

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う標準報酬 月額の特例改定の延長等について

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急減した方について、「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う標準報酬月額の随時改定の特例について」（令和2年6月30日付酒健発第73号通知）、「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う標準報酬月額の随時改定の特例の延長等について」（令和2年10月22日付酒健発第196号通知。令和3年1月7日付及び令和3年4月20日付一部改正。）により標準報酬月額の改定及び決定に係る臨時特例的な取扱いをお示したところ
です。

今般、厚生労働省より、現下の情勢等を踏まえて、令和3年8月から同年12月まで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急減した方についても同様の特例措置を講ずることとした通知が発出されたため、下記のとおりお知らせいたします。

1. 対象者等

(1) 令和3年8月から同年12月までの間に急減月が生じた方についての特例

以下の から のいずれにも該当する被保険者について、2.に定める手続きにより届け出があった場合には、急減月（ 1 ）に受けた報酬の総額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ます。

(2、3、4)

ただし、当該休業が回復した月（※5）における報酬の総額を基にした標準報酬月額が、その方の標準報酬月額（本特例措置による改定後のものをいう）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、**別紙 1 - 3 の様式**により、その内容を届け出た上で、その翌月から、当該休業が回復した月における報酬の総額を基にした標準報酬月額に改定するものとします。

(6)

- (1) 急減月は、令和3年8月から同年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とします。
- (2) 報酬支払の基礎となった日数(17日以上(短時間就労者は11日以上。以下同じ。))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、当該休業した日も当該報酬支払の基礎となった日として取り扱います。
- (3) 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金は、事業主が被保険者に支払う報酬ではないため、報酬の総額には含めません。
- (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みます。

- (5) 休業が回復した月とは、報酬支払の基礎となった日が17日以上ある状態とします。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します。
- (6) 休業が回復した際の届出は、次回定時決定前の令和4年8月までの間において、最初に当該届出を要することになった際に、一度限り届け出ることとします。

<対象者>

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、急減月が生じた方であること。

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、当該急減月に設定されている標準報酬月額に比べて2等級以上低下した方であること。

(2)(3)

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方であること。

- (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います。
 - (2) 2等級以上低い方には、次の場合を含みます。
 - ・ 標準報酬月額の第50等級(上限)にある方(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、その算定月額が標準報酬月額の第49等級以下の標準報酬月額に該当する場合
 - ・ 標準報酬月額の第2等級の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。
 - (3) 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等級の標準報酬月額として取り扱うこととなります。
 - (4) 被保険者期間が、急減月を含めて3か月未満の方については、本特例措置による届出の対象とはなりません。
 - (5) 急減月の翌月に被保険者資格を喪失する方については、当該急減月の翌月の保険料が賦課されないため、本特例措置による届出の対象とはなりません。
- (2) 令和2年6月から令和3年5月までを急減月として本特例措置による改定を既に受けた方についての特例

以下の から のいずれにも該当する被保険者について、2.に定める手続きにより届出があった場合には、令和3年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算定による算定額とする取り扱いとします。(1)

ただし、休業が回復した月(※2)における報酬の総額を基にした標準報酬月額が、その方の標準報酬月額(本特例措置による改定後のものをいう。)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、別紙1-3の様式により、その内容を届け出た上で、その翌月から、当該休業が回復した月における報酬の総額を基にした標準報酬月額に改定するものとします。

(1) 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金は、事業主が被保険者に支払う報酬ではないため、報酬の総額には含めません。

(2) 休業が回復した月の考え方は(1)と同じ。

<対象者>

令和2年6月から令和3年5月までを急減月として本特例措置による改定を受けた方であること。ただし、既に休業が回復し前回通知(令和2年10月22日付酒健発第196号。以下同じ。)1(ウ)の届出を行うこととなった方を除きます。(1)

令和3年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、通常の定時決定により決定された標準報酬月額に比べて2等級以上低い方であること。

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方であること。

(1) 令和2年6月から令和3年5月までを急減月として本特例措置による改定を受けた方には、前回通知1(イ)による特例措置を受けた方を含みます。

(2) 2等級以上低下した方には、次の場合を含みます。

・令和3年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、第49等級となる方が、同年9月の定時決定において第50等級の標準報酬月額(報酬月額が141万5,000円以上である場合に限る。)に決定された場合。

