

# 【ポイント】 コロナ特例改定の「延長等」



## 急減特例改定（8～12月を急減月とする新たな特例改定）

取扱いとは4～7月の急減特例改定と同様。届出様式は異なる。



## 定時決定における保険者算定の特例

4月又は5月の急減特例改定者が対象。通常の定時決定による等級と8月報酬による等級が2等級以上差がある場合、**8月報酬による標準報酬月額で定時決定（保険者算定）を行う**。当該特例を適用した場合、急減特例改定の対象外（選択）となる。希望する場合に独自様式を提出。



## 回復特例改定（新たな特例改定又は保険者算定を行った者の特例）

6月又は7月の急減特例改定者に係る回復特例改定（4か月目の改定）と異なり、**単月の回復で翌月に改定する**。届出様式も異なる。



## 新旧特例の関係

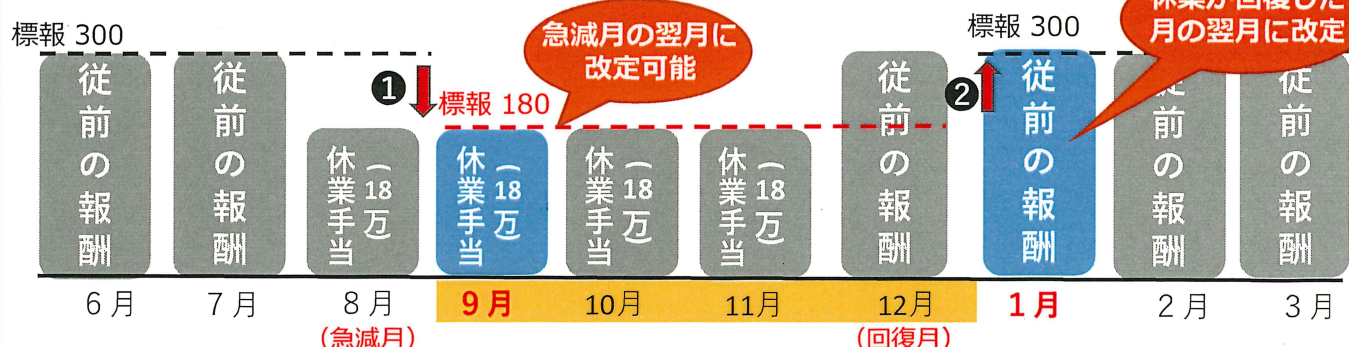
6月又は7月の急減特例改定者に係る回復特例改定に該当する前に8～12月を急減月とする特例改定に該当した場合は、単月の回復特例改定のみ対象となる。

# 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業で報酬が著しく下がる場合 「特例改定の延長」又は「定時決定の保険者算定」 により現状に適した標準報酬月額に改定（決定）できます。

## （１）「特例改定の延長」

- ① 急減月（令和２年８月から同年１２月までの間の１か月で、休業により報酬が著しく低下した月）に受けた報酬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できます。
- ② 休業が回復した月における報酬の総額を基にした標準報酬月額が、２等級以上上昇した場合は、**回復月の翌月**から回復月における報酬の総額を基にした標準報酬月額に改定します。

### ■ 特例改定の延長（例）



#### 【ポイント】

- ・ 4～7月の特例改定と同様、急減月の翌月から、標準報酬月額を改定（降級）することができます。
- ・ 6～7月の特例改定に係る回復特例改定（4か月目の改定）と異なり、休業が回復した月の翌月に改定（昇級）します。

## 対象となる方

令和２年８月以降、休業により報酬が著しく低下した方の特例（次のすべてに該当する方が対象）

- ☐ 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８～１２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等級以上上がった方（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。)
- ☐ 定時決定の保険者算定（詳細は裏面参照）の適用を受けていない方

## 対象となる保険料

- ☐ 令和２年８月から１２月までの間に休業により報酬等が急減した場合に、その翌月以降の保険料が対象となります。

## FAQ

Q 1 ８月から１２月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 1 ８月から１２月を急減月とした特例改定については、令和３年３月１日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することが可能です。

