

## 育休後の社会保険料にご注意を

**Q.** 従業員の育児休業が終了し、職場復帰しますが、時短勤務で報酬が下がります。

給与に見合った社会保険料を払うための手続きはありますか？

**A.** 健康保険・厚生年金保険料は毎年9月の定時改定で見直されますが、改定を待たずに保険料を軽減できる「育児休業等終了時改定」があります。育児休業終了時に3歳未満の子を養育している被保険者が、休業終了後に受ける報酬に変動があった場合、被保険者が申し出て事業主が届け出をします。

次の①②の条件を満たす場合、休業終了日の翌日が属する月以後の3か月間に受けた報酬の平均額に基づき、4か月目の標準報酬月額から改定されます。

①従前の標準報酬月額と変動後の標準報酬月額に1等級以上の差が生じる

②休業終了後の3か月のうち、少なくとも1か月における報酬支払基礎日数が17日以上ある。

固定的賃金の変動がなくても対象となり、1等級でも差が生じれば対象となります。随時改定と違いがあるのでご注意ください。

保険料は低下した標準報酬月額に基づいて計算されますが、傷病手当金なども低下した標準報酬月額に基づくため、注意が必要です。「育児休業等終了時改定」は強制ではないので、よくご検討ください。

育児休業を取らずに職場へ復帰する場合は「産前産後休業終了時改定」となり、条件は「育児休業等終了時改定」と同様です。

このほか、3歳未満の子を養育する被保険者の年金額算定の特例があります。被保険者の標準報酬月額が、子の養育開始前の標準報酬月額を下回る場合、被保険者が申し出て事業主が届け出をすれば、対象となる期間は従前の標準報酬月額(高い方)に基づいて、将来の年金額が計算されます。