

## 標準報酬月額の特例改定に係るQ & A（保険者向け）

### 【制度等について】

Q 1 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厚生年金保険及び健康保険の標準報酬月額の保険者算定の特例（以下「特例改定」という。）とは、どのような措置ですか。

A 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して、休業に伴い所得が急減する被保険者が相当数生じている等の状況があり、また、新たに新型コロナウイルス感染症対応休業支援金が創設されるなど、休業をさせられた労働者のうち、休業中に賃金を受けることができなかったものに対する特例の措置が講じられることとされている等の特別の状況にかんがみ、休業があった方について、通常の随時改定の規定によって算定する額によらず、定時決定までの間について、より速やかに、現状に適合した形で、標準報酬月額を改定できるようにするための臨時の特例措置となります。

具体的には、新型コロナウイルス感染症の影響による休業により報酬が著しく低下した方について、一定の要件に該当する場合には、報酬が著しく低下した月の翌月から標準報酬月額を改定することができます。（通常より2か月早く改定）

なお、対象となる期間は、定時決定までが対象となることから、令和2年4月（緊急事態宣言が発せられた月）から7月の間に支払われた報酬に著しい低下があった場合（報酬が支払われない場合を含む。）に、その翌月の5月～8月の標準報酬月額及び保険料が特例の対象となります。

Q 2 特例改定は、どのような要件に該当した方が対象になりますか。

A 2 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歳以上被用者が、本特例改定の対象となります。（急減月又は改定月が資格喪失した月に該当する方は対象に含まれません。）

- ① 事業主が新型コロナウイルス感染症の影響により休業させたことにより、報酬が著しく低下した月（急減月）が生じた方であること
- ② 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等級以上低下している方（※）であること
- ③ 本特例改定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方であること

なお、通常の随時改定の場合とは異なり、急減月に固定的賃金（日給等の単価）の変動があったか否かは問いません。また、給与計算の基礎日数（17日以上）についても、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、賃金の支払状況にかかわらず、休業した日を報酬支払の基礎となった日数として取り扱って差し支えありません。

(※) 2等級以上低下した者には、次の場合も含みます。

- ・ 健康保険第 50 級の標準報酬月額にある者の報酬月額（報酬月額が 141 万 5,000 円以上である場合に限る。）が降給したことにより、その算定月額が健康保険第 49 級の標準報酬月額に該当することとなった場合。
- ・ 第 2 級の標準報酬月額にある者の報酬月額が降給したことにより、その算定月額が 5 万 3,000 円未満となった場合。

また、例えば、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ります。

Q 3 急減月とはどのような月ですか。

A 3 急減月とは、令和 2 年 4 月から 7 月までの間の 1 か月であって、休業により報酬が著しく低下した月として事業主が届け出た月を指します。

Q 4 新型コロナウイルス感染症の影響により休業があった者が対象とされていますが、「休業があった者」とは、どのような場合をいうのでしょうか。

A 4 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います。

このため、事業主からの休業命令や自宅待機指示などにより休業状態にあった方（1 か月のうちに 1 時間でも休業のあった方）が、本特例改定における「休業があった者」となります。

また、日給や時間給の方が、事業主からの命令や指示等により、通常の勤務やシフトによる日数や時間を短縮し、短時間休業が行われることとなった場合も、本特例改定における「休業があった者」として差し支えありません。

※ 短時間休業とは以下のようなものを指します。（①～③以外でも、これらの考え方と同じような場合での休業も含まれます。）

①立地が独立した部門毎の短時間休業（部署・部門ごとの休業）

例）客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業

②常時配置が必要な者を除いた短時間休業（職種・仕事ごとの休業）

例）ホテルの施設管理者等を除いた従業員の短時間休業

③同じ勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業（勤務体制ごとの短時間休業）

例） 8 時間 3 交代制を 6 時間 4 交代制にして 2 時間分を短時間休業

Q5 7月・8月に特例改定が行われた被保険者は、休業が回復した場合に、月額変更届の届出が必要とされていますが、「休業が回復した場合」とは、どのような場合を指すのでしょうか。

A5 特例改定の原因となった休業が生じた月と比べて、休業状態にある日数又は1日当たりの休業時間の減少が生じるなど、休業状況に何らかの改善が見られ、報酬支払の基礎となった日が17日以上となった場合が休業が回復した場合に当たり、休業が回復した月（※1、2）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標準報酬月額）に比べて2等級以上上昇した場合（※3）に、届出を行うこととしています。このため、例えば、休業があっても、実際に何らかの報酬が支払われ、その報酬の支払の基礎となる日数が17日以上あれば、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。

なお、特例改定においては、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、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、報酬支払の基礎となった日数に該当するものとして取り扱いますが、「休業が回復した場合」の判断における日数計算においては、報酬支払がなかった日は含めない取扱いとします。

