

## 標準報酬月額の特例改定の延長等に係るQ & A（保険者向け）

### 【制度等について】

Q1 今回、8月から12月までを急減月とした標準報酬月額の保険者算定の特例（以下「8月から12月までを急減月とした特例改定」という。）を行うこととしたのは、どのような理由からでしょうか。また、なぜ延長期間を令和2年8月から12月までとしているのでしょうか。

A1 4月から7月までを急減月とした標準報酬月額の保険者算定の特例改定（以下「4月から7月までを急減月とした特例改定」という。）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鑑み、休業があった方について、9月に定時決定が行われるまでの保険料について、その報酬の状況に応じて、速やかに標準報酬月額を改定するため、臨時的な対応として講じたものです。

今回の8月から12月までを急減月とした特例改定は、現時点の感染状況等を踏まえて、当面の間の措置として決定したものであり、令和2年8月から12月までの間に新型コロナウイルス感染症の影響による休業に伴い所得の急減があった方等についても同様の特例措置を講ずることとしたものです。

Q2 8月から12月までを急減月とした特例改定は、どのような要件に該当した方が対象になりますか。4月から7月までを急減月とした特例改定から変更はありますか。

A2 4月から7月までを急減月とした特例改定の対象と同様に、次のいずれにも該当する被保険者が対象となります。（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等級以上低下した方には、次の場合も含まれます。

- ・ 健康保険第 50 級の標準報酬月額にある方の報酬月額（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 級以下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方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。

※ 急減月に、報酬が全く支払われていない方については、第 1 級の標準報酬月額として取り扱うこととなります。

また、4 月又は 5 月を急減月として特例改定を既に受けた方のうち、次のいずれにも該当する被保険者については、8 月の報酬総額により定時決定における保険者算定の特例の対象となります。（8 月又は 9 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 4 月又は 5 月を急減月として特例措置による改定を受けた方であること。
- ② 8 月に支払われた報酬の総額に該当する標準報酬月額が、9 月の定時決定において決定される標準報酬月額に比べて、2 等級以上低い方であること。
- ③ 定時決定における保険者算定の特例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

Q 3 4 月又は 5 月を急減月として特例改定を受けた方について、定時決定における保険者算定の特例の対象としているのはなぜですか。

A 3 4 月又は 5 月を急減月として既に特例改定を受けている方について、定時決定後の標準報酬月額が、8 月の報酬総額に比べて著しく高い（2 等級以上高い）場合には、定時決定を一度行ったとしても、9 月を急減月としてすぐに特例改定が行われる蓋然性が高いことから、8 月の報酬総額により定時決定の保険者算定を行うこととしたものです。

Q 4 4 月又は 5 月を急減月とした方について、8 月には休業していなくても定時決定における保険者算定の特例の対象とするのであれば、定時決定後の標準報酬月額が実態より高い方についても同様に対象とすべきではないでしょうか。（例えば、4～6 月に新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に業務量が増加したことにより、定時決定により高い標準報酬月額が決定された場合など。）

A 4 4 月又は 5 月を急減月とした特例改定を受けた方に対する特例措置は、4 月又は 5 月に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著しく低下している一方で、定時決定は通常どおり行われ、その結果、標準報酬月額が上昇するという事態を解消することを目的としています。

このため、定時決定における保険者算定の特例に該当しない方については、通常どおり、定時決定による標準報酬月額を適用することとしていますが、その後

に固定的賃金の変動により報酬が低下した場合は、随時改定により4か月目から改定を行う取扱いとしています。

Q5 「急減月」の考え方に変更はありますか。

A5 急減月の考え方に変更はなく、8月から12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。

Q6 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」が対象となっていますが、考え方に前回の特例改定から変更はありますか。

A6 「休業があった者」の考え方に変更はありません。

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。

Q7 「休業が回復した月」の考え方について変更はありますか。

A7 「休業が回復した月」の考え方に変更はありません。

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（報酬の支払の基礎となった日数が17日以上でなければなりません。）に受けた報酬の総額が、その方の標準報酬月額（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、固定的賃金の変動の有無にかかわらず、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、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、「休業が回復した月」の判断における報酬支払の基礎となった日数の計算においては、報酬支払がなかった日は含めない取扱いとします。

