

育児休業等に係る変更点について

1. 掛金免除要件の見直しについて

令和3年6月に公布された全世代型の社会保障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、令和4年10月1日から育児休業期間中の掛金等（掛金・組合員保険料）の徴収免除に関する事項が見直され従来の取扱いに下記要件が追加になりました。

- 1 同月内に14日以上育児休業を取得した場合は、その月の掛金等を免除する。

- 2 賞与にかかる掛金等については、1ヵ月を超える育児休業を取得している場合に限り掛金等を免除する。

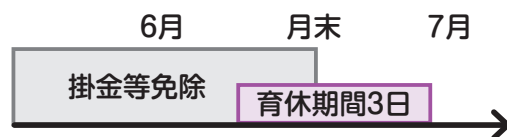
- 3 組合員が連続する2以上の育児休業等をしている場合における育児休業期間中の掛金等の特例の適用については、当該育児休業等の全部を同一の育児休業とみなす。

- 4 令和4年10月1日以後に開始する育児休業等から適用する。

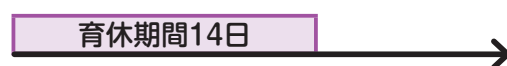
令和4年10月から

月の掛金

ケース①

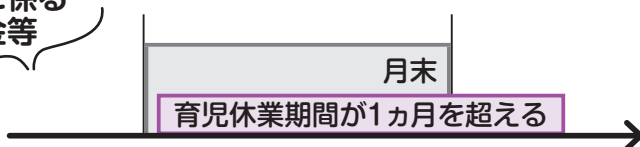


ケース②



ケース①に加え、同月内に14日以上育休を取得した場合は、ケース②でも掛金等が免除される。

賞与に係る掛金等



賞与月で1ヵ月超の育休取得者に限り、賞与にかかる掛金等が免除される。

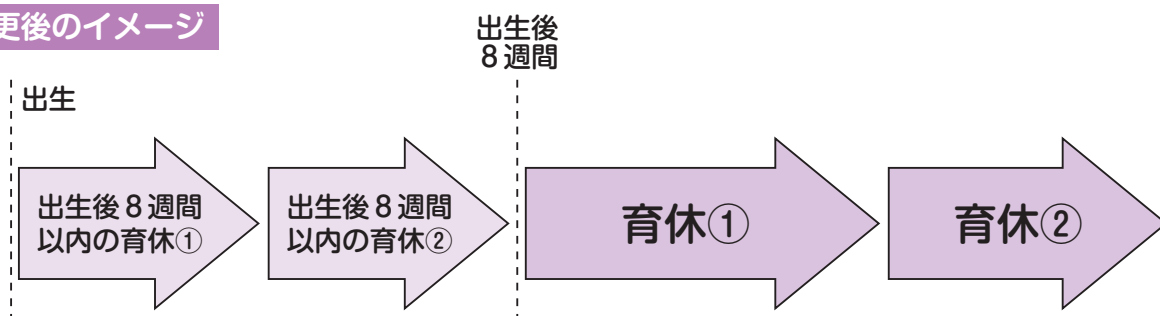
2. 育児休業の取得回数制限の緩和

令和4年5月交付の地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、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及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律により令和4年10月1日より以下のとおり取り扱うこととなりました。

- 1 育児休業を原則2回まで取得可能
- 2 ①の原則2回までの育児休業に加え、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで取得可能とされた。



