

事務連絡  
令和4年3月31日

地方厚生（支）局  
日本年金機構  
全国健康保険協会  
健康保険組合  
健康保険組合連合会

御中

厚生労働省保険局保険課  
厚生労働省年金局事業管理課

全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律による健康保険法等の改正内容の一部に関するQ & Aの送付について

医療保険制度の円滑な実施について、平素より格段の御協力、御尽力を賜り厚く御礼申し上げます。

全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律（令和3年法律第66号。以下「改正法」という。）につきましては、令和3年6月11日に公布、同日以降順次施行されることとされ、追って関係省令の公布に合わせて改正内容につき通知することとしております。

これらのうち健康保険法（大正11年法律第70号）等の改正に関するものの一部の具体的な取扱いについて、別紙「育児休業等中の保険料の免除要件の見直しに関するQ & A」のとおり整理したので、関係者に周知いただくとともに、その円滑な実施に特段の御配慮をお願い致します。

## ＜育児休業等中の保険料の免除要件の見直しに関するQ &amp; A＞

(総論)

問1. 改正案の概要如何。

(答)

○ 今般の育児休業等中の保険料免除に係る主な改正内容は次の通り。

① 出生時育児休業制度について、育児休業等の取得促進の観点から、保険料免除の対象とする。

② 月途中で短期間の育児休業等を取得した場合に保険料が免除されないことへの対応として、育児休業等開始日の属する月については、その月の末日が育児休業等期間中である場合に加えて、その月中に14日以上育児休業等を取得した場合にも標準報酬月額に係る保険料を免除する。

なお、その際には、同月内に取得した育児休業等及び出生時育児休業による休業等は合算して育児休業等期間の算定に含める。

③ 賞与保険料が免除されることを要因として、賞与月に育児休業等の取得が多いといった偏りが生じている可能性があることへの対応として、育児休業等が短期間であるほど、賞与保険料の免除を目的として育児休業等取得月を選択する誘因が働きやすいため、連続して1ヶ月超の育児休業等の取得者に限り、賞与保険料の免除対象とする。

問2. 企業が独自に設置している育児休業等制度についても、引き続き保険料免除の対象となるのか。

(答)

○ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号。以下「育介法」という。）上、企業に対応義務のある育児休業（今般の改正対象）に加えて、同法に規定する企業による育児休業に関する制度に準ずる措置に該当する場合は、引き続き、保険料免除の対象となる。

(※)「育児休業等」とは、育介法第2条第1号に規定する育児休業、同法第23条第2項の育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは同法第24条第1項の規定により同項第2号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業又は政令で定める法令に基づく育児休業をいう。

(出生時育児休業制度等について)

問3. 出生時育児休業制度についても今回の保険料免除にかかる改正は適用されるのか。

(答)

- 出生時育児休業制度は、育児休業の一類型として創設される。このため、今回の保険料免除にかかる改正は、現行の育児休業等と同様に出生時育児休業制度にも適用される。

問4. 出生時育児休業制度の概要如何。

(答)

- 出生時育児休業制度の概要は以下の通り。

対象者：主に配偶者が出産した男性被保険者（養子等の場合は女性被保険者も対象となり得る）

対象期間：子の出生後8週間（ただし、出産予定日前に子が生まれた場合は、出生日から出産予定日の8週間後まで、出産予定日後に子が生まれた場合は、出産予定日から出生日の8週間後までとなる。）

取得可能日数：4週間

申出期限：原則休業開始の2週間前まで

分割取得：対象期間に限り、2回まで分割して取得することが可能（分割する場合は初めにまとめて申し出ることが原則であり、まとめて申し出ない場合は、事業主は2回目以降の出生時育児休業に係る申出を拒むことができる）

問5. 出生時育児休業における就業日数とは何か。

(答)

- 労使間で事前調整した上で出生時育児休業期間中に就業した日数を想定している。具体的には、育介法第9条の5により、過半数組合又は過半数代表との労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内でのみ就業が可能とされ、就業可能日数は、同法によりその上限（休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分、休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満）が設けられている。

問6. 男女共通の育児休業等の分割について、改正概要如何。

(答)