また、7月・8月に特例改定が行われた場合に、上記のように、休業回復による届出を行うことが必要とされる取扱いは、来年の定時決定まで（令和3年8月の随時改定まで）の取扱いとなります

（※1）休業が回復した月とは、急減月の翌月以降の月を指します。

（※2）通知において、「休業が回復した月とは、報酬支払の基礎となった日が17日以上である状態とする」と示していますが、これは、休業状況が何らかの改善していることを前提として、休業が回復した場合の改定を行う起算月となる基準を示したものであり、休業状況が何らかの改善していない（特例改定の原因となった休業が生じた月と比べて、休業状態にある日数又は時間が変わっていない又は増加している）月を休業が回復した月とするということを意味するものではありません。

（※3）休業が回復した月から継続した3か月間に受けた報酬の平均に該当する標準報酬月額が2等級以上上昇、という条件を最初に満たした場合が対象となります。

Q5-2 休業が回復した月を判断するに当たって、休業状況が何らかの改善していることが求められていますが、以下のような場合は、休業状況の改善に当たるのでしょうか。

（1）1月間の休業を、4月、5月において行っていた場合、4月の所定労働日数21

日に対し、休業日数が21日、5月の所定労働日数が18日に対し、休業日数が18日であった。休業日数をみると21日から18日に減じている場合であるため、休業状況の改善となるのか。

(2) 所定労働日1日につき1時間の休業を行っていた場合、4月の所定労働日数21日に対し、休業時間が21時間、5月の所定労働日数が18日に対し、休業時間が18時間であった。休業時間をみると21時間から18時間に減じている場合であるため、休業状況の改善となるのか。

A5-2 (1)・(2)の場合には、「1月休業」「所定労働日1日につき1時間の休業」という状況が変わっていないため、休業状況が改善したものには当たりません。

例えば、(1)の場合、5月の所定労働日数18日に対し、休業日数が17日であった、(2)の場合、5月の休業時間が17時間であったなど、特例改定の原因となった休業が生じた月(4月)と比べて、相対的に休業日数又は休業時間の減少が生じた場合には、休業状況が改善したものに当たることとなります。

Q6 なぜ、特例改定は4月以降に報酬が急減した方について、5月から8月の標準報酬月額及び保険料を対象としているのですか。

A6 本特例改定は、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して、休業等に伴い所得が急減する被保険者が相当数生じている等の状況を踏まえ、定時決定までの間に、より速やかに標準報酬月額を改定できるようにするための臨時の特例措置です。このため、緊急事態宣言が発せられた4月以降に報酬が急減した方を対象として、その翌月分から改定するとともに、9月の定時決定までの措置として、8月分改定までを対象としたものです。

Q7 なぜ、特例改定は8月までを対象としており、9月以降は行わないのでしょうか。9月以降も対象とすべきではないのでしょうか。

A7 本特例改定は、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して、休業に伴い所得が急減する被保険者が相当数生じている等の状況があり、また、新たに新型コロナウイルス感染症対応休業支援金が創設されるなど、休業させられた労働者のうち、休業中に賃金を受けることができなかったものに対する特例の措置が講じられることとされている特別の状況にかんがみ、休業があった方について、通常の随時改定の規定によって算定する額によらず、定時決定(9月)までの間について、より速やかに、現状に適合した形で、標準報酬月額を改定できるようにするための臨時的な特例措置となります。

9月以降の標準報酬月額については、定時決定のタイミングを挟むため、「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の定時決定及び随時改定の取扱いについて」（昭和36年1月26日付け保発第4号厚生省保険局長通知）等による従前の取扱いに基づき、4～6月の間における賃金減少等は、基本的に、9月以降の標準報酬月額に反映されることとなります。

また、固定的賃金の変動があり、報酬に著しく変動がある場合には、通常の随時改定の仕組みにより4か月目に標準報酬月額を改定することが可能です。

Q8 休業しているが、休業手当など給与は全く支給しておらず、従業員本人が新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を受けている場合、特例改定の対象となりますか。対象となる場合、当該休業支援金はどのような取扱いとなりますか。

A8 本特例改定は、事業所が給与を支給しておらず、従業員本人が新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を申請・受給している場合も対象となります。

その際、従業員が受給する休業支援金については、事業主が被保険者に支払う報酬でないことから、保険料賦課の対象にはなりませんので、報酬に含めずに届出を行ってください。

Q9 通常の随時改定と特例改定による改定月が同月になるような場合（両方の届出が可能な場合）、特例改定が優先することになりますか。

A9 特例改定は本人が同意した上で届出した場合に行われるものであるため、いずれかが優先するものではありません。通常の随時改定と特例改定の要件をいずれも満たしている被保険者については、いずれかの届出を選んでいただくこととなります。なお、特例改定の要件である「2等級以上低下」については、急減月における標準報酬月額を基礎として判断することとなります。

