

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業で著しく報酬が下がった場合

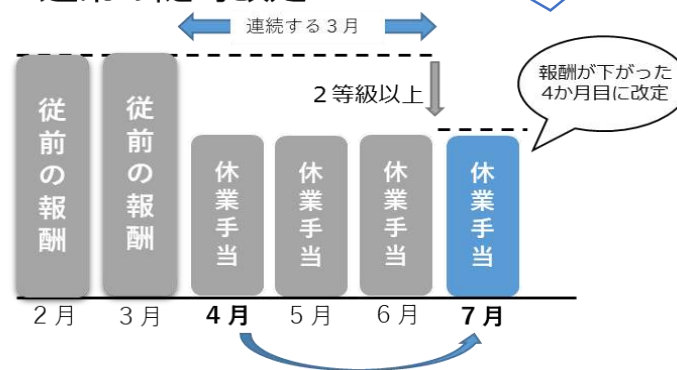
健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額を翌月から改定することが可能です

今般の新型コロナウイルス感染症の影響により休業した方で、休業により報酬が著しく下がった方について、一定の条件に該当する場合は、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額を、通常の随時改定（4か月目に改定）によらず、**特例により翌月から改定可能**です。

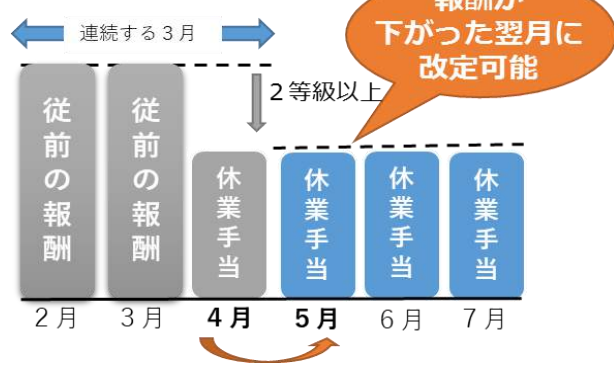
例えば4月から休業手当が支払われた場合
通常であれば4か月目の7月に改定となります。

今回の特例を利用した場合
5月から改定が可能となります。

■通常の随時改定



■今回の特例改定



※9月以降は原則、定時決定により決定された標準報酬月額となります。
ただし、定時決定が行われない7・8月改定の方は、休業回復後に随時改定の届出が必要です。
※申請により保険料が遡及して減額した場合、被保険者へ適切に保険料を返還する必要があります。

対象となる方

次のすべてに該当する方が対象となります。

- **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、令和2年4月から7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等級以上下がった方**※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**
※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。)
※本特例措置は、同一の被保険者について複数回申請を行うことはできません。

対象となる保険料

- **令和2年4月から7月までの間に休業により報酬等が急減した場合に、その翌月の令和2年5月から8月分保険料が対象**となります。
※令和3年1月末日までに届出があったものが対象となります。それまでの間は遡及して申請が可能です。給与事務の複雑化や年末調整等への影響を最小限とするため、改定をしようとする場合はできるだけ速やかに提出をお願いします。

申請手続について

- **月額変更届（特例改定用）に申立書を添付し管轄の年金事務所に申請**してください。
※管轄の年金事務所へ郵送してください。（窓口へのご提出も可能です。）
※届書及び申立書については日本年金機構ホームページからダウンロードできます。

詳しくは「ねんきん加入者ダイヤル」までお気軽にご相談ください

ねんきん
加入者ダイヤル

0570-007-123（ナビダイヤル）
03-6837-2913（050から始まる電話でおかけになる場合）
・受付時間：月～金曜日：午前8時30分～午後7時 第2土曜日：午前9時30分～午後4時



日本年金機構
Japan Pension Service

標準報酬月額の特例改定 Q&A

Q1 固定的賃金に変動がない場合でも特例改定の対象となりますか？

A 今回の特例改定に限り、固定的賃金の変動の有無に関わりなく、要件に該当する場合は改定の対象となります。

(例えば、日給者の日給単価に変更はなく勤務日数が減少したことにより報酬が減少した場合、休業により報酬が支払われていない場合なども対象となります。)

Q3 休業のため、給与計算の基礎日数が17日未満の場合でも、特例改定の対象となりますか？

A 今回の特例改定に限り、新型コロナウイルス感染症の影響で事業主から休業命令や自宅待機指示などによって休業となった場合は、休業した日に報酬が支払われていなくても、給与計算の基礎日数として取り扱ってください。

その上でも、休業のあった月とその前2か月のいずれか1月でも17日未満(*)となる場合は、特例改定の対象となりません。
※特定適用事業所等の短時間労働者は11日未満。

Q5 休業が回復した場合には、届出が必要となりますか？

A 特例改定後に、固定的賃金の変動し、随時改定の対象となる場合には、随時改定(月額変更届)の届出を行ってください。また、7月又は8月に特例改定が行われた方には、定時決定が行われなため、今回の特例改定に限り、休業回復した月(*)から継続した3か月間の平均報酬が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関わりなく、必ず随時改定(月額変更届)の届出を行ってください。

※実際の報酬支払の日数が17日以上(特定適用事業所等の短時間労働者は11日以上)となった月です。

Q2 休業のため、給与を支給していない場合や支援金(新型コロナウイルス感染症対応休業支援金)を受ける場合でも、特例改定の対象となりますか？

A 給与を支給していない場合や支援金を受ける場合でも、特例改定の対象となります。

この場合、実際の給与支給額(*)に基づき標準報酬月額を改定することとなり、報酬が支払われていない場合は、今回の特例改定に限り、最低の標準報酬月額

(健康保険は5.8万円、厚生年金保険は8.8万円)として改定することとなります。

※支援金は、給与支給額には含みません。

Q4 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？

A 届出や申立書の内容を確認できる書類(休業命令等が確認できる書類、出勤簿、賃金台帳、本人の同意書等)については、添付いただく必要はありませんが、後日、事業所への調査などの際に確認を求める場合がありますので、届出日から2年間は書類を保管しておいてください。

なお、本人の同意は、被保険者の不利益とならないよう、必ず、届出を行う前にあらかじめ得ることが必要ですので、特にご注意ください。

Q6 通常の定時決定(算定基礎届)や随時改定(月額変更届)は、どうなるのでしょうか？

A 通常の定時決定(算定基礎届)や随時改定(月額変更届)については、対象者の要件や手続き方法に変更はありません。従来どおり、休業中で給与等の支給がない日は給与計算の基礎日数には含まれず、また、固定的賃金の変動があった場合のみ随時改定(月額変更届)の届出の対象となります。

