

年金制度の改正について

1. 改正の主な内容と施行日

平成24年度、社会保障・税一体改革の一環として、年金関係の4つの法律（年金機能強化法、被用者年金一元化法、国民年金法等一部改正法、年金生活者支援給付金法）が成立しました。これらの改正のうち、今後私達の生活に影響を与える主な改正点をご紹介します。

	改正法の主な内容	施行日
1	厚生年金・健康保険等について産休期間中の保険料免除を行う	平成26年4月1日
2	遺族基礎年金の父子家庭への支給を行う	平成26年4月1日
3	未支給年金の請求範囲の拡大	平成26年4月1日
4	年金の受給資格期間を現在の25年から10年に短縮する	平成27年10月1日
5	年金生活者支援給付金	平成27年10月1日
6	短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大を行う	平成28年10月1日

（1）産休期間中の保険料免除（平成26年4月施行）

①現行の制度

現行の厚生年金・健康保険制度では、育児休業を取得した被保険者に対して、以下のような措置が講じられています。

（ア）育児休業期間中の保険料免除

（イ）育児休業を終了した際の標準報酬月額の変更に特例

育児・介護休業法による満3歳未満の子を養育するための育児休業等（育児休業及び育児休業に準ずる休業）終了日に3歳未満の子を養育している被保険者は、次の条件を満たす場合、随時改定に該当しなくても、育児休業終了日の翌日が属する月以後3か月間に受けた報酬の平均額に基づき、4か月目の標準報酬月額から改定するもので、通常の随時改定とは違った措置が取られています。

（1）これまでの標準報酬月額と改定後の標準報酬月額との間に1等級以上の差が生じること。

※通常は2等級以上の差が生じた場合に改定

（2）育児休業終了日の翌日が属する月以後3ヶ月のうち、少なくとも1か月における支払基礎日数が17日以上であること。

※通常は3ヶ月間全ての基礎日数が17日以上であることが必要

（ウ）3歳未満の子の養育期間における従前標準報酬月額みなし措置

将来受け取る厚生年金の年金額は、毎月納める保険料の額によって変わります。この仕組みをそのまま適用すると、子どもを養育するために労働時間を短縮等した場合は給与（標準報酬月額）が低下し、納める保険料は安くなり、結果的に将来受け取る年金額も減ってしまいます。そのため、3歳未満の子を養育している方の各月の標準報酬月額が養育する前の標準報酬月額を下回る場合、養育前の標準報酬月額で年金額を計算し、将来受け取る年金額は減らさずに、一方で下がった給与に見合った保険料を納めればよいとする措置が取られています。この措置が（ウ）の措置です。

②改正の内容

産休期間中についても、育休期間と同様、厚生年金・健康保険の保険料の免除などが行われることとなりました。

（ア）産前産後休業期間中の保険料徴収の特例

対象となるのは、**平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了となる被保険者**で、産前産後休業期間中（産前42日（多胎妊娠の場合は98日）、産後56日のうち、妊娠または出産を

理由として労務に従事しなかった期間)の保険料が免除されます。

(イ) 産前産後休業を終了した際の標準報酬の改定

平成26年4月1日以降に産前産後休業が終了となる被保険者が対象となります。

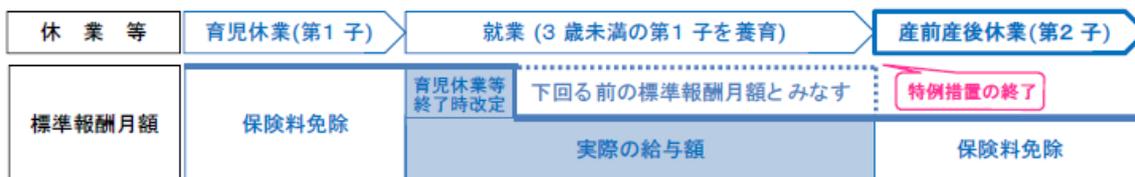
産前産後休業終了後に報酬が下がった場合は、産前産後休業終了後の3ヵ月間の報酬額をもとに、新しい標準報酬月額を決定し、その翌月から改定します。

(ウ) 産前産後休業を開始したときの標準報酬月額特例措置の終了

3歳未満の子の養育期間に係る標準報酬月額の特例措置は、産前産後休業期間中の保険料免除を開始したときに終了となります。

《イメージ》

- ・ 青い太線 (—) は、標準報酬月額の高さを表しています。
- ・ 青い破線 (.....) は、年金給付額算定上の標準報酬月額の高さを表しています。



(2) 遺族基礎年金の父子家庭への支給(平成26年4月施行)

① 現行の制度

遺族基礎年金の支給対象は、現行制度では、「子のある妻」または「子」とされており、いわゆる「父子家庭」は支給対象とされていません。

② 改正の内容

今回の改正により、平成26年4月以降に妻を亡くした「子のある夫」も、支給対象とされます。現行制度との比較は以下の表のとおりです。

死亡した人		現行制度	平成26年4月1日以降
父子家庭	夫の扶養家族ではない妻	×	○
	夫の扶養家族である妻	×	○
母子家庭	妻の扶養家族ではない夫	○	○
	妻の扶養家族である夫	○	○