Q10 通常の随時改定の場合、第2級の標準報酬月額の方が5万3千円未満の報酬月額となった場合、1等級差でも改定に該当しますが、特例改定においても同様の取扱いとなりますか。

A10 通常の随時改定と同様の取扱いとなります。

Q11 通常の随時改定の場合、最高等級の標準報酬月額であって、141万5千円以上の報酬月額の者が、1等級低下する場合には改定に該当しますが、特例改定においても同様の取扱いとなりますか。

A11 通常の随時改定と同様の取り扱いとなります。

Q12 休業のため「給与計算の基礎日数」が17日未満となりますが、特例改定には該当しますか。

A12 本特例改定においては、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、休業した日について支払われた報酬の有無に関わらず、給与計算の基礎日数として取り扱うこととしています。このため、これらの日を含めて17日以上となる場合は、特例改定に該当します。

Q13 急減月以前の月（前2か月）についても、「給与計算の基礎日数」が17日以上必要ですか。

A13 本特例改定は、健康保険法及び厚生年金保険法における報酬月額算定の特例を適用しており、継続した3月の各月とも報酬支払の基礎日数が17日以上であることが要件となっています。このため、急減月以前の月（前2か月）についても、給与計算の基礎日数が17日以上であることが必要となります。

ただし、この場合にも、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、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関わらず、給与計算の基礎日数として取り扱って差し支えありません。

Q14 特例改定の対象に法人の役員等は含まれますか。

A14 法人の役員等についても、健康保険法上は法人に使用されるものとしての被保険者として扱われるものであり、特例改定の対象になります。

ただし、例えば、役員報酬について、未払い計上となっている場合は、報酬が支払われているものとして取扱うこととされており、報酬の低下といえないことから、特例改定の対象となりません。

#### 【申請について】

Q15 特例改定について、届出期限はありますか。また、遡及して届出は行えますか。

A15 特例改定の届出は、令和3年1月末日までを受付期間としており、それまでの間に、届出を行っていただければ、急減月の翌月の標準報酬月額からさかのぼって改定が可能です。

Q16 なぜ令和3年1月末までの受付なのでしょう。

A16 本特例改定は、届出があれば遡及して適用することとしていますが、既に特例改定前の保険料に基づいて納付が行われている場合、

- ・ 保険者と事業者間の保険料の調整に加え、
- ・ 事業者と被保険者間における源泉徴収分保険料の還付といった事務が生じることとなり、

債権債務関係や給与事務等の安定の観点から、あまり期間をあけず、一定の期限までに確定させる必要があり、令和3年1月末を期限と設定しています。

Q17 令和3年1月末は休日となっていますが、翌営業日（2月1日）に届け出た場合は対象となりますか。

A17 令和3年2月1日までに受け付けた届出を対象とします。

Q18 要件に該当する場合、必ず届出しなければなりません。一部の対象者のみ届出することもできますか。

A18 特例改定は、任意であり、要件に該当する全ての方について届出を行う必要はありません。

また、対象となる方の書面による同意が必要となりますので、事業主と被保険者の間でよくご相談の上、届出の要否を判断してください。

この際には、改定後の標準報酬月額に基づき、傷病手当金、出産手当金及び年金の額が算出されることなどについて、事業主から被保険者に十分に説明することが求められます。

Q19 特例改定により改定された標準報酬月額はいつまで有効ですか。

A19 特例改定により改定された標準報酬月額は、本年度の定時決定月の前月となる8月分保険料までが対象となります。

ただし、7月又は8月に本特例改定により標準報酬月額が改定された方は、定時決定が行われないことから、9月分以降の保険料についても特例改定による額となります。ただし、休業が回復した月から継続した3か月間に受けた報酬の平均に該当する標準報酬月額が、2等級以上上昇した場合には、随時改定の届出を行っていただく必要があり、休業が回復した月から4か月目から改定されます（※1、※2）。

（※1） 例えば、4月を急減月として5月に特例改定が行われた方が、5月から休業が回復し、休業手当から通常の給与となった場合には、5～7月の報酬により8月に随時改定が行われることとなります。

(※2) ただし書きの取扱いは、来年の定時決定までの取扱いとなります。また、休業が回復した月から継続した3か月間に受けた報酬の平均に該当する標準報酬月額が、2等級以上上昇という条件を最初に満たした場合が対象となります。

Q20 給与の支払が翌月の事業所の場合は、支払日の属する月が改定月となりますか。

A20 本特例改定の要件となる、休業により報酬が著しく低下した月とは、その著しく低下した報酬が支払われた月を指し、その翌月が改定月となります。そのため給与の支払が翌月払いの事業所の場合であれば、改定月は実際に著しく低下した報酬が支払われる日の属する月の翌月となります。

Q21 4月からの休業者と5月からの休業者がいる場合、まとめて届出することはできますか。

A21 4月からの休業者と5月からの休業者をまとめて届出していただくことは可能です。

Q22 4月の給与で標準報酬月額が2等級以上下がったため、特例改定により5月改定を行いました。その後、5月の給与で更に標準報酬月額が2等級以上下がった場合、改定月を6月に訂正することはできますか。