- 現行の育児休業制度では原則として分割できないところ、例えば母親が重要なプロジェクトのためにいったん復職し、その間は父親が休業した上で、母親が再び休業に戻って交代するといったことも可能となるよう、今回、事由を問わず2回まで分割可能とした。
- なお、今回の改正では、主に男性については出生時育児休業制度と通算すれば原則として1歳まで4回取得可能となるとともに、保育園に入所できない等で1歳以降に延長する場合について期間途中での配偶者との交代を可能とするなど、全体としてこれまでより柔軟化させることとしている。

(標準報酬月額)の保険料免除にかかる14日以上の免除基準について)

問7. 前月以前から取得している育児休業等について、最終月の月末まで育児休業等を取得しておらず、最終月に14日以上の育児休業等期間がある場合、最終月の保険料は免除対象になるのか。

(答)

○ 今般設ける14日の要件による免除の仕組みは、開始日と終了予定日の翌日が同一月に属する育児休業等についてのみ適用し、月末を含む育児休業等(開始日と終了予定日の翌日が異なる月に属する育児休業等)の日数は、14日の要件の適用において考慮しない。したがって、「前月以前から取得している育児休業等」の最終月の保険料は、その月の末日が育児休業等期間中であるか、その月の月中に当該育児休業等とは連続しない別途の育児休業等(14日以上)を取得している場合にのみ免除となる。

問8. 「育児休業等日数」に基づく14日要件の判定はどのように行うのか。

(答)

○ ある育児休業等について、その開始日から終了予定日までの日数(当該育児休業等が出生時育児休業である場合、開始日から終了予定日までの日数から育児休業法第9条の5の規定に基づき労使間で合意した上で就業した日数(以下「就業日数」という。)を除いた日数)を当該育児休業等に係る「育児休業等日数」とする。

○ ある月の月内に開始日と終了予定日の翌日がともに属する育児休業等が複数ある場合、当該月の「合計育児休業等日数」(そのすべての育児休業等の「育児休業等日数」を合算して算定)が14日以上であれば(休業は連続していなくても可)、当該月の保険料を免除する。

問9. 同月内に取得した複数の育児休業等に係る育児休業等日数の合算について、前月以前から取得している育児休業等の日数についても合算の対象となるのか。

(答)

○ 14日要件の判定に用いる「育児休業等日数」の合算は、開始日と終了予定日の翌日が同一月に属する育児休業等についてのみ行い、月末を含む育児休業等(開始日と終了予定日の翌日が異なる月に属する育児休業等)の日数は、14日要件の適用において考慮しない。したがって、「前月以前から取得している育児休業等」の日数については合算の対象としない。

問10. 育児休業等日数の算定にあたり、休日は含めるのか。

(答)

○ 育児休業等日数は、ある育児休業等の開始日から終了予定日までの日数(当該育児休業等が出生時育児休業である場合、開始日から終了予定日までの日数から就業日数を除いた日数)をいい、その間に土日等の休日、有給休暇など労務に服さない日が含まれていても、育児休業等日数の算定に当たり差し引くことはしない(育児休業等日数に含まれる)。

問11. 出生時育児休業における就業日数については育児休業等日数の算定から除くとあるが、日単位ではなく、時間単位で就業した場合、どのように算定から除くのか。

(答)

- 育児休業等日数の算定に当たって、就業日数が、
  - ・ 日単位の場合にはその日数を「就業日数」として、
  - ・ 時間単位の場合にはその時間数を1日の所定労働時間で除した数（1未満の数は切り捨て）を「就業日数」として、それぞれ控除するものとする。

(例) 就業日数が時間単位の場合

出産日 : R4. 10. 1

休業申請期間 : R4. 10. 1~R4. 10. 28 4週間(28日)

就業日数 : 40時間(40÷7=5.7814...であることから、5日)

所定労働時間 : 7時間

育児休業等日数 : 28日-5日=23日

23日 ≥ 14日であるため、10月分の保険料は免除となる。

問12. 同一月内に複数の出生時育児休業を取得し、それぞれに就業日数が設定されている場合、当該月の合計育児休業等日数はどのように算定するのか。

(答)

- 同一月内に複数の育児休業等がある場合、その月の「合計育児休業等日数」は、当該月内の各育児休業等の育児休業等日数をそれぞれ算定したものを合計した日数とする。
- この点、出生時育児休業における就業日数は育児休業等日数の算定から除くため、例えば、同一月内に2つの出生時育児休業（出生時育児休業①と②とする）がある場合、
  - ・ 出生時育児休業①について、その開始日・終了日間の日数から就業日数（1日未満は切り捨て）を差し引いた育児休業等日数①’
  - ・ 出生時育児休業②について、その開始日・終了日間の日数から就業日数（1日未満は切り捨て）を差し引いた育児休業等日数②’を算出し、育児休業等日数①’ と育児休業等日数②’ を合算したものを当該月の「合計育児休業等日数」とする（その日数が14日以上であれば、当該月の保険料は免除）。

