置を拡充し、出産・育児を行う全ての被保険者に対して、国民年金保険料を免除することとした場合の対象者数：

109万人（H19出生数）× 2（両親） = 218万人

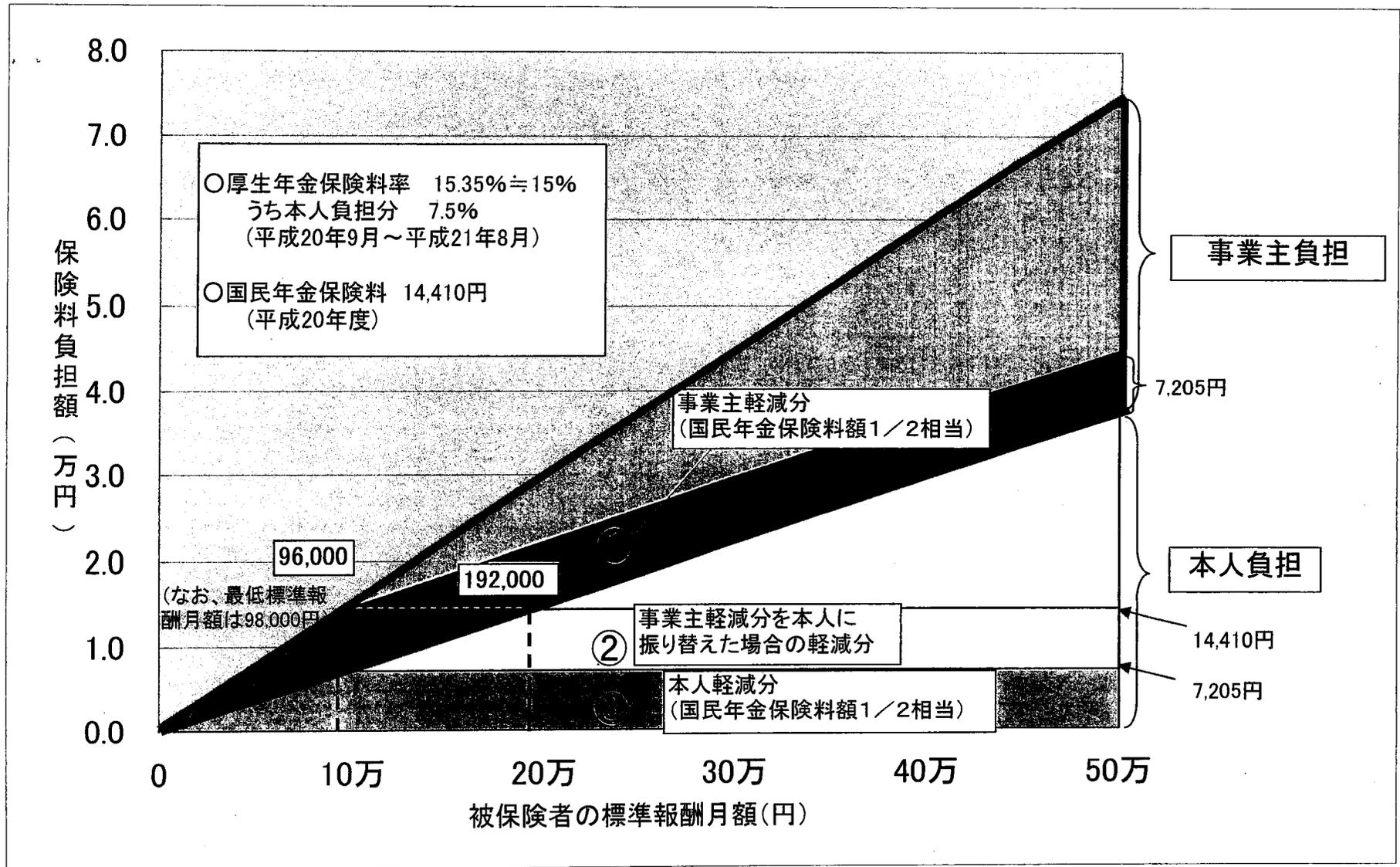
※ 国民年金第1～3号被保険者数のうちわけを推計すると、0歳児がいる夫婦世帯でみた第1～3号被保険者の割合が、男女それぞれ、22%、78%、0%と、21%、18%、61%（H18 国民生活基礎調査より年金局で作成）なので、

