

所属所長 殿

公立学校共済組合岡山支部長

育児休業期間の掛金等の免除に関する改正について

標記の件について、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）の改正に伴う育児休業期間（以下、「育休」という。）の掛金等の免除に関する変更点は次のとおりですので、貴所属所組合員に周知方よろしくお願いします。

記

1 改正概要

- （1）月額分の掛金等の免除について、同一月内に14日以上の育休がある場合、その月も対象とされた。

改正前：月末時点が育休の場合、その月の掛金等が免除

＜例＞5／15～7／15が育休 → 5・6月分免除
6／5～6／25が育休 → 免除無し

改正後：次のいずれかに該当した場合、その月の掛金等が免除

- ・月末時点が育休の場合
 - ・月末時点が育休ではない場合で、同一月内に育休の開始日から終了日までが14日以上ある場合
- ただし、育休の開始日と終了日の翌日が異なる月の場合は除く

＜例＞5／15～7／15が育休 → 5・6月分免除
6／5～6／25が育休 → 6月分免除（育休21日）

- （2）期末手当等分の掛金等の免除について、育休が1月以下の場合、対象外とされた。

改正前：月末時点で育休の場合、その月の期末手当等に係る掛金等が免除

＜例＞6／1～6／30が育休 → 6月の期末手当等に
係る掛金等は免除
6／29～7／15が育休 → 6月の期末手当等に
係る掛金等は免除

改正後：月末時点で育休の場合、その月の期末手当等に係る掛金等が免除
ただし、その育休が1月以下である者については除く

＜例＞ 5 / 1 5 ～ 6 / 3 0 が育休	→	6月の期末手当等に係る掛金等は免除
6 / 2 9 ～ 7 / 3 0 が育休	→	6月の期末手当等に係る掛金等は免除
6 / 1 ～ 6 / 3 0 が育休	→	<u>免除無し</u> （育休1月以下）
6 / 2 9 ～ 7 / 1 5 が育休	→	<u>免除無し</u> （育休1月以下）

なお、詳細は別添を参照してください。

2 手続き

「育児休業等掛金等免除申出書」を福利課へ提出する。（変更無し）

3 適用開始年月日

令和4年10月1日

＜連絡先＞

〒700-8570 岡山市北区内山下2-5-7
教育庁福利課 共済経理・貸付班
TEL 086-226-7608（直通）
FAX 086-223-5517

育児休業期間中の掛金等の特例に関する改正について

凡例	地共法	地方公務員等共済組合法（昭和 37 年法律第 152 号） ※ 特に注意書きがない場合は、全社法による改正後の同法を示す。
	地共法施行規程	地方公務員等共済組合法施行規程（昭和 37 年総理府・文部省・自治省令第 1 号） ※ 特に注意書きがない場合は、地方公務員等共済組合法施行規程の一部を改正する命令（令和 4 年内閣府・総務省・文部科学省令第 4 号による改正後の同省令）を示す。
	全社法	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（令和 3 年法律第 66 号）
	健保法施行規則	健康保険法施行規則（大正 15 年内務省令第 36 号） ※ 特に注意書きがない場合は、令和 4 年 10 月 1 日時点の同規則を示す。
	育休介護法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）
	運営規則	公立学校共済組合運営規則（昭和 38 年 2 月 25 日制定公本総第 53 号）
	厚労省 Q&A 集	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る健康保険法等の改正内容の一部に関する Q & A の送付について（令和 4 年 3 月 31 日付け厚労省事務連絡）の別紙「育児休業等中の保険料の免除要件の見直しに関する Q & A」

※ 本資料は現時点の情報に基づき作成したものであり、今後、内容に変更が生じる場合がある。

※ 以下の例において、期末手当等が支給される月は 6 月及び 12 月とする。

1 特例の概要

育児休業等^{（注 1）}をしている組合員が組合に申出^{（注 2）}をしたときは、掛金等^{（注 3）}を徴収しないこととする特例が設けられている。

現行（令和 4 年 10 月前）の掛金等の免除となる期間は、次頁の（1）及び（2）のとおり整理される。

○ 地方公務員等共済組合法【全社法による改正前】

（育児休業期間中の掛金等の特例）

第百十四条の二 育児休業等をしている組合員（次条の規定の適用を受けている組合員及び第百四十四条の二第二項に規定する任意継続組合員を除く。）が組合に申出をしたときは、前条の規定にかかわらず、その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が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間に係る掛金等は、徴収しない。

