

育児休業期間中の掛金等の免除の要件が変わります

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」により、地方公務員等共済組合法が改正されました。これに伴い、令和4年10月1日より育児休業期間中の掛金等の免除の要件が変わりますのでお知らせします。

Point!

- 現行制度では、育児休業を開始した日の属する月から育児休業を終了する日(最長、子が3歳に達する日)の翌日の属する月の前月分までの掛金等が免除になります。今回の改正では、それに加え、育児休業を開始した日の属する月と終了する日の翌日が属する月とが同一かつ育児休業の取得日数が14日以上の場合も当該月の掛金等が免除になります。
- 二以上の育児休業を取得している場合、育児休業の全部を一の育児休業とみなします。(一の育児休業を終了した日とその次の育児休業を開始した日との間に勤務した日がないこと。)
- 期末・勤勉手当に係る掛金等は1月を超える育児休業を取得している場合に限り免除となります。(1月を超えるかは暦日で判断し、土日等の休日も期間に含みます。)

※任命権者から育児休業の承認を得、かつ上記条件を満たす組合員が「育児休業期間中の掛金免除(新規・変更)申出書」を提出することにより、掛金等が免除になります。

法改正後の育児休業中の掛金等の免除要件

適用日 令和4年10月1日以後に開始する育児休業について適用

対象者 子の養育のために育児休業を取得している組合員

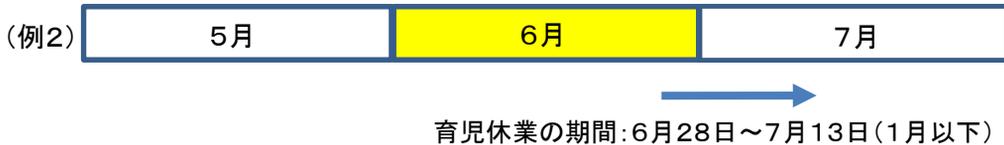
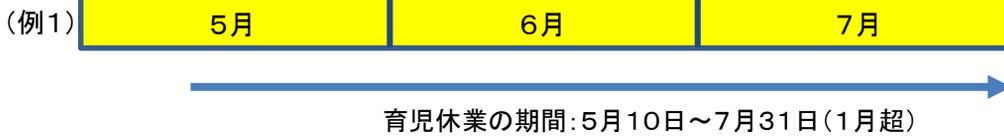
	現行制度	変更後
報酬月額に係る掛金等	● 育児休業を開始した日の属する月から育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月分までの掛金等が免除	● 育児休業を開始した日の属する月とその育児休業が終了する日の翌日が属する月とが異なる場合、その育児休業を開始した日の属する月からその育児休業が終了する日の翌日が属する月の前月分までの掛金等が免除 ● 育児休業を開始した日の属する月とその育児休業が終了する日の翌日が属する月とが同一であり、かつ、当該月における育児休業の日数が14日以上である場合、当該月の掛金等が免除
期末手当に係る掛金等	● 育児休業を開始した日から育児休業を終了する日の翌日までに期末・勤勉手当支給月の月末が属する場合は期末・勤勉手当に係る掛金等が免除	● 1月を超える育児休業を取得している場合に限り、期末・勤勉手当に係る掛金等が免除
		● 組合員が連続する二以上の育児休業をしている場合における育児休業中の掛金等の免除については、当該育児休業の全部を一の育児休業とみなす。

* 将来受け取る年金は、免除期間も掛金等が納められたものとして計算されます。

育児休業中の掛金等の免除要件

が免除対象月

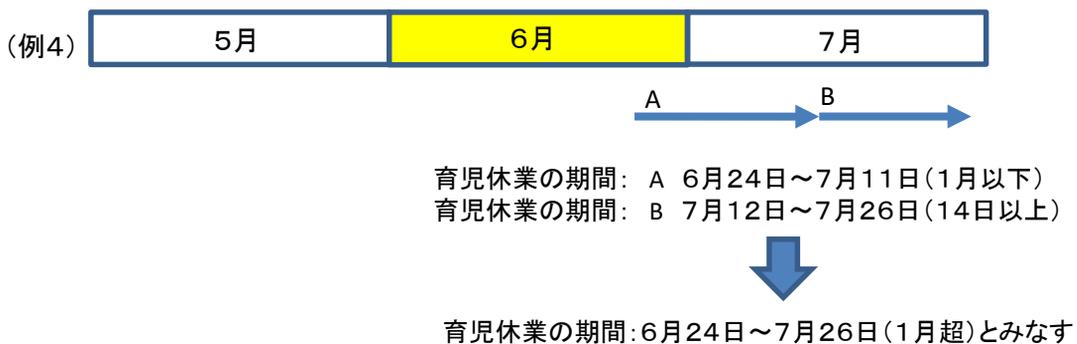
(1) 育児休業を開始した日の属する月と終了する日の翌日が属する月とが異なる場合
⇒開始した日の属する月から終了する日の翌日が属する月の前月までの掛金等が免除。



(2) 育児休業を開始した日の属する月と終了する日の翌日が属する月とが同一であり、かつ、当該月における育児休業の日数が14日以上である場合
⇒当該月の掛金等が免除。



(3) 連続した育児休業を取得している場合は、二の育児休業を一の育児休業とみなす



【期末・勤勉手当に係る掛金等の免除の取扱】

育児休業の期間が1月を超える場合に限り免除の対象となります。このため、免除対象月に期末・勤勉手当が支給された場合に期末・勤勉手当に係る掛金等が免除されるのは、(例1)及び(例4)となります。