A22 本特例改定による届出は同一の被保険者について複数回行うことや、届出後に急減月の選択等を変更すること等はできません。

このため、休業に伴う報酬の低下が段階的に生じた場合又は生じる可能性がある場合は、どの月を改定月として届出を行うかについて、事業主と被保険者の間でもよくご相談の上、ご本人の同意を得てください。

Q23 5月を改定月とした特例改定の届出を行い、標準報酬月額の改定を行いました。その後、休業が解消し、8月から通常通りの給与の支給に変更された場合（固定的賃金の変動とみなされる）、月額変更届の届出は必要ですか。

A23 8月から通常通り給与が支給されたことにより、通常の随時改定の要件（※）を満たした場合には、速やかに、11月の随時改定の届出が必要です。

※①固定的賃金の変動があるとみなされること

②休業が解消した月から継続した3か月間に受けた報酬の平均に該当する標準報酬月額が従前の標準報酬月額に比べ、2等級以上の変動があること



③継続する3か月のいずれも支払基礎日数が17日以上あること。

Q24 複数月にわたって、特例改定の要件に該当した場合、改定月を選択することは可能ですか。（例えば、4月に2等級低下、5月に3等級低下の場合、6月改定で5等級低下させるなど。）

A24 複数月にわたって特例改定の要件を満たしている場合、本人の書面による同意を得た上で、どの月を改定月としていただいてもかまいませんが、同一人について複数回届出を行うことはできません。

Q25 特例対象期間より前から休業手当を支給しており、休業手当に基づき通常の随時改定を行っていますが、更に休業により支給額が減額となり2等級下がった場合に、特例改定の対象となりますか。対象とならない場合に、通常の随時改定を取り消した上で、特例改定の届出を行うことは可能ですか。

A25 すでに休業手当が支給されており、その支給額に基づき随時改定が行われている場合は、更に休業等により減額となり、随時改定後の標準報酬月額より2等級以上低下した場合には、本特例改定の対象となります。

また、本特例改定の施行前に、すでに通常の随時改定が行われていた場合であって、当該随時改定の改定月が特例改定の改定月と同月である場合に限り、随時改定を取り消して、特例改定を行って差し支えありません。

Q26 2月に固定的賃金の変動があったことにより5月に随時改定を行った者が、4月に休業があった場合に、4月を急減月として5月の特例改定を行うことはできますか。

A26 本特例改定の施行前に、すでに通常の随時改定を届け出ている場合であって、同月に本特例改定が該当する場合に限り、通常の随時改定を取り消して、特例改定を行って差し支えありません。

Q27 例えば、5月15日に資格喪失した者について、4月に休業があった場合に、4月を急減月として5月の特例改定を行うことはできますか。

A27 5月15日に資格喪失した方は、5月分保険料が賦課されませんので、5月の特例改定の対象とはなりません。

なお、5月末退職（6月1日資格喪失）となる方の場合は、5月分保険料が賦課されることから、5月の特例改定の対象となります。

※ 特例改定を届出済みで改定月中に資格喪失した場合の特例改定届出の扱いに

については、決定通知を送付済みのものは届出の取消を求めることとし、送付前のものは、届出の取消しを求めるほか、特例改定の届出に「資格喪失により、本届出の処理は行わない」といった旨の記載を行い、処理することとしても差し支えありません。

Q28 例えば、4月に休業があり5月15日に資格喪失した者について、任意継続被保険者となった場合に、退職前の従前の標準報酬月額に特例改定を適用することはできますか。

A28 Q27のとおり、5月15日に資格喪失した方は、5月分保険料が賦課されませんので、5月の特例改定の対象とはなりません。このため、任意継続被保険者になった方についても、特例改定を適用することはできず、資格喪失時の標準報酬月額と、当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額（健康保険組合が当該平均した額の範囲内において規約で定めた額がある時はその額）のうち、いずれか低い額が標準報酬月額となります。

Q29 例えば、4月に休業があり5月15日に退職した者が、そのまま継続雇用された場合には、4月を急減月とした5月の特例改定を適用することはできるのでしょうか。

A29 退職後継続して再雇用される者についての取扱いについては、従前どおり、  
①同一の事業所においては雇用契約上一旦退職した者が一日の空白もなく引き続き再雇用された場合は、退職金の支払いの有無又は身分関係若しくは職務内容の変更の有無にかかわらず、その者の事実上の使用関係は中断することなく存続しているものであるから、被保険者の資格も継続する  
②ただし、60歳以上の者で、退職後継続して再雇用されるものについては、使用関係が一旦中断したものと見なし、事業主から被保険者資格喪失届及び被保険者資格取得届を提出させる取扱いとして差し支えない  
という取扱いとなります。