注 1 育児休業等

以下の育児休業および育児休業に準ずる措置をいう。（地共法第 43 条第 12 項）

- ・ 育児介護休業法第 2 条第 1 号の規定による育児休業
- ・ 育休介護法第 23 条第 2 項の育児休業に関する制度に準ずる措置
- ・ 育休介護法第 24 条第 1 項（第 2 号に係る部分に限る。）の規定により同項第 2 号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業
- ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 110 号）第 2 条第 1 項の規定による育児休業

注 2 育児休業等掛金免除申出書及び添付書類を所属機関の長を経て支部長に提出することにより行う。（地共法施行規程第 164 条の 3、運営規則第 40 条）

注 3 掛金等

地共法第 114 条に規定する「掛金等」をいう。掛金と厚生年金保険料が該当。標準報酬の月額と標準期末手当等の額に対して算定される。

(1) 育児休業等を開始した日と終了する日の翌日の属する月が異なる場合

「育児休業等を開始した日の属する月」から「育児休業等が終了する日の翌日の属する月の前月」までの期間の掛金等が免除になる。

期末手当等が支給される月については、期末手当等に係る掛金等についても免除になる。

例：5/15～7/15に育児休業等を取得した場合⇒5・6月が免除になる。

5月	6月	7月
免除 月額	免除 月額・期末手当等	徴収 月額
← 5/15 育休開始 7/15 育休終了 →		

例：6/5～6/30に育児休業等を取得した場合⇒6月が免除になる。

6月	7月
免除 月額・期末手当等	徴収 月額
← 6/5 育休開始 6/30 育休終了 →	

終了日の翌日（7/1）の前月は
6月のため、6月は月額・賞与ともに免除

(2) 育児休業等を開始した日と終了する日の翌日の属する月が同じ月の場合

対象となる期間がないため、免除にならない。

例：6/5～6/25に育児休業等を取得した場合⇒免除にならない。

6月	7月
徴収 月額・期末手当等	徴収 月額
← 6/5 育休開始 6/25 育休終了 →	

終了日の翌日（6/26）の前月は
5月のため、6月は免除にならない

2 令和4年10月1日以降の取扱い

全社法による健康保険法（大正11年法律第70号）等の改正により、育児休業中の保険料の免除要件について社会保険制度全体で見直しが行われ、月内に2週間以上の育児休業等を取得した場合には当該月の掛金・保険料を免除するとともに、賞与（期末手当等）に係る掛金・保険料については1月を超える育児休業を取得している場合に限り、免除の対象とすることとされた（令和4年10月1日施行）。

（1）育児休業等を開始した日と終了する日の翌日の属する月が異なる場合（第1項第1号）

対象となる育児休業等の期間に変更はないが、育児休業等の期間が1月以下である者については、期末手当等に係る掛金等は特例の対象外とされた。

○ 地方公務員等共済組合法 ※改正箇所の下線を付している。

（育児休業期間中の掛金等の特例）

第百十四条の二 育児休業等をしている組合員（次条の規定の適用を受けている組合員及び第百十四条の二第二項に規定する任意継続組合員を除く。次項において同じ。）が組合に申出をしたときは、前条の規定にかかわらず、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める月の掛金等（その育児休業等の期間が一月以下である者については、標準報酬の月額に係る掛金等に限る。）は、徴収しない。

一 その育児休業等を開始した日の属する月とその育児休業等が終了する日の翌日が属する月とが異なる場合 その育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの月

