

「はい、こちら企業の労働110番です」。

電話は育児・介護休業法改正目前に控えた9月末のある日、就業規則変更に関するご相談でした。現状、10月の育児・介護休業法改正に備え、就



河村つぐみ社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会専門員

社会保険労務士 河村 亜実

健康保険法改正点について

取り方は法改正により各家庭ごとの様々な取り方が想定され、対応方法もケースバイケースとなります。休業制度を十分に周知し、従業員が柔軟に取れるような環境を作るのも会社の役目ですが、

その休業を取っている期間中の雇用保険及び社会保険の実務対応も疎かには出来ません。そこで、今回は10月より法改正のあった実務について、一部ご紹介したいと思います。今回の育児・介護休業法の改正により、短期間の育児休業を分

業規則の内容を改訂し監督へ届け出たことで、一息されている会社さんが多いのではないのでしょうか。しかし、大事なものはこれから実際に発生する育児休業等への対応です。これから育児休業の

割して取ることが出来るようになったのは、既にご存知の方も多いと思います。このような柔軟な休業の取り方に対応するため、社会保険料の免除の取扱いが大きく変わりました。従来、育児休業

期間中における社会保険料の免除が受けられる期間は、「育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等を終了する日の翌日が属する月の前月まで」となっています。つまり、これは月末において育児休業等を取得していれば、その月の社会保険料が免除され



業する場合」についても保険料を免除することが認められ、この法改正に伴い、育児休業等取得者間に不公平が生じないようにになりました。同月内に、断続的に休業を取得し、通算して14日以上になった場合にも同様に保険料が免除されます。また、この10月より新設された出生時育児休業を取得した場合にも同様の扱いです。但し、この出生時育児休業については休業期間中の就業が認められており、この場合の就労日数の扱いについては、

仮に時間単位で就労した場合、就労した時間数の合計を1日の所定労働時間で除して得た日数（端数切捨て）就労したとしてカウントされます。併せて、育児休業等期間中に発生した賞与に対する社会保険料についても、暦日上1か月を超過する休業期間中に発生した賞与については保険料の免除が適用されると改

るという事を指します。この従来の法律のままですと、月末に重なることなく短期の育児休業等でも途中で取得し月の途中で終了した場合には、その該当月の社会保険料が免除されないという事態が起こってしまいます。そこで、今回の法改正で「月の途中で14日以上休

正されました。今回の社会保険料免除についての改正は、10月以降に開始された育児休業等から適用となります。

この他にも雇用保険法にかかる育児休業給付金についての改正、このテーマとは離れますが社会保険適用拡大（対象企業の拡大）等この10月には大きな改正が行われました。今後も、働き方の多様性に伴い、法改正等が続くと思われます。

▽ 各種法改正に実務対応できるよう愛知県下各労働基準協会では、令和5年1月11日より「労働実務専門講座 基礎法令コース」を開催します。2月8日の「社会保険研修」では、健康保険法、厚生年金保険法、介護保険法等の概要と事務手続きを中心に解説を行います。詳しくは当協会総合受付（☎052-961-1166）まで。

イラスト・木村武司



「労働実務専門講座」
基礎法令コース