

相談室 Q&A

人事労務の現場の問題を、専門家が回答。
WEB労政時報では過去からの
全3183問のQ&Aが検索・閲覧可能。

不利益変更関係

Q

産前産後休業期間の賃金を不支給に変更する場合、 注意すべき点は何か

当社では、これまで産前産後休業中の社員に賃金を支払ってきました。2014年から当該期間における社会保険料の支払いが免除となったことから、就業規則を改定し、賃金の支払いをやめ、出産手当として一時金で支払うことを検討しています。総額としては、1人当たり数十万円程度の減収になりますが、こうした法令改正に伴う制度の変更でも、賃金減額の不利益変更として慎重に行わなければならないでしょうか。

(大阪府 I 社)

A

労働条件の不利益変更に該当するため、代替措置である一時金の妥当性と丁寧な従業員説明を実施した上で就業規則の改定を実施することが重要

回答者 沖 智治 おき ともはる 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 産前産後休業期間中の保険料免除制度

産前産後休業期間中の保険料免除制度とは、2014年4月30日以降に産前産後休業期間（産前42日〔多胎妊娠の場合は98日〕、産後56日のうち妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間）について、事業主が必要な手続きを行うことにより、社会保険料（健康保険・厚生年金保険）が免除される制度です。

2. 労働条件の不利益変更

労働条件の不利益変更とは、労働契約で定められた賃金等の労働条件を、使用者が就業規則等の変更により一方的に労働者にとって不利益に変更することをいいます。たとえわずかな額の賃金減額でも労働条件の不利益変更に該当します。ただし、次の項目およびその他就業規則の改定にかかる事情に照らして合理的な改定内容である場合には、改定後の労働条件を有効なものとするのが可能とされています。その際、改定後の就業規則が従業員に周知されていることが前提となります

（労働契約法〔以下、労契法〕10条）。

- ①労働者の受ける不利益の程度
- ②労働条件の変更の必要性
- ③変更後の就業規則の内容の相当性
- ④労働組合等との交渉の状況

3. ご質問のケース

ご質問のケースでは、賃金減額による労働条件の不利益変更の観点から、就業規則の変更等により使用者が一方的に変更を行うことは許されません（労契法9条）。

また、従業員に丁寧な説明を行い、仮にすでに賃金支払いの対象となっている従業員も改定の対象とする場合には、対象者から同意を取得することにより行う必要があります（労契法8条）。

ご質問のケースでは、産前産後休業期間中の毎月の賃金支払いから出産時の一時金へ変更することを検討されているとのことですが、上記2.の観点から、代償措置としての一時金の金額を「いくら」に設定するか、それにより「どの程度の不利

図表1 制度変更に伴う不利益の程度の計算例
(手取り額)

<p><給与として支払った場合> 600,000円 (200,000円×3カ月) - 3カ月分の所得税 9,420円 (3,140円×3カ月)〔国税庁：平成28年給与所得の源泉徴収税額表より扶養親族1人の仮定にて算出〕=590,580円…①</p> <p><出産手当金が支払われた場合> 200,000円×2/3×3カ月=400,000円…② 差額 (①-②)=190,580円…③</p>

益(不利益の程度)が発生するのかを事前に検証することがポイントになります。

産前産後休業期間中に、賃金の支払いを行わずに一時金として支給を行う場合、一時金の金額にかかわらず健康保険から「出産手当金」が支給されます。出産手当金(※)は、おおむね1カ月の賃金の3分の2(標準報酬日額の3分の2に相当する金額)が支給されるため、給与および標準報酬の平均が20万円の従業員が、例えば3カ月間(産前34日+産後56日)の産前産後休業を取得した場合は、[図表1]のとおり収入が合計で約19万円減少することになります(なお、出産手当金は1日単位で支給されますが、計算例では便宜上月単位で設定しています)。

※出産手当金

(概要)

社会保険の被保険者(任意継続被保険者を除く)が出産したときは、出産の日(実際の出産が予定日後のときは出産の予定日)以前42日目(多胎妊娠の場合は98日目)から、出産の日の翌日以後56日目までの範囲内で労務に服さなかった期間に対して支給される。

(給付額)

1カ月当たり(30日と仮定)の金額
= (支給開始日以前の継続した12カ月間の各月の標準報酬月額を平均した額)×2/3

※支給開始日とは、一番最初に給付された日を指します。

図表2 制度変更のメリット・デメリット

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> • 出産手当金は非課税扱いのため、給与の支給に比べ、所得税・住民税の対象となる課税所得が減少する(所得税は当年、住民税は翌年安くなる) 	<ul style="list-style-type: none"> • 出産手当金は、手続きのタイミングによっては定期に支給されない • 請求手続きには医師の証明が必要であり、証明費用が発生する

仮に収入の減少分を一時金として設定すれば、不利益の程度は低いと考えられます。例えば、前記の例の場合、一時金は賞与扱いとなるため、社会保険料(東京・協会けんぽ)と源泉所得税を考慮すると、22万5000円程度を支給すると手取りが収入の減少分(約19万円)相当になります。

225,000円 - (9,960円〔健康保険〕+ 17,828円〔厚生年金保険〕+ 1,125円〔雇用保険〕+ 4,004円〔源泉所得税]) = 192,083円

※健康保険料は、介護保険第2号被保険者に該当しない場合(40歳以下)で計算。

4.まとめ

ご質問のとおり、労働条件の不利益変更をする際には、慎重に行う必要があります。その場合、現時点で産前産後休業を予定している女性従業員だけでなく、今後休暇を取得する可能性のある全女性従業員に対して同意の取得を目指したいものです。個別の同意を取らない場合であっても、説明会等を開き、[図表2]に示したメリット・デメリットの双方を提示した上で丁寧に説明を行い、理解を得ることが重要であると考えます。

最後になりますが、2016年4月より女性活躍推進法が成立し、「出産を理由とした退職者数の減少」が社会的にも求められています。同意を取得する際には、賃金の変更だけではなく、仕事と家庭の両立ができる会社の支援方針等も併せて提示する等、女性従業員の心情にも配慮した対応を行うことが重要です。