

令和7年4月より、育児・介護休業法の改定が施行されます。今月は出産・子育てと社会保険料（健康保険・厚生年金）の関係についてご案内いたします。

制度の概要

	子の年齢	社会保険料
産休	出産日前 42 日(双子は 98 日) ～出産後 56 日	免除
育休	産休後～3 歳未満	免除
子育て	産休・育休後～3 歳未満	① 報酬月額の変更 ② 休業前の報酬月額の維持（厚生年金のみ）

1. 産休・育休の社会保険料の免除

産休及び育休中は、会社・被保険者負担分ともに社会保険料が免除されます。免除できる期間は、休業を開始した月から終了した日の翌日の前月（終了日が月末なら終了月）までです。この間は無給・有給どちらであっても問題ありません。免除しても保険料を納めた期間として扱われるため、将来の年金額は減額されません。なお、賞与にも免除は適用されます。

〈注意点〉

- ① 事業主等労働者にあたらぬ方が育休を取得する場合、免除は受けられません。産休に関しては、事業主等が被保険者であれば免除の対象となります。
- ② 免除期間が産休と育休で重複する際は、産休の免除が優先されます。
- ③ 14 日未満の育休は制度対象外です。
- ④ 育休中の賞与は、支給月の末日から 1 カ月を超える休業ならば免除されます。
- ⑤ 休業が有給の場合、出産手当金や育児休業給付金の支給は制限されます。

〈提出書類〉

「産前産後休業取得者申出書」、「育児休業等取得者申出書」

〈提出期限〉

産休：休業期間中または終了日から 1 か月以内

育休：以下の時期ごとの終了日から 1 か月以内

- ① 1 歳未満の子を育てる休業
- ② 1 歳 6 カ月未満の子を育てる休業

- ③ 2歳未満の子を育てる休業
- ④ 1歳（②1歳6カ月、③2歳）から3歳未満の育休に準ずる休業
- ⑤ 産後パパ育休

2. 子育て中の社会保険料

産休、育休を終えて職場復帰すると、時短勤務等で給与が減ってしまうこともあります。この場合、社会保険の報酬月額が職場復帰の前後で1等級以上の差があれば、報酬月額を改定でき、保険料の負担が軽減されます（終了時月額変更）。また、厚生年金に限り、将来の年金額が減らないようするための「みなし措置」を受けられます。支払う保険料は低いまま、年金の算定時に職場復帰前の報酬月額を適用させる措置です。

育児・介護休業法の改定に合わせて、時短勤務を小学校就学前まで拡大させるところもあるかと思います。ただし、これらの制度の対象は3歳未満の子を育てる従業員です。

〈提出書類〉

- ① 終了時月額変更
「産前産後休業終了時報酬月額変更届」、「育児休業等終了時報酬月額変更届」
- ② みなし措置（厚生年金のみ）
「養育期間標準報酬月額特例申出書」

〈提出期限〉

- ① 終了時月額変更：速やかに
- ② みなし措置（厚生年金のみ）
期限は具体的に定められておらず、被保険者から申出があった時に提出します。

今回ご紹介した制度は、事務センターまたは年金事務所に提出することで利用できます。対象の従業員がいらっしゃる場合は、ご本人と相談して制度の利用をご検討されてはいかがでしょうか。