

新型コロナウイルス感染症の影響による休業に伴い報酬が急減した者についての標準報酬月額保険者算定の特例について

適用事業所の事業主から、(1)の対象者について、(3)に定める手続等の方法により、休業により報酬に著しく低下が生じたものとして届け出があった場合には、随時改定に係る保険者算定(※1)により、急減月に受けた報酬の総額(※2、※3)を報酬月額として算定し、当該急減月の翌月から、標準報酬月額を改定できる(※4、※5、※6)取扱いとする。

(※1) 今般の新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言に伴う自粛要請等を契機とする休業により、例えば、休業中に賃金が支払われない、報酬支払の基礎となる日数が著しく減少するなど、通常時の賃金体系と著しく異なる不安定な事態が広範かつ相当の期間生じ、又は生じうる等の特別の状況にかんがみ、休業による報酬急減が生じた場合には、健康保険法又は厚生年金保険法の規定による改定を特例的に行うもの。

(※2) 本特例措置においては、報酬支払の基礎となった日数については、事業主からの休業命令や自宅待機指示などがあり、その間、使用関係が継続していれば、当該休業した日を、当該休業した日について支払われた報酬の有無にかかわらず、当該報酬支払の基礎となった日として取り扱う。

(※3) 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、事業主が被保険者に支払う報酬でないから、ここにいう報酬の総額には含まれない。

(※4) 本特例措置においては、固定的賃金の変動を伴わない場合を含む取扱いとする。

(※5) 本特例措置による改定を令和2年7月分又は8月分の保険料から受けた者(9月の定時決定の対象とならない者)にあつては、当該者について、当該休業が回復した月(注)から継続した3か月間(各月とも報酬支払の基礎となった日数が17日以上でなければならない。)に受けた報酬の総額を3で除して得た額が、その者の標準報酬月額(本特例改定による改定後のものを指す)に比べて2等級以上上昇した場合には、固定的賃金の変動の有無にかかわらず、通常の随時改定の手続の例により、速やかに、その内容を届け出なければならないこと。

(注) 休業が回復した月とは、支払の基礎となった日数が17日以上ある状態とする。(この場合の日数の算定においては、※2により、報酬が発生していないが報酬支払の基礎となった日として取り扱われる日は含まないものとする。)

(※6) 保険料の賦課や給付の調整、給与事務の複雑化を防止する等の観点から、本特例措置による改定を行った者は、再度本特例措置による手続きを行うことはできない取扱いとすること。適用事業所の事業主はその旨を適切に確認しなければならないこと。

(1) 対象者

次のいずれにも該当する健康保険・厚生年金保険被保険者及び厚生年金保険70歳以上被用者であること。

- 事業主が新型コロナウイルス感染症の影響により休業(※1)させたことにより急減月が生じた者であること
- 当該急減月に支払われた報酬の総額に該当する標準報酬月額が、既に設定されている標準報酬月額に比べて2等級以上低下した者(※2)であること
- 本特例措置による改定を行うことについて、本人が書面で同意している者であること

(※1) 休業とは、労働者が事業所において、労働契約、就業規則、労働協約等で定められた所定労働日に労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、当該所定労働日の全1日にわたり労働することができない状態又は当該所定労働日の労働時間内において1時間以上労働することができない状態をいう。