問13. 育児休業等日数の算定にあたり、一時的・臨時的な就労を行った日は含めるのか。

(答)

- 労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的（災害や突発的な事態への対応等、あらかじめ予定していない場合）に、その事業主の下で就労可能とされているところ。こうした一時的・臨時的な就労については、限定的な状況であることから、事後的に育児休業等日数の算定から除く必要はない。
- ただし、育児休業等開始当初よりあらかじめ決められた日に勤務するような場合は一時的・臨時的な就労には該当せず、育児休業等をしていることとはならないことに留意すること。
- 仮に保険者等が疑わしい事例を発見した場合、事業所と協議し、事業所が訂正する場合は保険者等に変更届を提出するよう依頼すること。また、育介法の解釈について照会を行う場合は、事業所に対して事業所を所管する労働局に相談するよう依頼すること。

(賞与にかかる保険料免除について)

問14. 連続して1月超の育児休業等の取得者に限り、賞与保険料の免除対象とするとしていたが、1月は何日とするのか。免除対象となるのはどの月に支給された賞与か。

(答)

- 賞与保険料の免除対象外とする1月以下の育児休業等期間の算定については、暦によって計算する（例えば、11月16日から12月15日まで育児休業等の場合、育児休業等期間はちょうど1月であるため、賞与保険料の免除の対象外となる。）。

(参考) 民法（明治29年法律第89号）第143条（暦による期間の計算）

- 1 週、月又は年によって期間を定めたときは、その期間は、暦に従って計算する。
  - 2 週、月又は年の初めから期間を起算しないときは、その期間は、最後の週、月又は年においてその起算日に相当する日の前日に満了する。ただし、月又は年によって期間を定めた場合において、最後の月に相当する日がないときは、その月の末日に満了する。
- 1月超の育児休業等については、従来通り月末時点で育児休業等を取得しているかどうかで保険料免除を判断するため、育児休業等期間に月末が含まれる月に支給された賞与に係る保険料を免除することとなる。

問15. 賞与保険料にかかる育児休業等期間の算定にあたり、休日は含めるのか。

(答)

- 賞与保険料の免除の基準となる「1月超」については、暦日で判定することとしており、土日等の休日であっても育児休業等期間の算定に含まれる。

問16. 出生時育児休業における就業日数や一時的・臨時的な就労については賞与保険料にかかる育児休業等期間の算定から除かれるのか。

(答)

- 賞与保険料の免除の基準となる「1月超」については、暦日で判定することとしており、出生時育児休業における就業日数及び一時的・臨時的な就労は除かないものとする。一時的・臨時的な就労については問13も参照すること。

(連続する2つ以上の育児休業等について)

問17. 複数回の育児休業等が連続して取得されていた場合は、合算するのか。

(答)

- 連続して複数回の育児休業等を取得している場合は、1つの育児休業等とみなすこととするため、合算して育児休業等期間の算定に含めることとする。

(注) 育児休業等開始年月日は、連続する育児休業等のうち最初の育児休業等の開始年月日とし、終了年月日は、連続する育児休業等のうち最後の育児休業等の終了年月日を用いて判定する。また、育児休業等日数は、連続する育児休業等のうち最初の育児休業等の開始年月日から最後の育児休業等の終了年月日までの日数から、その間の就業日数を除いた日数を用いて判定する。

問18. 休日を挟んで複数回の育児休業等を取得していた場合は、連続する育児休業等に該当するか。

(答)

- 土日等の休日や有給休暇等の労務に服さない日を挟んで複数回の育児休業等を取得していた場合は、実質的に連続して育児休業等を取得しているため、1つの育児休業等とみなすものとする。
- 育児休業等期間の算定に当たっても、育児休業等開始年月日は、連続する育児休業等のうち最初の育児休業等の開始年月日とし、終了年月日は、連続する育児休業等のうち最後の育児休業等の終了年月日を用いて判定し、その間の育児休業等を取得していない休日等も含めるものとする。

