

ライフ・リタイアメントプラン関連改正事項（税制改正以外）

1. 高等教育費の負担軽減策

(1) 授業料減免等の中間層への拡大（2024年4月実施）

2024年4月以降、世帯年収600万円程度までの学部段階（大学、短大、高専4・5年生、専門学校）にある学生のうち、次の者が支援対象に加えられている。両方に該当する場合は、原則として多子世帯支援が優先される。

1) 多子世帯支援

扶養する子どもが3人以上の多子世帯の学生を対象とするもので、支援額（授業料等の減免額および給付型奨学金の給付額）は、第I区分の上限額の4分の1相当額となる。

2) 理工農系支援

私立大学の理学、工学、農学系に進学・在学する学生を対象とするもので、支援額は私立文系の平均授業料との差額相当額となる。

			授業料減免 (年額)	入学金減免	給付型奨学金	
					月 額	
大 学	多 子	国公立	134,000円	70,500円	自 宅	7,300円
					自宅外	16,700円
	私 立		175,000円	65,000円	自 宅	9,600円
					自宅外	19,000円
	理工農系	私 立	233,400円	86,700円	/	

(2) 大学院（修士段階）の授業料後払い制度の創設

2024年4月以降に修士段階（修士課程、博士前期課程および専門職学位課程、通信教育課程を含む）に進学する者を対象に、大学院での授業料について、卒業後の所得に応じた後払いとする仕組みが創設された。本制度は、日本学生支援機構の修士段階を対象とした第一種奨学金（月額5.5万円または8.8万円）と同様の家計基準および成績基準を満たす者を対象とする。

後払いできる額は、下記の金額を上限として、大学が請求する額までとなる。

- ・ 国立は、国立大学授業料の標準額（535,800円）を上限
- ・ 私立は、私立授業料の平均的な水準（776,000円）を上限

なお、希望者には別途生活費奨学金（月額2万円または4万円）が貸与される。

(3) 多子世帯の大学等授業料・入学金の無償化（2025年4月実施予定）

多子世帯（扶養する子どもの数が3人以上）の学生等については、大学、短期大学、高等専門学校（4・5年）、専門学校などの授業料や入学金について、所得制限を設けることなく無償化される予定である。

例えば、扶養する子どもが3人いる場合は、まず第一子が無償化の対象となる。第一子が大学院へ進学するなどして扶養から外れなければ、第2子も無償化の対象となる場合もある。

なお、無償化の上限は、修学支援における第I区分の授業料等減免額と同額となる予定である。

2. 公的年金制度

(1) 2024年度の年金額

年金額改定に用いる名目手取り賃金変動率が+3.1%、消費者物価指数の変動率が+3.2%であった。このように、(0<賃金<物価)の場合、法の規定により新規裁定者、既裁定者とも名目手取り賃金変動率で改定される。また、年金額が増額改定となるため、2024年度のマクロ経済スライド▲0.4%が発動される。

よって、下記のとおり、2024年度の改定率を改定する率は1.027、基礎年金を改定する率は1.045となり、1956(昭和31)年4月2日以降生まれの者の老齢基礎年金額は前年度より2.7%引き上げられ、年額816,000円(月額68,000円)となった。

- ・ 2024年度の改定率を改定する率=1.031×0.996≒1.027
- ・ 2024年度の改定率=前年度改定率1.018×1.027≒1.045
- ・ 2024年度の老齢基礎年金額=780,900円×1.045≒816,000円(月額68,000円)

[参考/1956(昭和31)年4月1日以前生まれの者]

- ・ 2024年度の改定率を改定する率=1.031×0.996≒1.027
- ・ 2024年度の改定率=前年度改定率1.015×1.027≒1.042
- ・ 2024年度の老齢基礎年金額=780,900円×1.042≒813,700円(月額67,808円)

1) 基礎年金関係

老齢基礎年金額	816,000円
2級障害基礎年金	816,000円
1級障害基礎年金	1,020,000円
遺族(障害)基礎年金の 子の加算額	第2子まで 234,800円 第3子以降 78,300円