(※2) 急減月に報酬が何ら支払われていない者については、第1級の標準報酬月額として取り扱うこととなる。

(※3) なお、被保険者期間が急減月を含めて3か月未満の者については、本特例措置による届出の対象とはならないこととなる。

(2) 急減月の期間

急減月は、令和2年4月(緊急事態宣言が発せられた月)から7月までの間の月であること。

(3) 手続等の方法

○提出書類 適用事業所の事業主が被保険者報酬月額変更届（特例改定用）に、申立書（※1）を添えて、急減月が生じた後、速やかに提出すること。

（※1）申立書は以下の点を申し立てるものとする。

- ・新型コロナウイルス感染症の影響による休業があった旨
- ・本特例措置による届出を行っている被保険者が、（1）の対象者の要件に該当していることを確認した旨
- ・本特例措置による届出を行っている被保険者について、被保険者本人の同意を書面で得ている旨
- ・本特例措置の届出の内容が事実であることを確認できる書類及び本特例措置による届出を行っている被保険者の同意書を届出から2年間、確実に保存する旨
- ・本特例措置による届出を行っている被保険者について、過去に本特例措置による届出を行っていないことを確認している旨
- ・令和2年7月又は8月から本特例措置による改定を受けようとする場合にあっては、当該被保険者について、当該休業が解消した月から継続した3か月間（各月とも報酬支払の基礎となった日数が17日以上）に受けた報酬の総額を3で除して得た額が、その者の標準報酬月額（本特例改定による改定後のもの）に比べて2等級以上上昇した場合には、固定的賃金の変動にかかわらず、通常の随時改定の手続きの例により、速やかに、その内容を届け出ることを確約する旨（その旨の本人同意があることを含む。）
- ・組合管掌健康保険に加入する事業所又は厚生年金基金設立事業所にあっては、健康保険組合又は厚生年金基金に対し、同様の特例改定の手続きを行う旨

○受付期間等 本特例措置による届出は令和2年6月26日から受理することとする。また、本特例措置の趣旨等も踏まえるとともに、長期の遡及による保険料の賦課や給付の調整、給与事務の複雑化を防止する等の観点から、令和3年1月末までを受付期間とする。

【特例改定後の対応等】

＜特例改定者にかかる定時決定について＞

Q55 特例改定を受けた場合、定時決定は必要ですが。

A55 5・6月に特例改定を受けた場合は、定時決定は必要となります。

一方、7・8月に特例改定が行われた方については、定時決定を行う必要はありません。

＜特例改定者が提出する被扶養者異動届の取扱いについて＞

Q56 特例改定に伴い標準報酬月額が下がった被保険者からの被扶養者異動届があった場合、被保険者の収入は、決定している報酬は一時的なものとし、従前の報酬で扶養認定を判断してよろしいですか。

A56 特例改定により標準報酬月額が下がった場合の被扶養者異動届に係る被保険者の収入については、特例改定後の報酬は一時的なものであるため、従前の報酬（収入）で判断してください。

＜特例改定者が休業回復した場合の月額変更届の提出について＞

Q57 特例改定後、休業回復により通常の給与を支給することとなった場合には、月額変更届の提出は必要ですか。その場合に、今般の特例改定と同様の取扱いとなるのでしょうか。

A57 本特例改定による改定後に、昇給など固定的賃金の変動により随時改定の要件に該当することとなった場合には、通常の随時改定の届出が必要となります。

また、定時決定が行われない7月分又は8月分保険料から本特例改定による改定が行われた方については、休業が回復した月から継続した3か月間の報酬による標準報酬月額が2等級以上上昇する場合には、固定的賃金の変動の有無にかかわらず、月額変更届の届出が必要となります。

※ 休業が回復した月とは、報酬支払の基礎となった日が17日以上ある状態をいいます。このため、例えば、数日程度休業があっても、17日以上就労し、報酬の支払の基礎となる日数があれば、休業が回復したものとして取り扱われますので、ご注意ください。

＜特例改定後の休業回復による月額変更届の提出について＞

Q58 特例改定後、休業回復により、固定的賃金（日給等の単価）の変動によらず標準報酬月額2等級以上上がることとなりました。月額変更届の提出は必要ですか。

A58 固定的賃金の変動がない場合は、通常の随時改定の要件を満たさないため、月額変更届の提出は必要ありません。

ただし、定時決定が行われない7月分又は8月分保険料から本特例改定による改定が行われた方については、休業回復により標準報酬月額が2等級以上上昇する場合には、固定的賃金の変動の有無にかかわらず、月額変更届の提出が必要となります。

<6月資格取得者への特例改定の適用について>

Q59 6月取得者の場合は、令和2年度の算定基礎届の提出は不要ですが、その後通常の随時改定に該当しない場合、令和3年度の算定基礎届の提出まで保険料額は特例改定が適用されますか。

A59 例えば、6月に新規資格取得した方については、本特例改定の対象とはなりません。令和2年度の定時決定が行われないことから、資格取得時報酬が9月以降も適用されることとなります。

なお、休業手当の支給が終了し、通常の給与が支給されることとなった場合は、固定的賃金の変動とみなされ随時改定の契機となることから、継続する3か月の報酬により標準報酬月額が2等級以上変動する場合には、月額変更届の提出が必要となります。

