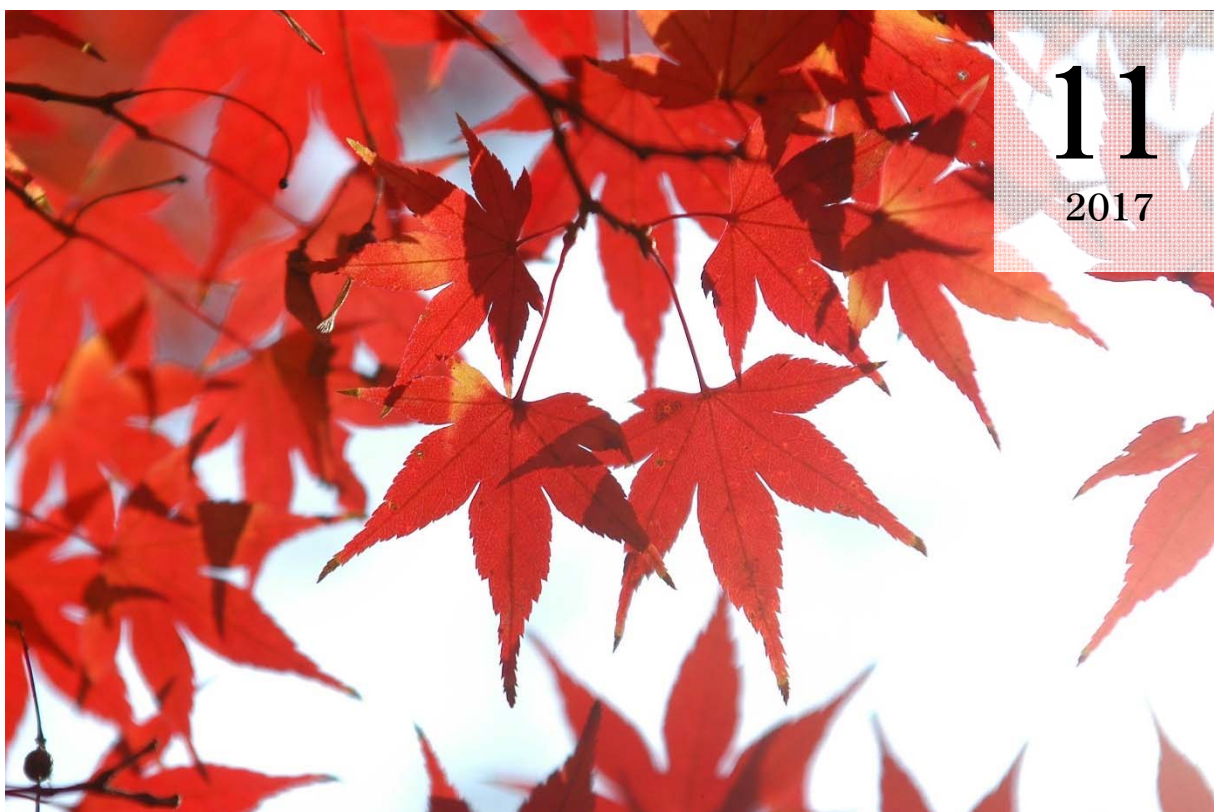


【ビジストNews！】

春の桜と共に日本の四季を感じさせてくれる「紅葉」。昼夜の気温差が大きいほど紅葉は美しくなるそうです。皆さん、今年は紅葉を見に行かれますか？

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル
TEL：06-6210-5635 / FAX：06-6210-5638



育児休業中の申出により 免除となる社会保険料

平成29年10月1日に改正育児・介護休業法が施行され、保育所に入所できない場合等には、最長子どもが2歳まで育児休業が取得できるようになりました。そこで今回は、育児休業中の社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料）の免除の仕組みについて、確認しておきましょう。



1. 育児休業中の社会保険料の免除

育児休業中は多くの企業がノーワーク・ノーペイの原則に基づき、給与を支給していません。そのため、社会保険料の負担が大きくなること等から、年金事務所等へ「健康保険・厚生年金保険 育児休業等取得者申出書」を提出することで、最長子どもが3歳になるまで会社負担分・本人負担分ともに社会保険料が免除となる仕組みがあります。なお、この申出を提出するタイミングは以下の4つとなっています。

- ①1歳までの育児休業
- ②1歳から1歳6ヶ月に達するまでの育児休業
- ③1歳6ヶ月から2歳に達するまでの育児休業
- ④1歳から（②の場合は1歳6ヶ月、③の場合は2歳）から3歳に達するまでの育児休業等

育児休業を取得もしくは延長をする場合には、①～④の都度提出することになります。なお、④は、会社で3歳までの育児休業制度を設けている場合が対象となります。

2. 免除の対象となる期間

社会保険料は1ヶ月単位で徴収の有無が決まり、月の途中で育児休業を開始したとしても日割計算は行われません。育児休業中の社会保険料が免除となる期間は、育児休業開始月から育児休業終了日の翌日の月の前月（育