このため、①の者については、4月以前に継続した3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。）があれば5月の特例改定の対象となり、②の取扱いを適用する者については、5月に資格喪失しているため5月の特例改定の対象外となります。

Q30 なぜ特例改定は1回しか届出ができないのでしょうか。報酬が更に下がった場合には、2回目以降の届出も認められないのでしょうか。

A30 本特例改定による届出は、保険料の賦課や給付、給与事務の複雑化、不安定化

等を防ぐため、同一の被保険者について複数回行うことはできない取扱いとしています。

Q31 二以上事業所勤務被保険者が、一方又は双方の事業所において特例改定の適用を受けた時の手続きはどうなりますか。

A31 通常の随時改定が行われたときと同様に取り扱うこととなり、それぞれの事業所ごとに特例改定に該当するか判断し、標準報酬月額、各事業所の報酬月額を合算して決定します。

Q32 二以上事業所勤務被保険者が、一方又は双方の事業所において、報酬が支給されておらずに第1級の標準報酬月額により特例改定の適用を受けた場合、どのような取扱いとなりますか。

A32 二以上事業所勤務被保険者については、事業所ごとに算定した報酬月額の合計額をその方の報酬月額とすることとしています。仮に、一方の事業所の報酬月額が0円となった場合には、0円となった事業所には保険料がかからないこととなります。

また、いずれの事業所も報酬月額が0円となった場合については、1：1で保険料按分を行ってください。

(従前)

選択事業所	非選択事業所	合計	標準報酬月額	
報酬月額	報酬月額	報酬月額	健保	厚年
150,000円	90,000円	240,000円	240千円	240千円

(例1) 非選択事業所が休業により報酬月額0円となった場合

選択事業所	非選択事業所	合計	標準報酬月額	
報酬月額	報酬月額	報酬月額	健保	厚年
150,000円	0円	150,000円	150千円	150千円

保険料按分率 選択：非選択 = 15：0

(例2) 選択・非選択事業所がいずれも休業により報酬月額0円となった場合

選択事業所	非選択事業所	合計	標準報酬月額	
報酬月額	報酬月額	報酬月額	健保	厚年
0円	0円	0円	58千円	88千円

保険料按分率 選択：非選択 = 1：1

Q33 届出の方法は通常の随時改定と同じですか。

A33 特例改定の届出については、通常の随時改定との間に以下のような違いがあります。

- ① 特例改定用の届書（紙媒体）が用意されている。
- ② 届出の際には、申立書の添付が必要となる。

なお、申立書や月額変更届については、健康保険組合の判断により、年金機構宛の様式の写しをもって申請を受け付けるなど、柔軟な取扱いをしていただいで差し支えありません。

Q34 改定対象者が多数となりますが、事業主の申立書は申請者1人につき1枚必要ですか。

A34 複数名分のまとめて届出いただく場合は、届出毎に1枚の申立書を添付いただくことで届出が可能です。なお、届書への添付は要しませんが、届出対象者すべてについて、個々に書面による本人同意が必要となります。

Q35 日本年金機構への届出は必須ですか。

A35 健康保険について特例改定の届出を行った場合には、日本年金機構についても同様の手続が必要となります。

#### 【様式・記入方法・添付書類】

Q36 通常の月額変更届の様式で届出できますか。

A36 保険者判断により、通常の随時改定の様式を用いても問題ありません。この場合には事業主に対して、3月とも報酬支払の基礎日数を満たした方のみが特例対象者であることを示す、又は3月分の報酬支払の基礎日数の記載を求めることにより、算定事務の適正化を図ってください。

Q37 届出の際、届出内容や本人の同意などを確認できる書類の添付は必要ですか。

A37 特例改定の届出の際には、今般の新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、簡易迅速な対応を可能とする観点から、届書と申立書以外の添付書類等の提出は原則として不要としています。なお、保険者の判断により添付書類を求めることを妨げるものではありません。

また、本特例改定の届出及び申立書の内容が事実であることを確認できる書類(※)について、各保険者から資料提出を求めることにより後日確認する場合があります

ので、届出日から2年間は適切に保管してください。

※ 休業命令が確認できる書類、出勤簿、賃金台帳、本人の本特例改定の申請内容への同意書など。

Q38 従業員の同意は、書面で求めなければならないでしょうか。その際、所定の様式はありますか、任意の様式でも構いませんか。

A38 本人からの同意は、改定後の報酬の内容も含めて、必ず書面で求めているいただき、同意書は届出日から2年間は事業所において適切に保管していただく必要があります。

同意書は任意の様式で構いませんが、特例改定の内容について十分理解していただいた上で、本人の署名押印を求める様式とする必要があります。

※ 書面に代替する電子的方式であっても、本人が同意の自署をできるものであるなど、例えば、同意の事実が確実に確認でき、改ざんや偽造等ができず、かつ、容易に検証可能な方式により行われるのであれば、例外的に書面によらない場合もあり得ます。ただし、事後にトラブルにならないよう、十分ご留意ください。