また、休業回復による届出を行うことが必要とされる月額変更届の取扱いは、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、休業状況が何らから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 休業が回復した月に受けた報酬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のみが対象となります。

Q8 特例改定の延長を受けた方の休業が回復した場合、6月又は7月を急減月とした特例改定では、通常の随時改定と同様に、休業が回復した月から3か月間の報酬の平均により、4か月目から改定とされていましたが、なぜ、8月から12月までを急減月とする特例改定では、その翌月から休業が回復した月の報酬で標準報酬に改定することとされているのでしょうか。

A8 4月から7月までを急減月とした特例改定については、9月に定時決定が行われるまでの保険料について、速やかに標準報酬月額を改定するため、臨時的な対応として措置を講じたものです。

ただし、7・8月に特例改定を行った方については、定時決定が行われないことから、これらの方に限定した代替的な措置として、休業回復後、3か月間の平均が2等級以上上昇した場合に、随時改定により標準報酬月額の改定を行うこととしたところです。

これに対し、8月以降を急減月とした特例改定については、全ての対象者が翌年度の定時決定まで標準報酬月額の改定が行われず、休業回復の実態が速やかに反映されない可能性があることから、休業回復の実態を速やかに反映できるよう、休業回復の翌月に改定を行うこととしたものです。

Q 9 休業が回復した場合の随時改定を、令和3年8月までの間において1回限り対象としているのはなぜでしょうか。

A 9 休業が回復した際に、複数回の届出を求めることとした場合、事業主の方々に継続して標準報酬月額の変動を確認いただき、都度届出をいただくとともに、変更に伴う被保険者からの保険料徴収も行っていただく必要があり、届出や給与にかかる事務に相当の負担をお掛けすると考えられることから、1回限りの手続としたものです。

Q 10 休業の状況に変わりはありませんが、その他の手当（住居手当等）の変動により標準報酬月額が2等級以上上昇した場合、休業が回復した際の随時改定の対象になりますか。

A 10 休業の状況に変わりがないのであれば、休業が回復した場合の随時改定の対象にはなりません。

Q 11 休業状況から段階的に回復している場合、最初の休業が回復した場合の随時改定以降の随時改定は、通常の随時改定と同様の要件となりますか。

A 11 休業状況から段階的に回復した場合、最初に休業が回復した場合の随時改定は、固定的賃金の変動の有無にかかわらず、休業が回復した月の翌月から標準報酬月額が改定されます。なお、それ以降は、通常の随時改定と同様の取扱いとなります。

Q 12 休業が回復した月に、基本給が昇給（又は降給）した場合、休業が回復した場合の随時改定の他に、固定的賃金の変動による通常の随時改定の届出が必要になりますか。

A 12 休業が回復した月に受けた報酬の総額を基にした標準報酬月額が、8月から12月までを急減月とした特例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、休業が回復した月の翌月から標準報酬月額が改定されます。

また、休業が回復した月に、固定的賃金の変動があった場合（※）には、休業が回復した月（固定的賃金の変動があった月）から3か月間に支給された報酬の平均が、休業回復による随時改定後の標準報酬月額に比べて、2等級以上変動している場合には、通常の随時改定の届出が必要になります。

（※）なお、一時帰休の状況が継続している間に固定的賃金の変動した場合は、一時帰休に伴う休業手当等が支払われなくなった月から起算して3ヶ月の報

酬を平均することによって、随時改定を行います。

Q13 8月から12月までを急減月とした特例改定により標準報酬月額を改定を行いました。その後、休業手当の給付割合の変更により、標準報酬月額を下げる随時改定を行いました。この場合、休業が回復した場合の随時改定の届出は必要でしょうか。必要な場合、直近の標準報酬月額と比較して2等級以上上昇した場合が対象になりますか。