児休業終了日が月の末日の場合は育児休業終了月）までと決まっています。

3. 注意したい賞与に対する社会保険料の免除

育児休業中の社会保険料の免除は、月額のみならず、社会保険料が免除される月に支給される賞与についても対象となります。事例を挙げると以下の通りです。

【事例1】

育児休業開始日：12月16日

賞与支給日：12月10日

→12月が社会保険料の免除対象期間となるため、賞与の社会保険料も免除となる。

【事例2】

育児休業終了日：12月16日

賞与支給日：12月10日

→12月が社会保険料の免除対象期間とならないため、賞与の社会保険料も免除にならない。

特に育児休業を開始する月、育児休業が終了となる（復帰する）月は、月額のみならず、賞与の支給があるときも確認するとともに、賞与の支給があるときも確認し、社会保険料の控除に誤りがないように注意しましょう。

社会保険料が免除されている期間も被保険者資格に変更はなく、育児休業前と同様に健康保険証を利用すること等ができます。また、将来、年金額を計算する際には、厚生年金保険料を納めた期間として扱われます。今回は、育児休業の社会保険料についてとり上げましたが、産前産後休業中も同様の免除制度があるため、この機会に確認しておきたいものです。



見直しが進む家族手当の支給対象者

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に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。

当社では、配偶者に月額10,000円、高校生までの子ども1名につき月額5,000円の家族手当を支給しています。最近、大学に進学した子どものいる従業員から「大学の学費の負担が大きいため、家族手当が高校卒業でなくなるのは生活に影響が出る」という発言がありました。世間ではどのような取り扱いがされているのでしょうか？



総務部長

家族手当の話はここ最近、クライアントの中でもよく耳にするようになりました。公務員も家族手当に当たる扶養手当を見直し、配偶者よりも子どもに対する支給を厚くすることにしています。また、厚生労働省も、配偶者手当の在り方に関する検討会を開催し、報告書や見直しを行う場合の留意点をまとめた資料等を出し、企業に見直しを促しています。



社労士

なるほど。そのような状況があるんですね。



そうですね。この背景としては、女性の就労促進があります。配偶者手当が支給される対象者の多くは、一定の収入を超えない女性（妻）ですから、専業主婦を選択したり、配偶者手当が支給される範囲内での収入に抑えた働き方を選択することになりがちです。



確かに、当社でも健康保険の被扶養者である配偶者に家族手当が支給されているので、そこを超えない収入の範囲で配偶者がパートとして勤めている従業員がいると聞きます。



家族手当の支給基準については、御社のように健康保険の被扶養者としている企業もありますが、人事院の調査では所得税の配偶者控除・扶養親族の範囲内としている企業の割合が多くなっています。



所得税の扶養の考え方をいうことですね。当社でも、そちらの考え方に変更することも一案ですね。また、子どもに対する支給を手厚くという傾向があるのであれば、支給対象者を大学生までとすることも考えられますね。



そうですね。ただし、平成30年からは所得税の配偶者控除・配偶者特別控除が変更になります。これも女性の就労促進が目的です。家族手当の見直しをする際には、この基準も確認された方がよいと思います。また、変更内容がややこしいようですので、従業員の方にも事前に説明しておいた方がよさそうです。



ありがとうございます。所得税のことですので、顧問の税理士に確認してみますね。



はい、よろしくお願ひします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 近年、公務員も含め家族手当の支給基準や支給額の見直しを行う企業が増えている。
2. 支給基準としては、健康保険の被扶養者や所得税の扶養の範囲としている企業が多い。
3. 平成30年1月以降、所得税の配偶者控除・配偶者特別控除の変更があるため、情報を収集しておくことが望まれる。



11月に実施される 過重労働解消キャンペーン 企業が注意しておくべきポイント

毎年11月は過労死等防止啓発月間とされ、過労死等をなくすための取組が行われることになっていますが、そのひとつである過重労働解消キャンペーンが今年も実施されます。今後、労働基準監督署の調査が増えることも予想されることから、どのような点に注意が必要なのかを確認しましょう。



1.重点監督の対象

今回のキャンペーンの中で、過重労働が行われている事業場などへの重点監督が実施されることになっています。具体的に対象となる事業場は、長時間の過重な労働による過労死等に関して労災請求が行われた事業場、労働基準監督署やハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等とされています。

指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導が行われる。

3.36協定に関して チェックしておきたい事項

2.の①～④の中でも、特に重要性の高い①に関して、現状の取扱いに問題がないか、以下の項目についてチェックしておきたいものです。

2.重点的に確認される事項

重点的に確認される事項は以下の4点になります。

- ①時間外・休日労働が「時間外・休日労働に関する協定届」（いわゆる36協定）の範囲内であるか等について確認され、法違反が認められた場合は是正指導が行われる。
- ②賃金不払残業がないかが確認され、法違反が認められた場合は是正指導が行われる。
- ③不適切な労働時間管理がある場合には、労働時間を適正に把握するよう指導が行われる。
- ④長時間労働者に対しては、医師による面接

- 事業場ごとに36協定の届出を行っているか
 - 時間外・休日労働が36協定の範囲内になっているか
 - 限度時間を超えて時間外労働を行わせる場合に、36協定に特別条項を付けているか
 - 特別条項を適用する場合に、36協定の中で定めた社内手続きを行っているか
 - 特別条項を適用する場合に、その時間外労働は特別な事情※によるものになっているか
- ※特別な事情とは、一時的または突発的であり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものをいう。
- 特別条項を適用する場合に、その適用は年6回以内となっているか

労働時間の把握方法については、今年1月20日に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が策定され、このガイドラインに基づいて適正に行われていることが求められます。改めてこのガイドラインの内容を確認し、問題となる取扱いがあれば改善していきましょう。