

## 社会保険労務士が答える 企業の労務管理

國分紀子



### 育児休業復職後の社会保険 制度をおさらいしましょう

本誌平成30年6月号に  
続き、育児休業復職後の  
子育てによる離職を防ぐ  
ための様々な法制度をご  
紹介しましょう。

#### (1) 短時間勤務の措置 (育児・介護休業法)

育児休業より復職した  
社員は、休業前のフルタ  
イム勤務が難しい場合が  
あります。育児・介護休  
業法では、3歳までの子  
を養育する社員について、  
会社に短時間勤務制度の  
導入を義務付けています。  
短時間勤務制度とは、本  
人の申出により、1日の  
所定労働時間を6時間と  
する制度です(所定労働  
時間のメニューを増やす  
ことは可能)。  
短時間勤務を利用して

35

いる期間、現に労働して  
いない時間に対する賃金  
を支給しないことは問題  
ありませんが、不就業時  
間を超えて賃金を支給し  
なかつたり、「パートタ  
イマーだから賞与を支給  
しない」という扱いは、  
同法の「不利益取扱いの  
禁止」に抵触します。

#### (2) 所定外労働(残業) の免除(育児・介護休業 法)

3歳までの子を養育す  
る社員が請求した場合は、  
会社は事業の正常な運営  
を妨げる場合を除き、所  
定外労働(残業)をさせ  
てはいけません。  
なお、社員は短時間勤  
務と残業免除を同時に利  
用することも可能です。

#### (3) 育児休業等終了時改 定(健康保険・厚生年金 保険)

育児休業からの復職後、  
右の短時間勤務、残業の  
免除制度利用により、利  
用前に比べ賃金が低下す  
ることがあります。育児  
休業からの復職後も定時



改定を行い、下がった賃  
金に見合う保険料負担に  
することができず。  
これは、育児休業等が  
終了して復職する日の翌  
日が属する月以降3カ月  
間に受けた報酬の総額を  
その期間の月数で割って  
得た額が、休業前の標準  
報酬月額と1  
等級でも差が  
あれば、標準  
報酬月額を改  
定するもので  
す(随時改定  
は2等級以上  
の変動に限ら  
れます)。  
また継続し  
た3カ月のい  
ずれの月も賃  
金支払基礎日  
数が17日以上  
でなければ行わない随時  
改定とは違い、賃金支払  
基礎日数が17日以上  
の月が1カ月でもあれば可能  
です。

決定までは休業前と同じ  
標準報酬月額となるので、  
賃金は下がっても高い健  
康保険料・厚生年金保険  
料の負担が発生します。  
このようなとき、標準  
報酬月額の随時改定(月  
額変更)より要件が緩和  
された育児休業等終了時

なお、パートタイマー  
の賃金支払基礎日数の取  
扱いについては、3カ月  
のいずれも17日未満の場  
合、そのうち15日以上17  
日未満の月の報酬月額の  
平均によって算定します。

#### (4) 養育期間標準報酬月 額特例の申出(厚生年金 保険)

3歳までの子を養育す  
る社員が短時間勤務等に  
より標準報酬月額が下が  
った場合に、本申出書の  
提出により、育児開始前  
の高い標準報酬月額をそ  
の期間の標準報酬月額と  
みなして年金額が計算さ  
れます。養育期間中の報  
酬の低下が将来の年金額  
に影響しないようにする  
ための制度です。  
ただし、健康保険の保  
険給付(傷病手当金等)  
に対してはこの特例は適  
用されず、本来の下がっ  
た標準報酬月額に基づい  
て給付が行われます。  
(國分労務事務所所長、  
特定社会保険労務士、ホ  
ワイト企業推進社会保険  
労務士協議会会員)

イラスト・伊藤栄章