

標準報酬月額改定の特例措置に関する通知が発出

対象

DB

DC

退職金

その他

内容

法令通知

財政運営

会計基準

その他

通知のポイント

- 通知「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」（※1）が7月31日付で厚生労働省から発出されています。
- これに対して、通知「療養、育児又は介護により報酬が急減した者についての厚生年金基金の標準給与の保険者算定の特例について」（※2）が9月18日付で発出され、確定給付企業年金についても、標準報酬月額を用いることとしている場合、必ずしも同じ取扱いとする必要はないものの、7月31日付通知の取扱いを確認することとされました。

（※1）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

（※2）療養、育児又は介護により報酬が急減した者についての厚生年金基金の標準給与の保険者算定の特例について

7月31日付通知の内容

＜標準報酬月額改定の特例措置＞

- ・療養、育児又は介護（以下「療養等」という。）と仕事を両立するため、本人と職場の合意の下、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」という。）が行われ、その結果、標準報酬月額が2等級以上低下し、かつその状態が3か月以上続くことが予め見込まれる場合は、報酬が減少した月の翌月から標準報酬月額を改定できる特例措置を追加する

【趣旨】通常の随時改定の取扱いによる場合、標準報酬月額が改定されるまでには、賃金変動があった月から3か月を要するため、今般、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扱いによることなく、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もの

9月18日付通知の内容

＜確定給付企業年金＞

- ・規約上の加入者の給与として厚生年金保険の標準報酬月額を用いている場合、必ずしも同じ取扱いとする必要はないが7月31日付通知の取扱いを確認する

適用期日

- 施行期日：2027年1月1日

特例措置の内容

- 適用事業所の事業主から、就労調整を行うこと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か月以上続くことが予め見込まれるものとして届出があった場合には、特例措置により報酬減となった初月(※1)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(※2)(※3)**
- 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は、**固定的賃金の変動の有無にかかわらず、届け出た上で、**報酬増となった初月(※4)に受けた報酬の総額を、新たな標準報酬月額とする(※5)**
- なお、標準報酬月額が減少するため、**将来の年金給付が減少すること、傷病手当金及び出産手当金に影響が生じることについて、対象者に十分説明の上、予め同意を得ること**

(※1)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か月以上続くことが予め見込まれるものとして事業主が届け出た月

(※2)報酬減となった初月の報酬支払の基礎となった日数(以下「支払基礎日数」)は、就労調整により勤務しなかった日(報酬の支払の有無は問わない)がある場合であっても、所定労働日数に変更はなく、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。そのうえで、支払基礎日数が17日(厚生年金保険法第21条第1項の規定により11日とされている者は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

(※3)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、当該月は特例措置の対象外

(※4)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

(※5)報酬増となった初月の支払基礎日数について、報酬支払がなかった日は、支払基礎日数として取り扱わない

対象者

- 厚生年金保険被保険者及び厚生年金保険70歳以上被用者のうち、次のいずれにも該当する者
 - 療養等(※1)と仕事を両立するための就労調整が行われていること**
 - 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か月以上続くことが予め見込まれること**
 - 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**

(※1)療養、育児又は介護とは、次の場合を指す

【療養】被保険者本人が傷病の治療若しくはこれに準ずる措置を受ける場合
又は家族の傷病の治療等に伴い被保険者が看護等の対応をする場合

【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又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

手続きの方法

提出書類	- 適用事業所の事業主は、「被保険者報酬月額変更届(特例改定用)」に、「申立書兼同意書」(※1)を添えて提出 (※1) 以下の全ての点について事業主が確認したことを証する申し立てと、特例措置に基づく改定について対象者本人が「同意」していることを記載 ＜事業主の申し立て＞ - 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か月以上続くことが予め見込まれる旨 - 対象者が要件に該当することを確認した上で、対象者本人の同意を得ている旨 - 特例措置の届出の内容が事実であることを確認できる書類(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、要介護状態又は要支援状態を証明する書類等)を届出から2年間、確実に保存する旨 - 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 - 健康保険及び厚生年金保険双方で同様の特例改定の手続を同時に行う旨 ＜被保険者本人の同意＞ - 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、傷病手当金及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
関連書類の保存期間	適用事業所の事業主において、特例措置の届出及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(例えば、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)を届出日から2年間保存

その他留意点

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、通常の随時改定を行う場合には、当該随時改定の届出(「被保険者標準報酬月額変更届」の提出)が必要
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、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 - ただし、通常の定時決定と同様、7月・8月・9月に随時改定又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
健康保険及び厚生年金保険の関係	事業主からの申立書において、健康保険及び厚生年金保険双方で同様の特例改定の手続を行う旨のチェック欄を設けているため、この点を確認し、チェックがない場合は、事業主に対し申立書を返戻した上で、同時に手続を行うよう求めること

以上

発行元：三菱UFJ信託銀行 トータルリワード戦略コンサルティング部

※ 本件に関するご照会は営業担当者までお願い致します。また本資料は、当社が公に入手可能な情報に基づき作成したものです。その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、貴社顧問会計士・税理士・社会保険労務士等にご確認くださいようお願い申し上げます。本資料の著作権は三菱UFJ信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。