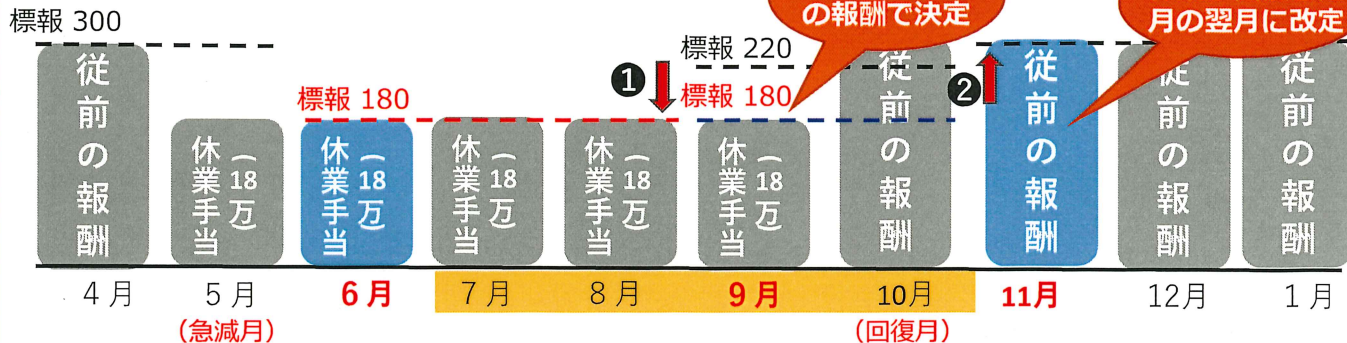
Q 2 ４～７月を急減月とした特例改定により、既に標準報酬月額の改定を行ったのですが、８～１２月を急減月とした特定改定の届出はできますか。

A 2 ４～７月を急減月とした特例改定を行った方であっても、８～１２月を急減月とした特例改定の届出は可能です。

## (2)「定時決定の保険者算定」 【4～5月を急減月として特例改定した方に限る取扱いです。】

- ① 8月の報酬（総額）を基礎として算定した標準報酬月額を、**定時決定に係る保険者算定の算定額**として9月の標準報酬月額を決定することができます。
- ② 休業が回復した月における報酬の総額を基にした標準報酬月額が、2等級以上上昇した場合は、**回復月の翌月**から回復月における報酬の総額を基にした標準報酬月額に改定します。

### ■ 定時決定の保険者算定（例）



#### 【ポイント】

- ・ 4～5月を急減月として5～6月に特例改定した者に限る取扱いです。
  - ・ 6～7月の特例改定に係る回復特例改定（4か月目の改定）と異なり、休業が回復した月の翌月に改定（昇級）します。
  - ・ 上記の例では、7月1日に一時帰休が解消していないことから、休業手当が支払われた月を含め（4～6月）の報酬により定時決定されます。※ 通常の定時決定では、標準報酬月額（220）で決定されます。
- ただし、定時決定の標準報酬月額（220）と8月の報酬より算定した標準報酬月額（180）に、2等級差が生じる場合は、定時決定の保険者算定を行うことで、8月の報酬より算定した標準報酬月額（180）で定時決定することができます。

## 対象となる方

4月又は5月に休業により著しく報酬が低下して特例改定を受けた方の特例（次のすべてに該当する方が対象）

- ☐ 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月又は5月に報酬が著しく低下し、5月又は6月に特例改定を受けた方
- ☐ 8月に支払われた報酬の総額（1か月分）が、定時決定で決定された9月の標準報酬月額に比べて2等級以上低い方
- ☐ 本特例措置による決定内容に本人が書面により同意している方

## FAQ

**Q1** 4～5月を急減月として特例改定を行った場合であって、定時決定による標準報酬月額と比較して、8月における報酬の総額に基づく標準報酬月額が2等級以上低いときは、必ず定時決定の特例の届出を行う必要がありますか。

**A1** 必ずしも定時決定の特例の届出を行う必要はありません。（届出は任意）  
届出がない場合は、通常の定時決定に基づいて標準報酬月額を決定することになります。

**Q2** 8月の報酬の総額に基づく定時決定の特例により標準報酬月額の決定を行った場合に、9月以降、さらに休業による報酬の低下があった際には、当該月を急減月とした特例改定の届出ができますか。

**A2** 今般新たに設けた特例措置は、保険料の賦課や給付、給与事務の複雑化、不安定化等を防ぐため、同一の被保険者について複数回の特例措置を行うことはできない取扱いとしています。  
8月の報酬の総額に基づく定時決定の特例は、8～12月までを急減月とした特例改定とともに、今般新たに設けた特例措置の一つであり、当該定時決定の特例を行った場合、それ以降に、特例改定の届出を行うことはできません。

## (1),(2)の申請手続について

- ☐ 月額変更届（特例改定用）に申立書を添付し〇〇健康保険組合に申請してください。  
※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。  
※「対象となる方」の(1)に該当する方は「8～12月を急減月とする場合」の月額変更届（特例改定用）を、(2)に該当する方は「8月報酬による定時決定の場合」の月額変更届（定時決定の保険者算定の特例に当たっての参考資料）を使用してください。