

産休・育休中の社会保険料はどうなる？

従業員が産休や育休で休業する場合、その間の健康保険料や厚生年金保険料はどうなるのでしょうか。今回は、社会保険料免除の仕組みと手続き、免除される期間、休業終了後の対応について解説します。

産休・育休中は社会保険料が免除される

従業員が産休や育休で仕事を休んでいる期間は、会社から給与が支払われず無給となります。本来であればその間も健康保険料や厚生年金保険料を会社と従業員で納め続けなければなりませんが、法律により所定の手続きを行えば、産休・育休いずれの休業期間中も従業員負担分・会社負担分の社会保険料を支払わなくて済むようになっていました。ただし、こうした免除措置は自動では適用されないため、会社がきちんと申請手続きをする必要があります。

社会保険料が免除される期間

社会保険料が免除される期間は、産前産後休業を開始した月から、終了日の翌日が含まれる月の前月までです。免除は日割りではなく月単位で適用されるため、休業が月の途中で終了し復職した月は免除対象外となります。ただし、育児休業等を開始した日の属する月内に、14日以上の子育て休業等を取得した場合も、当該月の保険料が免除されます。

賞与についての保険料も、賞与を支払った月の末日を含んだ連続した1ヶ月を超える期間の子育て休業を取得した場合は免除になります。なお、免除期間も保険料を納付したものと扱われますので、将来受け取る年金額が減額される心配はありません。

社会保険料免除の手続き方法

社会保険料の免除を受けるには、会社による申請手続きが必要です。従業員から産休・育休の申し出を受けたら、事業主は速やかに所轄の年金事務所へ「産前産後休業取得者申出書」や「育児休業等取得者申出書」を提出しましょう。申請が受理されれば、その休業期間中の社会保険料は従業員・会社とも徴収が免除されます。

休業終了後の対応

従業員が復職したら、社会保険料の免除措置は終了し、会社と従業員による保険料の支払いが再開します。予定より早く復職したり、育休を延長した場合には、当初届出していた休業終了予定日を変更する手続きが必要です。会社が「産前産後休業取得者変更（終了）届」や「育児休業等取得者終了届」を提出して休業期間の変更を届け出ましょう。届出を怠ると、免除期間と実際の休業期間にずれが生じて保険料の徴収に誤りが発生する恐れがありますので注意しましょう。

産休・育休中の社会保険料免除制度は、従業員と企業双方の負担を軽減できる有益な仕組みです。制度を正しく理解し、従業員から産休・育休の申し出があった際には速やかに手続きを行いましょう。適切な対応により、従業員は安心して育児に専念でき、会社としても円滑な職場復帰を支援することができます。また、育児休業から復帰した場合の社会保険料の変更手続きについても、通常の保険料改定とは異なる取り扱いがありますので、手続き漏れがないように注意しましょう。