<休業回復時の随時改定における報酬支払基礎日数の取扱いについて>

Q60 休業が回復した場合における随時改定の届出は、連続した3か月間すべてに報酬支払の基礎となった日が17日以上であることが必要ですか。
一月でも17日未満の月があった場合は、どのようにすればよいですか。

A60 連続した3か月間すべてに報酬支払の基礎となった日が17日以上あることが必要となります。

3か月間のうち一月でも17日未満の月があった場合は、連続した3か月間すべて17日以上となった時に、休業が回復した場合の随時改定を行うこととなりますので、届出を行ってください。

<7・8月特例改定者の休業回復時における随時改定の取扱いについて>

Q61 7・8月に特例改定を受けた方について、支払基礎日数が17日以上となった場合に、休業が回復したとして、その後、連続した3か月の報酬に基づき、随時改定を行うこととされていますが、この上で、なお一時帰休の状況が一部解消されていなかった場合、一時帰休が完全に解消したことを契機に随時改定を行うことはできるのでしょうか。

例えば、以下のようなケースにおいて、2～4月の報酬に基づき随時改定を行うことができるのでしょうか。

- ① 7月に報酬が0円となったことにより、8月に特例改定を行った。
- ② その後、10月に支払基礎日数が20日に回復、基本給も通常の6割支給に回復したため、10～12月の報酬をもって、1月に特例改定後の休業回復として随時改定を行った。
- ③ さらに、2月に一時帰休が解消し、3か月を通して基本給が通常の額に回復した。

A61 7・8月に特例改定を受けた方について、休業が回復した場合における特例的な随時改定（固定的賃金の変動にかかわりない）を行った後については、通常の随時改定の取扱いに基づき、随時改定を行うこととなります。すなわち、本特例改定後に支払基礎日数が17日以上に回復したことにより固定的賃金の変動にかかわりなく随時改定を行った後に、なお解消されていなかった一時帰休が解消した場合（固定的賃金の変動した場合）には、従前の随時改定の取扱いのとおり、

一時帰休の解消を固定的賃金の変動として、継続する3か月の報酬により標準報酬月額が2等級以上変動する場合には、随時改定を行うこととなります。

例示のケースでは、2～4月の報酬により、標準報酬月額が2等級以上変動する場合、5月に随時改定を行うこととなります。

【令和2年度定時決定】

<定時決定における取扱いについて>

Q62 定時決定において、今般の特例改定と同様の取扱いとなるのでしょうか。

A62 本特例改定は、今般の新型コロナウイルス感染症による特別の状況等を踏まえ、通常の随時改定及び定時決定とは異なる別途の手續として、臨時特例的かつ限定的に設けたものであり、通常の定時決定には、本特例改定の内容が適用されるものではありません。

具体的には、特例改定においては、報酬支払の基礎となった日数(17日以上)については、事業主からの休業命令や自宅待機指示など使用関係が継続していれば、報酬の支払がなかったとしても、該当するものとして取り扱いますが、通常の定時決定では、該当するものとして取り扱いません。

<7・8月特例改定者にかかる定時決定の要否について>

Q63 7月又は8月を改定月として特例改定に該当した場合、算定基礎届の提出は必要ですか。

A63 7月分又は8月分保険料から本特例改定による改定が行われた方は、算定基礎届の提出は不要です。

ただし、定時決定が行われない7月分又は8月分保険料から本特例改定による改定が行われた方については、休業回復した月から継続した3か月間の報酬による標準報酬月額が2等級以上上昇する場合には、固定的賃金の変動の有無にかかわらず、随時改定の届出が必要となりますのでご注意ください。

<報酬支払がない場合の定時決定における「従前の標準報酬月額」について>

Q64 4～6月に休業で報酬の支払いがなく(ゼロ円)、特例改定を受けている者については、定時決定において、「従前の標準報酬月額」により決定されると思われますが、この場合の「従前の標準報酬月額」とは、特例改定による標準報酬月額となるのでしょうか。

A64 特例改定を受けている方についてご質問の場合に適用される「従前の標準報酬月額」とは、休業状態にない場合の報酬に基づく標準報酬月額となります。そのため、特例改定により改定される前の標準報酬月額が該当します。