

複雑化する育児休業中の 社会保険料免除の仕組み

多くの会社では、育児休業期間中は給与を支給しない取扱いをしているかと思います。その際の所得補償として一定の要件を満たした従業員には、雇用保険から育児休業給付金が支給され、また、育児休業期間中の社会保険料の負担を軽減する目的で、社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料）が免除されることになっています。

2022年10月に改正育児・介護休業法が施行され、育児休業制度が改正されることにあわせて、社会保険料免除の仕組みも変更になるため、その内容を確認しておきましょう。

1. 育児休業中の 社会保険料免除

現在の育児休業期間中の社会保険料は、月末が育児休業期間中である場合、その月にかかる社会保険料と、その月に支給される賞与の社会保険料が免除となります。免除の対象は、従業員負担分・会社負担分であり、免除のための手続きは必要ですが、免除されることに伴う不利益はありません。

2. 10月以降の月にかかる 社会保険料免除

10月1日以降、月にかかる社会保険料は、月末が育児休業期間中である月に加え、育児休業の開始日と終了予定日の翌日が同じ月にあり、その月中に14日以上の子育て休業を取得した月も免除されることとなります。

この14日のカウントについて、育児休業期間中に一時的・臨時的に就労した日を含めることはできますが、10月1日から始まる産後パパ育休の取得者については、その休業中に就業する

仕組みで就業した日数は、含めないことになっています。

3. 10月以降の賞与にかかる 社会保険料免除

9月30日までは賞与にかかる社会保険料の免除は1.のとおり、賞与が支給される月の月末が育児休業期間中であるか否かによって判断されます。これが10月1日以降は、1ヶ月超の子育て休業を取得した場合についてのみ、免除されることとなります。

この1ヶ月超のカウントについて、一時的・臨時的に就労した日も、さらには産後パパ育休の休業中に就業する仕組みで就業した日数も含めることができます。

月にかかる社会保険料の免除とはカウントの考え方が異なる点に注意が必要です。

なお、免除の対象となる賞与は、月末に育児休業を取得している月に支給される賞与となります。

社会保険料の負担は、育児休業を取得する従業員にとって、かなり大きなものとなります。育児休業・産後パパ育休期間中の負担すべき社会保険料の取扱いも個別周知事項になっていますので、妊娠・出産を申し出た従業員に、正確に説明できるようにしましょう。

10月より新設される産後パパ育休

2022年4月に改正育児・介護休業法の施行（第一段階）として、有期雇用労働者の取得要件の緩和や、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が義務化されました。そして、2022年10月には、より影響が大きい第二段階の改正が施行されることになっています。ここでは改正点のうち、注目されている出生時育児休業（産後パパ育休）に関する概要を確認しておきます。

1. 新たに創設される産後パパ育休

現状の育児休業は、原則として1歳未満の子どもを養育する従業員が取得できるものとなっています（以下、「通常の育児休業」という）。これに加え、10月1日より産後パパ育休が新たに創設されます。通常の育児休業とは別に創設されるものであり、より取得しやすい制度とすることで、男性の育児休業の取得促進を目的として創設が決まったものです。主な特徴は、以下のとおりです。

①対象期間・取得可能日数

子どもの出生後8週間以内に4週間まで取得できる。

②申出期限

原則として休業開始の2週間前までに申し出ることによって取得できる。（雇用環境の整備などについて、法を上回る取組みを労使協定で定めた場合は、1ヶ月前までにすることができる。）

③取得回数

2回に分割して取得できる。ただし、分割し

て取得するときは、2回分まとめて申出する必要がある。

④休業中の就業

労使協定を締結し、事前に会社と従業員が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業できる日数・時間には上限あり）。

2. 廃止されるパパ休暇

現在でも配偶者の出産後8週間以内に取得できる育児休業として「パパ休暇」が設けられています。このパパ休暇とは、配偶者の出産後8週間以内に取得した育児休業は1回とカウントしないというものであり、原則1回となっている現在の通常の育児休業について、2回の取得も可能となる特例的な取扱いです。