（以下略）

例：5/15～7/15に育児休業等を取得した場合

⇒ 育児休業等の期間が1月超であるため、5月・6月の月額及び6月の期末手当等に係る掛金等は免除になる。

5月	6月	7月
免除 月額	免除 月額・期末手当等	徴収 月額
← →		
5/15 育休開始		7/15 育休終了

例：4/29～6/28に育児休業等を取得した場合

⇒ 育児休業等の期間が1月超であるが、6月末日に育児休業等を取得していないため、6月の掛金等は免除にならない（4・5月は免除）。

4月	5月	6月
免除 月額	免除 月額	徴収 月額・期末手当等
← →		
4/29 育休開始		6/28 育休終了

★ 健康保険法等の取扱い（「1 月以下」の計算方法）^{（注）}

注 以下、健康保険法等の取扱いを引用しているが、特に注記をしているものを除き、地方公務員共済組合制度においても、同様の取扱いになると考えられる。

1 民法の規定により計算する。（厚労省 Q&A 問 14）

例 6/29～7/28 ⇒ 期間は「ちょうど1 月」… 1 月以下となり対象外

6/29～7/29 ⇒ 期間は「1 月と1 日」… 1 月超となり対象

※免除の対象となるためには、従来どおり月末時点に育児休業等を取得している必要がある。

（賞与にかかる保険料免除について）

問14. 連続して1 月超の育児休業等の取得者に限り、賞与保険料の免除対象とするとしてい
るが、1 月は何日とするのか。免除対象となるのはどの月に支給された賞与か。

（答）

○ 賞与保険料の免除対象外とする1 月以下の育児休業等期間の算定については、暦によって
計算する（例えば、11 月16 日から12 月15 日まで育児休業等の場合、育児休業等期間はち
ょうど1 月であるため、賞与保険料の免除の対象外となる。）。

（参考）民法（明治29 年法律第89 号）第143 条（暦による期間の計算）

1 週、月又は年によって期間を定めたときは、その期間は、暦に従って計算する。

2 週、月又は年の初めから期間を起算しないときは、その期間は、最後の週、月又は年
においてその起算日に相当する日の前日に満了する。ただし、月又は年によって期間を定め
た場合において、最後の月に相当する日がないときは、その月の末日に満了する。

○ 1 月超の育児休業等については、従来通り月末時点に育児休業等を取得しているかどうか
で保険料免除を判断するため、育児休業等期間に月末が含まれる月に支給された賞与に係
る保険料を免除することとなる。

2 暦日で判断するため、土日等の休日は含まれる。（厚労省 Q&A 問 15）

問15. 賞与保険料にかかる育児休業等期間の算定にあたり、休日は含めるのか。

（答）

○ 賞与保険料の免除の基準となる「1 月超」については、暦日で判定することとしており、
土日等の休日であっても育児休業等期間の算定に含まれる。

3 出生時育児休業における就業日数^{（注1）}や一時的・臨時的な就労^{（注2）}は除かない。
（厚労省 Q&A 問 16）

注1 出生時育児休業については、後記3を参照のこと。

注2 一時的・臨時的な就労については、2（2）の「★ 健康保険法等の取扱い」④を参照。

問16. 出生時育児休業における就業日数や一時的・臨時的な就労については賞与保険料にか
かる育児休業等期間の算定から除かれるのか。

（答）

○ 賞与保険料の免除の基準となる「1 月超」については、暦日で判定することとしており、
出生時育児休業における就業日数及び一時的・臨時的な就労は除かないものとする。一時
的・臨時的な就労については問13も参照すること。

(2) 育児休業等を開始した日と終了する日の翌日の属する月が同一の場合（第1項第2号）

現行は特例の対象外であるが、当該月における育児休業等の日数として主務省令で定めるところにより計算した日数が14日以上である場合（注）については、掛金等は免除されることとされた。

主務省令で定める計算方法は以下の①及び②のとおり。（施行規程第164条の3第4項）

- ① 育児休業等の日数は、その育児休業等を開始した日の属する月における「当該育児休業等を開始した日」から「当該育児休業等を終了する日」までの期間の日数とする。（施行規程第164条の3第5項）

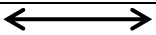
例 6/5～6/25 まで育児休業等を取得した場合

⇒「当該育児休業等を開始した日」から「当該育児休業等を終了する日」までの期間の日数は21日となり、14日以上のため、月額に係る掛金等のみ免除となる。

6月	7月
免除 月額のみ（期末手当等は徴収）	徴収 月額
	
6/5 育休開始	6/25 育休終了

例 6/5～6/15 まで育児休業等を取得した場合

⇒「当該育児休業等を開始した日」から「当該育児休業等を終了する日」までの期間の日数は11日となり、14日未満のため免除とならない。

6月	7月
徴収 月額・期末手当等	徴収 月額
	
6/5 育休開始	6/15 育休終了

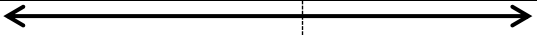
- ② 同じ月に複数の育児休業等を取得する場合（※）は、これらの育児休業等につきそれぞれ上記①により計算した日数を合算して得た日数とする。（施行規程第164条の3第5項ただし書き）