(例) 合計3回育児休業等を取得した場合において、1回目と2回目の間は休日であり労務に服さない土日のみ挟んでいる一方、2回目と3回目の間は就業日等を挟んでいる場合には、1・2回目を1つの育児休業等と見なし、1・2回目と3回目は別々の育児休業等と見なす。

(手続き関連)

問19. 育児休業等取得にかかる事業主から保険者への届出はいつ行う必要があるのか。提出期限等はあるのか。

(答)

○ 事業主から保険者等への届出については、原則として、育児休業等期間中に行う必要があり、例外的に、やむを得ない理由があるものについては育児休業等終了後に保険者等における受け付けが可能であった。

○ しかしながら、今般の改正により短期間の育児休業等の取得が増え、また、届出の遅延も増加すること等が想定されることから、令和4年10月1日以降に取得する育児休業等については、育児休業等期間終了後であっても、一定期間（育児休業等の終了日から起算して暦による計算で1ヶ月以内）であれば理由書等の添付がなくとも、保険者等における受け付けを可能とする。なお、一定期間経過後の届出については、理由書等を提出させた上で、必要に応じて当該書類を補完する資料を添付させること。

例) 育児休業等の終了日が3月31日であれば、4月30日までは理由書等の添付は不要。

問20. 育児休業等の取得届出上、出生時育児休業と現行の育児休業等は区別されるのか。

(答)

○ 育児休業等の取得届出上、出生時育児休業と現行の育児休業等について区別して記載する必要はない。

問21. 保険料免除の基準に該当しない育児休業等について、育児休業等の取得届出を提出する必要はあるのか。

(答)

○ 保険料免除の基準に該当しない育児休業等について、育児休業等の取得届出を提出する必要はない。なお同月内に取得した複数の育児休業等の日数を合算することにより免除基準に該当することとなった場合は、該当した時点で育児休業等の取得届出を提出する。

問22. 1つの育児休業等の取得届出により、複数回の育児休業等の取得届出をまとめることは可能か。また、合算の対象となるのは1つの育児休業等の取得届出にかかるもののみか、それとも複数回にわたって育児休業等の取得届出が行われた場合も合算の対象となるのか。

(答)

○ 育児休業等の取得届出の提出に当たっては、複数回の育児休業等の取得届出をまとめて提出するのではなく、育児休業等を取得する都度提出する。

○ ただし、育児休業等開始年月日と育児休業等終了年月日の翌日が同じ月に属する複数の育児休業等を取得した場合で、それぞれの育児休業等取得日数を通算し、14日以上となる

場合には、複数回の育児休業等の取得届出をまとめて提出することを可能とする。この場合、それぞれの育児休業等開始年月日、育児休業等終了年月日、育児休業等取得日数及び就業日数を取得届出に記載する。

- ※ 取得届出には、育児休業等4期間分の記載欄を設け、分割取得毎の記載を可能とすること。
- ※ 就業日数がある場合、就業日数を除いた育児休業等取得日数を取得届出に記載。
- ※ 連続する育児休業等（ある育児休業等が他の育児休業等と連続している場合（例えば、11月14日に終了する育児休業等と11月15日に開始する育児休業等）、又は二以上の育児休業等であって1の育児休業等の終了日とその次の育児休業等の開始日の間に労務に服した日がない場合（例えば、11月12日に終了する育児休業等の次に11月15日に開始する育児休業等を取得したが、その間の13日及び14日は休日のため労務に服さない場合）をいう。）については、1の育児休業等として届出（複数のうち最初の育児休業等の開始年月日と最後の育児休業等の終了年月日を用いる）。

（経過措置）

問23. 改正案の適用対象となるのは、施行日以降の育児休業等についてか。前月以前から施行日以降も引き続き取得している育児休業等については対象となるのか。

（例）次のようなケースについて、育児休業等①・②は連続しており、1つの育児休業等とみなせば1月超となるため、R4.10の賞与も免除となるか。

育児休業等① R4.9.15～R4.10.10

育児休業等② R4.10.11～R4.10.31

（答）

- 施行日（令和4年10月1日）以後に開始した育児休業等について適用する。
- ご指摘のケースについては、育児休業等①は改正法施行前に開始した育児休業等であり、改正前の規定が適用される。
- このため、育児休業等①・②が連続していても、1つの育児休業等としてみなされず、R4.9の賞与は改正前の規定により免除となるが、R4.10の賞与は免除とならない。

（以上）