



2020年8月号 (No. 153)

新型コロナウイルス感染症による休業で
著しく報酬が下がった場合、標準報酬月額を
翌月から改定することが可能です！

目次

1. 標準報酬月額の特例改定とは
2. 特例改定の要件
3. 特例改定のいろいろ

1. 標準報酬月額の特例改定とは

東京を中心に第二波が心配されている新型コロナウイルス感染症ですが、4月7日に発出された緊急事態宣言を受けて、4月・5月に休業をせざるを得なかった方も多かったのではないのでしょうか？

この休業によって報酬が大幅に減少してしまった場合、社会保険料に対する補助制度はあるのでしょうか？

こういったケースに対応すべく、厚生労働省より「新型コロナウイルス感染症の影響で著しく報酬が下がった場合における標準報酬月額の特例改定のご案内」が掲示されました。

これは事業主からの届出により、社会保険料の標準報酬月額を、特例で翌月から改定できるというものです。通常の随時改定では、4月に休業が発生した場合は4～6月の平均を見た上で7月に改定となります。

しかし、今回の特例改定を利用すると、翌月(5月)から改定することが可能となります。

つまり、4月に休業により大きく収入が下がってしまった方は、5月から社会保険料が適正な等級の金額に変わるということです。

>注意!! 特例の対象期間は限定されており、
令和5月変～8月変のみが対象です。

2. 特例改定の要件

では、どのような場合に特例改定を利用できるのか、具体的な要件について見ていきましょう。今回の特例改定を利用するには、3つある要件のすべてを満たす必要があるので注意が必要です。

【要件】

- 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(時間単位含む)させたことにより、急減月(*1)が生じた方。
- ② 急減月に支払われた報酬の1か月分の総額に該当する報酬月額が、既定の標準報酬月額に比べて2等級以上下がった方。(*2)
- ③ 特例による改定を行うことについて、本人が書面により同意している方。(*3)

(*1) この急減月とは、令和2年4月・5月・6月・7月のうちのひと月で、休業により報酬が低下した月として事業主が届ける月の事を指しています。

4月に休業が発生し4月の報酬が下がった場合は、その4月が急減月となります。

(*2) 通常の随時改定では固定的賃金の変動が必要ですが、この特例改定では固定的賃金の変動が無くても対象となります。

(*3) 書面による本人の同意が必要となる点は、被保険者に十分な理解を得る事が目的となり、この理解とは、特例改定後の標準報酬月額が、傷病手当金や出産手当金、年金などの額の算出にも影響するまでを含めた同意となります。なお、同意書の添付は不要ですが、同意書は2年以上保管しなければなりません。

>注意!! 入社3ヶ月以内の人は対象となりません。

3. 特例改定のいろいろ Q&A

特例改定については、まだまだ気を付けなくてはいけないところがあります。

Q: 提出期限はいつまで？

遅くとも令和3年1月末までに届出を行う必要があります。この期限を過ぎてしまうと遡及して申請することができず、特例改定を利用できなくなってしまいます。また、年末調整にも影響が出てしまいますので、年末調整の前に余裕をもって届出を済ませておくことをお勧めします。

Q: 4月と5月に休業をした場合は2回申請できる？

特例改定は同一被保険者に対して、複数回申請を行うことはできません。

Q: 休業が終わったときの届出は？

7月または8月に特例改定が行われた被保険者については定時決定を行わないので、休業が回復した月から3か月間の平均報酬が2等級以上上昇した場合は、固定的賃金の変動有無に関わらず必ず随時改定の提出が必要となります。回復した月とは、実際の報酬支払日数が17日(特定適用事業所等の短時間被保険者は11日)以上となった月のことを指します。

Q: 休業期間に給与を支給しなかった、または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利用できる？

大丈夫です。対象となります。この場合は実際の給与支給額に基づいて改定することになり、報酬が支払われていない場合には最低の標準報酬月額として改定することになります。

Q: 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の扱いはどうすれば良い？

従業員が受給する休業支援金は、事業主が従業員に支払う報酬ではありません。そのため、保険料賦課の対象とはならないので、報酬に含めずに届出を行います。

Q: いつもの様式で申請すれば良い？

特例改定を利用する際は、専用の様式があります。厚生年金は、月額変更届(特例改定用)に申立書を添付して申請をします。4月に休業した被保険者と5月に休業した被保険者をまとめて提出することが可能です。

Q: そもそも休業した人の定義は？

令和2年4月から7月までの中で、一か月のうちに1時間でも、事業主からの休業命令や自宅待機指示などによって休業状態にあった方が、今回の特例改定における休業の対象となります。日給や時給の方でも、事業主からの指示で通常の勤務(シフト勤務含む)による日数・時間を短縮し、短時間休業が行われた場合は対象です。※テレワークは対象となりませんのでご注意ください！

Q: 急減月以前の2か月について、給与計算基礎日数の縛りはある？

継続した3か月の各月とも報酬支払の基礎日数が17日(短時間被保険者は11日)以上であることが求められます。休業期間については、給与支給の有無に関わらず休業日を基礎日数として数える事が可能です。



通常の随時改定とは異なる点が多い特例改定です。また保険料に大きく影響する手続きですから、不明な点は事前にしっかりと確認をして申請に備えたいものです。あわせて新型コロナウイルス感染症にかからないように、こちらもしっかりと対策を講じて、充実した8月をお過ごし下さい。

※本稿は令和2年7月17日時点の情報によります。

※参考: 日本年金機構ホームページ

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2020/0625.html>

※健康保険の詳細に関しては、各健康保険組合に必ずご確認ください。

【発行元】SATO 社会保険労務士法人 東京オフィス
〒170-0005
東京都豊島区南大塚 3-32-1 大塚 S&S ビル
TEL: 03-6831-3310