2) 厚生年金関係

定額単価	1,701円
加給年金額	配偶者 234,800円 第2子まで 234,800円 第3子以降 78,300円
配偶者特別加算額	34,700円~173,300円
+加給年金額234,800円	408,100円
3級障害年金の最低保障 および中高齢寡婦加算額	612,000円
障害手当金	最低保障額 1,224,000円

(2) 公的年金制度改正の推移と主な内容

1) 2020年度以降の主な改正

実施年月	概要
2020年4月	外国に赴任する第2号被保険者に同行する場合などの例外を除き、国内居住が第3号被保険者の要件に加えられた。
2021年4月	(賃金<0<物価)、(賃金<物価<0)の場合の年金額改定は、賃金変動率による改定に統一された。
2022年4月	① 国民年金手帳を廃止し、基礎年金番号通知書へ切り替え ② 老齢給付の繰上げ減額率を1月当たり0.4%に緩和 → 対象者は1962(昭和37)年4月2日以降生まれの者 ③ 老齢基礎年金、老齢厚生年金の繰下げ受給の上限年齢を75歳に引上げ → 対象者は1952(昭和27)年4月2日以降生まれの者 ④ 60歳台前半の在職老齢年金の支給停止調整額を、60歳台後半の支給停止調整額と同額に引上げ ⑤ 65歳以上で在職中の厚生年金被保険者について、毎年9月1日を基準日として、10月以後の年金額を改定する在職定時改定制度を導入
10月	短時間労働者への適用拡大の事業所要件について、常時使用される従業員数を100人超へ拡大
2023年4月	70歳以降で繰下げ請求する場合の5年前時点での繰下げ制の新設
2024年10月	短時間労働者への適用拡大の事業所要件について、常時使用される従業員数を50人超へ拡大

2) 確定拠出年金制度の改正

実施年月	概要
2022年4月	老齢給付金の受給開始時期の上限年齢を75歳(1952(昭和27)年4月2日以後生まれの者が対象)に引上げ
2022年5月	企業型DC、個人型DCへの加入可能年齢を引上げ ① 企業型DCは、実施事業所に使用される第1号等厚生年金被保険者(最長70歳未満)に拡大 ② 個人型DC(iDeCo)は、国民年金の第1号(任意加入者は65歳未満)・第2号(最長65歳未満)・第3号被保険者(60歳未満)
2022年10月	企業型DC加入者の個人型DC(iDeCo)加入への要件緩和 ① 規約において「個人型へ加入することができる」とする要件を廃止 ② マッチング拠出を利用しない者はiDeCoへ加入することができる
2024年12月	拠出限度額の見直し ・ 企業型DCの事業主掛金…月額5.5万円－DB等の事業主掛金相当額 ・ iDeCo…「月額5.5万円－(各月の企業型DCの事業主掛金額＋DB等其他制度掛金相当額)」で得た額の範囲で月額2万円上限

(3) 健康保険関連法規の改正

1) 任意継続被保険者制度の見直し (2022年1月1日施行)

- ① 任意継続被保険者について、被保険者からの申請による資格喪失が可能となった。資格喪失の申出が受理された日の属する月の末日で資格を喪失する。
- ② 健康保険組合は、任意継続被保険者の保険料の算定において、規約に定めることにより、任意継続被保険者の資格喪失時の標準報酬月額が加入者全員の平均標準報酬月額より高いときは、資格喪失時の標準報酬月額とすることができる。

2) 出産育児一時金の見直し (2023年4月1日施行)

出産育児一時金の支給額が、出産一児について50万円（産科医療補償制度掛金1.2万円を含む）に増額された。

3. 雇用保険関連の改正

(1) 高年齢被保険者の特例 (雇用保険法の改正/2022年1月1日施行)