うち 第1号被保険者 109万人 × (0.22+0.21) = 47万人程度

第2号被保険者 109万人 × (0.78+0.18) = 105万人程度

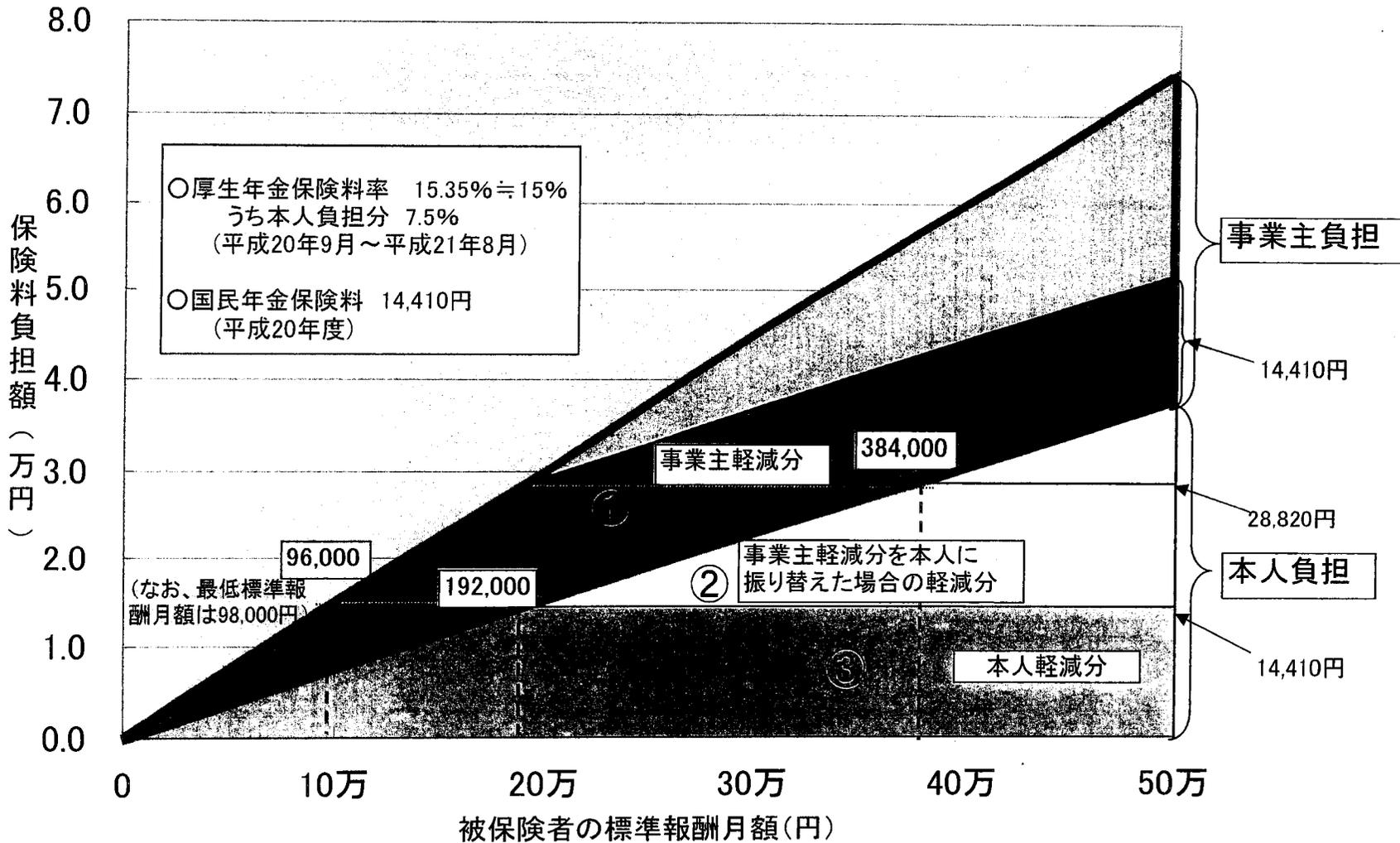
第3号被保険者 109万人 × (0.00+0.61) = 66万人程度

# 育児期間中の保険料を定額免除した場合の負担軽減の姿



- |                |     |
|----------------|-----|
| 本人・事業主双方免除     | ①+③ |
| 本人に事業主分も合わせて免除 | ②+③ |
| 本人のみ免除         | ③   |