※ 複数の育児休業等が一の育児休業とみなされる場合については、後記2（3）参照。

注 「14日以上」の要件は、開始日と終了日の翌日が同一月内の場合のみ適用されるため、育児休業等の開始日と終了日の翌日が異なる月（上記（1））には、適用されない。

例 5/5～6/20 まで育児休業等を取得した場合

⇒14日以上判断は、育児休業等の開始日と終了日の翌日が同一月内の場合のみ行う（最終月の育児休業等の日数が14日以上であったとしても、免除にならない。）。

5月	6月
免除 月額	徴収 月額・期末手当等
	
5/5 育休開始	6/20 育休終了

○ 地方公務員等共済組合法 ※改正箇所の下線を付している。

(育児休業期間中の掛金等の特例)

第百十四条の二 育児休業等をしている組合員(略)が組合に申出をしたときは、前条の規定にかかわらず、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める月の掛金等(略)は、徴収しない。

一 (略)

二 その育児休業等を開始した日の属する月とその育児休業等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等の日数として主務省令で定めるところにより計算した日数が十四日以上である場合 当該月

○ 地方公務員等共済組合法施行規程

(育児休業期間中の掛金の免除の申出)

第百六十四条の三 (略)

5 法第百十四条の二第一項第二号に規定する育児休業等の日数として主務省令で定めるところにより計算した日数は、その育児休業等を開始した日の属する月における当該育児休業等を開始した日から当該育児休業等を終了する日までの期間の日数(略)とする。ただし、当該組合員が当該月において二以上の育児休業等をする場合(法第百十四条の二第二項の規定によりその全部が一の育児休業等とみなされる場合を除く。)には、これらの育児休業等につきそれぞれこの項の規定により計算した日数を合算して得た日数とする。

★ 健康保険法等の取扱い(「14日以上」の計算方法)

○健保法施行規則

(育児休業等期間中の被保険者に係る保険料の徴収の特例の申出等)

第百三十五条(略)

4 法第百五十九条第一項第二号に規定する育児休業等の日数として厚生労働省令で定めるところにより計算した日数は、その育児休業等を開始した日の属する月における当該育児休業等を開始した日から当該育児休業等を終了する日までの期間の日数(略)とする。ただし、当該被保険者が当該月において二以上の育児休業等をする場合(法第百五十九条第二項の規定によりその全部が一の育児休業等とみなされる場合を除く。)には、これらの育児休業等につきそれぞれこの項の規定により計算した日数を合算して得た日数とする。

1 14日要件の判定(厚労省Q&A問8、9)

問8. 「育児休業等日数」に基づく14日要件の判定はどのように行うのか。

(答)

○ ある育児休業等について、その開始日から終了予定日までの日数(当該育児休業等が出生時育児休業である場合、開始日から終了予定日までの日数から育児介法第9条の5の規定に基づき労使間で合意した上で就業した日数(以下「就業日数」という。)を除いた日数)を当該育児休業等に係る「育児休業等日数」とする。

○ ある月の月内に開始日と終了予定日の翌日がともに属する育児休業等が複数ある場合、当該月の「合計育児休業等日数」(そのすべての育児休業等の「育児休業等日数」を合算して算定)が14日以上であれば(休業は連続していなくても可)、当該月の保険料を免除する。

問9. 同月内に取得した複数の育児休業等に係る育児休業等日数の合算について、前月以前から取得している育児休業等の日数についても合算の対象となるのか。

(答)

○ 14日要件の判定に用いる「育児休業等日数」の合算は、開始日と終了予定日の翌日が同一月に属する育児休業等についてのみ行い、月末を含む育児休業等（開始日と終了予定日の翌日が異なる月に属する育児休業等）の日数は、14日要件の適用において考慮しない。したがって、「前月以前から取得している育児休業等」の日数については合算の対象としない。

