

Q1

7～9月の随時改定(固定的賃金変動)の改定要件に該当するか？

改定要件

- ・ 4～6月のいずれかの月に固定的賃金の変動がある
- ・ 継続した3ヶ月の支払基礎日数が17日以上ある
- ・ 2等級以上の変動がある

はい

▶ 随時改定(賃金変動改定)

- ・ 4月に変動 ⇒ 7月改定
- ・ 5月に変動 ⇒ 8月改定
- ・ 6月に変動 ⇒ 9月改定

例は次頁①

例は次頁②

例は次頁③

いいえ

Q2

7～9月の随時改定(一時帰休解消)の改定要件に該当するか？

改定要件

- ・ 一時帰休の状況が「解消」した月が4月継続している
- ・ 継続した3ヶ月の支払基礎日数が17日以上ある
- ・ 2等級以上上昇している

解消とは

現実に固定的賃金が減額されない状況が継続して4月あり、2等級以上の差を生じた場合は、一時帰休の解消となります。

はい

▶ 随時改定(帰休解消改定)

- ・ 5月に解消 ⇒ 8月改定
- ・ 6月に解消 ⇒ 9月改定

例は次頁④

例は次頁⑤

いいえ

Q3

定時決定の時点で一時帰休は「解消」しているか？

解消とは

7月に実際に支払われる給与（どの月の分の給与かわず）に休業手当等が含まれておらず、8月以降も通常の給与支払が見込まれる場合に解消となります。

上記の内容は、日本年金機構の疑義照会で整理されています。日本年金機構HPの「主な疑義照会と回答」→「厚生年金保険適用(PDF827KB)」のP34（整理番号14）で閲覧できます。

いいえ

▶ 定時決定（未解消）

休業手当等を含めた額で決定

例は次頁⑥

はい

▶ 定時決定（解消）

9月以降において受けるべき報酬で決定（詳細は【参考】）

例は次頁⑦

**留意事項** 定時決定に休業手当等を受けた報酬が含まれる場合は、一時帰休が「解消」した際に随時改定が必要となる場合があります。（⑥の例【補足】）随時改定の要件等は、Q2と同様です。

【参考】 「9月以降において受けるべき報酬」とは、どのように算出するのか（平成25年5月31日事務連絡Q7抜粋）

7月1日の時点で一時帰休の状況が解消している場合の定時決定では、休業手当等を除いて標準報酬月額を決定する必要があることから、通常の給与を受けた月における報酬の平均により、標準報酬月額を算出する。

例えば4・5月に通常の給与を受けて6月に休業手当等を受けた場合、4・5月の報酬の平均を「9月以降において受けるべき報酬」として定時決定を行う。同様に4月に通常の給与をうけて5・6月に休業手当を受けた場合、4月の報酬を「9月以降において受けるべき報酬」とする。

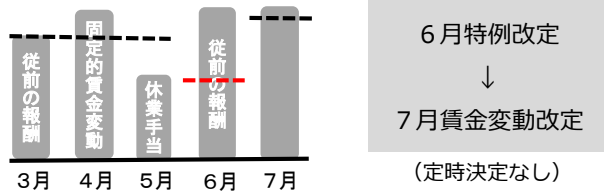
なお、4・5・6月の全てにおいて休業手当等を受けた場合は、休業手当等を含まずに決定又は改定された直近の標準報酬月額により、定時決定を行う。

### ① の例

----- 特例改定後の標報

- ・ 4月に固定的賃金変動(当月払4月昇給,翌月払3月昇給)
- ・ 5月に休業手当支給(※)【6月特例改定】

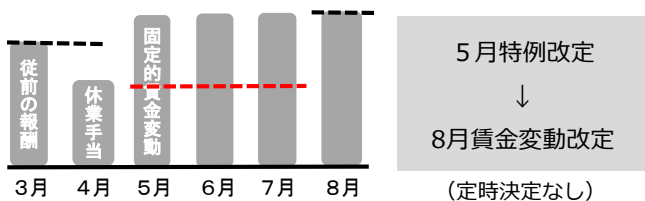
(※) 賃金変動改定の要件として、5月は支払基礎日数が17日以上必要です。



### ② の例

----- 特例改定後の標報

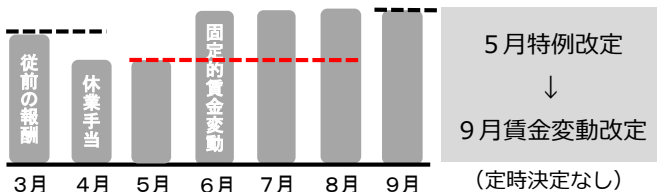
- ・ 4月に休業手当支給【5月特例改定】
- ・ 5月に固定的賃金変動(当月払5月昇給,翌月払4月昇給)