# 育児期間中の保険料を定額免除した場合の負担軽減の姿 (3号被保険者も免除対象とした場合)



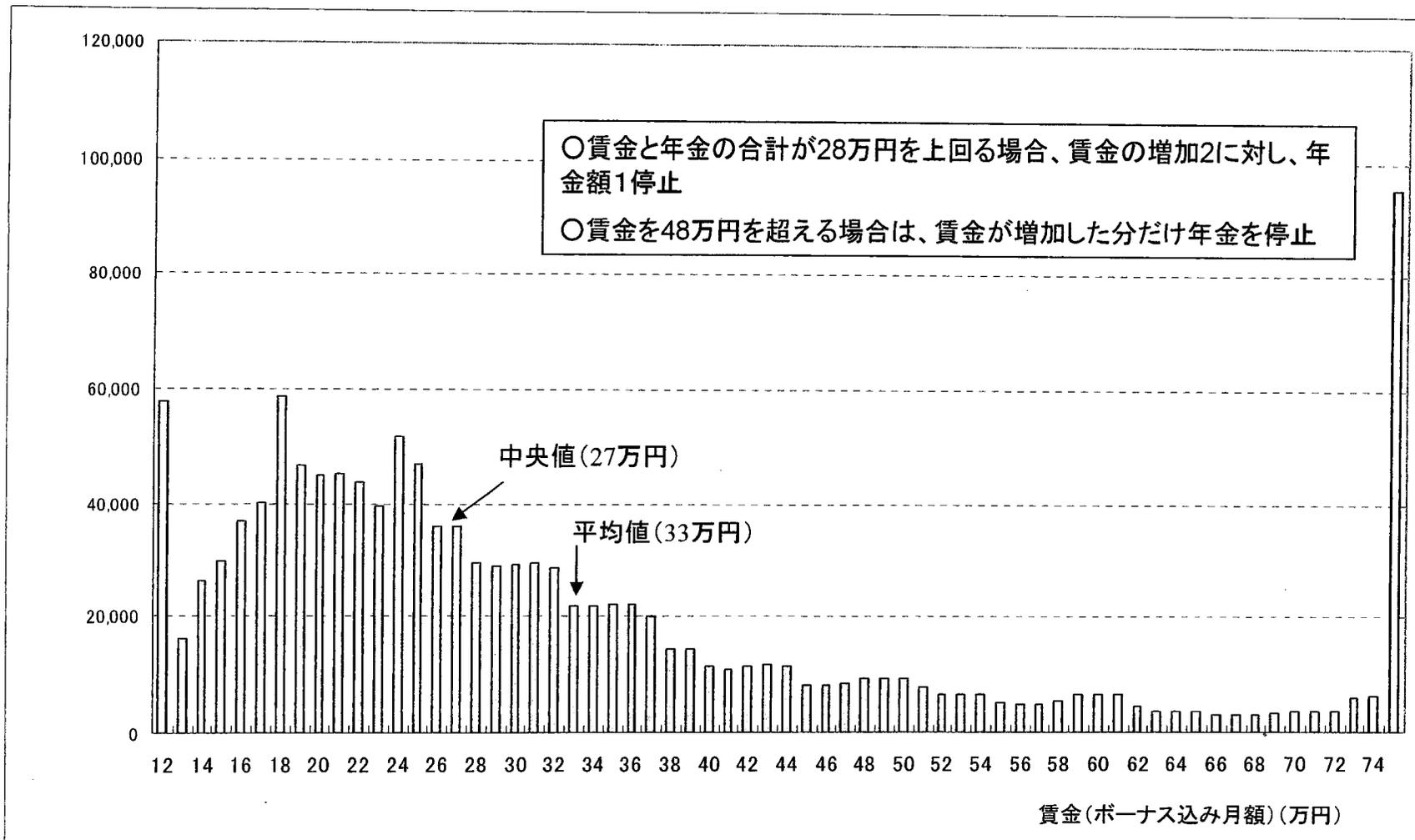
- |                |     |
|----------------|-----|
| 本人・事業主双方免除     | ①+③ |
| 本人に事業主分も合わせて免除 | ②+③ |
| 本人のみ免除         | ③   |

