ここに注目

法律 | 政令 | 省令 | 告示 | 通達

労働法令のポイント

社会保険関係

療養・育児・介護により報酬が急減した被保険者の標準報酬月額の特例措置について

健康保険法44条１項および厚生年金保険法24条１項の報酬月額の算定の特例に基づき、令和９年１月１日より、療養、育児または介護と仕事を両立するための就労調整の結果として報酬が急減した場合、通常の随時改定を待たずに、急減後の報酬総額を新たな標準報酬月額として改定できることとなった。本稿では、特例措置の内容、対象者の要件、手続き等の実務上の留意点を解説する。

療養、育児又は介護により報酬が急減した者についての健康保険法及び厚生年金保険法の標準報酬月額の保険者算定の特例について（令 8. 7.31　保保発0731第４、年年発0731第１、年管管発0731第７）

矢野 新　社会保険労務士（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）

1.趣旨

療養、育児または介護（以下、療養等）と仕事を両立するため、所定労働時間の短縮や時間外労働の抑制等の就労形態等の調整（以下、就労調整）を行う場合、報酬が急減することがある。しかし、急減後の報酬の総額を基にした標準報酬月額が、従前の標準報酬月額に比べて２等級以上低下する場合であっても、通常の随時改定の取り扱いによる場合、標準報酬月額が改定されるまでには、固定的賃金の変動があった月から３カ月を要するため、それまでの間は就労調整前の高い標準報酬月額が維持されることになる。

そのため、療養等と仕事の両立を支援する観点から、就労調整の結果として標準報酬月額が２等級以上低下した場合には、通常の随時改定の取り扱いに依存することなく、より速やかに、現状に適合した形で、標準報酬月額を改定できるようにすることとされた。

2.内容

療養等と仕事を両立するための就労調整を本人と職場の合意の下で行い、これにより報酬が急減し、急減後の報酬の総額を基にした標準報酬月額が、従前の標準報酬月額に比べて２等級以上低下し、かつ、その状態が３カ月以上続くことがあらかじめ見込まれるものとして事業主が届け出た場合には、固定的賃金の変動の有無にかかわらず、特例措置により、報酬減となった初月に受けた報酬の総額を、新たな標準報酬月額として改定できる。ただし、就労調整が終了・縮小したことによ

り報酬が増加し、増加後の報酬の総額を基にした標準報酬月額が、その者の標準報酬月額（特例措置による改定後のもの）に比べて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かかわらず、速やかに、その内容を事業主が届け出た上で、報酬増となった初月に受けた報酬の総額を、新たな標準報酬月額として改定する。

［１］対象者

⑴対象者の要件

健康保険・厚生年金保険の被保険者および厚生年金保険の70歳以上被用者のうち、次の①～③いずれにも該当する者が対象となる［図表１］。

①療養等と仕事を両立するための就労調整が行われていること

療養等とは、それぞれ次の場合を指す。

- 療養：被保険者本人が傷病の治療もしくはこれに準ずる措置（以下、治療等）を受ける場合または家族の傷病の治療等に伴い被保険者が看護等の必要な対応をする場合
- 育児：被保険者の小学校就学の始期に達するまでの子を被保険者が養育する場合
- 介護：介護保険法に基づく要介護認定または要支援認定を受けている家族を被保険者が介護する場合

②当該就労調整により報酬が急減し、急減後の報酬の総額を基にした標準報酬月額が、従前の標準報酬月額に比べて２等級以上低下し、かつ、その状態が３カ月以上続くことがあらかじめ見込まれること

通常の随時改定の取り扱いと同様、２等級以上低下する者には、次の場合を含むものとする。

- 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者の報酬月額（健康保険にあっては報酬月額が141万5000円以上、厚生年金保険にあっては報酬月額が66万5000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者の報酬月額が降給することにより、その算定月額が健康保険にあっては５万3000円未満、厚生年金保険にあっては８万3000円未満となった場合

図表１　「特例措置」の対象に関する確認事項（概要）

□療養（本人または家族）・育児・介護のいずれかを理由に仕事との両立のため、就労調整が開始されているか
□就労調整による報酬の急減で、現在の標準報酬月額から２等級以上低下し、かつ、その状態が３カ月以上続くことが見込まれるか
□将来の老齢厚生年金額の減少や、健康保険の傷病手当金・出産手当金等への影響（給付額の減少）を説明し、本人の書面による明確な同意を得ているか
□報酬減となった初月の支払基礎日数は17日以上（特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日以上）あるか ※支払基礎日数については［図表２］参照。

③特例措置による改定を行うことについて、対象者が書面で同意していること

⑵対象外となる事例

健康保険・厚生年金保険の被保険者および厚生年金保険の70歳以上被用者であっても、次に該当する者は特例措置の対象とならない。

①報酬減となった初月の翌月に被保険者資格を喪失する者（当該初月の翌月の保険料が賦課されないため）

②被保険者期間が報酬減となった初月を含めて３カ月未満の者

［２］報酬減・報酬増となった初月の取り扱い

⑴報酬減となった初月の取り扱い

療養等を理由とした就労調整を行い、標準報酬月額が２等級以上低下し、かつ、その状態が３カ

月以上続くことがあらかじめ見込まれるものとして事業主が届け出た月を報酬減となった初月とする。

報酬減となった初月の報酬支払いの基礎となった日数（以下、支払基礎日数）については、療養等と仕事を両立するための就労調整により勤務しなかった日（報酬支払いの有無を問わない）がある場合であっても、所定労働日数に変更がなく、かつ使用関係が継続しているときは、当該勤務しなかった日も支払基礎日数として取り扱う[図表２]。その上で、支払基礎日数が17日（特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日。以下同じ）未満となる場合は、当該月は特例措置の対象外とする。