A13 8月から12月までを急減月とした特例改定による標準報酬月額の改定以降、さらに休業手当の給付割合変更により標準報酬月額が下がる通常の随時改定を行った場合でも、休業が回復した際の随時改定は行われることとなります。この場合、休業が回復した月に受けた報酬の総額を基にした標準報酬月額が、通常の随時改定後の標準報酬月額と比べて、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、休業回復による随時改定の届出が必要となります。

Q14 8月から12月までを急減月とした特例改定後、令和3年8月まで休業状態が回復しなかった場合であって、令和3年4月から6月の全ての月の支払の基礎となった日数が17日未満の場合、令和3年の定時決定は、いつ時点の報酬で決定されますか。

A14 令和3年4月から6月までのいずれの月も支払基礎日数が17日未満の場合は、定時決定以降に支給されると見込まれる報酬で決定する必要があることから、8月から12月までを急減月とした特例改定前（4月から7月までを急減月とした特例改定が行われている場合は、当該改定の前）の標準報酬月額により決定することとなります。

Q15 7月又は8月に特例改定を行った後、休業が回復する前に、さらに8月から12月までを急減月とする特例改定に該当した場合、休業が回復した場合の随時改定は、どのように届出を行うこととなりますか。

A15 休業回復前に、8月から12月までを急減月とした特例改定が行われた場合は、7月又は8月の特例改定に対する休業回復による随時改定の届出は要しません。休業が回復した月に受けた報酬の総額を基にした標準報酬月額が、8月から12月までを急減月とする特例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に、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になり、休業が回復した月の翌月から標準報酬月額が改定されます。

## 【申請について】

Q 1 8月から12月までを急減月とした特例改定について、届出期限はありますか。また、遡及して届出は行えますか。

A 1 8月から12月までを急減月とした特例改定については、令和3年2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を遡及して改定が可能です。

なお、令和3年2月末日が休日に当たることから、翌営業日である3月1日までに受け付けた届出が対象となります。

Q 2 なぜ、4月から7月までを急減月とした特例改定よりも受付期間の短い、令和3年2月末までの受付なのでしょう。

A 2 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、

- ・ 保険者と事業主間の保険料の調整に加え、
- ・ 事業主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確保の観点から、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ます。

本特例改定は本年6月から手続が始まっており、また、3月は社員の入退社・転勤等に向け、事業所において多数の手続が行われる繁忙な時期であるため、こうした時期に手続を要することがないように、令和3年2月末を期限としています。

Q 3 8月から12月までを急減月とした特例改定後の標準報酬月額は、いつまで有効ですか。

A 3 8月から12月までを急減月とした特例改定後の標準報酬月額は、令和3年における定時決定の前月となる令和3年8月分保険料までが対象となります。

ただし、休業が回復した月に受けた報酬の総額を基にした標準報酬月額が、特例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、随時改定の届出により、休業が回復した月の翌月から改定されることとなります。

Q 4 8月の給与で標準報酬月額が2等級以上下がったため、8月を急減月として9月の特例改定を行いました。その後、9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10月に訂正することはできますか。

A 4 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よくご相談の上、ご本人の同意を得てください。

Q 5 4月から7月までを急減月とした特例改定により、既に標準報酬月額の改定を行ったのですが、8月から12月までを急減月とした特定改定の届出はできま

A 5 4月から7月までを急減月とした特例改定を行った方であっても、8月から12月までを急減月とした特例改定の届出は可能です。

Q 6 4月から7月までを急減月とした特例改定と8月から12月までを急減月とした特例改定をそれぞれ1回ずつ申請できるのであれば、いずれか一方の特例改定を複数回申請可能としてもよいのではないのでしょうか。

A 6 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。

このため、定時決定までの間の措置である4月から7月までを急減月とした特例と、8月から12月までを急減月とした定時決定以降の特例のそれぞれにおいて、1回ずつの届出までを可能としているものです。

Q 7 届出方法は、現在実施している4月から7月までを急減月とした特例改定と同様でしょうか。

A 7 8月から12月までを急減月とした特例改定の届出については、現在実施している特例改定の手続と同様となります。特例改定の手続と同様に、通常の随時改定との間に以下のような違いがあることに留意下さい。

