

育児休業中の保険料の免除要件の見直しに関する Q&A

Q1	育児休業中の保険料の免除の改正案の概要について教えてください。
A1	<p>1 育児休業等の取得促進の観点から保険料免除の対象としました。</p> <p>2 従来は月の途中に短期間の育児休業等を取得した場合には保険料が免除されませんでした。</p> <p>今回の改正により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日以上の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が免除されることになりました。</p> <p>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も合算して育児休業期間の算定に含めます。</p> <p>3 賞与月に賞与保険料を免除の為に推測される育児休業の取得が多く、育児休業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いていました。</p> <p>この度、連続して1ヶ月超の育児休業の取得者に限り、賞与保険料の免除対象者とするように改正しました。</p>
Q2	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りますか。
A2	法律上、企業に対応しなければならない今回の改正法による育児休業に加えて、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ります。
Q3	出生時育児休業制度についても今回の保険料免除に係る改正は適用されますか。
A3	<p>出生時育児休業は、育児休業の一類型として創設されたものです。</p> <p>従って今回の保険料免除に係る改正は、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ます。</p>
Q4	出生時育児休業制度の概要について教えてください。
A4	<p>出生時育児休業制度の概要は以下の通りです。</p> <p>対象者</p> <p>主として配偶者が出産した男性被保険者ですが、養子等の場合は女性被保険者も対象となります。</p>

	<p>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、出産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週間までとなります。）</p> <p>取得可能日数 4週間です。</p> <p>申出期限 原則休業開始の2週間前までです。</p> <p>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、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ます。）</p>
Q5	出生時育児休業における就業日数とは何ですか。
A5	<p>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ます。</p> <p>過半数組合や労働者の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て、就業可能日数はその上限（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該当日の所定労働時間数未満）が設けられています。</p>
Q6	男女共通の育児休業等の分割についての改正概要はどのようなものですか。
A6	<p>○原則として分割できなかった育児休業制度であったが、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て、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に今回の改正で事由を問わず2回まで分割可能としました。</p> <p>○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、これまでより柔軟化させることになった。</p>
Q7	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は、最終月の保険料は免除対象になりますか。

A7	<p>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ます。</p> <p>従って、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は考慮しません。</p> <p>因って、「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、その月の月末日が育児休業期間中であるか、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ります。</p>
Q8	<p>「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いますか。</p>
A8	<p>○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を当該育児休業等に係る「育児休業等日数」とします。</p> <p>従いまして出生時育児休業である場合は、開始日から終了予定日までの日数から労使間で合意した上で、就業した日数「就業日数」を除いた日数となります。</p> <p>○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は、当該月の「合計育児休業日数」が14日以上であれば休業は連続していなくても、当該月の保険料を免除します。</p>
Q9	<p>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は、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りますか。</p>
A9	<p>14日の要件成立の判定に用いる「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ます。</p> <p>月末を含む育児休業等の日数は、14日要件の適用においては考慮しません。</p> <p>従いまして、「前月から取得している育児休業等」の日数については、合算の対象としません。</p>
Q10	<p>育児休業等日数の算定にあたり、休日は含めますか。</p>
A10	<p>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を云います。</p> <p>その間に土曜日、日曜日等の休日や有休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当たり差し引くことはしません。</p>

Q11	<p>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りますが、日単位ではなく、時間単位で就業した場合には、どのように算定から除きますか。</p>
A11	<p>○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はその日数を「就業日数」として扱います。</p> <p>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します。</p> <p>（例）就業日数が時間単位の場合</p> <p>出産日 令和4年10月1日</p> <p>休業申請期間 令和4年10月1日～令和4年10月28日 4週間（28日）</p> <p>就業日数 40時間（$40 \div 7 \text{時間} \approx 5.7814$ 故に5日）</p> <p>所定労働時間 7時間</p> <p>育児休業等日数 28日－5日＝23日</p> <p>23日\geq14日であるので、10月分保険料は免除対象となります。</p>
Q12	<p>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日数はどのように算定しますか。</p>
A12	<p>○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します。</p> <p>○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がある場合は、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」とし、その日数が14日以上であれば、当該月の保険料を免除する。</p>
Q13	<p>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ますか。</p>
A13	<p>○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災害や突発的な事態への対応等で一時的・臨時的で事業主の下で就労可能とされているところのものは、限定的なもの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ありません。</p> <p>○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、育児休業をしていることにはなりません。</p> <p>○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健康保険組合に変更届を提出するようお願いします。</p>

Q14	<p>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されていますが、1月は何日としますか。</p> <p>また免除対象となるのはどの月に支給された賞与でしょうか。</p>
A14	<p>○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、暦によって計算します。</p> <p>例えば11月16日から12月15日までの育児休業等の場合は、育児休業期間はちょうど1月であるため、免除対象外となります。</p> <p>○1ヶ月超の育児休業等については、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に、育児休業等期間に月末が含まれている月に支給された賞与に係る保険料を免除します。</p>
Q15	<p>賞与保険料にかかる育児休業等期間の算定にあたり、休日は含めますか。</p>
A15	<p>賞与保険料免除の基準となる「1ヶ月超」については、暦日で判定することから土日当の休日であっても育児休業等期間の算定に含まれます。</p>
Q16	<p>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期間の算定から除かれますか。</p>
A16	<p>賞与保険料免除の基準となる「1ヶ月超」については、暦日で判定することから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します。</p>
Q17	<p>複数回の育児休業等が連続して取得されていた場合は、合算しますか。</p>
A17	<p>○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します。</p>
Q18	<p>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しますか。</p>
A18	<p>○土日等の休日や有休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します。</p> <p>○育児休業期間の算定に当たっても、育児休業開始年月日は、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ます。</p> <p>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ます。</p> <p>また、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します。</p>

Q19	<p>育児休業等取得にかかる事業主から保険者への届出は、いつ行う必要がありますか。</p> <p>また提出期限等がありますか。</p>
A19	<p>○事業主から健保組合への届出については、やむを得ない理由がない限り、原則として育児休業期間中に行う必要がありましたが、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、一定期間であれば理由書等の添付がなくても、健保組合の受付が可能となりました。</p> <p>しかしながら、終了日から計算して1ヶ月を超える遅延後の届出は、理由書等の添付の他に当該書類を補完する資料の添付が必要となります。</p>
Q20	<p>育児休業等の取得届出上において、出生時育児休業と現行の育児休業等は区別されますか。</p>
A20	<p>区別して記載する必要はありません。</p>
Q21	<p>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りますか。</p>
A21	<p>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りません。</p> <p>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、該當時点で育児休業等の取得届出を提出してください。</p>
Q22	<p>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ですか。</p> <p>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みにするのか、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ります</p>
A22	<p>○育児休業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します。</p> <p>○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て、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します。</p> <p>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します。</p>

<p>Q23</p>	<p>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もさしつか 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 象となりますか。 また、改正前と改正後が混在し連続し1つの育児休業等とみなす1ヶ月を 超えるケースはいかがですか。 1. 育児休業等 令和4年9月15日～令和4年10月10日 2. 育児休業 令和4年10月11日～令和4年10月31日</p>
<p>A23</p>	<p>以下経過措置の対応です。 ○令和4年10月1日の法施行日以後に開始した育児休業等について適用し ます。 ○1 のケースは、改正法施行前に開始した育児休業等ですので改正前の規定 が適用されます。 ○改正前と改正後が連続しても1つの育児休業等としてみなされません。仮 に令和4年9月に支給された賞与は免除になりますが、令和4年10月支給 の賞与は免除となりません。</p>