

事務連絡
令和8年7月31日

健康保険組合
日本年金機構
全国健康保険協会 } 御中

厚生労働省保険局保険課
厚生労働省年金局年金課
厚生労働省年金局事業管理課

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係る Q & A について

標記については、「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」（令和8年7月31日付け保保発 0731 第4号・年年発 0731 第1号・年管管発 0731 第7号厚生労働省保険局保険課長、厚生労働省年金局年金課長及び厚生労働省年金局事業管理課長通知）でお示ししたところですが、当該通知に関連して別添のとおり Q & A を作成しましたので、内容について御了知いただくとともに、適切に御対応いただくようお願い申し上げます。

標準報酬月額の特例措置に係るQ & A

【制度等について】

Q 1 療養、育児又は介護（以下「療養等」という。）により報酬が減少する者についての健康保険及び厚生年金保険の標準報酬月額の保険者算定の特例（以下「特例措置」という。）とは、どのような措置ですか。

A 1 療養等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。）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ります。

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等級以上低下する場合には、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ました。

具体的には、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、報酬減となった月の翌月から標準報酬月額を改定することができます。（通常より2か月早く改定。）

Q 2 特例措置は、どのような要件に該当した者が対象となりますか。

A 2 次のいずれにも該当する健康保険・厚生年金保険被保険者及び厚生年金保険70歳以上被用者が、特例措置の対象となります。（報酬減となった初月の翌月に被保険者資格を喪失する方は対象に含まれません。）

① 療養等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。

なお、通常の随時改定の場合とは異なり、報酬減となった初月に固定的賃金（日給等の単価）の変動があったか否かは問いません。

※ 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、次の場合も含み

ます。

- ・ 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（健康保険にあっては報酬月額が 141 万 5,000 円以上、厚生年金保険にあっては報酬月額が 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 級の標準報酬月額に該当することとなった場合（なお、厚生年金保険の標準報酬月額の最高等級は、令和 9 年 9 月に第 33 級（68 万円）、令和 10 年 9 月に第 34 級（71 万円）、令和 11 年 9 月に第 35 級（75 万円）に引き上げられます。このため、最高等級が第 33 級の時は報酬月額が 69 万 5,000 円以上の場合に、最高等級が第 34 級の時は報酬月額が 73 万円以上の場合に、最高等級が第 35 級の時は報酬月額が 77 万円以上の場合に、その算定月額が最高等級から 1 等級低下したときは、2 等級以上低下する者に含みます。）。
- ・ 第 2 級の標準報酬月額にある者の報酬月額が降給したことにより、その算定月額が健康保険にあっては 5 万 3,000 円未満、厚生年金保険にあっては 8 万 3,000 円未満となった場合。

Q 3 療養、育児又は介護とは、それぞれ具体的にどのような場合を指しますか。

A 3 療養、育児又は介護とは、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、就学前の子の被保険者による養育にかかる場合、要介護状態又は要支援状態にある家族に対する被保険者による介護にかかる場合を指します。

（※）家族とは、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母、その他同居の親族をいいます。

Q 4 標準報酬月額を改定する月（以下「改定月」という。）が、通常の随時改定と特例措置で同月になるような場合（両方の届出が可能な場合）はどのような取扱いになりますか。

A 4 通常の随時改定に該当する場合は、必ず届出をする必要がありますが、特例措置は本人が同意した上で届出した場合に行われるものであるため、通常の随時改定と特例措置の要件をいずれも満たしている被保険者については、特例措置を選択する場合には、特例措置の届出をしていただくこととなります。この場合は、通常の随時改定の届出は不要となります。なお、特例措置の要件である「2 等級以上低下」については、報酬減となった初月における標準報酬月額を基礎として判断することとなります。

Q 5 通常の随時改定の場合、第1級の標準報酬月額にある者の報酬月額（健康保険にあっては5万3,000円未満、厚生年金保険にあっては8万3,000円未満に限る）が昇級したことにより、その算定月額が第2級の標準報酬月額に該当することとなった場合、1等級差でも改定に該当しますが、特例措置においても同様の取扱いとなりますか。

A 5 通常の随時改定と同様の取扱いとなります。

Q 6 通常の随時改定の場合、健康保険第49級又は厚生年金保険第31級の標準報酬月額にある者の報酬月額が昇級したことにより、その算定月額が健康保険にあっては141万5千円以上、厚生年金保険にあっては66万5,000円以上となった場合、1等級差でも改定に該当しますが、特例措置においても同様の取扱いとなりますか。