10月以降、産後パパ育休が創設されることおよび通常の育児休業についても2回に分割して取得できるようになることに伴い、パパ休暇の制度は廃止されます。

2022年10月の改正点は、産後パパ育休のほかにも、育児休業の分割取得や、1歳以降の育児休業開始日の柔軟化などがあります。また、育児・介護休業法の改正にあわせて、社会保険や雇用保険の取扱いも改正されています。育児休業制度の複雑さが増し、また、就業規則（育児・介護休業規程等）の変更も必要になりますので、早めに改正点を押さえて対応していきましょう。

定期健康診断結果報告書の作成・提出

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

当社では定期健康診断を毎年6月に行っており、今年も終わったところです。当社は常時50人以上の従業員を雇用しているので、定期健康診断結果報告書（以下、「報告書」という）の作成をしようと思っていますが、これはいつまでに提出すればよいのですか？



社労士

提出期日については「遅滞なく」となっており、具体的な日数の定めはありません。



なるほど。今年までは全員一斉に受診させましたが、来年以降、1年を通じて順次健康診断を実施していくことを検討しています。このようにした場合、報告書は毎月提出する必要があるのでしょうか？



これも具体的な定めはなく、一定期間をまとめて報告することが可能です。例えば「1月～3月分」のように一定期間をまとめて書き、報告の何回目なのか、回数を記入するようになっています。



そうなのですね。また、今回から、会社が指定する健康診断実施機関ではなく、従業員が希望するところで受診してくるケースが出てきました。この場合、すべての実施機関を記入しなければならないのでしょうか？実施機関が多くて、報告書の枠に入りきらない場合はどのように記載すればよいのでしょうか？



すべての実施機関を記入する必要がありますが、枠に入らない場合は、別紙に記入して報告書に添付することで問題ありません。また、この報告書は厚生労働省のホームページ（労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス）でも作成できます。ただし、あくまで報告書の作成のみで、オンライン申請はできません。



なるほど。手書きをせずに作成ができるのですね。



入力したデータを保存しておくことができるため、次回の報告時に再利用することで、入力の手間が省けます。その他、労働者死傷病報告（休業4日以上）や心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書（ストレスチェック）などもホームページで作成できるようになっています。



一度、確認してみることにします。

ONE POINT

- ① 定期健康診断結果報告書の提出は常時50人以上の労働者を使用する事業場が対象で、遅滞なく提出する必要がある。
- ② 厚生労働省のホームページでは、定期健康診断結果報告書や労働者死傷病報告（休業4日以上）などを作成し、印刷ができるようになっている。

4月より変更となった キャリアアップ助成金

厚生労働省では、有期契約労働者を正社員に転換する際や有期契約労働者の処遇の見直しを行う際の支援として、「キャリアアップ助成金」を設けていますが、2022年4月より、対象者見直しなどの変更が行われました。以下では、同助成金の正社員化コースと短時間労働者労働時間延長コースの内容をとり上げます。

1. 正社員化コース

このコースは、有期契約労働者等を正社員に転換した場合等に、助成金が支給されるものです。支給額は以下のとおりです。

①有期契約労働者を正社員に転換した場合

1人当たり57万円[42万7,500円]

②無期契約労働者を正社員に転換した場合

1人当たり28万5,000円[21万3,750円]

①と②を合わせて、1年度1事業所当たり支給申請上限人数20人までです。

なお、派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用する場合等には支給額の加算措置があります。

昨年度までは、有期雇用労働者から無期雇用労働者への転換の助成がありました。廃止されました。また、10月1日以降の正社員転換から、「正社員」と「非正規雇用労働者」の2つの定義が変わります。定義が変わることで、要件に該当しなくなる可能性があるため、事前に確認しましょう。

