

標準報酬月額の特例改定の延長等に係るQ & A

() は頁数

【制度等について】

- Q 1 令和4年8月から令和4年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。令和3年8月から令和4年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。(3)
- Q 2 「急減月」の考え方に変更はありますか。(3)
- Q 3 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。(4)

【休業が回復した場合について】

- Q 4 「休業が回復した月」の考え方について変更はありますか。(4)
- Q 5 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等級以上上がった場合、休業が回復した際の随時改定の対象になりますか。(5)
- Q 6 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。(5)
- Q 7 休業が回復した月に、基本給が昇給（または降給）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。(5)
- Q 8 特例改定により標準報酬月額の改定を行いました。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等級以上上がった場合が対象になりますか。(6)
- Q 9 令和3年8月から令和4年7月までを急減月とした特例改定を行った後、休業が回復する前に、さらに令和4年8月から令和4年12月までを急減月とする特例定に該当した場合、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になりますか。(6)

【申請について】

- Q 10 令和4年8月から令和4年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。(6)
- Q 11 令和4年8月から令和4年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。(7)
- Q 12 令和4年8月の給与で標準報酬月額が2等級以上上がったため、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等級以上上がった場合、改定月を10月に訂正することはできますか。(7)
- Q 13 令和2年4月から令和4年7月までを急減月とした特例改定により、既に標

準報酬月額の変更を行ったのですが、令和4年8月から令和4年12月までを急減月とした特例改定の届出はできますか。(7)

Q14 令和4年8月から令和4年11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変更を行ったのですが、再度、令和4年12月を急減月とした特例改定の届出はできますか。(7)

Q15 届出方法は、以前実施した特例改定と同様でしょうか。(8)

【様式・記入方法・添付書類】

Q16 令和4年8月から令和4年11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。(8)

Q17 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。(8)

Q18 休業が回復したことによる随時改定の届出を行うことになりましたが、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。(9)

【特例措置終了後（令和5年1月以降）の取り扱い】

Q19 特例措置の終了により、今後、特例改定により決定された標準報酬月額は適用されなくなるのでしょうか。(9)

Q20 特例措置終了後（令和5年1月以降）に休業が回復した場合でも、休業の回復の届出は必要となりますか。(9)

Q21 令和4年6月から12月までに特例改定を受けた者における令和5年の定時決定の取り扱いはどのようになりますか。(9)

Q22 令和4年6月から令和4年12月までを急減月とした特例改定後、令和5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5年4月から令和5年6月まで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5年の定時決定は、いつ時点の報酬で決定されますか。(10)

Q23 特例措置終了後（令和5年1月以降）に新型コロナウイルス感染症の影響により一時帰休となった場合でも、標準報酬月額を随時改定することは可能ですか。(10)

Q24 特例措置の終了後も、特例改定に関する関連書類の保存は必要ですか。(10)

標準報酬月額の特例改定の延長等に係る Q & A

【制度等について】

Q 1 令和 4 年 8 月から令和 4 年 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。令和 3 年 8 月から令和 4 年 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。

A 1 令和 3 年 8 月から令和 4 年 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健康保険・厚生年金保険被保険者及び厚生年金保険 70 歳以上被用者が対象となります。（急減月また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、報酬が著しく下がった月（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 等級以上下がっている方（※）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 等級以上下がった方には、次の場合も含みます。

- ・ 健康保険第 50 級または厚生年金保険第 32 級の標準報酬月額にある方の報酬月額（健康保険にあっては報酬月額が 141 万 5,000 円以上、厚生年金保険にあっては報酬月額が 66 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 級または厚生年金保険第 31 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、その算定月額が健康保険にあっては 5 万 3,000 円未満、厚生年金保険にあっては 8 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。

Q 2 「急減月」の考え方に変更はありますか。

A 2 急減月の考え方に変更はなく、令和 4 年 8 月から令和 4 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下がった月として事業主が届け出た月を指します。

Q 3 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。

A 3 「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また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。

【休業が回復した場合について】

Q 4 「休業が回復した月」の考え方について変更はありますか。

A 4 「休業が回復した月（※1及び※2）」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または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等級以上上がった場合（※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、令和5年の定時決定まで（令和5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 休業が回復した月とは、報酬支払の基礎となった日が17日以上であることとしていますが、これは、休業状況が何らか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または時間が変わっていないまたは増加している）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等級以上上がった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。

Q5 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等級以上上がった場合、休業が回復した際の随時改定の対象になりますか。

A5 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。

Q6 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。

A6 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。

Q7 休業が回復した月に、基本給が昇給（または降給）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。

A7 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、令和2年8月から令和4年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等級以上上がった場合には、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か月の報酬を平均することによって、随時改定を行います。

Q 8 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等級以上上がった場合が対象になりますか。

A 8 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等級以上上がった場合には、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になります。

Q 9 令和3年8月から令和4年7月までを急減月とした特例改定を行った後、休業が回復する前に、さらに令和4年8月から令和4年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になりますか。

A 9 休業回復前に、令和4年8月から令和4年12月までを急減月とした特例改定が行われた場合は、令和3年8月から令和4年7月までを急減月とした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、令和4年8月から令和4年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等級以上上がった場合に、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 10 令和4年8月から令和4年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 10 令和4年8月または令和4年9月を急減月とした特例改定については、令和4年11月30日をもって受付を終了しました。
令和4年10月または令和4年11月を急減月とした特例改定については令和5

