



## 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す。

### (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、不就労時間を超えて賃金を支給しなかったり、「パートタイム」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）をさせないけません。

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

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、標準報酬月額を随時改定（月額変更）より要件が緩和された育児休業等終了時

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日以上かつ1カ月でもあれば可能です。

なお、パートタイム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