

## 公的年金の受給資格期間が、平成29年8月から10年に短縮されます

消費税10%引上げと同時に予定されていた年金受給資格の取得期間の短縮(25年→10年)が平成29年8月より実施され、支給は9月分の年金から、実際の支払いは10月からとなります。

受給資格期間が10年に短縮されることに伴い、新たに40万人が老齢基礎年金・老齢厚生年金を受給できるようになります。

ただし、20歳から59歳まで40年国民年金を支払った人の老齢基礎年金が、平成28年度780,100円(月額65,008円)に対して、10年しか国民年金保険料を支払わなかった人の老齢基礎年金は、195,025円(月額16,252円)となり、保険料免除期間が含まれている人は、さらに低額になります。

受給資格期間が10年に短縮されることに伴い、受給可能になった人の内、昭和36年4月1日以前(女性は昭和41年4月1日以前)生まれであれば、特別支給の老齢厚生年金を受給できるようになります。

合わせて64万人が対象になり、年間650億円の財源が必要になります。

社会保障審議会年金部会の意見では、

- ① この受給資格期間は、一定の年金額を保障するという最低保障的な機能があるものの
- ② 納付した保険料はできる限り年金給付に結びつけられるようにすべきであるという国民意識の高まりがある。
- ③ 無年金者対策として、思い切った短縮を検討すべきであるとの要請が強まっている。
- ④ この受給資格期間の短縮については、滞納者を中心として保険料納付意欲の低下に結びつかないか、また、年金財政にどのような影響を与えるのかといった点に十分留意して判断する。
- ⑤ 仮に短縮するとしても、諸外国の例や60歳の強制適用終了時点から最大10年間任意加入が可能であることなども踏まえれば、10年程度とすることが考えられる。
- ⑥ 年金制度は40年加入が義務であり、年金加入が老後の生活保障にとって重要であることについて、引き続き周知・広報を図ることが重要であるとしています。

## 国民年金保険料の後納制度を利用することができます

国民年金の後納制度とは、時効で納めることができなかった国民年金保険料について、平成27年10月から平成30年9月までの3年間に限り、過去5年分まで納めることができる制度です。

後納制度を利用することで、年金額を増やしたり、納付した期間が不足して年金を受給できなかった方が年金受給資格を得られるようになる場合があります。

## 育児休業期間が最長2年まで延長される予定です(平成30年4月施行予定)

子どもが保育所に入れないなど特別な場合に取得できる育児休業を「1年半」から「最長2年まで」に延長できるようになります。

現行の育休期間は原則1年で、保育所に入れない場合は特例で半年延長できます。それでも、保育所に空きが出ず、退職に追い込まれる人がいるため、特例期間を半年延長することになりました。

認可保育所などに入れない待機児童は、昨年4月時点で2万3千人を超えています。

平成30年4月の入園申し込み間に間に合わせるため今年の通常国会に育児休業法改正案が提出される予定です。

育児休業中の社員は、最初の6カ月間は給与の67%、それ以降は50%の育児休業給付金が雇用保険から支給されます。この給付金も、育児休業期間に応じ最大2年まで延長される予定です。

保育所は通常4月入園のため、育休を途中で打ち切って0歳児を預ける保護者も多い。保育所側からみると子どもが小さいほど

保育士を多く雇う必要があるため、0歳児の保育はコストが高い。

育児休業を延長すれば、やむを得ず0歳児を預けていた保護者が早い時期に子どもを預けなくて済み、保育所としては0歳児をみていた保育士の手が空き世話できる子どもの数が増えるため保育の受け皿確保にもつながるとされています。

「待機児童が多いなら保育所の整備を進めるのが前提。育児休業で需要を減らすのはおかしい」との意見もあり、今回の期間延長を「緊急的な対策」と位置づけ、法律の施行から2年をメドに見直す方針です。

育児休業を取得する労働者は増え続け、平成17年度には30万人に達した。平成17年度は育休取得者の約4分の1が1年以上の育休をとっています。

育児休業の育休取得率は女性が80%を超すのに対し、男性は3%未満です。男性の育児への参加を進めるため、小学校に入る前までの子どもの育児に活用できる育児休暇も新設される予定です。ただし、休暇に対する給付は検討されていません。