報酬減となった初月の全部にわたって勤務せず、報酬が一切支払われなかった場合は、療養等と仕事を両立しているとは言い難いため、当該月は特例措置の対象外とする。

⑵報酬増となった初月の取り扱い

報酬増となった初月は、療養等を理由とした就労調整が終了し、標準報酬月額が２等級以上上昇した月とする[図表３]。

報酬増となった初月の支払基礎日数については、報酬減となった初月の支払基礎日数の取り扱いと異なり、報酬支払いがなかった日は、支払基礎日数として取り扱わない。

[３]提出書類等

適用事業主は、「被保険者報酬月額変更届（特例改定用）」に「申立書兼同意書」を添えた上で、日本年金機構の事務センターもしくは年金事務所、または健康保険組合に提出する。

⑴被保険者報酬月額変更届（特例改定用）

継続した３カ月の各月の報酬月額等を記載する欄のうち一番下の月（３カ月目）の欄のみに、報酬減となった初月に係る報酬月額等を記載する取り扱いとして差し支えない。

算定事務の効率化の観点から、３カ月分の支払基礎日数の記載を求められる場合がある。

図表３　就労調整の終了または縮小に関する確認事項（概要）

□ 療養等を理由とした就労調整が終了または縮小し、通常勤務の状態に戻って報酬が増加したか
□ 通常勤務に復帰した初月の報酬を基準に算定し、現在の特例改定後の標準報酬月額に比べて２等級以上上昇するか
□ 報酬減となった初月の支払基礎日数は17日以上（特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日以上）あるか ※支払基礎日数については[図表２]参照。

図表２　支払基礎日数の取り扱い

具体的な勤務状況	報酬減となる初月 （就労調整の開始）	報酬増となる初月 （就労調整の終了・縮小）
通常通り出勤・勤務した日	○ 含める	○ 含める
就労調整により休んだ日	○ 含める	× 含めない
必要な支払基礎日数	17日以上[注２]	17日以上[注２]

[注]　１．１日も勤務がない場合は特例措置の対象とならない。
　　２．特定適用事業所に勤務する短時間労働者については、11日以上。

⑵申立書兼同意書

申立書兼同意書には、①事業主が次のア～オのすべての点について確認したことを証する申し立てと、②対象者本人が特例措置に基づく改定について「同意」していることを記載する。

①事業主の申し立て

ア　療養等と仕事を両立するための就労調整により報酬が急減し、急減後の報酬の総額を基にした標準報酬月額が、従前の標準報酬月額に比べて２等級以上低下し、かつ、その状態が３カ月以上続くことがあらかじめ見込まれる旨

イ　対象者が[１]⑴①～③の要件に該当していることを確認した上で、対象者本人の同意を得ている旨

ウ　特例措置の届け出の内容が事実であることを確認できる書類（例：出勤簿、賃金台帳、療養の事実が分かる医師の診断書、子の年齢を証明する書類、要介護状態または要支援状態であることを証明する書類など）を、届け出から２年間、確実に保存する旨

エ　就労調整が終了・縮小したことにより報酬が増加し、増加後の報酬の総額を基にした標準報酬月額がその者の標準報酬月額（特例措置による改定後のもの）に比べて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かかわらず、速やかに、その内容を届け出た上で、報酬増となった初月に受ける報酬の総額を、新たな標準報酬月額として改定する旨

オ　健康保険および厚生年金保険双方で同様の特例改定の手続きを同時に行う旨

②被保険者本人の同意

特例措置による改定を行う場合は、被保険者の保険料額への影響のみならず、将来の年金給付が減少すること、傷病手当金および出産手当金への影響も生じることについて、十分に理解した上で同意する旨

⑶書類の保存

事業主は、特例措置の届け出および申立書兼同意書の内容が事実であることを確認できる書類（例：就労調整を行う原因となった療養等の事実を証明する書類など）を届け出日から２年間保存しなければならない。

[４]その他の運用上の留意点等

⑴特例措置による改定後の随時改定

特例措置による改定後であっても、健康保険法43条１項および厚生年金保険法23条１項の規定に基づく通常の随時改定を行う場合には、被保険者標準報酬月額変更届の提出が必要になる。

⑵特例措置による改定後の定時決定

特例措置による改定後であっても、健康保険法41条１項および厚生年金保険法21条１項の規定に基づく定時決定は行う必要があるため、被保険者標準報酬月額算定基礎届の提出が必要になる。ただし、通常の定時決定と同様、７～９月に随時改定または特例措置による改定が行われる場合には、定時決定の対象外となる。

3.まとめ

療養、育児または介護のために働き方を見直す必要がある者が相談しやすい環境を整備するとともに、相談を受けたときは勤務場所や勤務時間等の調整と併せて、社会保険料についても案内できるよう準備が求められる。

就業調整は被保険者本人にとって負担軽減になる部分がある一方で、将来受け取る厚生年金額が減少する可能性があるほか、傷病手当金や出産手当金にも影響があることを十分に説明し、書面による同意を得る対応が望まれる。