2. 短時間労働者 労働時間延長コース

このコースは、短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険の被保険者とした場合に助成金が支給されるものです。支給額は以下のとおりです。

①週所定労働時間を3時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合

1人当たり22万5,000円[16万9,000円]

②労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長するとともに、基本給を昇給し、新たに社会保険に適用した場合

1時間以上2時間未満：

1人当たり5万5,000円[4万1,000円]

2時間以上3時間未満：

1人当たり11万円[8万3,000円]

①と②を合わせて、1年度1事業所当たり支給申請上限人数45人までです。

社会保険の適用拡大を進めるために、①について昨年度までは週所定労働時間が5時間以上の延長を必要としていましたが、3時間以上に要件が緩和されました。また、②については、2024年9月30日までの暫定措置です。

キャリアアップ助成金の申請にあたっては、労働者の処遇改善が図られていない場合など、助成金の趣旨・目的に沿った取組みと判断されない場合には、不支給となります。また、この助成金にはさまざまな要件が設けられており、厚生労働省のサイトにQ&Aが掲載されています。活用を検討される場合は事前に確認しましょう。

※[]はいずれも中小企業以外の額です。 ※生産性の向上が認められる場合には支給額の加算があります。

テレワークを継続したい割合は80%超

業種や職種によって向き不向きがあるテレワークですが、コロナ禍で導入が進んでいます。ここでは3月に発表された調査結果*から、テレワークの現状や労働者の意向などを確認します。

テレワークの現状

上記調査結果によると、雇用型就業者（企業や団体等の正社員・職員、パート・アルバイト等）のうち、勤務先にテレワーク制度が導入されている割合が2021年度に40.0%となりました。前年度から1.2ポイントの増加です。2019年度以前は20%にも満たない状況でしたから、導入企業が増えていることがわかります。また、2021年度の雇用型就業者数に占める雇用型テレワーカー（雇用型就業者でテレワークをしている人）の割合は27.0%で、過去最高となりました。

高いテレワーク継続意向

コロナ禍で導入が進んだテレワークですが、コロナ収束後もテレワークを続けたいと考える雇用型テレワーカーが多いようです。

同調査結果によると、雇用型テレワーカーの89.4%が今後もテレワーク継続意向がありますとしています。また、コロナ収束後についても84.0%が継続意向ありとしています。その理由をまとめると、下表のとおりです。

全体の結果をみると、通勤時間の有効活用の割合が最も高く42.5%でした。次いで、通勤の負担軽減が30.2%となりました。また仕事環境の改善が10%を超えています。職種別でも、理由の上位3項目は全体の結果と同様です。

労働者の中には、退職理由にテレワークがなくなったことを挙げる人や、志望動機にテレワークがあることを理由にする人がいます。人材の採用や流出防止にも寄与することがありますので、多様な働き方の一つの方法として、今後もテレワークの導入企業は増えることが考えられます。

テレワークの継続意向ありの理由 (%)

	全体	営業	管理職	事務職
通勤時間の有効活用	42.5	44.9	44.6	41.8
通勤の負担軽減（コロナ対策としての密回避は除く）	30.2	27.0	31.1	30.0
家庭の事情（育児・子育て、介護等）に対応するため	8.0	7.6	4.8	9.5
個人の事情（病気・けが、資格取得、兼業・副業、趣味等）に対応するため	3.6	2.9	3.0	4.1
仕事環境の改善（仕事の効率化、職場でのストレス軽減等）	13.1	15.0	13.2	12.6
事業継続対策として（コロナ対策を除く）	2.2	2.3	2.9	1.7
その他	0.5	0.3	0.3	0.3

国土交通省「令和3年度テレワーク人口実態調査」より作成

*国土交通省「令和3年度テレワーク人口実態調査」

就業者4万人を対象に2021年10月から11月に行われた調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
https://www.mlit.go.jp/report/press/toshi03_hh_000085.html