## 60歳台前半の在職老齢年金の受給権者の賃金分布

○ 60歳台前半の在職老齢年金の受給権者(年金の全部を支給停止されている者も含む。)の賃金\*の中央値は27万円であり、平均値は33万円である。

受給権者数

\* ボーナス込み月額額の推計値



(注)60歳代前半の在職老齢年金制度の受給権者(年金の全部を停止されている者も含む。)の総数は、126万人。

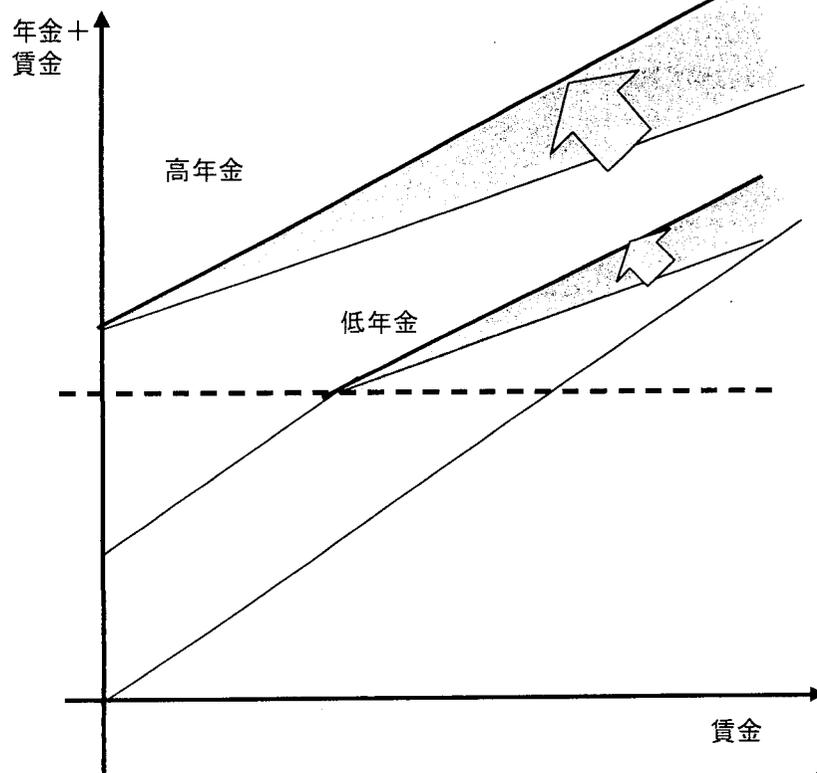
【出典: 社会保険庁の業務データ(平成18年度末)を基に厚生労働省年金局が推計】

# 在職老齡年金の基準緩和による手取り収入への影響

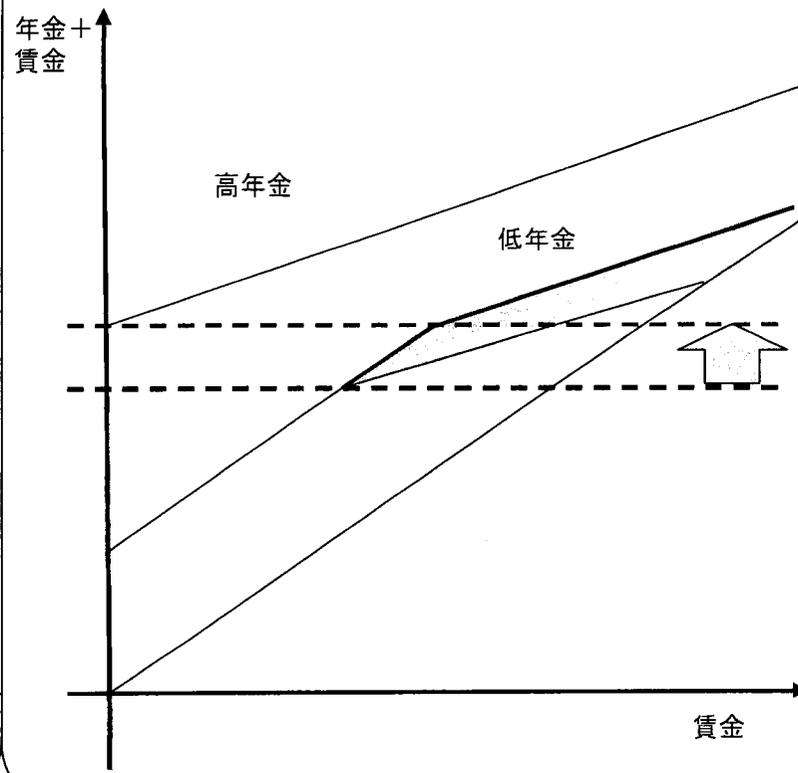
支給停止割合(賃金2に対して年金1を停止)の緩和

支給停止基準額の(28万円)引上げ

→ 同一賃金であれば、収入(年金+賃金)が高いほど給付改善効果が高い



→ 左に比べて、低年金者層への給付改善効果が高い(高年金者には改善効果なし)