A 6 通常の随時改定と同様の取扱いとなります。

Q 7 就労調整の結果、「報酬支払の基礎となった日数」（以下「支払基礎日数」という。）が17日未満となりますが、特例措置の対象となりますか。

A 7 特例措置においては、本人と職場の合意の下、療養等と仕事を両立するための就労調整の結果、所定労働日数に変更がなく、療養等により実際の勤務日数が減少した場合であっても、使用関係に変更がなければ、支払われた報酬の有無に関わらず、当該勤務しなかった日についても、支払基礎日数として取り扱うこととして差し支えありません。このため、これらの日を含めて17日以上（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日とされる者にあっては11日以上。以下同じ。）となる場合は、特例措置の対象となります。

また、当該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は言い難いため、特例措置の対象とはなりません。

Q 8 特例措置の対象に法人の役員等は含まれますか。

A 8 法人の役員等についても、当該法人に使用される者として被保険者資格を有している場合は、特例措置の対象になります。

Q 9 特例措置は、いつまでの措置ですか。

A 9 特例措置は、恒久的な措置です。

【申請について】

Q10 特例措置について、届出期限はありますか。また、届出月以前に遡及して特例措置による改定を行うことはできますか。

A10 特段、期限の定めはありませんが、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け出た月となります。そのため、特例措置により改定された標準報酬月額は届出月の翌月から適用されることになり、届出月以前に遡及して特例措置による改定を行うことはできません。

一方、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・縮小し、標準報酬月額が2等級以上上昇した月となり、当該報酬増となった初月の翌月に遡って特例措置による改定が行われることとなります。

特例措置を利用される際には、予めその点を御理解の上、その可否を判断してください。

Q11 要件に該当する場合、必ず届出しなければなりませんか。一部の対象者のみ届出することもできますか。

A11 特例措置は任意であり、また、特例措置を利用される場合、標準報酬月額が減少するため、将来の年金給付が減少し、傷病手当金及び出産手当金に影響が生じることになります。そのため、対象となる方の書面による同意が必要となりますので、事業主と被保険者の間で相談の上、届出の可否が判断されることとなります。

Q12 特例措置により改定された標準報酬月額はいつまで有効ですか。

A12 特例措置により改定された標準報酬月額は、定時決定月の前月となる8月分保険料までが対象となります。

ただし、7月から9月までの間に特例措置により標準報酬月額が改定された方は、定時決定が行われないことから、9月分以降の保険料についても特例措置による額となります。

また、特例措置による改定後、就労調整が終了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、その旨の届出を行っていただく必要があり、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こととなります。

Q13 給与の支払が翌月の事業所の場合は、支払日の属する月が改定月となりますか。

A13 標準報酬月額が2等級以上低下する月とは、その報酬が実際に支払われる月を指します。

Q14 10月の給与で標準報酬月額が2等級以上低下したため、特例措置により11月改定を行いました。その後、12月の給与で更に標準報酬月額が2等級以上低下した場合、改定月を1月に訂正することはできますか。

A14 改定月を訂正することはできませんが、特例措置による改定後、更に標準報酬月額が2等級以上低下する場合は、特例措置の手續に則った上で、当該月を報酬減となった初月として特例措置による改定を行うことは可能です。

Q15 複数月にわたって、特例措置の要件に該当した場合、改定月を選択することは可能ですか。(例えば、11月に2等級低下、12月に3等級低下の場合、1月改定で5等級低下させるなど。)

A15 複数月にわたって特例措置の要件を満たしている場合、本人の書面による同意を得た上で、どの月を報酬減となった初月としていただいてもかまいません。なお、例えば、12月を報酬減となった初月とした場合には、1月の保険料額から改定後の標準報酬月額で計算することとなります。

Q16 二以上事業所勤務被保険者が、一方又は双方の事業所において特例措置の適用を受けた時の手続きはどうなりますか。

A16 通常の随時改定が行われたときと同様に取り扱うこととなり、それぞれの事業所ごとに特例措置に該当するか判断し、標準報酬月額は、各事業所の報酬月額を合算して決定します。

Q17 届出の方法は通常の随時改定と同じですか。

(健康保険組合向け)

A17 特例措置の届出については、通常の随時改定との間に以下のような違いがあります。なお、日本年金機構に対して同時に届出が必要です。

- ① 特例措置用の届書により提出してください。
- ② 届出の際には、申立書兼同意書の添付が必要です。

なお、申立書や月額変更届については、健康保険組合の判断により、年金機構宛の様式の写しをもって申請を受け付けるなど、柔軟な取扱いをしていただいて差し支えありません。

(日本年金機構向け)

A17 特例措置の届出については、通常の随時改定との間に以下のような違いがあります。なお、健康保険組合が管掌する健康保険については、当該健康保険組合に対して同時に届出が必要です。

- ① 特例措置用の届書により提出してください。
- ② 届出の際には、申立書兼同意書の添付が必要です。

Q18 特例措置の対象者が複数人いる場合、申立書兼同意書は対象者1人につき1枚必要ですか。

A18 複数名分をまとめて届け出る場合であっても、対象者全員分の申立書兼同意書が必要となります。

【様式・記入方法・添付書類】

Q19 届出の際、届出内容を確認できる書類の添付は必要ですか。

A19 原則、不要です。ただし、申立書兼同意書の提出は必須であり、記載内容に誤りがないかを確実に確認してください。

また、届出の内容について、後日日本年金機構又は健康保険組合において確認する場合があるため、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を、届出日から2年間適切に保存してください。

