

保保発 0731 第 4 号
年年発 0731 第 1 号
年管管発 0731 第 7 号
令和 8 年 7 月 31 日

健康保険組合理事長
日本年金機構理事長 殿
全国健康保険協会理事長

厚生労働省保険局保険課長
(公 印 省 略)
厚生労働省年金局年金課長
(公 印 省 略)
厚生労働省年金局事業管理課長
(公 印 省 略)

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 of 保険者算定の特例について

今般、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で、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、その結果として、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、以下の通り、健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）第 44 条第 1 項及び厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）第 24 条第 1 項の規定に基づき、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ものとする（以下「特例措置」という。）ため、遺漏なきよう期されたい。

なお、特例措置は、健康保険法第 43 条第 1 項及び厚生年金保険法第 23 条第 1 項の規定に基づく通常の随時改定とは別途の取扱いとして特例的に整理したものであり、通常の随時改定には適用されるものでないことに留意されたい。

記

1 趣旨

療養等と仕事を両立するため就労調整を行う場合、こうした調整によって報酬が急減し、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 等級以上低下する場合であっても、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、固定的賃金の変動があった月から3か月を要するため、それまでの間、従前の標準報酬月額が維持されることになる。

そのため、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こととした。

2 内容

適用事業所の事業主から、(1)の対象者について、(2)に定める手続の方法により、療養等と仕事を両立するための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、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(※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取扱いとする(※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(※4)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ものとする(※5)。

なお、特例措置による場合、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、予め同意を得ておく必要がある。

(※1) 報酬減となった初月は、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出した月とする。

(※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」という。)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無く、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(健康保険法第41条第1項及び厚生年金保険法第21条第1項の規定により11日とされている者にあつては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。

(※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、療養等と仕事を両立していると言い難いため、当該月は特例措置の対象外とする。

(※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とする。

(※5) 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扱いと異なり、報酬支払いが無かった日は、支払基礎日数として取り扱わない。

(1) 対象者

健康保険・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であること。

- ① 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。
- 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か月以上続くことが予め見込まれること。
- 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。

（※1）療養、育児又は介護とは、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若しくはこれに準ずる措置（以下「治療等」という。）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（平成9年法律第123号）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

（※2）通常の随時改定の取扱いと同様、2等級以上低下する者には、次の場合を含む。

- ・健康保険第50級又は厚生年金保険第32級の標準報酬月額にある者の報酬月額（健康保険にあつては報酬月額が141万5,000円以上、厚生年金保険にあつては報酬月額が66万5,000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級又は厚生年金保険第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つては5万3,000円未満、厚生年金保険にあつては8万3,000円未満となった場合。

（※3）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については、当該初月の翌月の保険料が賦課されないため、特例措置の対象にはならない。（なお、当該初月の翌月末に退職する者については、当該初月の翌々月1日に被保険者資格を喪失する。）

（※4）被保険者期間が報酬減となった初月を含めて3か月未満の者については、健康保険法第43条第1項及び厚生年金保険法第23条第1項の規定上、特例措置による届出の対象とはならないこととなる。

(2) 手続の方法

① 提出書類

適用事業所の事業主が、（イ）の届出書類に（ロ）の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（又は年金事務所）に提出すること（健康保険組合が管掌する健康保険については、同時に当該健康保険組合に提出すること）。なお、届出書類・申立書兼同意書の様式については、記載内容に漏れがな

い限り、別紙１・別紙２と異なる様式を使用しても差し支えない。

(イ) 被保険者報酬月額変更届（特例改定用）（別紙１－１、１－２）

別紙１中、継続した３か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か月目）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扱いとして差し支えない。なお、算定事務の効率化のため、３か月分の支払基礎日数の記載を求める取扱いとしても差し支えない。

(ロ) 申立書兼同意書（別紙２）

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すること。

<事業主の申し立て>

- i 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か月以上続くことが予め見込まれる旨
- ii 対象者が（１）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
- iii 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（②の書類。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、要介護状態又は要支援状態であることを証明する書類など）を、届出から２年間、確実に保存する旨
- iv 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
- v 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>

- i 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

② 事業主における関連書類の保存

日本年金機構及び健康保険組合への届出内容について、日本年金機構及び健康保険組合が必要に応じて事後的に確認できるよう、適用事業所の事業主においては、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年間保存するよう求めること。

（３）その他の運用上の留意点等

① 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、健康保険法第 43 条第 1 項及び厚生年金保険法第 23 条第 1 項の規定に基づく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）が必要となることに留意すること（※）。

（※） 固定的賃金（日給等の単価変更を含む。）の変動を伴う場合であって、継続した 3 か月（支払基礎日数が 17 日以上）に受けた報酬の総額を 3 で除して得た額が、特例措置により改定された標準報酬月額に比べて、2 等級以上変動した場合。

② 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、健康保険法第 41 条第 1 項及び厚生年金保険法第 21 条第 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となることに留意すること。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こと。

③ 健康保険及び厚生年金保険の関係

健康保険及び厚生年金保険の社会保険制度としての適用上の一体性を確保し、給与事務等の複雑化を防止する等の観点から、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には、事業主に対し申立書を返戻した上で、健康保険組合及び日本年金機構に対して同時に手続を行うよう求めること。

3 適用期日

以上の取扱いは、令和 9 年 1 月 1 日から適用する。