・令和3年8月に支払われた報酬の総額が5万3,000円未満となった方が、同年9月の定時決定において第2級の標準報酬月額に決定された場合。

(3) 令和3年8月に報酬が全く支払われていない方については、第1等級の標準報酬月額として取り扱うこととなります。

2. 手続きの方法

(1) 提出書類

の届書に、申立書を添えて、急減月が生じた後、速やかに提出してください。

被保険者報酬月額変更届（特例改定用）（別紙 1 - 1・1 - 2）

イ 1（1）に該当する場合

被保険者報酬月額変更届（別紙 1 - 1）中、各月の標準報酬等を記載する欄の一番下の欄のみに、急減月の報酬月額等を記載してください。

ロ 1（2）に該当する場合

被保険者報酬月額変更届（別紙 1 - 2）中、各月の標準報酬等を記載する欄の一番下の欄のみに、令和 3 年 8 月の報酬月額等を記載してください。

申立書（別紙 2）

申立書に記載のある申立項目 1～6 のすべての項目に該当していることを確認してください。

なお、複数回に分けて被保険者報酬月額変更届の届出を行う場合は、届出の都度申立書の添付が必要となります。

その他

本特例措置の届出及び申し立ての内容が事実であることを確認できる書類について後日、資料の提出を求める場合があります。

（2）受付期間

本特例措置による届出は、令和 3 年 9 月 1 日から令和 4 年 2 月末日までを受付期間とします。

3. 留意点

（1）本人の同意

本特例措置による改定を行う場合は、被保険者の保険料額への影響のみならず、年金給付、傷病手当金及び出産手当金への影響も生じることを被保険者本人が十分に理解した上で同意をすることが必要となります。このため、被保険者に不利益が生じないように、その内容につきあらかじめ本人の自署による同意を要するとともに、その同意書を適切に保管（届出日から 2 年間）することが必要となりますので、特に留意してください。

（2）再度の特例措置の届出の取扱い

本特例措置による届出は、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、令和 3 年 8 月から同年 12 月までを急減月とする特例措置による改定を複数回行うことや、同年 8 月の報酬の総額に基づく定時決定に係る保険者算定の特例と同年 8 月から同年 12 月までを急減月とする特例措置による改定を行うこと、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のでご注意ください。

ただし、令和 2 年 4 月から同年 7 月までを急減月とする特例措置による改定や、同年 8 月から令和 3 年 7 月までを急減月とする特例措置による改定とは、それぞれ一度に限り行うことが可能です。

（3）前回通知との関係

同一の被保険者について、令和 3 年 6 月又は 7 月を急減月とする特例措置に

よる改定と同年8月から同年12月までを急減月とする特例措置による改定をそれぞれ行った場合において、前回通知に基づき同年6月又は7月を急減月として特例措置による改定をした方に係る休業回復に伴う特例改定（前回通知1（ウ）の届出）に該当する前に、同年8月から同年12月までを急減月とする特例措置による改定を行ったときは、前回通知1（ウ）の届出を行うことは要さず、本通知1（1）ただし書の届出のみを行うこととなります。

（4）厚生年金保険との関係

健康保険と厚生年金保険の社会保険制度としての適用上の一体性を確保し、給与事務等の複雑化を防止する等の観点から、事業主からの申立書において、厚生年金保険についても同様の特例改定の手続きを行う旨のチェック欄を設けております。この点を確認し、チェックがない場合には返戻とさせていただきますのでご注意ください。