- 2 土日等の休日を含む場合^(注)が含まれていても、差し引かない。
(厚労省 Q&A 問 10)

問10. 育児休業等日数の算定にあたり、休日は含めるのか。

(答)

○ 育児休業等日数は、ある育児休業等の開始日から終了予定日までの日数（当該育児休業等が出生時育児休業である場合、開始日から終了予定日までの日数から就業日数を除いた日数）をいい、その間に土日等の休日、有給休暇など労務に服さない日が含まれていても、育児休業等日数の算定に当たり差し引くことはしない（育児休業等日数に含まれる）。

- 3 一時的・臨時的な就労を行った日^(注)は除かない。(厚労省 Q&A 問 13)
注 育児休業期間中であっても、労使の話し合いにおいて、一時的・臨時的に事業主の下で就労可能であることが、厚生労働省 HP において示されている。

問13. 育児休業等日数の算定にあたり、一時的・臨時的な就労を行った日は含めるのか。

(答)

○ 労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的（災害や突発的な事態への対応等、あらかじめ予定していない場合）に、その事業主の下で就労可能とされているところ。こうした一時的・臨時的な就労については、限定的な状況であることから、事後的に育児休業等日数の算定から除く必要はない。

○ ただし、育児休業等開始当初よりあらかじめ決められた日に勤務するような場合は一時的・臨時的な就労には該当せず、育児休業等をしていることとはならないことに留意すること。

(3) 連続する2以上の育児休業等をしている場合（第2項）

組合員が連続する2以上の育児休業等をしている場合（これに準ずる場合として主務省令で定める場合を含む。）は、育児休業期間中の掛金等の特例については、その全部を1つの育児休業等とみなして判断する。

例 6/5～7/10・7/11～7/29 まで育児休業等を取得した場合
⇒育児休業等の期間を6/5～7/29とみなして判断する。

6月	7月
免除 月額・期末手当等	徴収 月額
← 6/5 育休開始	7/10 育休終了 7/11 育休開始 7/29 育休終了 →

連続する2以上の育児休業等をしている場合に準ずる場合として、主務省令で定める場合は「1の育児休業等を終了した日とその次の育児休業等を開始した日との間に当該組合員が就業した日がないとき」^(注)とする。（施行規程第164条の3第6項）

注 年次休暇（有給休暇）、休日（土日）、祝日を挟んで複数回の育児休業等を取得していた場合は、主務省令に定める場合に該当し、前後の育児休業等の期間を1つの育児休業等とみなす。（総務省確認）

○ 地方公務員等共済組合法 ※該当箇所に下線を付している。

（育児休業期間中の掛金等の特例）

第百十四条の二 （略）

2 組合員が連続する二以上の育児休業等をしている場合（これに準ずる場合として主務省令で定める場合を含む。）における前項の規定の適用については、その全部を一の育児休業等とみなす。

○ 地方公務員等共済組合法施行規程

（育児休業期間中の掛金の免除の申出）

第百六十四条の三 （略）

6 法第百十四条の二第二項に規定する主務省令で定める場合は、組合員が二以上の育児休業等をしている場合であつて、一の育児休業等を終了した日とその次の育児休業等を開始した日との間に当該組合員が勤務した日がないときとする。

★ 健康保険法等の取扱い

1 連続する2以上の育児休業等をしている場合（厚労省 Q&A 問 17）

（連続する2つ以上の育児休業等について）

問17. 複数回の育児休業等が連続して取得されていた場合は、合算するのか。

（答）

○ 連続して複数回の育児休業等を取得している場合は、1つの育児休業等とみなすこととするため、合算して育児休業等期間の算定に含めることとする。

（注）育児休業等開始年月日は、連続する育児休業等のうち最初の育児休業等の開始年月日とし、終了年月日は、連続する育児休業等のうち最後の育児休業等の終了年月日を用いて判定する。また、育児休業等日数は、連続する育児休業等のうち最初の育児休業等の開始年月日から最後の育児休業等の終了年月日までの日数から、その間の就業日数を除いた日数を用いて判定する。

2 連続する2以上の育児休業等をしている場合に準ずる場合

○健保法施行規則

(育児休業等期間中の被保険者に係る保険料の徴収の特例の申出等)

