

育児休業復帰後の社会保険料負担はどうなるの？

【質問】

この度、1年間の育児休業を終了し職場に復帰することになりました。復帰後しばらくは短時間勤務制度を利用するので給料が下がります。その場合、社会保険料はどうなるのですか？

【答え】

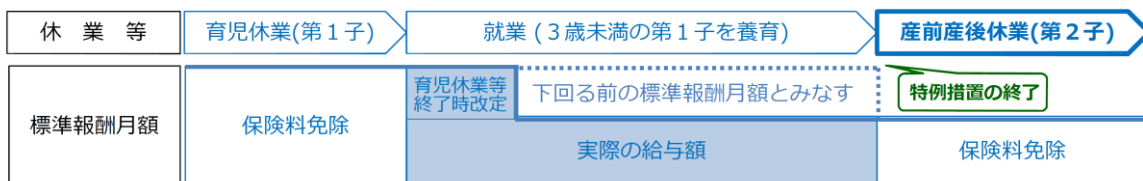
通常、毎月の給料から控除されている社会保険料（健康保険料、厚生年金保険料）は各々の給料、時間外手当や通勤手当の合計を等級にあてはめた「標準報酬月額」を基に計算されています。産前産後休業や育児休業から職場復帰後、3歳未満の子を養育している被保険者は“育児短時間勤務制度”を利用して勤務時間を短縮することが出来ます。勤務時間が短くなれば給料もその分低下しますが、社会保険料については自動的に下がることはありません。そこで、**標準報酬月額を改定**する届出をすることで標準報酬月額を下げる事が出来ます。それに伴い社会保険料も下がるので毎月の負担を減らすことが出来ます。

これとは別に、「**養育期間標準報酬月額の特例**」という制度があります。これは、将来受け取る年金額の計算について、短時間勤務になって給料が低下しても、従前（養育を始めた月の前月）の標準報酬月額に基づいて算定してくれるもので、養育期間中の給料低下が将来の年金額に影響しないようにするための措置です。対象となる期間は、3歳未満の子の養育開始月から3歳到達日の翌日の月の前月までです（それまでに次の子の産前産後休業期間中の保険料免除を開始したときには終了となります）。

この特例は、妻に限らず夫も対象となり、給料等が下がった理由は特に限られていませんので、夫が育児のために時間外手当が減った場合などでも対象になります。時効は2年間なので、退職後であっても遡って適用することが出来ます。

《イメージ》

- ・ 青い太線（ — ）は、標準報酬月額の高さを表しています。
- ・ 青い破線（ ）は、年金給付額算定上の標準報酬月額の高さを表しています。



いずれの制度も、会社の義務ではなく本人の申出により行われる手続きですので、まずは会社の担当者に手続きがされているのか確認してみましょう。もしされていなかったら、準備すべき必要書類は何があるのかも含めて確認してもらい、会社経由で手続きをしてもらいましょう。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 産休、育休復帰後の社会保険料については、低下した給料に基づいて社会保険料を下げるための「標準報酬月額の改定」と、将来の年金額に影響しないようにするための「養育期間標準報酬月額の特例」という制度があります。
- ❖ いずれの制度も、被保険者からの申出により行われる手続きなので、会社の担当者に手続きがされているか確認しましょう。