- ① 特例改定用の届書が用意されている。
- 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。



【様式・記入方法・添付書類】

Q 1 4月から7月までを急減月とした特例改定の届書と申立書の様式を使用して届出できますか。

A 1 届書及び申立書については、いずれも4月から7月までを急減月とした特例改定において使用する様式とは異なる様式を用意しています。

特に、届書については、「8～12月を急減月とする場合」、「8月報酬による定時決定の場合」及び「休業が回復した場合」で備考欄の記載が異なるため、それぞれの様式をお示ししています。

また、ご本人に記載いただく同意書（参考様式）についても、一部記載内容を変更しています。

Q 2 休業が回復した場合の随時改定は、どのような要件に該当する場合に届出が必要になりますか。

A 2 休業が回復した場合の随時改定は、休業が回復した月に受けた報酬の総額を基にした標準報酬月額が、8月から12月までを急減月とした特例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に、固定的賃金の変動の有無にかかわらず、届出が必要になります。

この場合、休業が回復した月の翌月から標準報酬月額が改定されることとなります。

Q 3 休業が回復したことによる随時改定の届出を行うこととなりますが、その場合、通常の月額変更届の様式で届出できますか。また、休業が回復したことを確認できる書類の添付は必要でしょうか。

A 3 休業が回復したことによる随時改定の届出にあたっては、特例改定用の届書（休業が回復した場合）を用意しています。

また、届出にあたり、休業が回復したことを確認できる書類の添付は必須とはしませんが、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。

## 【令和2年定時決定】

Q 1 4月又は5月を急減月とした特例改定を行った場合で、8月の報酬の総額に基づく標準報酬月額による定時決定の特例を申請する場合、8月を急減月とした特例改定の際と同様の届書や申立書の様式を使用すればよいですか。

A 1 8月の報酬の総額に基づく定時決定の特例を届出いただく場合と、8月から12月を急減月とした特例改定を届出いただく場合は、申立書は同じ様式となりますが、様式の異なる届書を用意しています。

Q 2 4月又は5月を急減月として特例改定を行った場合であって、定時決定による標準報酬月額と比較して、8月における報酬の総額に基づく標準報酬月額が2等級以上低いときは、必ず定時決定の特例の届出を行う必要がありますか。

A 2 8月の報酬の総額に基づく定時決定の特例は、ご本人が同意した上で届出いただくこととなりますので、要件に該当する場合であっても、必ず届出を行っていただく必要はありません。

Q 3 8月の報酬の総額に基づく定時決定の特例により標準報酬月額の決定を行った場合に、9月以降、さらに休業による報酬の低下があった際には、当該月を急減月とした特例改定の届出ができますか。

A 3 今般新たに設けた特例措置は、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の特例措置を行うことはできない取扱いとしています。

8月の報酬の総額に基づく定時決定の特例は、8月から12月までを急減月とした特例改定とともに、今般新たに設けた特例措置の一つであり、当該定時決定の特例を行った場合、それ以降に、特例改定の届出を行うことはできません。

Q 4 4月を急減月とした特例改定に該当しましたが、6月に休業が回復し、6～8月の報酬の平均が2等級以上上昇したため、9月改定の随時改定を提出しました。この場合、8月における報酬の総額に基づく標準報酬月額が、9月改定の随時改定で決定した標準報酬月額と比べて2等級以上低い場合、8月の報酬の総額に基づく定時決定の特例を行うことはできますか。

A 4 6月に休業が回復し、9月改定の随時改定が行われる場合は、法律上、その年の定時決定は行わないことから、本事例の場合、定時決定の特例の要件には該当しないこととなりますので、届出を行うことはできません。

Q5 4月又は5月を急減月として特例改定を行った場合で、8月の報酬の総額に基づく標準報酬月額による定時決定の特例を申請する場合、8月の支払基礎日数は17日以上必要でしょうか。

A5 8月の支払基礎日数が17日以上なくとも、8月の報酬の総額を基礎として算定した標準報酬月額を、定時決定に係る保険者による算定額とします。

なお、8月に報酬が全く支払われていない者（支払基礎日数がゼロの者）については、第1級の標準報酬月額として取扱います。