【問合せ先】

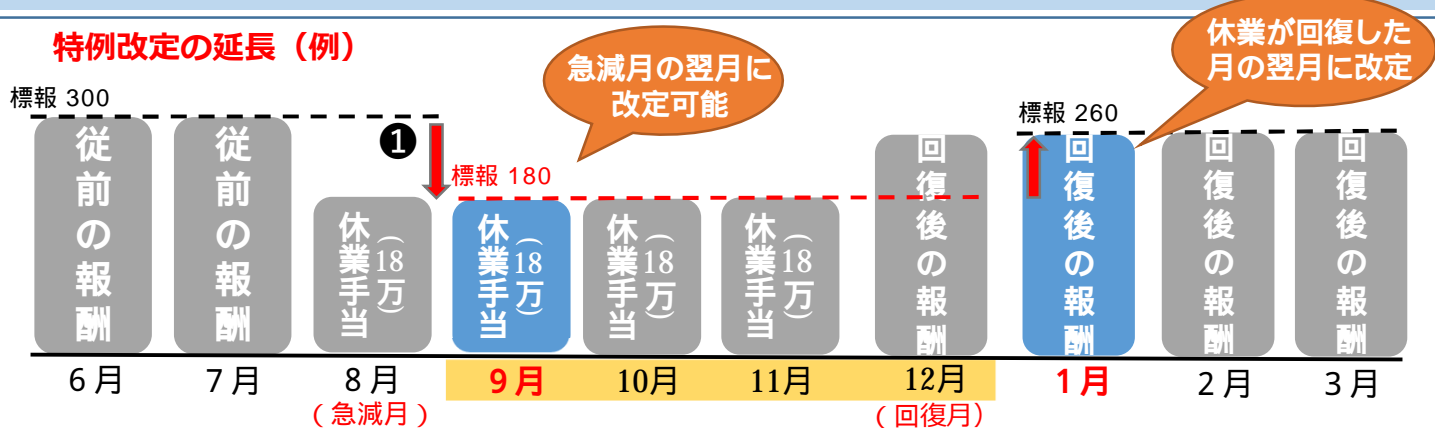
業務部 適用課

電話 03-3552-4004

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業で報酬が著しく下がる場合 「特例改定の延長」又は「定時決定の保険者算定」 により現状に適した標準報酬月額に改定（決定）できます。

(1) 「特例改定の延長」

- ① 急減月（令和3年8月から同年12月までの間の1か月で、休業により報酬が著しく低下した月）に受けた報酬の総額を報酬月額として算定し、**急減月の翌月**から、標準報酬月額を改定できます。休業が回復した月における報酬の総額を基にした標準報酬月額が、2等級以上上昇した場合は、**回復月の翌月**から回復月における報酬の総額を基にした標準報酬月額に改定します。



【ポイント】

- これまでの特例改定と同様、急減月の翌月から標準報酬月額を改定（降級）することができます。また、休業が回復した場合の改定（昇級）は、2年8月以降を急減月として特例改定を受けた場合の取扱いと同様、回復月の翌月に改定します。
- 「急減月」、「休業」、「休業が回復した月」の考え方についても、これまでと同様です。

対象となる方

3年8月以降、休業により報酬が著しく低下した方の特例（次のすべてに該当する方が対象）

新型コロナウイルス感染症の影響による休業（時間単位を含む）があったことにより、3年8～12月までの間に、報酬が著しく低下した月が生じた方

著しく報酬が低下した月に支払われた報酬の総額（1か月分）が、既に設定されている標準報酬月額に比べて2等級以上上がった方（固定的賃金（基本給、日給等単価等）の変動がない場合も対象となります。）

本特例措置による改定内容に本人が書面により同意している方

被保険者本人の十分な理解に基づく事前の同意が必要となります。

（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への同意を含みます。）

定時決定の保険者算定（詳細は次頁参照）の適用を受けていない方

対象となる保険料

3年8月から12月までの間に休業により報酬等が急減した場合に、その翌月以降の保険料が対象となります。

FAQ

Q1 3年8月から12月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。

A1 3年8月から12月を急減月とした特例改定は、3年9月1日から4年2月28日までが届出の受付期間です。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することが可能です。