次の要件に該当する者が、厚生労働大臣（ハローワーク）に申し出た場合には、申出を行った日から高年齢被保険者となることができる。

- ① 二以上の適用事業所に雇用される65歳以上の者であること
- ② 一つの適用事業所における週の所定労働時間が20時間未満（5時間以上20時間未満）であり、二つの事業所の週の所定労働時間の合計が20時間以上であること
- ③ 二つの適用事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

(2) 事業開始等による雇用保険の受給期間の特例 (2022年7月1日施行)

2022年7月1日以降、離職日の翌日以降に事業等を開始した場合、その事業を行っている期間等は最大3年間受給期間に算入しないとする特例。これにより、仮に事業を休廃業した場合でも、その後に行う求職活動において基本手当を受給することが可能となった。

1) 特例の申請要件

次のすべての要件を満たしていなければならない。

- ① 基本手当の受給要件（被保険者期間等）を満たしていること
- ② 事業の実施期間が30日以上であること
- ③ 「事業を開始した日・事業に専念し始めた日・事業の準備に専念し始めた日」のいずれかから起算して30日を経過する日が受給期間の末日以前であること
- ④ 当該事業について、就業手当または再就職手当の支給を受けていないこと
- ⑤ 当該事業により自立することができないと認められる事業ではないこと
- ⑥ 離職日の翌日以降に開始した事業（離職日以前に当該事業を開始し、離職日の翌日以後に当該事業に専念する場合を含む）であること

2) 特例申請の手続き

- ・ 対象者…離職日の翌日以後に「事業を開始した者」「事業に専念し始めた者」「事業の準備に専念し始めた者」であること
- ・ 申請期間…原則として、「事業を開始した日・事業に専念し始めた日・事業の準備に専念し始めた日」の翌日から2ヵ月以内
- ・ 対象期間…「本来の受給期間（1年間）+起業等から休廃業までの期間（最長3年間）」

(3) 産後パパ育休の創設と育児休業の分割取得 (2022年10月1日施行)

1) 産後パパ育休（出生時育児休業）

産後パパ育休（出生時育児休業）とは、子の出生後8週間以内に4週間までの期間を定めて育児休業が取得できるとする男性のための枠組みで、出生時育児休業給付金（28日分を限度）の支給対象であり、2回までの分割取得が認められる。なお、出生時育児休業の導入に併せ、パパ休暇は廃止された。

また、労使協定を締結している場合は、事業主と合意した範囲内（4週間休業の場合は10日または80時間の範囲内）で休業期間中に就業することが可能である。

2) 育児休業制度のまとめ

2022年10月1日以後に取得する育児休業から産後パパ育休とは別に、パパ・ママとも2回に分割して取得することが可能となった。

	産後パパ育休（2022.10.1～） 育休とは別に取得可能	育児休業制度	
		2022.10.1～	改正前
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで	
申出期限	原則、休業の2週間前まで	原則1ヵ月前まで	
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出が必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合 に限り、労働者が合意した範 囲内で休業中に就業可能	原則、就業不可	原則、就業不可
1歳以降の 延長		休業開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に 限り再取得可能	再取得不可

(出典：厚生労働省リーフレット)

(4) 教育訓練給付金の追加給付の新設（2024年10月1日施行）

- ・ 特定一般教育訓練において、新たに資格取得等した場合は、教育訓練経費の10%相当額（年間上限5万円）が追加支給される。
- ・ 専門実践教育訓練において、訓練修了後の賃金が訓練前より5%以上上昇した場合は、教育訓練経費の10%相当額（年額上限8万円）が追加支給される。

(改正前)

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	—
追加給付② (賃金上昇)	—	—
最大給付率	70%	40%

(改正後)

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	10%
追加給付② (賃金上昇)	10%	—
最大給付率	80%	50%

(5) 自己都合離職者の給付制限の見直し (2025年4月1日施行)

- ・ 自己都合退職による給付制限を2ヵ月から1ヵ月に短縮する。ただし、5年間で3回以上の正当な理由がない自己都合退職の場合には、給付制限期間を3ヵ月とする。
- ・ 離職期間中や離職日前1年以内に、自ら雇用の安定および就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限期間を解除する。