第百三十五条 (略)

- 5 法第百五十九条第二項に規定する厚生労働省令で定める場合は、被保険者が二以上の育児休業等をしている場合であって、一の育児休業等を終了した日とその次の育児休業等を開始した日との間に当該被保険者が就業した日がないときとする。

※ 休日等の取扱い (厚労省 Q&A 問 18)

問18. 休日を挟んで複数回の育児休業等を取得していた場合は、連続する育児休業等に該当するか。

(答)

- 土日等の休日や有給休暇等の労務に服さない日を挟んで複数回の育児休業等を取得していた場合は、実質的に連続して育児休業等を取得しているため、1つの育児休業等とみなすものとする。
- 育児休業等期間の算定に当たっても、育児休業等開始年月日は、連続する育児休業等のうち最初の育児休業等の開始年月日とし、終了年月日は、連続する育児休業等のうち最後の育児休業等の終了年月日を用いて判定し、その間の育児休業等を取得していない休日等も含めるものとする。

(例) 合計3回育児休業等を取得した場合において、1回目と2回目の間は休日であり労務に服さない土日のみ挟んでいる一方、2回目と3回目の間は就業日等を挟んでいる場合には、1・2回目を1つの育児休業等と見なし、1・2回目と3回目は別々の育児休業等と見なす。

3 出生時育児休業に係る取扱い

全社法による育児休業期間中の掛金等の特例に関する見直しとは別に、育休介護法の改正による育児休業制度の見直しが行われ、令和4年10月1日から適用される^(注1)。

改正前後の制度の概要は、下表のとおりである。

改正前後の制度の概要			
	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能 (←p27)	原則子が1歳 (最長2歳) まで	原則子が1歳 (最長2歳) まで
申出期限	原則休業の2週間前まで (←p26)	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要) (←p27)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 (←p28,29)	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化 ^{※1}	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能 ^{※2}	再取得不可

※1 1歳（1歳6か月）以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳（1歳6か月）時点に加え、配偶者が1歳（1歳6か月）以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。

※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

25

出典：「育児・介護休業法の改正について～男性の育児休業取得促進等」（厚労省 HP 掲載資料）より抜粋

育児休業中は、原則として就業不可であるが、出生時育児休業^(注2)については、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能とされた。

注1 地方公務員については、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく育児休業を取得することとなる。現行の制度では、子の出生後8週間以内に育児休業を1回まで取得することが可能であるが、同法の改正により、2回まで分割して取得することが可能とされた（令和4年10月1日適用）。

注2 出生時育児休業

育休介護法第9条の2第1項に規定する出生時育児休業をいう。表の「産後パパ育休」が該当する。

出生時育児休業中に就業した場合は、上記2（2）の「14日以上」の判断について、育休介護法第9条の5第4項の規定に基づき事業主が組合員を就業させる日数^(注3)を除くこととされた。（施行規程第164条の3第5項）。

注3 「当該事業主が当該組合員を就業させる時間数」を「当該組合員に係る一日の所定労働時間数で」除して得た数（その数に一未満の端数があるときは、これを切り捨てた数）

○ 地方公務員等共済組合法施行規程 ※該当箇所に下線を付している。

(育児休業期間中の掛金の免除の申出)

第百六十四条の三 (略)

5 法第百十四条の二第一項第二号に規定する育児休業等の日数として主務省令で定めるところにより計算した日数は、その育児休業等を開始した日の属する月における当該育児休業等を開始した日から当該育児休業等を終了する日までの期間の日数(組合員が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第九条の二第一項に規定する出生時育児休業をする場合には、同法第九条の五第四項の規定に基づき当該組合員を使用する事業主が当該組合員を就業させる日数(当該事業主が当該組合員を就業させる時間数を当該組合員に係る一日の所定労働時間数で除して得た数(その数に一未満の端数があるときは、これを切り捨てた数)をいう。)を除いた日数)とする。ただし、当該組合員が当該月において二以上の育児休業等をする場合(法第百十四条の二第二項の規定によりその全部が一の育児休業等とみなされる場合を除く。)には、これらの育児休業等につきそれぞれこの項の規定により計算した日数を合算して得た日数とする。

