

## 産後パパ育休の活用事例から

10月からスタートした産後パパ育休（出生時育児休業）ですが、当事務所の関与先様では早速、活用していただいたケースが出てきています。

正直なところ私も当初、実務的に使いやすい制度なのか、ニーズはあるのかと疑問に思う面もあったのですが、実際の事例を見ると意外と使い勝手がよく、男性育休のハードルがずいぶん下がるのではないかと感じているところです。

私の感じる制度の長所としては、

○社会保険料免除の条件が改正（月末を含んで休業するとき、または開始・終了が同月内にある場合は14日以上休業したとき）になったため、**うまく使えば2ヶ月間、社会保険料の免除が可能**になる。

○出生時育休も育児休業給付金の対象となるため、社会保険料免除と合わせて考えると**手取りの減少は最小限で済む**。

○社会保険の手続き、育休給付金の手続きとも、厚労省からしっかりしたマニュアルが示されているため、手続き上で困ることは少ない。

一方で、以下のような懸念もあります。

◇社保免除の要件が複雑（給与と賞与で条件が違うなど）になったため、よく確認しないと誤った説明・手続きをしてしまう可能性がある。

◇担当者とする、こまごまと休業者が出ることでより事務が煩雑になり、見落としや手続き漏れにつながるおそれがある。

こうした事務上のミスには気を配る必要がありますが、非常にいい制度だと思いますので、積極的に周知していただければと思います。

## いまさら聞けない扶養の話 ⑤

これまで、税金と社会保険でいう「扶養」の考え方について説明してきました。

簡単に整理しておきます。

・税金では年間（1～12月）の収入によって、自身に所得税が掛かるか、扶養（配偶者）控除の対象となるかど

うかが決まる。

・社会保険では、今後1年間の収入見込みが基準内かどうかを見る。基本的に雇用契約の内容や直近の収入状況で判断。扶養に入れない場合は、自身の勤め先で社会保険に加入するか、国保・国民年金に加入することが必要。

最近では共働き世帯の増加や、「女性活躍推進」の動き等により、特に配偶者に関する扶養の基準（と、それに伴う優遇措置）は縮小される傾向にあります。以前「労務ナビ」でお伝えしている「社会保険の適用拡大」はまさにその動きを端的に表しています（労務ナビ Vol. 70～75 参照）。さらに国は、適用拡大の企業規模要件を撤廃したい（小規模の会社でも社会保険加入の要件が引き下げられる）という方向性を示しており、今後議論が進んでいく見込みです。

そういった制度改正の動きも把握したうえで、家庭事情とも照らし合わせ、それぞれの働き方・暮らし方を選択する時代になっていくものと思われます。

このテーマ終わります

## 本年もありがとうございました

早くも2022年を振り返る時期になってしまいました。今年は3年ぶりにセミナーを開催することができ、また職場研修などもだいぶ再開されてきたことから、皆様の顔を見ながらお話する機会が増えて大変うれしく思いました。

YouTube配信も（多少サボリ気味ですが）ぼちぼち続けており、おかげさまでチャンネル登録者も順調に増えています。

来年も、皆様にとって有意義な情報発信を続けていきたいと思っております。引き続き、どうぞよろしくお願いいたします！

### 【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : [mail@sugiyama-sr.net](mailto:mail@sugiyama-sr.net)