

# 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」の対象期間が変更されます。

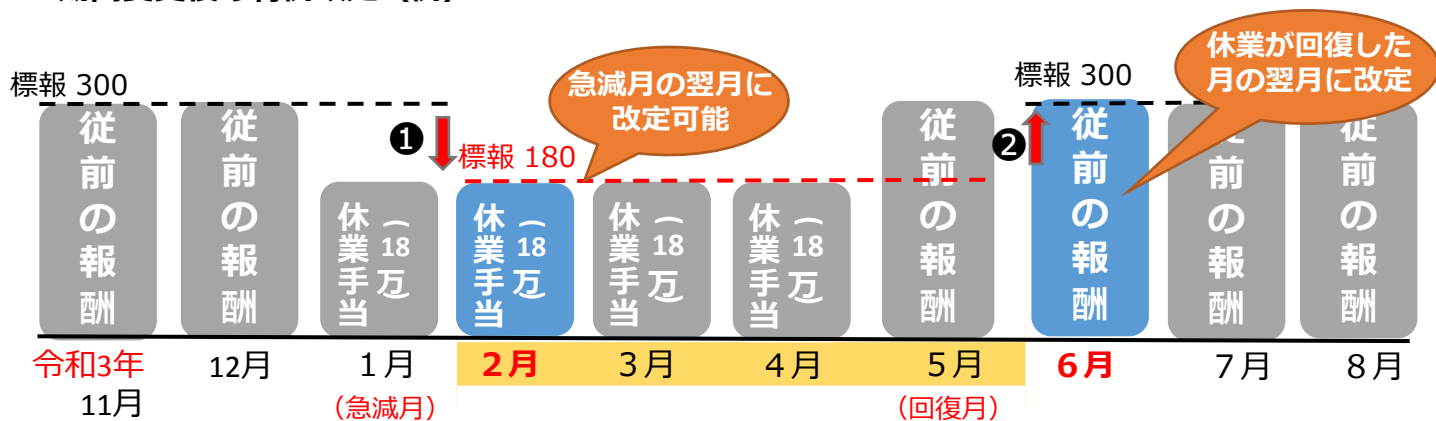
## 【旧】 期間変更前

- ① 急減月 (令和3年8月～**令和3年12月まで**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。

## 【新】 期間変更後

- ① 急減月 (令和3年8月～**令和4年3月まで**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。

### ■ 期間変更後の特例改定 (例)



#### 【ポイント】

- ・これまでの特例改定と同様、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。また、休業が回復した場合の改定（昇級）は、回復月の翌月に改定します。
- ・「急減月」「休業」「休業が回復した月」の考え方に変更はありません。

## 対象となる方

令和3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3年8月から令和4年3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等級以上下がった方**（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。）
- **特例改定の延長及び定時決定の保険者算定の適用を受けていない方**（詳細は、裏面参照）