### ③ の例

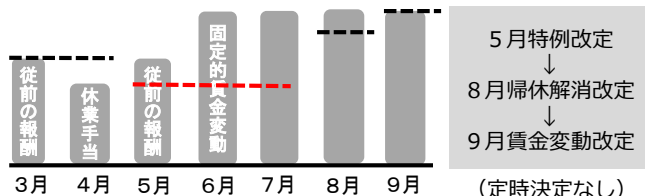
----- 特例改定後の標報

- ・ 4月から休業手当支給【5月特例改定】
- ・ 6月に固定的賃金変動(当月払6月昇給,翌月払5月昇給)



### 【補足】

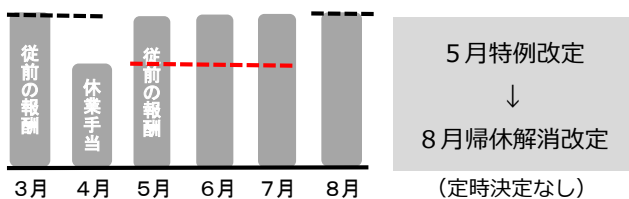
③の例で、5月に一時帰休が解消している場合は、8月帰休解消改定が必要となり(④の例)、その後に9月の随時改定となります。(8月帰休解消改定後と比較し2等級以上上昇している場合)



### ④ の例

----- 特例改定後の標報

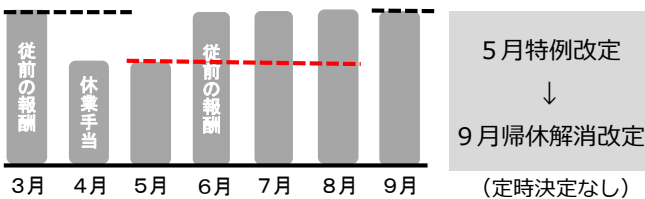
- ・ 4月に休業手当支給【5月特例改定】
- ・ 5月から一時帰休解消



### ⑤ の例

----- 特例改定後の標報

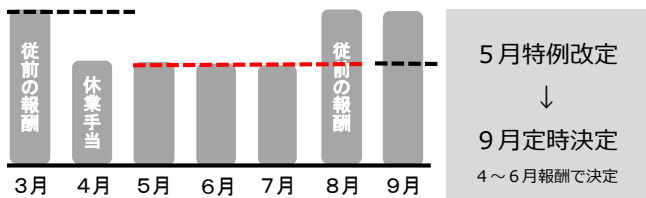
- ・ 4月から休業手当支給【5月特例改定】
- ・ 6月から一時帰休解消



### ⑥ の例

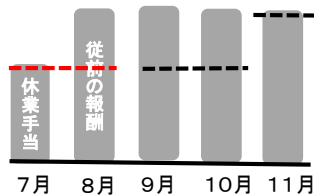
----- 特例改定後の標報

- ・ 4月から休業手当支給【5月特例改定】
- ・ 7月1日の時点で一時帰休未解消



### 【補足】

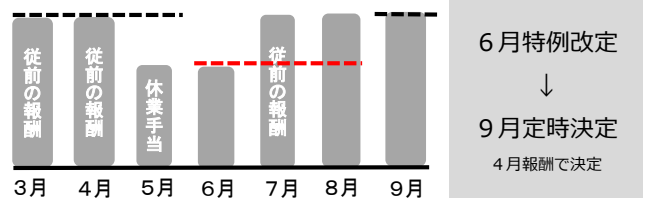
⑥の例で、8月以降一時帰休が解消し、8~10月の平均額より算定した標準報酬月額が、定時決定後の標準報酬月額に比べて2等級以上上昇している場合は、11月の一時帰休解消改定が必要となります。



### ⑦ の例 (パターン1)

----- 特例改定後の標報

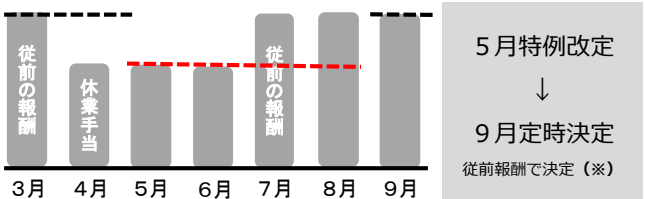
- ・ 5月から休業手当支給【6月特例改定】
- ・ 7月1日の時点で一時帰休解消



