

育児休業期間中の掛金等の特例に関するQ&A

- Q 1** 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。
- A 1** 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。
- Q 2** 「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。
- A 2** 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。
- Q 3** 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。
- A 3** 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。
- Q 4** 育児休業等日数の算定にあたり、休日は含めるのか。
- A 4** 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。）。
- Q 5** 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。
- A 5** 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、育児休業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）
- Q 6** 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るが、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。
- A 6** 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、従来通り月末時点に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。

Q 7 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。

A 7 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。

Q 8 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。

A 8 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 Q 5 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)

Q 9 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。

A 9 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。

Q 10 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。

A 10 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。

Q 11 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

A 11 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。