Q39 従業員の同意書は、一人一枚ずつ記載いただく必要はありますか。その際、署名押印が必要ですか。

A39 同意書は、本特例改定による届出をご希望される方お一人ずつに署名押印（本人の自署による場合は、押印は不要。）いただく必要がありますが、対象となる方が多数になる事業所においては、必ずしも一人一枚ずつ記載いただく方式によらず、例えば、改定後の報酬の内容などについて、プライバシーに配慮しつつ、一覧形式による方式としていただいても構いません。ただし、その場合でも、お一人ずつに署名押印（本人の自署による場合は、押印は不要。）いただく必要があります。

Q40 届出内容を確認できる書類や従業員の同意書を2年間保存することとされていますが、後日確認を求められた際に不備等があった場合には、特例改定が取り消されるのでしょうか。

A40 後日、届出が行われた内容が事実と相違していることや、ご本人からの同意がないなどが確認された場合には、本特例改定は無効となり、遡及して取消となります。

Q41 令和2年4月以前から病気休業中の被保険者についても特例改定に該当しますか。

A41 令和2年4月以前から病気休業中の方については新型コロナウイルス感染症の影響による休業ではないことから、本特例改定の対象とはなりません。

Q42 休業していないが、業績不振により、給料を大幅に引き下げた場合、特例改定の対象となりますか。

A42 本特例改定は、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して、休業に伴い所得が急減する被保険者が相当数生じている特別の状況にかんがみ、休業された方を対象とするものであるため、特例改定の対象とはなりません。

#### 【報酬・等級低下】

Q43 3月の給与から休業により減額となっていますが、4月を改定月とすることはできないのですか。

A43 今回の特例改定は、令和2年4月（緊急事態宣言が発せられた月）から7月までの期間に急減月がある場合に、その翌月に改定を行うこととしているため、4月を改定月とすることはできません。

3月と同様に、4月も休業により報酬が急減している場合には、4月を急減月として特例改定の届出を行っていただくことにより、5月からの改定が可能です。

Q44 特例により改定をした者について、改定月の翌月に通常の随時改定に該当する場合、届出しなければなりませんか。（例えば、4月が急減月で5月に特例改定を行ったものの、もともと3月に固定的賃金の変動（昇給）があり、急減月を含んだ3～5月の3か月平均の標準報酬月額が特例改定による標準報酬月額と比べて、2等級以上上昇したケース）

A44 通常の随時改定に該当する場合は、これまでと同様に届出を行っていただく必要があります。

Q45 テレワーク等を実施したことにより、基本給等は通常通り支払われますが、残業時間が減ったため、2等級以上報酬月額が下がることとなりました。この場合、特例改定の対象となりますか。

A45 本特例改定の対象としている休業とは、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います。

テレワークは、事業所外において業務を行える状態にあることから、本特例改定の対象としている休業とは言えず、それによって残業時間の減少による報酬減額が生じたとしても、特例改定の対象とはなりません。

Q46 テレワーク等を実施したことにより、通勤手当等が支給されず、2等級以上報酬月額が下がることとなりました。この場合、特例改定の対象となりますか。

A46 本特例改定の対象としている休業とは、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います。

テレワークは、事業所外において業務を行える状態にあることから、本特例改定の対象としている休業とは言えず、それによって通勤手当等の減少による報酬減額が生じたとしても、特例改定の対象とはなりません。

ただし、テレワークにより通勤手当が廃止となった場合や基本給が引き下げられた場合は、特例改定の対象とはなりません。通常、随時改定の対象となります。

Q47 休業や出勤停止により、その間の賃金は全額支払われていませんが、この場合でも、特例改定の対象となりますか。

A47 事業主が今般の新型コロナウイルス感染症の影響により休業させた方であり、その他の要件を満たしていれば、急減月に報酬等の支給が一切ない場合でも特例改定の対象となります。

その場合は、最低等級の標準報酬月額（健康保険：5.8万円、厚生年金：8.8万円）として改定することとなります。

なお、懲戒等による出勤停止のように、今般の新型コロナウイルス感染症による影響と何ら関係ないものは対象とはなりません。

Q48 通常、報酬が支払われていない場合は使用関係がないとして被保険者資格は喪失するものと認識していますが、今回の特例改定については、報酬の支払がない場合であっても、資格喪失せずに最低等級の標準報酬月額で改定するのはなぜです

か。

A48 今回の特例改定は、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して、例えば休業させられたにもかかわらず賃金が支払われないなども含め、休業に伴い所得が急減する被保険者が相当数生じている特別な状況にかんがみた対応であり、事業主からの休業命令や自宅待機指示などにより休業された方について、給与が支給されない場合であっても、実質的に使用関係が消滅したものではない場合には、資格喪失しない取扱いとします。

