

10月から変更となった育児休業中の社会保険料免除の仕組み

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

10月に産後パパ育休（出生時育児休業）の制度が始まったこともあり、当社でも男性従業員から育児休業の申出がありました。



社労士

そうですね。どれくらいの期間取得する予定ですか？



はい、2022年12月21日から2023年1月20日までの1ヶ月間です。当社では年末年始の休暇が長いこともあり、その休暇をはさんで取ることで人員が抜けることの影響を最小限にとどめようとしてくれたようです。この場合、社会保険料について12月分の月額保険料と冬季賞与にかかる賞与保険料の徴収が免除になるのですよね？



月末である12月31日が育児休業中であるため、月額保険料は免除となりますが、賞与保険料は育児休業期間が1ヶ月ちょうどであるため、免除になりません。賞与保険料は1ヶ月を超える育児休業を取得したときに、月末が育児休業中である月に支給された賞与が免除の対象になります。



賞与の保険料免除の場合には、育児休業が「1ヶ月を超える」という要件もあるのですね。1ヶ月は暦日で考えるとのことだったかと思いますので、12月21日から1月21日まで取得すれば、1ヶ月超となりますね。



はい、その通りです。その中に会社の休日が含まれているときは、その休日も育児休業としてカウントします。



今回は日数が28日を超えるので、子どもが1歳になるまでの育児休業を取得することになりますが、産後パパ育休から引き続き、子どもが1歳になるまでの育児休業を取得することもできるかと思います。このようなときの社会保険料の免除はどのように考えますか？



育児休業の取得としてはそれぞれ「産後パパ育休」、「育児休業」ですが、社会保険料の免除を考える際には、まとめて1つの育児休業とみなすことになっています。したがって、2つ休業を合算して「産後パパ育休の開始日」が育児休業の開始日、「子どもが1歳になるまでの育児休業の終了日」が育児休業の終了日となります。なお、2つの育児休業の間に、休日や年次有給休暇等の労務に服さない日のみをはさんでいる場合は、その労務に服さない日（期間）も含めて1つの育児休業とみなします。



なるほど、社会保険料の免除ではそのように考えるのですね。取扱いに注意します。

ONE POINT

- ①賞与にかかる社会保険料は暦日で1ヶ月を超える育児休業を取得した場合に免除となる。
- ②連続して複数回の育児休業（産後パパ育休を含む）を取得した場合、社会保険料の免除では1つの育児休業とみなす。