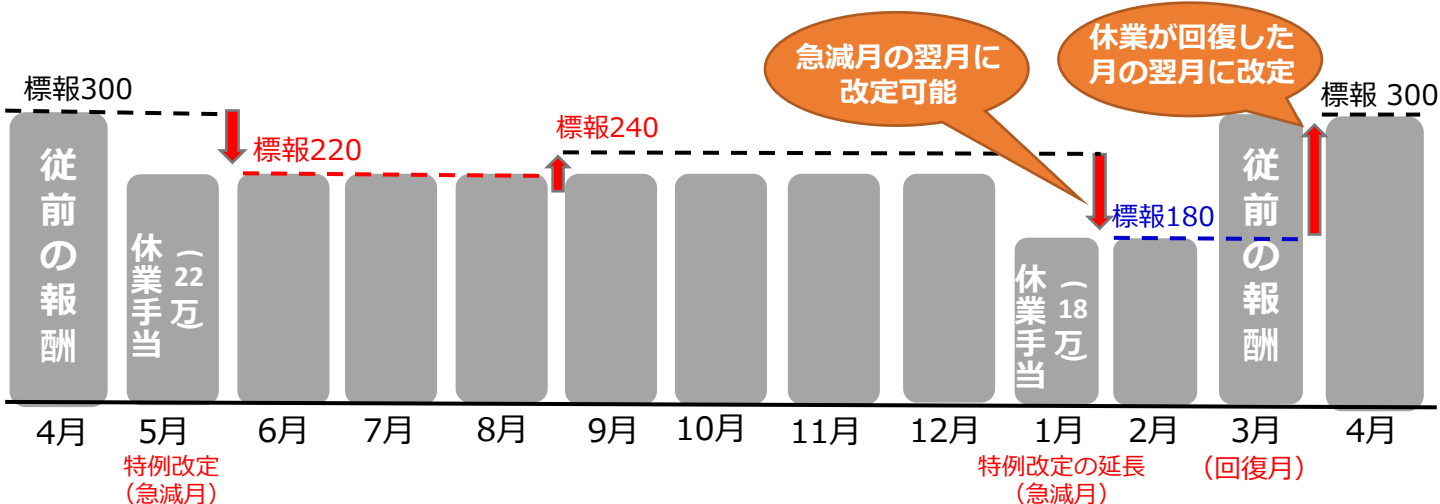
## 対象となる保険料

- 令和3年8月～令和4年3月までの間に休業により報酬等が急減した場合、その**翌月以降の保険料が対象**となります。

## 事例 1

### ■ 期間変更後の特例改定の届出ができるケース

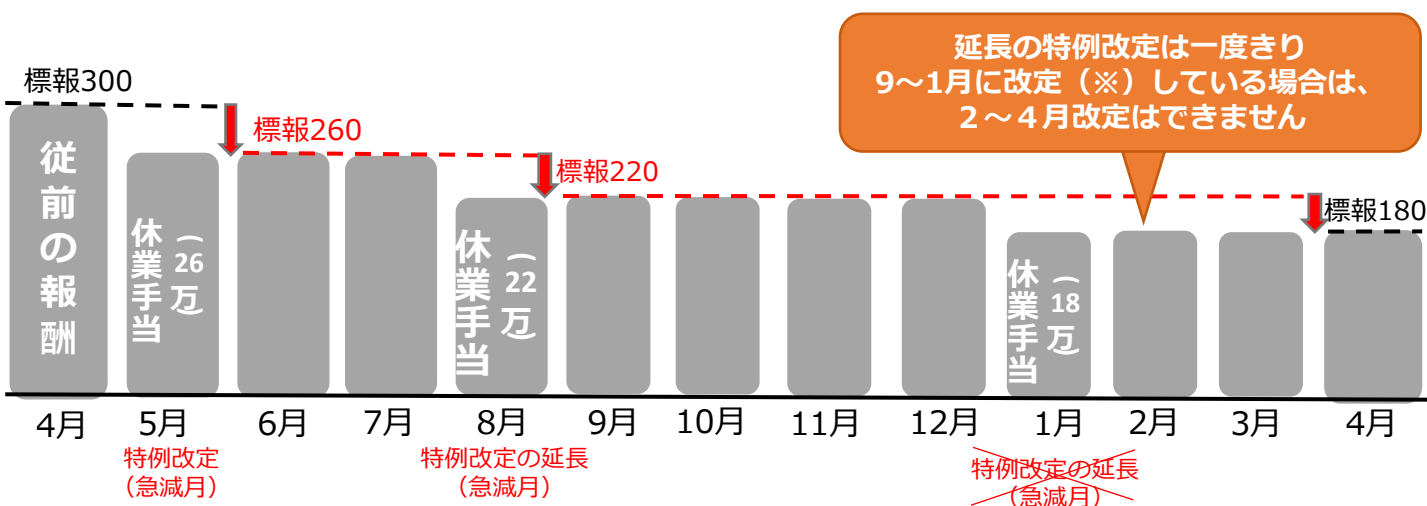
【例】 令和3年5月から休業、令和4年1月から休業拡大、令和4年3月から休業解消のケース



## 事例 2

### ■ 期間変更後の特例改定の届出ができないケース

【例】 令和3年5月から休業、令和3年8月から休業拡大、令和4年1月から休業再拡大のケース



(※) 定時決定の保険者算定 (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) した場合も含まれます。

## FAQ

**Q1** 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、8~3月を急減月とした特例改定の届出はできますか。

**A1** 4~7月を急減月とした特例改定を行った方であっても、8~3月を急減月とした特例改定の届出は可能です。ただし、8~3月を急減月とした特例改定を複数回届出することはできません。

**Q2** 8~3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。

**A2** 特例改定の受付期間は、以下の通りです。

以下の期間までに、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。

【令和3年8~12月を急減月とした特例改定の場合は、令和4年2月末日まで】

【令和4年1~3月を急減月とした特例改定の場合は、令和4年1月24日から令和4年5月末日まで】