

事業主様
事務担当者様

神戸機械金属健康保険組合

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の 健康保険の標準報酬月額の特例の延長及び特例改定終了について

平素より当組合の事業運営にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

さて、今般の新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言に伴う自粛要請等を契機として、令和2年4月から令和4年9月までの間に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者について、健康保険の標準報酬月額の特例及び健康保険の標準報酬月額の特例の延長等、臨時特例的な取扱いをお示してきたところですが、その後新たに、厚生労働省保険局保険課より特例改定の対象期間を延長する旨通知がありました。これに伴い、現下の情勢等を踏まえて、令和4年10月から12月までの間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おいても、事業主より届出があった場合には、同様に特例的な取扱いを行うこととなりました。

尚、新型コロナウイルス感染症の影響による休業に伴う標準報酬月額の特例改定については、令和4年12月を急減月とする申請まで延長したうえで終了します。

(1) 特例改定

以下の①～⑤のすべてに該当する被保険者について、令和4年10月から12月の間に休業により特に著しく報酬に低下が生じた者として事業主より届出があった場合には、急減月（令和4年10月から12月までの間の1カ月）に受けた報酬（休業手当を含む）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することができます。

① 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、報酬が著しく低下した月が生じた方

なお、テレワークを行っている場合、事業所外において業務を行える状態にあることから、本特例措置の対象とはなりません。

② 報酬が著しく低下した月に支払われた報酬の総額に該当する標準報酬月額が、現在の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、時間給単価等）の変動がない場合も対象となります。

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

③ 本特例措置による改定内容について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。）

同意書の様式は「参考様式」を参照してください。（同意書は本人の署名が必要）

④ 連続する報酬が3カ月ある者

被保険者期間が急減月を含めて3カ月未満の方については、届出の対象とはなりません。

急減月とその前2カ月いずれか1カ月でも支払基礎日数が17日未満となる場合は、本特例措置の届出の対象とはなりません。

⑤ 特例改定月が資格喪失月とならない者

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場合は対象外です。

必要書類 ※届出毎に1~4の全て必要

- 1 被保険者報酬月額変更届 **【特例】** 令和4年10月~令和4年12月を急減月とする場合]
- 2 支払基礎日数、報酬額を確認できる書類（急減月以前3カ月間の出勤簿、賃金台帳のコピー）
- 3 申立書（月額変更届**【特例】**用…令和4年10月~12月を急減月とする場合）
- 4 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に係る同意書
（月額変更届**【特例】**用…令和4年10月~12月を急減月とする場合）

【受付期間】

- (1) 令和4年10月から11月を急減月とするもの 令和5年1月末日まで
- (2) 令和4年12月 を急減月とするもの 令和5年2月末日まで

【その他の留意点】

- ※ 急減月が生じた後、速やかに提出してください。
- ※ 急減月は、令和4年10月から12月の間までの任意の1カ月で、休業により報酬が著しく低下した月として事業主が届出た月となります。
- ※ 同一の被保険者について複数回特例措置を行うことや、届出後に急減月の選択等を変更することはできません。急減月とできるのは1カ月（1回限り）です。
（令和3年8月から令和4年7月までを急減月とする特例措置の改定と、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措置の改定とは、それぞれ一度限り申請可能）
- ※ 報酬支払の基礎となった日数については、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となった場合は、報酬の支払の有無に関わらず、休業した日を報酬支払の基礎日数に含めて取り扱います。
- ※ 本特例措置による改定後に、固定的賃金の変動し随時改定の対象となる場合（3カ月間の報酬の平均額による標準報酬月額が2等級以上変動）には、随時改定の届出を行ってください。
- ※ 令和4年12月までを急減月とする特例改定および定時決定の保険者算定を行った方の、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、特例改定により決定した標準報酬月額に比べて2等級以上上昇した場合には、その翌月から休業が回復した月における標準報酬月額に改定することになります。該当する場合は、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 **【特例】**「休業が回復した場合」）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）。
休業が回復した場合の月変の届出は、最初に届出が必要となった際に、一度限り届出ることとなります。
- ※ 令和4年6月から12月までを急減月として特例改定を受けた方の令和5年度の定時決定は、通常どおり令和5年4月から6月までの報酬に基づき決定されます。定時決定の特例措置はありません。
- ※ 特定措置終了後（令和5年1月以降）も、一時帰休により、継続して3か月を超えて通常の報酬よりも低額に休業手当等が支払われた場合は、固定的賃金の変動とみなし、通常の随時改定の対象として休業手当等が支払われた月の4か月日から標準報酬の改定が可能です。
- ※ 事実確認書類（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）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。