

## 育児・介護休業法関係

### Q 社員が育児短時間勤務制度を利用する場合、会社としてどのような手続きが必要か

当社の社員が育児のために短時間勤務制度を利用することになりました。週5日、1日5時間勤務の場合、1カ月の勤務時間が通常の労働者の4分の3未満かつ1週間の労働時間が30時間未満となりますが、このとき、労働保険や社会保険の手続きとして必要なものは何でしょうか。 (奈良県 A社)

### A 労働保険に関する特別な手続きは発生しないが、社会保険に関しては「育児休業等終了時改定」等での標準報酬月額の見直し、「3歳未満の子の養育特例申出」の手続きがある

回答者 永井初枝 ながい はつえ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

#### 1. 育児短時間勤務とは

平成22年6月に改正育児・介護休業法が施行され、事業主には3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けることが義務付けられました(常時100人以下の労働者を雇用する事業主については猶予期間があります)。

#### 2. 短時間就労者の社会保険等の適用

短時間就労者を、社会保険(厚生年金・健康保険)や雇用保険の被保険者とするかどうかについては、一般的には[図表]の基準で判断されることとされています。

ご質問のケースでは、週5日、1日5時間勤務とのことですので、通常の労働者の所定労働時間が8時間であるとすると、育児短時間勤務を利用する社員の労働時間は4分の3未満となり、社会保険を適用すべきかという疑問が生じます。

[図表]に示したとおり、被保険者とするべきかどうかの判断は労働時間だけではなく、就

労形態、職務内容等、他の要素も加味し、総合的に勘案すべきとされています。また、所定労働時間等が通常の労働者のおおむね4分の3以上かどうかということは、あくまでも目安であり、それ未満になったとしても、被保険者として取り扱うことが適当な場合もあるため、認定に当たっては個々の具体的な事例に即して判断すべきです。つまり、所定労働時間等が4分の3に満たないことをもって、一律に被保険者に該当しないとすべきものではないということになります(平22.12.10 厚生労働省年金局事務連絡)。

また、短時間就労をする正社員については、以下の から を満たし、それに合致しているものについては、原則、常用的使用関係があると認められ、社会保険の被保険者としてされています(平21.6.30 保保発0630001)。

就業規則等に短時間正社員に関する規定がある

期間の定めのない労働契約が締結されている

**図表** 短時間就労者に対する各種保険の適用

社会保険（厚生年金保険・健康保険）
就労者が、事業所と常用的使用関係にあるかどうか。常用的使用関係の有無は、労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等から総合的に判断する。目安として、所定労働時間等が事業所において同種の業務に従事する通常の就労者のおおむね4分の3以上の場合には、被保険者として取り扱うべきである。 に該当しない場合であっても、の趣旨に従い被保険者とすべき場合もある（昭55. 6. 6付け内翰（ないかん））
雇用保険
1週間の所定労働時間が20時間以上、かつ31日以上引き続き雇用されることが見込まれる場合は、被保険者となる（雇用保険法6条）。
労災保険
就労形態、所定労働時間に関係なく、適用される。

時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種の通常勤務の社員と同等であり、かつ、就労実態も当該諸規程に即したのとなっている

ご質問での育児短時間勤務をする社員が正社員であり、同種の職務を担当する通常勤務の社員に社会保険が適用されている場合には、被保険者資格を継続するという判断になるといえます。

### 3. 標準報酬の見直しについて

育児短時間勤務は育児休業終了後、職場復帰をする際に利用する場合があります。復職後の標準報酬月額とは休業開始前のものが用いられますが、短時間勤務制度では勤務時間に応じて賃金も調整されることが多く、次の定時決定が行われるまでの間は、被保険者が実際に受けている報酬と標準報酬月額がかけ離れたものになってしまいます。

そこで、育児休業終了日に3歳未満の子を養育している被保険者は、事業主を経由して

「育児休業等終了時報酬月額変更届」を提出することで標準報酬月額の改定を行うことができます（この届け出は、被保険者本人の申し出による任意のものです）。育児休業終了日の翌日が含まれる月以降、3カ月間の報酬（報酬の支払いの基礎となった日数が17日未満の月は除きます）の平均額で、その翌月からの標準報酬月額が決められます。この改定は、通常の随時改定と違い、固定的賃金の変動を伴わない場合でも改定の対象となり、また、従前の標準報酬月額との差が1等級であっても該当します。

なお、産後休業終了後、育児休業を取得せず復職した場合には育児休業等終了時改定の対象にはなりません。また、通常勤務をしていた社員が育児短時間勤務になった場合も、通常の随時改定での見直しとなります。

### 4. 養育期間の従前標準報酬月額みなし措置

また被保険者が3歳未満の子を養育する期間のうち、子の養育を開始した月（誕生月）の前月の標準報酬月額（以下、従前標準報酬月額）より標準報酬月額が低くなった場合、年金計算の際には「従前標準報酬月額」で計算する、という特例措置があります（厚生年金保険法26条）。この措置を受けるためには「厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書」を事業主経由で年金事務所等に提出する必要があります。この届け出をすることで、養育期間中に報酬が低くなり標準報酬月額が低下したとしても、将来の年金額が不利になりません。この届け出も、被保険者本人の申し出による任意のものです。

なお、この特例は厚生年金保険にのみ適用されるため、健康保険で給付を受ける場合には実際の標準報酬月額で計算されることになります。