



「産休・育休制度」の実務と勘どころ

・第5回・

育児休業期間中の社会保険料の免除制度

女性はもちろん、男性も育休を取得しやすく、仕事と育児を両立できる会社にするために、総務担当者にできること・やるべきことを実務に沿って解説します。

社会保険労務士法人名南経営
特定社会保険労務士

宮武貴美

- 第1回 改正育児・介護休業法により企業に求められる対応とは？
- 第2回 男性育休取得推進策「産後パパ育休制度」とは？
- 第3回 夫婦で子育てすることを支援する育児休業の分割取得等
- 第4回 従業員の仕事と育児の両立を支援する両立支援等助成金
- 第5回 育児休業期間中の社会保険料の免除制度
- 第6回 育児休業期間中の社会保険の各種制度

健康保険料・厚生年金保険料の仕組み

健康保険および厚生年金保険では、従業員ごとに決定される標準報酬月額に基づいて負担すべき社会保険料の額が決まり、また、出産手当金等の一部の給付金の額も決まります。

育児・介護休業法に基づき、3歳未満の子どもを養育するための育児休業および育児休業に準ずる休業（以下、「育児休業等」という）

の取得期間については、被保険者資格は継続するものの、従業員が会社に申し出て会社が手続きを行なうことで、社会保険料の徴収が従業員負担分・会社負担分ともに免除されます。

免除期間も、医療機関等の窓口健康保険証を提示して治療を受けること等の各種給付も育児休業等の前と同様に受けられます。

なお、40歳以上65歳未満の従業員は介護保険の第2号被保険者となり、健康保険料とあわせて介護

保険料も徴収されますが、この介護保険料についても免除の対象になります。

免除される保険料

健康保険料・厚生年金保険料には、毎月の報酬にかかる月額保険料と、賞与（支給回数が年3回以下のもの）にかかる賞与保険料があります。

育児休業等の期間中の社会保険料免除は、月額保険料と賞与保険料の両方で免除の対象となりますが、その取扱いが異なります。

(1) 月額保険料

月額保険料の免除は、ことし9月30日までは次の①のみでしたが、10月1日以降に開始した育児休業等より、新たに②も対象となりました（図表1）。

- ① 育児休業等を開始した日の属する月から終了する日の翌日が属する月の前月までの月分
- ② 育児休業等を開始した日の属する月内に14日以上育児休業等を取った当月分

①は、月の末日に育児休業等を取っている場合に、その月の月額保険料が免除されることになります。育児休業等の取得日がたと

え1日であっても、その日が月の末日であれば、免除の対象になります。

ちなみに、会社の所定休日のみを育児休業等の期間として取得することはできません。

- ②は、育児休業等の開始日と終了日が同じ月であるときに該当します。終了日が属する月に14日以上育児休業等を取っていても、開始日が同じ月でなければその月は免除の対象となりません（図表2）。

(2) 賞与保険料

ことし9月30日までは、月末に育児休業等を取っているときはその月に支払われる賞与の社会保険料が免除される仕組みでした。それが10月1日以降に取得する育児休業等では、

・連続した1か月を超える育児休業等で、末日が育児休業等の月に支払われる賞与分

が免除されることになりました（図表3）。

この1か月は開始日から終了日までの暦日で判断します。

実務上の注意点

ここからは、厚生労働省が公開



『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』
小社刊 2,420円(税込)



みやたけ たかみ 中小企業から大企業まで、実務に即した人事労務管理のアドバイスを行なう。現場に詳しく、わかりやすい解説には定評がある。主な著書に『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』(小社刊)がある。

している「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」を踏まえ、いくつか注意すべき点を確認していきます。

(1) 産後パパ育休中に就業をしたとき

ことし10月1日から始まった出生時育児休業(以下、「産後パパ育休」という)の制度では、労使が合意することで、休業中に就業すること(以下、「合意による就業」という)ができます。

産後パパ育休においても社会保険料は免除になりますが、合意による就業をした日数は、月額保険料では育児休業等の日数から除き、賞与保険料では育児休業等の日数に含むことになっています。

たとえば、12月中に産後パパ育

休を14日間取得したとして、1日であっても合意による就業をしたときは、後述する(2)(3)のような例外を除き、月額保険料は免除されません。

なお、時間単位で合意による就業をした場合、就業した時間の合計を1日の所定労働時間数で除した数(小数点以下切り捨て)を就業日数として扱います。

(2) 1か月に育児休業等を複数回取得したとき

産後パパ育休をはじめとする男性の育児休業等の取得促進策が講じられたことで、今後は比較的短期間の産後パパ育休や育児休業の取得事例が増えることが予想されます。

そのため、1か月間に産後パパ育休や育児休業を複数回取得し、それらの開始日と終了日がすべて同月内というような事例も出てくるでしょう。

そのような場合は、それぞれの育児休業等の日数をカウントし、その日数を合計して、図表1②の要件(14日以上)を満たすかどうかを判断します。

それぞれの育児休業等の日数が14日未満であっても、合計で14日以上となるときは、その月の月額保険料が免除されます。

(3) 育児休業等を連続して取得したとき

さらに、今後は、複数回の産後パパ育休や育児休業を連続して、

または数日あけて取得する事例が出てくることもあり得ます。

育児・介護休業法においてはこれらを別の休業として取り扱いますが、社会保険料の免除においては、連続して取得する育児休業等を1つの育児休業等とみなし、合計して育児休業等の日数をカウントします。

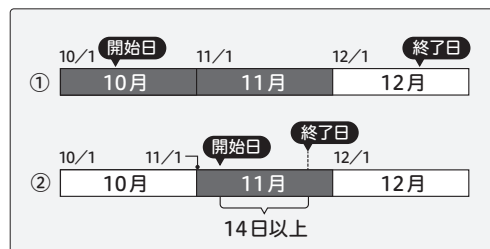
また、複数回の育児休業等を取得する場合で、各育児休業等の間が会社の休日や年次有給休暇等の勤務に服さない日のみの場合は、勤務に服さない日も含めて1つの育児休業等とみなし、日数をカウントします。

社会保険料の免除の手続き

育児休業等を取得する際は、会社が「育児休業等取得者申出書」を日本年金機構(年金事務所・事務センター)に届け出て手続きを行ないます。

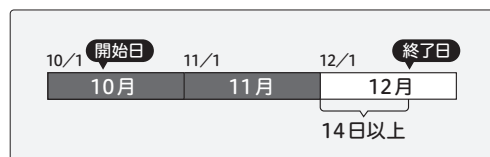
この届出手続きは育児休業等の取得期間に行なうことになっていますが、ことし10月1日以降については、育児休業等の終了日から起算して1か月以内であれば、理由書等を添付することなく受け付けられることになりました。●

図表1 月額保険料の免除



注 ■■■ 部分は社会保険料免除月。図表2、図表3も同じ

図表2 1か月に14日以上でも免除にならない例



図表3 賞与保険料の免除

