

標準報酬月額の特例改定とは？

Q、新型コロナウイルスの影響による標準報酬月額の特例改定について教えてください。

A、今般の新型コロナウイルス感染症の影響で、休業や短時間休業によって報酬が著しく下がった方については、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額を通常の4か月目からの随時改定ではなく、翌月からの特例改定が出来ます。

次の①・②に該当すれば特例改定の対象になります（未払い計上になっていなければ法人の役員も可）。

①令和2年4月～7月の支給月の間で、休業により報酬が著しく低下した月があり、現在の標準報酬月額と比べて2等級以上低下した。

②この特例改定に対し、本人が書面にて同意している。（書面は、届出日より2年間の保存が必要）

今回の特例改定は任意であり、全ての方の届出を行う必要はありません。

改定後の標準報酬月額に基づき将来の年金額が算出されるため、該当者とよく相談し、届出の可否を判断してください。また、改定月の選択は出来ませんが、同一人物について複数回行うことや届出後の変更訂正は出来ません。ご注意ください。

5・6月に特例改定なら、定時決定（算定基礎届）または7月か8月か9月の随時改定（月額変更届）の届出が必要です。

7・8月に特例改定ならば定時決定を行う必要はありませんが、休業が回復した月（支払基礎日数17日以上）から継続した3か月間の報酬による標準報酬月額が2等級超上昇した場合、固定的賃金の変動の有無に関わらず随時改定の届出が必要になります。

申請手続きには、月額変更届（特例改定用）に加え、事業主の申立書を届出ごとに添付します。遡及して届出をすることは出来ませんが、提出期限は令和3年2月1日までです。