なお、健康保険組合の判断により添付書類を求めることを妨げるものではありません。

Q20 事業所において2年間保存すべき「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」とは、どのようなものでしょうか。

A20 出勤簿や賃金台帳など報酬が急減した月以降の勤務状況、報酬の支払い状況等が分かる書類に加えて、就労調整の原因となった事由を証明することのできる書類として、例えば以下のような書類を、特例措置の対象となる被保険者に求め、事業所に保存しておくことが考えられます。

療養を理由とする場合：療養の事実が分かる医師の診断書など被保険者又はその家族の療養の事実を証明する書類及び家族の治療等に伴う看

護等を行う場合は当該者と被保険者との関係を証明する書類など

育児を理由とする場合：子の年齢及び被保険者との関係を証明する書類など

介護を理由とする場合：介護を行っている家族の介護保険被保険者証など当該者が要介護認定又は要支援認定を受けていることが確認できる書類及び被保険者との関係を証明する書類など

Q21 届出内容を確認できる書類を2年間保存することとされていますが、後日確認を求められた際に不備等があった場合には、特例措置による改定が取り消されるのでしょうか。

A21 後日、届出が行われた内容が事実と相違していることなどが確認された場合には、特例措置による改定は無効となり、遡及して取消となります。

【報酬・等級低下】

Q22 特例措置により改定をした者について、改定月の翌月に通常の随時改定に該当する場合、届出しなければなりませんか。（例えば、9月が報酬減となった初月で翌10月に特例措置による改定を行ったものの、もともと8月に固定的賃金の変動（昇給）があり、急減月を含んだ8～10月の3か月平均の標準報酬月額が特例措置による標準報酬月額と比べて、2等級以上上昇したケース）。

A22 通常の随時改定に該当する場合は、届出を行うことにより、標準報酬月額を改定する必要があります。

Q23 テレワーク等を実施したことにより、基本給等は通常通り支払われますが、残業時間が減ったため、標準報酬月額が2等級以上低下することとなりました。この場合、特例措置の対象となりますか。

A23 療養等と仕事を両立するための就労調整を行った結果であれば、特例措置の対象となります。療養等によらない理由によるものである場合は、特例措置の対象とはなりません。

Q24 テレワーク等を実施したことにより、通勤手当等が支給されず、2等級以上報酬月額が下がることとなりました。この場合、特例措置の対象となりますか。

A24 療養等と仕事を両立するための就労調整を行った結果であれば、特例措置の対象となります。療養等によらない理由によるものである場合は、特例措置の対象と

はなりません。

Q25 療養等を理由として休職や休業状態にあり、賃金が支払われていない場合でも、特例措置の対象となりますか。

A25 特例措置は、療養等と仕事を両立するための就労調整により、標準報酬月額が2等級以上低下する場合を対象としており、就労継続を前提としているため、当該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は言い難いため、特例措置の対象とはなりません。なお、特例措置の対象とならない場合であっても、被保険者の状況を把握した場合には、個々の事情に応じて関係する給付制度（傷病手当金等）の対象となり得ることから、必要な情報提供等を行ってください。

Q26 療養等と仕事を両立するための就労調整を行い標準報酬月額が2等級以上低下する月に、事業主から給与の前月以前分の遅配分の支給があった場合、特例措置を申請することはできますか。

A26 遅配分を除いた報酬減となった初月分の給与に基づく標準報酬月額が、従前の標準報酬月額と比べて2等級以上低下し、その他の特例措置の要件にも該当する場合は、遅配分が支給された月を報酬減となった初月として特例措置の対象となります。

Q27 固定的賃金（日給等の単価）は変更していませんが、特例措置の対象となりますか。

A27 今般の特例措置は、固定的賃金の変動を要件としませんので、療養等と仕事を両立するための就労調整を行い、その結果、例えば、時間外手当がゼロとなり、標準報酬月額が2等級以上低下する等の要件を満たしていれば、固定的賃金の変動の有無にかかわらず特例措置の対象となります。

Q28 資格取得した翌月に療養等と仕事を両立するための就労調整を行い、標準報酬月額が2等級以上低下する者は特例措置の対象となりますか。

A28 報酬支払の基礎となった日数が17日以上である月が継続して3か月に満たないことから、その翌月の特例措置の対象とはなりません。

【特例措置後の対応等】

Q29 特例措置による改定をした場合、定時決定は必要ですか。

A29 特例措置による改定をした場合であっても、定時決定は必要となります。

一方、7月から9月までの間に特例措置が行われた方については、定時決定を行う必要はありません。