なお、今般の随時改定の特例を行わない被保険者については、使用関係や報酬支払の有無により、個別に判断します。例えば、特例措置の対象となるが申請しなかった被保険者については、特例措置を行った被保険者と同様に被保険者資格は喪失しない取扱いとなります。

Q49 休業により報酬が支払われていない場合でも、最低等級の標準報酬月額により保険料を納付する必要がありますが、事業所は報酬を支払っていない従業員からの被保険者負担分保険料の徴収をどのように行なうのでしょうか。

A49 従業員の方からの被保険者負担分保険料については、労使間でご相談いただき、従業員の方の意向もご確認の上で、今後の給与よりお支払いいただく、別途事業所に振り込みを行うなど徴収方法を決定することとなります。

Q50 休業により報酬が急減した月に、事業主から給与の前月以前分の遅配分の支給があった場合、特例改定を申請することはできますか。

A50 通常の定時決定と同様に、遅配分を除いた急減月分の給与に基づく標準報酬月額が、従前の標準報酬月額と比べて2等級以上低下しており、その他の特例改定の要件にも該当する場合は、支給された月を急減月として特例改定の対象となります。

Q50-2 休業により報酬が急減した月があったものの、翌月以降の月に遡及して休業手当の額が引き上げられ、差額分の支給を受けた場合、特例改定の取扱いはどのようになりますか。

A50-2 特例改定についても、通常の随時改定等と同様に、実際にその時点で支払われている給与の額に基づいて報酬月額の算定等を行うこととしています。このため、急減月の翌月以降の月に遡及して休業手当の額が引き上げられ、差額分の支給を受けたとしても、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等級以上低下している場合には、特例改定の対象となります。



また、休業手当が遡及して引き上げられたことをもって、一度決定した特例改定についての訂正や取消を行うことはできません。

なお、急減月の翌月以降の月に遡及して休業手当の額が引き上げられたような場合（一時帰休が解消している場合を除く）には、一時帰休期間中に休業手当等の支給割合が変更した場合に当たるため、休業手当の額の引き上げによる給与変動が反映された月（差額分の支給を受けた月）を起算月として、それ以降継続した3か月間（いずれの月も支払基礎日数が17日以上）に受けた報酬（差額支給分を除く）を基礎として、標準報酬月額が2等級以上上昇している場合に随時改定の対象となります。

Q51 特例改定において、事業主から報酬が支払われない場合でも、6か月分の通勤手当が既に支払われている場合は1か月分の金額を届書に記載しなければなりませんか。

A51 休業等により事業主から報酬が支払われていないが、6か月分の通勤手当が既に支払われている場合は、通勤手当の1か月分の金額を届書に記載することとなります。

Q52 固定的賃金（日給等の単価）は変更していませんが、特例改定の対象となりますか。

A52 今般の特例改定は、固定的賃金の変動を要件としないので、事業主が休業させた方等の要件を満たしていれば、固定的賃金の変動の有無にかかわらず特例改定の対象となります。

Q53 資格取得した月に休業となった者は翌月の特例改定の対象となりますか。対象とならない場合、提出した資格取得届の報酬を訂正することはできますか。

A53 資格取得した月に休業となった場合は、報酬支払の基礎となった日数が17日以上である月が継続して3か月に満たないことから、翌月の特例改定の対象とはなりません。

なお、資格取得時の標準報酬月額については、従前どおり、固定的賃金の算定誤り等があった場合には訂正することが可能です。

Q54 資格取得した翌月に休業となった者はその翌月の特例改定の対象となりますか。

A54 資格取得した翌月に休業となった場合は、報酬支払の基礎となった日数が17

日以上である月が継続して3か月に満たないことから、その翌月の特例改定の対象とはなりません。

Q55 4月に入社した従業員が休業となる場合について、次のそれぞれのケースでは特例改定の対象になりますか。

- ① 給与が当月払いであって、4月から休業となったケース。
- ② 給与が翌月払いであって、4月から休業となったケース。
- ③ 給与が当月払いであって、5月から休業となったケース。
- ④ 給与が翌月払いであって、5月から休業となったケース。
- ⑤ 給与が当月払いであって、6月から休業となったケース。
- ⑥ 給与が翌月払いであって、6月から休業となったケース。

A55

① 資格取得した月に休業となった場合は、被保険者期間が3か月に満たないことから、特例改定の手続に必要な3か月の給与支給月を有しておらず、特例改定の対象とはなりません。

② ①と同様。

③ 資格取得した翌月に休業となった場合は、被保険者期間が3か月に満たないことから、特例改定の手続に必要な3か月の給与支給月を有しておらず、特例改定の対象とはなりません。

なお、その方が、6月（3か月目）にも休業が継続し、報酬が急減している場合は、6月を急減月として特例改定の届出を行うことができます。

④ 資格取得した翌月に休業となった場合は、被保険者期間が3か月に満たないことから、特例改定の手続に必要な3か月の給与支給月を有しておらず、特例改定の対象とはなりません。