Q2 3年7月以前を急減月とした特例改定を行ったことがあるのですが、3年8月から12月を急減月とした特例改定の届出はできますか。

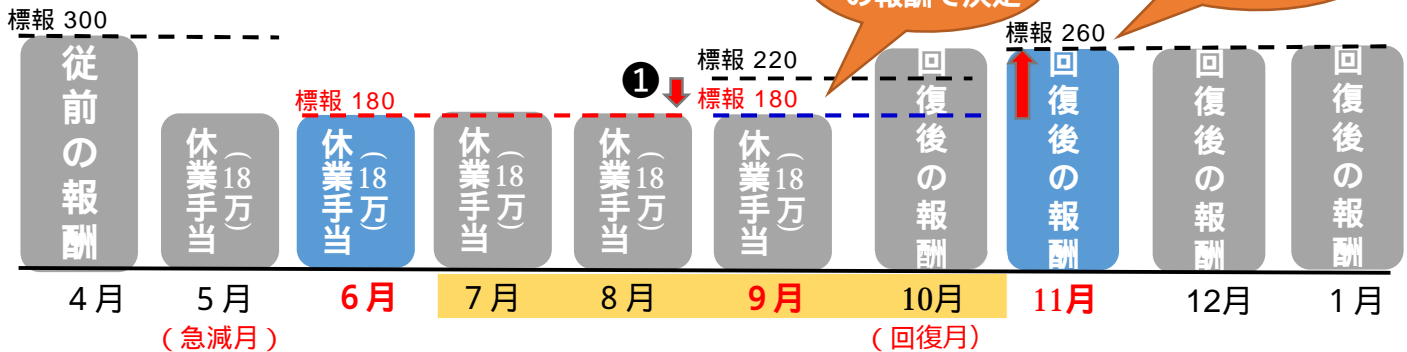
A2 2年4月から7月まで、2年8月から3年7月まで、3年8月から12月までを急減月とする特例改定は、それぞれの期間において一度限り行うことが可能とされています。したがって、届出は可能です。

(2) 「定時決定の保険者算定」【令和2年6月～3年5月を急減月として特例改定した方に限る取扱い】

① 届出により、令和3年8月の報酬（総額）を基礎として算定した標準報酬月額を、**3年の定時決定に係る保険者算定の算定額**として決定することができます。

休業が回復した月における報酬の総額を基にした標準報酬月額が、2等級以上上昇した場合は、**回復月の翌月**から回復月における報酬の総額を基にした標準報酬月額に改定します。

定時決定の保険者算定（例）



【ポイント】

- ・2年6月～3年5月を急減月として特例改定した方に限る取扱いで、2年4月～5月を急減月として特例改定した方を対象に設けられた昨年の定時決定の保険者算定の特例と同様の取扱いとなります。
- ・上記の例では、7月1日に一時帰休が解消していないことから、休業手当が支払われた月を含め（4～6月）の報酬により定時決定されます。通常の定時決定では、標準報酬月額（220）で決定されます。ただし、8月の報酬で算定した標準報酬月額（180）が、定時決定の標準報酬月額（220）より2等級以上低いため、定時決定の保険者算定を行うことで、**8月の報酬より算定した標準報酬月額（180）で定時決定することができます。**

対象となる方

2年6月～3年5月を急減月として特例改定を受けた方の定時決定の保険者算定（次のすべてに該当する方が対象）

新型コロナウイルス感染症の影響による休業（時間単位を含む）があったことにより、2年6月から3年5月までを急減月として特例改定を既に受けた方

8月に支払われた報酬の総額（1か月分）が、定時決定で決定される9月の標準報酬月額に比べて2等級以上低い方
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により同意している方

FAQ

Q1 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等級以上低い等のすべての要件に該当する場合は、必ず定時決定の特例の届出を行う必要がありますか。

A1 必ずしも定時決定の特例の届出を行う必要はありません。（届出は任意）
届出がない場合は、通常の定時決定に基づいて標準報酬月額を決定することになります。

Q2 2年の定時決定において、特例改定に係る保険者算定の特例の届出を行いましたが、3年の定時決定においても保険者算定の特例の届出を行うことはできますか。

A2 2年の定時決定における特例の届出を行った場合でも、今回の特例の届出は可能です。なお、3年8月までに、休業が回復した際の届出を既に行っている場合については、今回の特例の届出はできません。

(1),(2)の申請手続について

月額変更届（特例改定用）に申立書を添付し当組合に申請してください。

(1) に該当する方は「令和3年8月～令和3年12月を急減月とする場合」の月額変更届を、(2)①に該当する方は、「8月報酬による定時決定の場合」の月額変更届を、(1)②及び(2)②に該当する方は、「休業が回復した場合」の月額変更届を使用してください。