※支給されるのは、遺族である配偶者の年収が850万円未満であることが条件

(3) 未支給年金の請求範囲の拡大(平成26年4月施行)

① 現在の制度

年金を受け取ることができる人が死亡した場合、まだ受け取っていない年金(未支給年金)があるときは、その人の遺族が請求して受け取ることができます。この遺族の範囲は、現在は、「配偶者・子・父母・孫・祖父母・兄弟姉妹」です。

② 改正の内容

未支給年金を請求できる遺族の範囲が、「生計を同じくする3親等以内の親族(甥・姪・子の配偶者等)」までに拡大されます。

(4) 年金の受給資格期間の短縮（平成 27 年 10 月施行）

①現在の制度

現在の年金制度では、年金を受給するためには、受給資格期間（保険料納付済期間、保険料免除期間、合算対象期間の合計）が25年以上必要です。

②改正の内容

受給資格期間が10年に短縮されます。

対象となる年金は、老齢基礎年金、老齢厚生年金、退職共済年金、寡婦年金、左記に準じる旧法老齢年金です。

現在無年金である高齢者に対しても、改正後の受給資格期間を満たす場合には、経過措置として、施行日以降、保険料納付済期間等に応じた年金支給が行われます。また、現時点では10年未満しか納付期間がない場合でも、後納制度を利用して納付期間が10年以上になれば年金受給が可能となります。

※併せて、国民年金の任意加入被保険者期間のうち、保険料を納めなかった期間（未納期間。60歳以上の期間を除く。）についても合算対象期間として、年金の受給資格期間に合算されることとなりました。

(5) 年金生活者支援給付金（平成 27 年 10 月施行）

所得の額が一定の基準（※）を下回る老齢基礎年金の受給者に、老齢年金生活者支援給付金が支給される制度が創設されました。対象者は約500万人と言われています。

※基準…住民税が家族全員非課税で、前年の年金収入＋その他所得の合計額が老齢基礎年金額満額以下

【支給される額】＝①＋②

①基準額（月額5千円）に納付済期間（月数）／480を乗じて得た額の給付

②免除期間に対応して老齢基礎年金の1／6相当を基本とする給付（最大で10,666円／月）

また、所得の逆転を生じさせないように、上記の所得基準を上回る一定範囲の人に、上記①に準じる補足的老齢年金生活者給付金（国民年金の保険料納付済期間を基礎）が支給されます。この対象者は約100万人と言われています。

さらに、一定の障害基礎年金又は遺族基礎年金の受給者に、障害年金生活者支援給付金又は遺族年金生活者支援給付金が支給されます。支給額は、月額5,000円（1級の障害基礎年金受給者は、月額6,250円）で、対象者は約190万人と言われています。

(6) 短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大（平成28年10月施行）

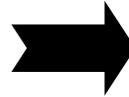
①現在の制度

現在の厚生年金・健康保険の制度では、1日または1週間の所定労働時間が通常の労働者（いわゆる正社員）の概ね4分の3以上の人が適用を受けることになっています。

②改正の内容

下記のような一定の条件を満たす短時間労働者についても、厚生年金・健康保険の適用対象となる予定です。

- ①週20時間以上
 - ②月額賃金8.8万円以上（年収106万円以上）
 - ③勤務期間1年以上
 - ④学生は適用除外
 - ⑤従業員501人以上の企業
- （※現行の適用基準で適用となる被保険者の数で算定）



3年以内に検討、
その結果に基づき
必要な措置を講じ
ることとした。

2. 改正にあたって

今回は、保険料納付や受給資格等、会社にとっても被保険者にとっても影響が大きいものを取り上げました。ご紹介した中でも、(1)～(3)はまもなく施行されますので、申請・請求漏れのないようにしたいものです。(1)の産休期間中の保険料免除については、例えば3月から5月にかけて産休を取得される被保険者は、3月分の保険料は納付する必要がありますが、4月分は免除されますので、注意が必要です。

また、(6)の短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大にあたっては、短時間労働者の雇用管理を見直していく必要があります。パートタイム労働という働き方は、今後、長時間化する層と短時間化する層に二極化が進むだろうと予測され、これに伴って業務の割り振りや処遇・労働条件などを見直していく必要が出てくるでしょう。改正法の施行はまだ先のこととはいえ、早目の対応が必要です。

ここまでご紹介したものは、現時点での予定も含まれていますので、今後変更される可能性もあります。随時お知らせしていきますので、ぜひご確認下さい。



お問い合わせはこちらまで

柚木社会保険労務士事務所
Yunoki Labor and Social Security Attorney

〒171-0021

東京都豊島区西池袋 3-21-13-1011

TEL : 03-5953-2871 FAX : 03-5953-2872

業 務 内 容

- ◆労働保険の年度更新 ◆算定業務
- ◆各種助成金の申請 ◆給与計算
- ◆従業員の入退社に伴う人事・労務管理
- ◆就業規則作成 ◆安全衛生管理
- ◆個別労働関係紛争の解決
- ◆その他行政対応 ◆年金相談