



産体育休月変と養育期間の標準報酬月額特例措置

育児のための所定労働時間短縮の措置により、2010年6月（中小企業は2012年6月）から短時間勤務制度と所定外労働免除の導入が義務化されました。この制度には代替措置が定められており、業務の性質上導入が困難と認められる場合は、フレックスタイム制や時差出勤（勤務時間の繰上げ繰下げ）等も認められていますが、2015年度の利用状況調査によると短時間勤務制度が約40%、続いて所定外労働免除が約15%と、この二つの制度が約半数を占めています。このように時短勤務者が増加する中、産休・育休から復帰した社員の産前産後休業・育児休業等終了時改定（以下「産休・育休月変」とします）や養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置（以下「養育特例」とします）について質問を受けることも多くなるかと思えます。今回はこの二つの制度のメリットとデメリットを整理します。

■産休・育休月変

産休や育休から復帰した後、育児時短勤務を取得することにより賃金が低下した場合に、その低下に見合った社会保険料の負担になるよう改定することです。固定的賃金の変動等により、報酬月額が見直される月変（随時改定）は育児に関わらない社員でも該当する場合がありますが、産休・育休月変は要件が緩く、復帰した月を含む3か月間のうち、賃金支払基礎日数17日以上月の平均賃金が、復帰前の標準報酬月額と1等級でも変動があれば改定されます。復帰日が月の途中の場合、基本給が変わらなくても、賃金支払基礎日数が17日以上あれば日割支給された月も含めて平均賃金を算出するため、等級が下がる可能性があります。ただし、この改定はデメリットもあるため、通常の月変が本人の意思に関わらず改定されることに対し、産休・育休月変は本人からの申出がある場合にだけ行います。

等級が下がったら・・・メリットは、社会保険料が社員本人と会社の双方の負担が軽くなることです。通常の月変に該当せず、算定まで待たなければならぬ場合は9月改定となりますが、産休・育休月変では復帰した月から4か月後という早いタイミングで改定が適用されます。一方デメリットは、健康保険については下がった等級に相当する保険給付しか受けられなくなります。出産手当金や傷病手当金は、標準報酬月額に応じた給付金が支給されるため、等級が下がれば給付金も下がります。（養育特例を申し出なければ、将来受け取る年金受給額も減ります。）

等級が上がったら・・・休職中に昇給する等、等級が上がる場合でも改定できます。社会保険料の負担が増えますが、下がる時のデメリットが逆にメリットとなりますので、出産手当金や傷病手当金の給付金が増えます。

■養育特例

上記により等級が下がると、将来受け取る年金額にも影響が及んでしまいますが、そのデメリットを緩和するため、厚生年金保険には特例措置があります。厚生年金保険は、保険料を支払った期間と標準報酬月額・標準賞与額に応じて将来年金を受け取ることができます。養育特例期間については申出を行えば、子どもが3歳になるまでの間、育児時短勤務等により賃金が低下し標準報酬月額が下がっても、将来受け取る年金計算において、子どもが生まれる前のより高い従前の標準報酬月額を用いる制度です。養育していることが前提のため、その子どもと同居が要件となり、単身赴任の場合は適用されません。申出には戸籍謄本・住民票の添付が必要です。税扶養、健康保険の扶養に入れているかどうかは要件にありません。

等級が変わらなくても・・・養育特例を申し出しておくとう安心です。復帰後の基本給が変わらなくても諸手当の変動により等級が下がる場合や、復職月の日割支給や数日間の欠勤により通常より賃金が低い月があっても賃金支払基礎日数が足りていれば算定に含まれて、等級は下がる可能性があるからです。特に1年で最も復帰の多い4月や、5月と6月の月途中に復帰する場合は、1年に一度の算定期間と重なり、復職月の日割支給が算定に含まれて等級が下がる場合があります。また、今後状況が変わり、3歳までの間に短時間勤務の取得や、残業等諸手当が減ることもあるかもしれませんので、社員が育休から復帰した際は説明をする必要があるでしょう。なお、養育特例期間中でも等級が上がれば、将来の年金計算においては上がった等級が用いられます。

知っておきたいミニ知識

年齢と期間の数え方

年齢により要件が決められている産休・育休に関わる手続きの日について、具体的にいつ付けになるか迷うことはありませんか。年齢は「年齢計算ニ関スル法律 第1項 年齢ハ出生ノ日ヨリ之ヲ起算ス」と規定されています。その生まれた日を第1日目として年齢を計算することになっているので、2017年8月1日生まれの子どもは、2018年7月31日が満1歳の日になります。このように期間を計算する場合にその初日を含めることを初日算入といいます。では1歳未満の子や3歳に達する日とはいつでしょうか。達する日とは満1歳になる日であり、2018年7月31日を指します。未満の場合、その日は含まれないので、1歳になる日の前日となり、2018年7月30日を指します。雇用保険の育児休業給付金は「1歳未満の子」を養育する場合の給付のため、延長しない場合は7月30日までとなるのです。

一方、年齢以外の期間を計算する場合は初日を算入しないのが原則です。「民法140条 日、週、月又は年によって期間を定めたときは、期間の初日は、算入しない」と規定されており、前・後にその初日は含まれません。育児休業の申し出は休業開始の1月前までにすることとされているので、8月1日に休業を開始したい場合は7月1日に申し出する必要があります。申し出が遅れた場合は、労働者が希望する日以後申出の日の翌日から起算して1月を経過する日までの間で休業を開始する日を指定することができます。ところが、以前・以後はその日が含まれ、7月10日において、8月1日に休業を開始したいと申し出た場合、会社が指定できる休業を開始する日は、8月1日から8月10日です。また、出産日以前42日（多胎妊娠98日）は出産日当日を含みます（S25.3.31基収4057号）。2017年6月21日（多胎妊娠2017年4月26日）となり、出産日後56日は出産日を含まず翌日から56日間となる2017年9月26日を指します。