

望月社会保険労務士事務所

代表・特定社会保険労務士 望月 正也

e-mail info@mo-mochizuki.com

tel 029-875-4326 fax 029-875-4371

今日から10月。9月はほぼ全日雨で非常に憂鬱な日々でした。今月は、是非とも秋晴れを期待してます。今回は盛りたくさんなので、これくらいで・・・。

令和9年1月1日から療養等と仕事の両立のために報酬が急減した場合の標準報酬月額改定に関する特例措置が創設されます

1. 何のための特例措置なのか？

療養、育児または介護（以下、「療養等」という）と仕事を両立するため、勤務日数を減らす等の就労調整により、社会保険料の標準報酬月額が2等級以上低下した場合に、翌月から標準報酬月額を改定できるようにする特例措置が、令和9年1月1日より創設されます。

通常の随時改定では、報酬減となった後も3カ月間、報酬減となる前の高い保険料を負担することとなります。そのため、報酬減が3カ月以上続くことが見込まれるとして事業主から届出があった場合に、より速やかに標準報酬月額を改定できるようにする措置の創設が要望されていました。

2. 措置を受けられる対象者は？

措置の対象となるのは、健康保険・厚生年金保険の被保険者および厚生年金保険70歳以上被用者のうち、次のいずれにも該当する人です。

（1）療養等と仕事を両立するための就労調整（所定労働時間の短縮や時間外労働の抑制等）が行われていること

（2）就労調整により報酬が急減し、標準報酬月額が従前と比べて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について、対象者が書面で同意していること

「療養等」のうち療養は、被保険者本人の治療等に加え、家族の傷病の治療等に伴い看護等の対応をする場合も含まれます。育児は小学校就学の始期に達するまでの子の養育、介護は要介護認定または要支援認定を受けている家族の介護が該当します。

なお、報酬が減少した初月の支払基礎日数が17日（一定の短時間労働者は11日）未満の場合は対象外です。

とは言え、「特例」ですので、所定労働日数そのものに変更がなく、かつ使用関係が継続しているのであれば、就業調整で勤務しなかった日も支払基礎日数に含めることができ、かつ就業調整で勤務しなかった日に報酬が支払われたかどうかは問われません。

3. 措置を利用するための手続きは？

事業主が、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て、日本年金機構の事務センター（または年金事務所）に提出します（組合管掌健保は、同時に健保組合にも提出）。また、届出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、医師の診断書など）は、届出日から2年間保存することが求められます。

また、就労調整が終了・縮小して報酬が増加し、特例による改定後の標準報酬月額と比べて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、速やかに届け出る必要があります。

なお、特例措置による改定後も、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」の提出は必要となります。

4. 措置を利用する場合に注意すべき点は？

特例措置により、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、傷病手当金およ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、あらかじめ書面で同意を得ておく必要があります。

【参考】

「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」（令和8年7月31日保保発0731第4号、年年発0731第1号、年管管発0731第7号）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001731743.pdf>