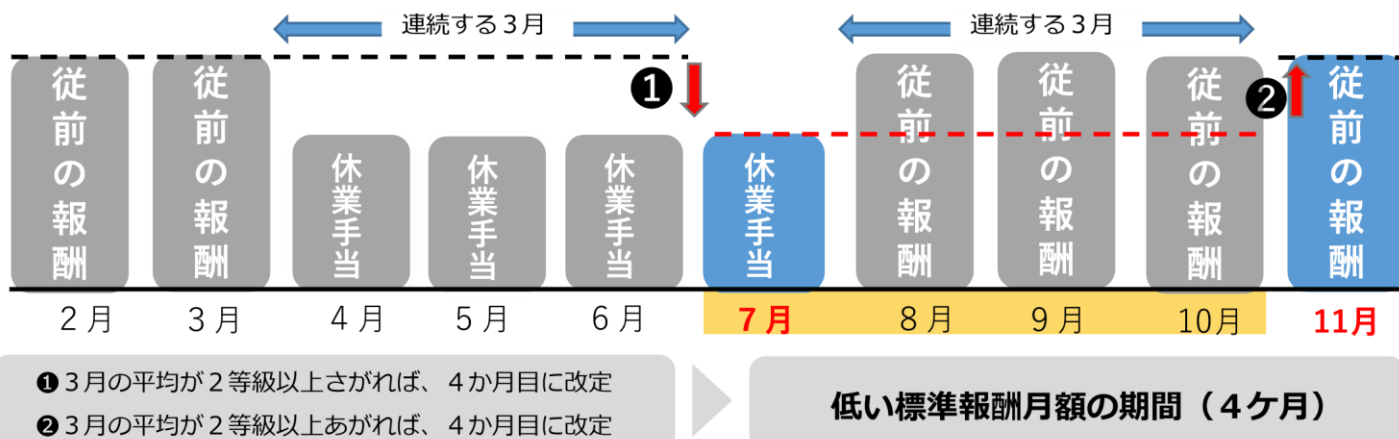


新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業で著しく報酬が下がった場合

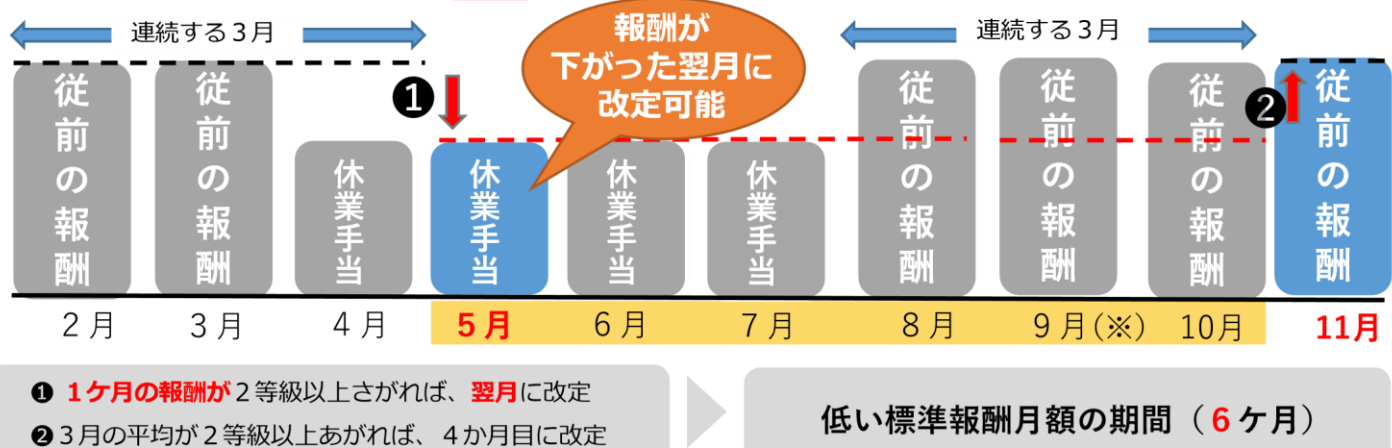
健康保険の標準報酬月額を 翌月から改定することが可能です

対象となる方（※1）については、健康保険の標準報酬月額（※2）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。

■通常（一時帰休）の随時改定 【4月から7月まで休業手当を受けた場合の例】



■今回（特例改定）の随時改定 NEW



（※）定時決定は、7月1日に一時帰休の状態が解消していないため、休業手当の額をもって決定されています。

（※1）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～7月までの間に、報酬が著しく低下した月が生じた方
- 当該報酬が著しく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方
※ 被保険者本人の十分な理解に基づく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。
- 連続する報酬が3月ある方（令和2年6月以降に資格取得した方は特例改定を利用できません（詳細は、裏面））
- 特例改定月が資格喪失月とならない方（特例改定後の標準報酬月額に基づく保険料が賦課されない方は対象外です。）

(※2) 標準報酬月額

- 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月の標準報酬月額が改定の対象**となります。

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●●健康保険組合に申請**してください。
※●●健康保険組合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●●健康保険組合ホームページからダウンロードできます。
※**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が、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。

FAQ

Q1 5月～8月の期間であれば、特例改定は複数回届出することができますか？

A1 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、特例改定を行った者は、再度特例改定の手続を行うことはできない取扱いとしています。

Q2 休業のため、給与を支給していない場合や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？

A2 給与を支給していない場合や支援金を受ける場合でも、**対象となります。**
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（5.8万円）として改定**することとなります。
※新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は給与支給額には含みません。

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？

A3 **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たか否かに関わらず、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。

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？

A4 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、組合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年間は書類を保管しておいてください。**

Q5 休業が回復した場合には、届出が必要となりますか？

A5 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、休業が回復した月（※）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。

Q6 この特例措置ではない通常の定時決定（算定基礎届）や随時改定（月額変更届）の届出を行う場合、固定的賃金の変動がない場合でも改定を行ったり、休業命令が出ている日数を基礎日数に含める取扱いとしたりするのでしょうか？

A 6 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。

Q 7 連続する報酬が3月ない場合、特例改定の対象となりますか？

A 7 特例改定を申請するためには、継続した3ヶ月間の報酬が必要となります。（随時改定の法令要件）したがって、今年の2月以降の資格取得者については、以下の取扱いとなります。（翌月払いの例）

	5月改定	6月改定	7月改定	8月改定		5月改定	6月改定	7月改定	8月改定
2月取得者	×	○	○	○	4月取得者	×	×	×	○
3月取得者	×	×	○	○	5月以降取得者	×	×	×	×