# 60歳台以降の在職老齢年金制度について

## 60歳～64歳

約90万人、約0.8兆円

(平年度ベースの推計値)(注)

- 賃金(ボーナス込み月収)と年金(定額部分(65歳以降における基礎年金に相当)も含む)の合計額が28万円(※1)を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。
- 賃金が48万円(※2)を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する。
  - \* 平成16年改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止。

## 65歳～69歳

約20万人、約0.2兆円

(平年度ベースの推計値)

- 基礎年金は全額支給する。
- 賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が48万円(※2)を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。(平成12年改正で導入)

## 70歳～

約20万人、約0.2兆円

(平年度ベースの推計値)

- 平成16年改正により、65歳～69歳と同じ取扱いとする。  
(ただし、保険料負担はなし)
  - \* 平成16年改正前は年金を全額支給

◎ 在職支給停止制度の年金財政への影響は、最終保険料率換算で0.7%程度に相当。

※1 総報酬制の導入前は22万円(標準的な年金受給世帯の給付水準(夫婦の基礎年金と夫の厚生年金))だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から28万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。

※2 総報酬制の導入前は37万円(現役男子被保険者の平均的賃金)だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から48万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。

(注)人数は、年金の一部又は全部の支給停止の者の数、金額は、平年度ベースの給付額への影響額

高齢者の就業実態に関する研究  
—高齢者の就労促進に関する研究中間報告—  
～サマリー～抜粋～

第3章 浜田浩児 労働政策研究・研修機構副所長

(3) 「第3章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響」

本章は、より新しい時点のデータにより、現行制度下において在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が男性高齢者の就業に及ぼす影響を求めたものである。

在職老齢年金が高齢者就業に及ぼす影響については、年金が就業選択に影響を及ぼす一方で就業に伴い年金が減額されるという相互依存（内生性）の問題がある。こうした内生性に対処するための研究には、小川（1998a,b）、樋口・山本（2002）等があるが、本章も分析手法は、これらにならい、実際の年金額（在職老齢年金）と就業に伴う減額前の年金額を説明変数とした。実際には、年金、高年齢雇用継続給付等を説明変数とする留保賃金関数と賃金、留保賃金等を説明変数とする就業関数の推計を行った。データは、労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」（2007年）により、男性高齢者の継続雇用選択を分析対象とした。分析結果に基づき、仮に最近の制度改定がなかった場合についてのシミュレーションを行い、最近の制度改定の影響を推計した。分析結果をみると、留保賃金に対して、減額前の年金の係数は正、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数は負で有意、また、継続雇用希望に対して、賃金・留保賃金差の係数は正で有意であり、係数の符号は理論的想定のとおりである。また、これらに基づき、減額前年金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する継続雇用希望の弾力性と変化幅（いずれも平均値で評価）を求めると、減額前年金で負（弾力性  $-0.048$ 、変化幅  $-0.038\%$ ）、在職老齢年金（弾力性  $0.021$ 、変化幅  $0.015\%$ ）、高年齢雇用継続給付（弾力性  $0.022$ 、変化幅  $0.016\%$ ）で正であり、理論的想定のとおりである。弾力性、変化幅の絶対値では、減額前の年金が大きく、高年齢雇用継続給付は在職老齢年金とほぼ変わらない。ただし、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を合わせると減額前の年金に近く、減額前の年金の影響をかなり相殺している。

本稿の推定結果に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションによれば、

①60歳代前半の在職老齢年金の2005年度からの就業に伴う年金一律2割減額の廃止に

より、継続雇用希望率が0.3%ポイント上昇する効果があったと推計される。

②60歳代後半について60歳代前半との制度の相違の影響を求めると、60歳代後半の就業希望については、60歳代前半に比べて、年金減額が緩く在職老齢年金額が高いことが7.0%ポイント高め一方、減額前年金額の高さが2.1%ポイント低め、高年齢雇用継続給付のないことが1.5%ポイント低める効果があると推計される。

厚生年金は、かつては、60歳代前半で被保険者として就業すれば受給できなかったが、1965年に在職老齢年金が創設され、賃金が一定未満であれば一部受給できるようになり、その後、就業に伴う年金減額を緩和する改正が行われてきた。60歳代前半の就業に対して、1995年度に高年齢雇用継続給付制度が開始された。現行制度下、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の効果で、近年、年金の就業に対する抑制的影響は小さくなってきているといえる。