変更後のイメージ

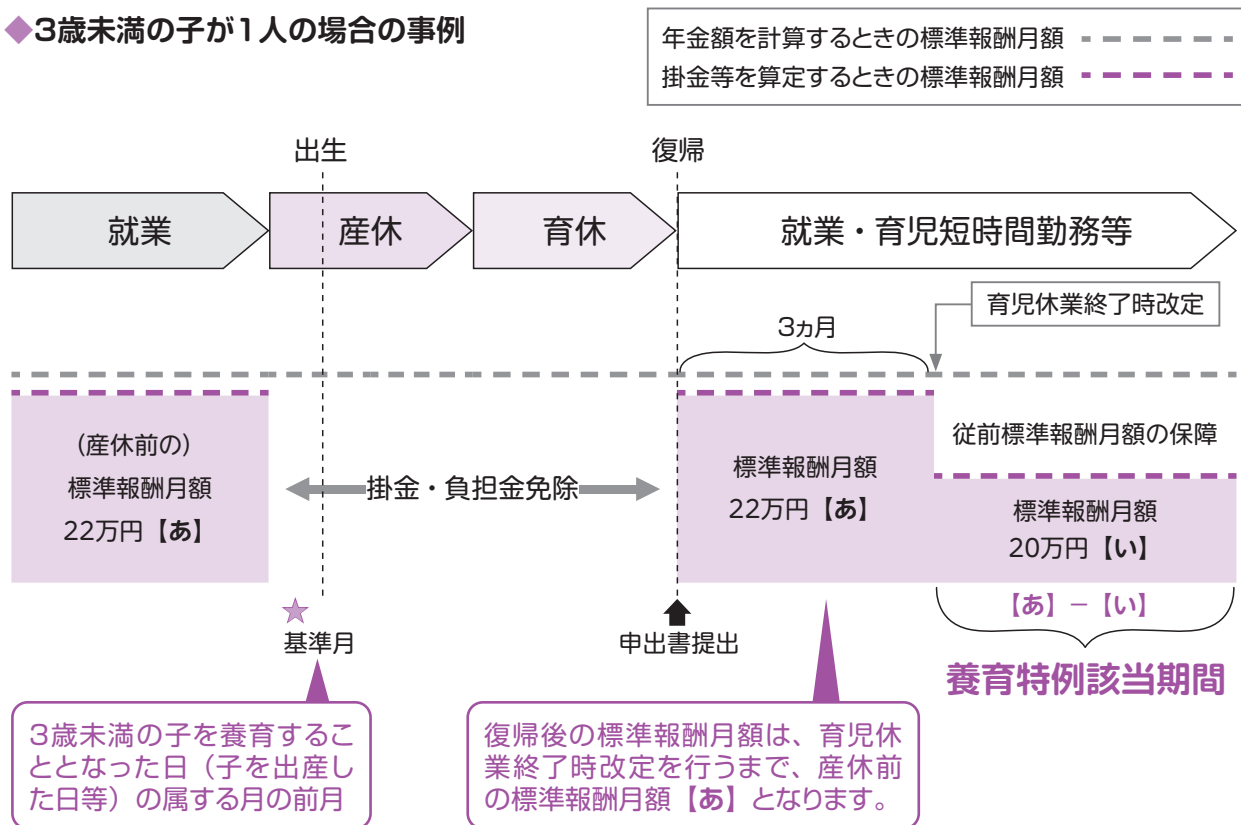


「養育特例制度」について

「養育特例制度」とは？

3歳未満の子を養育している間に、勤務時間の短縮などにより、標準報酬月額が養育期限前の標準報酬月額（従前標準報酬月額）を下回った場合に、従前標準報酬月額で年金額が計算されることを「養育特例制度」といい、組合員が申し出ることによりこの制度の適用を受けることができます。これにより、組合員が3歳未満の子を養育している期間中の報酬の低下による年金額の減少を防止することができます。

◆3歳未満の子が1人の場合の事例



育児短時間勤務等により、標準報酬月額【い】が子を養育することとなった日の属する前月（基準月）の従前標準報酬月額を下回っているため、【あ】の標準報酬月額にて年金額を算定することになります。

●養育特例の対象となる方…

3歳未満の子と同居し、養育している組合員

育児休業を取得していない方も対象です。また、父母のどちらにも適用できます。養育する子が被扶養者でない場合も対象となります。

●養育特例の申出方法…

適用を「受けるとき」、「終了したとき」に必要書類を提出してください。

④ 必要書類等は、所属所共済事務担当課に提出等してください。