なお、その方が、6月（3か月目）にも休業が継続し、報酬が急減している場合は、休業月である6月分の給与が支給される7月を急減月として特例改定の届出を行うことができます。

⑤ 休業により急減した報酬が支給される6月を急減月として、特例改定の届出を行うことができます。

⑥ 休業により急減した報酬が支給される7月を急減月として、特例改定の届出を行うことができます。

## 【特例改定後の対応等】

Q56 特例改定の受付期限後に、決定した特例改定についての訂正や取り下げを行うことはできますか。

A56 原則として行うことはできません。

ただし、申請内容に誤りがあった場合（例えば、急減月や報酬の記載誤り、届出内容の錯誤など）など、やむを得ない事情があると保険者が認める場合には、例外的に行うことができます。

Q57 特例改定を受けた場合、定時決定は必要ですか。

A57 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。

Q58 4月から6月に報酬が全く支払われなかったにもかかわらず、特例改定を行わなかった場合において、7月以降も報酬が支払われなかったり、低額の報酬が支払われる場合、定時決定では従前の標準報酬月額により決定されることとなり、実態の報酬とは相違することとなりますが、その場合に、7月以降の報酬により改定は行われますか。

A58 今般の特例改定は、緊急事態宣言に伴う自粛要請等を契機として、休業に伴い所得が急減する方について、定時決定までの間の臨時特例的かつ限定的な措置となります。そのため、7月以降も報酬が支払われなかった場合には、従前の標準報酬月額で定時決定を行うこととなります。

なお、7月以降、低額の報酬が支払われたことにより、通常の随時改定の要件を満たした場合には、随時改定の届出を行っていただくこととなります。

※ 4月から6月のいずれの月も、休業命令があったにもかかわらず全く報酬が支払われなかった場合は、休業状態にない場合の報酬に基づく従前の標準報酬月額により定時決定することとなります。

※ 7月分又は8月の標準報酬月額及び保険料から特例改定が適用された場合は、定時決定が行われないこととなりますが、その場合は、休業が回復した月から継続した3か月間の報酬により、固定的賃金の変動の有無に関わらず、随時改定の届出を行っていただくこととなります。

※ なお、4月のみ報酬の支払いの基礎となった日数が17日以上で、これに対応する報酬が支払われ、5・6月については全く報酬が支払われなかった場合には、4月分の報酬によって定時決定することとなります。また、4～6月のいずれか2月のみ報酬の支払いの基礎となった日数が17日以上で、これに対応する報酬

が支払われ、残りの1月については、全く報酬が支払われなかった場合には、報酬が支払われた2月分の報酬によって定時決定することになります。

Q59 特例改定の届出をしなかった場合、被保険者本人より標準報酬月額についての確認請求が行われた場合はどのようにすべきですか。

A59 厚生年金保険法第31条第1項及び健康保険法第51条第1項では、被保険者の資格の取得及び喪失について確認の請求ができることとされており、標準報酬月額に関しては確認請求の対象外となります。

Q60 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。

A60 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。

Q61 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。

A61 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。

Q62 休業手当等をもって標準報酬月額の改定又は決定を行った後に、一時帰休の状況が解消したときには解消による随時改定を行うこととされていますが、今般の特例改定を行った後も同様の取扱いとなるのでしょうか。

A62 休業手当等をもって今般の特例改定を行った後も同様の取扱いとなります。

Q63 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。

A63 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。

Q64 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。

A64 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。

Q65 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。

A65 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。

Q65-2 休業が回復した月の翌月や翌々月が、特例改定の原因となった休業が生じた月と比べて休業状態にある日数又は1日当たりの休業時間の減少が生じていない状況であったとしても、休業が回復した月以降の連続した3か月支払基礎日数が17日以上あれば休業回復による届出を行うことになるのでしょうか。

A65-2 ご指摘のような場合でも、休業が回復した月以降の連続した3か月支払基礎日数が17日以上あり、2等級以上の変動があれば、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。

Q66 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月間の報酬に基づき、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か月を超えて基本給が通常の額に回復した。）

A66 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には、通常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みなし、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】

Q67 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。

A67 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。

Q68 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。

A68 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。

Q69 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せんが、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。

A69 特例改定を受けている者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します。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。

Q70 算定基礎届は7月10日が提出期限となっていますが、それより前の月を対象とした特例改定の届出を行う場合、届出に優先順位はあるのでしょうか。

A70 特例改定の届出が大幅に遡及した場合、対象者に係る給付の調整や事業所における給与事務の複雑化などの影響が考えられることから、できるだけ速やかに特例改定の届出を行うよう説明してください。

また、算定基礎届については、提出期限である7月10日を過ぎて提出があっ

た場合についても、提出を受け付けて対応することとしておりますが、併せて、できるだけ速やかに届出を行うよう説明してください。