



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子氏

Q 10月から育児休業を取った時の保険料の免除要件が変わるそうですね。保険料免除は給与計算に関わりますので、総務としては良く把握しておきたいと思います。

A 法改正で育児休業の柔軟な取得が可能になるのに合わせ、育児休業中の保険料免除が見直されました。「育児休業等中の保険料免除要件の見直しに関するQ&A」で詳細が示されています。

(1) 「月末に育児休業」ではない場合も免除

改正前の保険料免除は「育休期間」が月末日にかかった場合にのみ保険料免除でした。改正後は育児休業期間が末日にかからなくても、その月中に14日以上を育休を取得した場合には、社会保険料(健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料)が免除になります。雇用保険料は免除になりません。

(2) 「14日」は同一月内なら合算できる

同月内に短期間の育休を2回以上取得する場合、合算して14日以上なら免除になります。月をまたいでいる場合の日数は合算できません。

(3) 14日以上育児休業期間中に休日がある場合

14日は、育児休業開始日から終了予定日までの期間の日数から、就業日数を除いた日数です。期間中に土日等の休日、有給休暇など労務に服さない日が含まれていても、育児休業日数の算定に含めます。

(4) 賞与保険料の免除に関する改正

改正前は「賞与月の末日」に育児休業中であれば保険料免除でしたが、改正後は、「賞与月の末日を含む、連続して1ヶ月超の育児休業」に限り賞与保険料の免除対象です。「1ヶ月超」とは暦日で判定し、出生時育児休業中の就業や、一時的・臨時的就労は除きません。

(5) 企業独自の育児休業中でも免除

企業が独自に設置している、1歳以降3歳未満の子に関する育児休業制度でも免除の対象となります。

(6) 出生時育児休業制度でも免除

「出生時育児休業制度」とは、産後パパ育休とも呼ばれ、男性労働者が子供の出生後8週間以内に4週間までの休業を取得できる制度です(養子等の場

合は女性被保険者も対象となりえます)。休業開始日の2週間前までに申し出て、2回まで分割して育休をとることができます(分割する場合は予めまとめて申し出る事が原則)。また、労使協定を締結している場合に限り。本人があらかじめ合意した範囲内で、1日単位又は時間単位の就業が可能となっています。

(7) 育児休業の分割について

改正前の育児休業は分割できませんが、改正後は男女とも事由を問わず、2回まで分割可能になります。男性については出生時育児休業制度と通算すれば1歳までに最大4回と、柔軟に取得可能になります。分割したいずれの育児休業でも、それぞれ要件を満たせば保険料免除になります。

(8) 育児休業等取得者申出書の届出時期の改正

改正前は、育児休業期間中に事業主が届出する必要がある、やむを得ず遅延した場合は理由書等の添付が必要でした。改正後は、短時間の育児休業が増え、遅延の多発が想定されるため、育児休業終了後1ヶ月以内なら理由書がなくても届出を受け付けるようになります(それ以降は理由書が必要)。

Q (6)の「出生時育児休業制度」について、時間単位で就業した場合が分かりにくいので、具体的に教えて下さい。

A 2022年10月に新たに創設される「出生時育児休業」では育児休業中の就業が認められている点に特徴があります。仕事が気になるパパに配慮しているのでしょうか。

保険料免除のうち「同一月内で14日以上」の要件を適用する際には、この就業日数が除かれます。

例) 時間単位で就業した場合の計算方法

出産日 : R4. 10. 1
 休業申請期間 : R4. 10. 1~R4. 10. 28 (28日間)
 就業時間 : 40時間(40÷7=5.7814≒5日)
 所定労働時間 : 1日7時間
 育児休業等日数 : 28日-5日=23日

23日≧14日となるため、その月の保険料は免除

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980