年1月末までを、令和4年12月を急減月とした特例改定については令和4年12月26日から令和5年2月末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。

Q11 令和4年8月から令和4年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。

A11 令和4年8月から令和4年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5年における定時決定の前月となる令和5年8月分保険料までが対象となります。なお、令和4年6月または令和4年7月を急減月とした特例改定後の標準報酬月額についても、令和5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等級以上上がった場合には、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。

Q12 令和4年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。

A12 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また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。

Q13 令和2年4月から令和4年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、令和4年8月から令和4年12月までを急減月とした特例改定の届出はできますか。

A13 令和2年4月から令和4年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、令和4年8月から令和4年12月までを急減月とした特例改定の届出は可能です。

Q14 令和4年8月から令和4年11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、再度、令和4年12月を急減月とした特例改定の届出はできますか。

A14 本特例改定による届出は、保険料の賦課や給付、給与事務の繁雑化、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、令和4年8月から令和4年12月までを急減月とした特例改定の届出は1回までとしています。

Q15 届出方法は、以前実施した特例改定と同様でしょうか。

A15 令和4年8月から令和4年12月までを急減月とした特例改定の届出については、以前実施した特例改定の手続と同様に、以下により行ってください。

- ① 特例改定用の届書により提出してください。
 - ② 届出の際には、申立書の添付が必要です。
 - ③ 特例改定では、年金事務所の窓口でも受け付けますが、届書と申立書を管轄の年金事務所へ郵送により提出してください。また、e-Govからの電子申請（PDF または JPEG 形式のファイルによる電子添付）も可能となっています。
- ※ 通常の月額変更届・算定基礎届と提出先が異なりますので、事務センターへ郵送しないようご注意ください。

【様式・記入方法・添付書類】

Q16 令和4年8月から令和4年11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。

A16 届書については、「令和4年10月～令和4年12月を急減月とする場合」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、届書に添付する申立書（令和4年10月～12月を急減月とする場合）と、ご本人に記載いただく同意書（参考様式）についても、それぞれの様式をお示ししています。

ただし、令和4年10月または令和4年11月を急減月とする特例改定につきましては、令和4年8月から令和4年11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も差し支えありません。

なお、令和4年10月から令和4年12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日本年金機構ホームページからダウンロードすることができますので、こちらの様式もご利用ください。

Q17 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。

A17 休業が回復した場合の随時改定は、令和5年7月までに休業が回復し、その月に受けた報酬の総額を基にした標準報酬月額が、令和4年8月から令和4年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等級以上上がった場合に、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。

Q18 休業が回復したことによる随時改定の届出を行うことにはなりますが、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。

A18 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、通常の月額変更届の様式によらず、特例改定用の届書（休業が回復した場合）を使用いただくこととなりますので、日本年金機構ホームページからダウンロードの上、ご利用ください。

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要ありません。

【特例措置終了後（令和5年1月以降）の取り扱い】

Q19 特例措置の終了により、今後、特例改定により決定された標準報酬月額は適用されなくなるのでしょうか。

A19 特例改定を受けて決定された現在の標準報酬月額については、休業が回復した場合を除き、令和5年における定時決定の前月となる令和5年8月まで適用されます。

取り扱いの詳細についてはQ11を参照してください。

Q20 特例措置終了後（令和5年1月以降）に休業が回復した場合でも、休業の回復の届出は必要となりますか。

A20 特例改定による標準報酬月額が適用されている者について、令和5年7月までの間に休業が回復した場合は、休業の回復の届出が必要となります。

休業が回復した場合の届出については、Q17およびQ18を参照してください。

Q21 令和4年6月から12月までに特例改定を受けた者における令和5年の定時決定の取り扱いはどのようになりますか。

A21 特例措置の終了にともない、令和5年においては定時決定の特例は設けられないことから、令和5年の定時決定は通常どおり4月から6月の報酬に基づき決定されます。

Q22 令和4年6月から令和4年12月までを急減月とした特例改定後、令和5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5年4月から令和5年6月まで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5年の定時決定は、いつ時点の報酬で決定されますか。

A22 令和5年4月から令和5年6月までのいずれの月も支払基礎日数が17日(短時間就労者は15日、特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11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、特例改定前(令和2年4月から令和4年7月までを急減月とした特例改定を受け続けている場合は、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。

Q23 特例措置終了後(令和5年1月以降)に新型コロナウイルス感染症の影響により一時帰休となった場合でも、標準報酬月額を随時改定することは可能ですか。

A23 一時帰休により、通常の報酬よりも低額の休業手当等が連続して3か月を超えて支払われた場合は、固定的賃金の変動とみなして、随時改定の対象となります。

また、一時帰休の状況が解消された場合も、随時改定の対象となります。

この取扱いは通常の随時改定のルールに基づくものであり、新型コロナウイルス感染症の影響により一時帰休を行なった場合にも適用されます。

Q24 特例措置の終了後も、特例改定に関する関連書類の保存は必要ですか。

A24 特例改定の終了後も、本特例措置の届出及び申立書の内容が事実であることを確認できる書類については、後日、確認を求める場合があるため、届出日から2年間は保存が必要です。

(確認を求める書類の例)

休業命令等が確認できる書類、出勤簿、賃金台帳、本人の本特例改定の申請内容への同意書 等