★ 健康保険法等の取扱い(出生時育児休業)

○ 健康保険法施行規則

(育児休業等期間中の被保険者に係る保険料の徴収の特例の申出等)

第百三十五条(略)

4 法第百五十九条第一項第二号に規定する育児休業等の日数として厚生労働省令で定めるところにより計算した日数は、その育児休業等を開始した日の属する月における当該育児休業等を開始した日から当該育児休業等を終了する日までの期間の日数(被保険者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第九条の二第一項に規定する出生時育児休業をする場合には、同法第九条の五第四項の規定に基づき当該被保険者を使用する事業主が当該被保険者を就業させる日数(当該事業主が当該被保険者を就業させる時間数を当該被保険者に係る一日の所定労働時間数で除して得た数(その数に一未満の端数があるときは、これを切り捨てた数)をいう。)を除いた日数)とする。ただし、当該被保険者が当該月において二以上の育児休業等をする場合(法第百五十九条第二項の規定によりその全部が一の育児休業等とみなされる場合を除く。)には、これらの育児休業等につきそれぞれこの項の規定により計算した日数を合算して得た日数とする。
(以下略)

※ 出生時育児休業の取扱いは、厚労省 Q&A 問 3～問 6 において示されている。

4 申出方法の変更について

上記の変更に伴い、育児休業等掛金免除申出書^(注)の記載内容が変更され、育児休業等を開始した日の属する月とその育児休業等が終了する日の翌日が属する月が同一である場合については、「育児休業等の日数」を記載することとされた（施行規程第 164 条の 3 第 1 項）

注 運営規則においては、様式は定めていない（運営規則第 40 条）。

○ 地方公務員等共済組合法施行規程 ※改正箇所には下線を付している。

（育児休業期間中の掛金の免除の申出）

第百六十四条の三 法第百十四条の二第一項の規定により掛金の免除の申出をしようとする者は、次に掲げる事項（第六号に掲げる事項にあつては、育児休業等を開始した日の属する月とその育児休業等が終了する日の翌日が属する月が同一である場合に限る。）を記載した育児休業等掛金免除申出書を組合に提出しなければならない。

一 組合員の氏名

二 組合員証の組合員等記号・番号又は個人番号

三 所属機関の名称及び所在地

四 育児休業等をしている旨

五 育児休業等の期間に係る掛金の免除の申出をした日、その育児休業等を開始した日、その育児休業等が終了する日及びその育児休業等に係る子の生年月日

六 育児休業等の日数

（以下略）

5 経過措置

改正後の育児休業期間中の掛金等の徴収免除に関する規定は、施行日（令和4年10月1日）以後に開始する育児休業等について適用し、同日前に開始した育児休業等については、なお従前の例による。（全社法附則第16条）

したがって、連続した育児休業であっても、施行日前に開始された育児休業等については、制度改正前の取扱いとなるため、別の育児休業等の期間として取り扱う。

例 施行日前に開始した育児休業と施行日後に開始する育児休業が連続している場合

令和4年9月	令和4年10月
免除 月額	徴収 月額
9/15 育休開始	10/10 10/11 10/15 育休終了 育休開始 育休終了

経過措置により10月の育児休業は別に取り扱う。
例の場合、10/11～10/15の期間は14日未満のため、免除にならない。

★ 健康保険法等の取扱い（経過措置）

以下のとおり示されている。（厚労省 Q&A 問23）

（経過措置）

問23. 改正案の適用対象となるのは、施行日以降の育児休業等についてか。前月以前から施行日以降も引き続き取得している育児休業等については対象となるのか。

（例）次のようなケースについて、育児休業等①・②は連続しており、1つの育児休業等とみなせば1月超となるため、R4.10の賞与も免除となるか。

育児休業等① R4.9.15～R4.10.10

育児休業等② R4.10.11～R4.10.31

（答）

- 施行日（令和4年10月1日）以後に開始した育児休業等について適用する。
- ご指摘のケースについては、育児休業等①は改正法施行前に開始した育児休業等であり、改正前の規定が適用される。
- このため、育児休業等①・②が連続していても、1つの育児休業等としてみなされず、R4.9の賞与は改正前の規定により免除となるが、R4.10の賞与は免除とならない。