### ⑦ の例 (パターン2)

----- 特例改定後の標報

- ・ 4月から休業手当支給【5月特例改定】
- ・ 7月1日の時点で一時帰休解消



(※) 前頁「9月以降において受けるべき報酬」なお書き以降の規定により「休業手当等含まず」に決定又は改定された直近の標準報酬月額により、定時決定を行います。

⑦の例においては、5月特例改定の前に決定又は改定された標準報酬月額が該当します。

7月又は8月に特例改定した後については、以下①～③の随時改定に該当した場合、届出することになります。

1

▶ 随時改定  
(賃金変動改定)

改定  
要件

- ・ 7月以降の月について固定的賃金の変動がある
- ・ 継続した3ヶ月の支払基礎日数が17日以上ある
- ・ 2等級以上の変動がある

例は次頁①

2

▶ 随時改定  
(回復特例改定)

改定  
要件

- ・ 特例改定した休業が「回復」した月がある
- ・ 回復月以降継続した3ヶ月の支払基礎日数が17日以上ある
- ・ 2等級以上上昇している

回復  
とは

以下の2つの要件を満たした月となります。

① 特例改定の原因となった休業が生じた月と比べて、休業状態にある日数又は1日当たりの休業時間が減少しているなど休業状況に何らかの改善が見られること。

② 支払基礎日数が17日以上あること。

例は次頁②

### 回復特例改定の留意事項① 【休業が回復した月とは】

休業が回復した月とは、急減月の翌月以降の月を示します。

例えば、7月に特例改定をした場合、最短での回復特例改定は、10月改定となります。

### 回復特例改定の留意事項② 【回復特例改定の回数制限】

回復特例改定は、急減月の翌月以降の月で改定要件を最初に満たした時点で届出が必要となります【回復特例改定は1回限り】  
なお、休業手当の支給が継続している等で回復特例改定の改定要件に該当しない場合は、改定要件を満たした時点で回復特例改定の届出が必要となります。(届出をする期間は、R3年8月の改定まで。)

### 回復特例改定の留意事項③ 【回復特例改定後の随時改定】

回復特例改定に休業手当を受けた報酬が含まれる場合は、一時帰休が「解消」した際に随時改定(帰休解消改定)が必要となる場合があります。

3

▶ 随時改定  
(帰休解消改定)

改定  
要件

- ・ 一時帰休の状況が「解消」した月が4月継続している
- ・ 3月とも支払基礎日数が17日以上ある
- ・ 2等級以上上昇している

解消  
とは

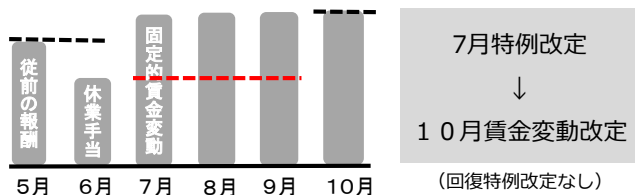
現実に固定的賃金が減額されない状況が継続して4月あり、2等級以上の差を生じた場合は、一時帰休の解消となります。

例は次頁②  
(パターン3、4)

### ① の例

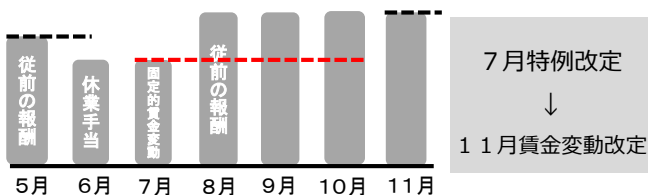
----- 特例改定後の標報

- ・ 6月に休業手当支給【7月特例改定】
- ・ 7月に固定的賃金の変動（当月払7月昇給,翌月払6月昇給）



【補足】

①の例で、休業手当が支払われた月に固定的賃金が変動（名目上変動（昇給））した場合は、一時帰休に伴う休業手当等が支払われなくなった月から起算した3月の報酬を平均して随時改定します。

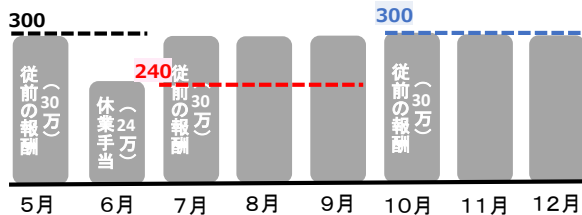


### ② の例（パターン1）

- ・ 6月から休業手当支給【7月特例改定】
- ・ 7月から休業が回復

----- 特例改定後の標報

----- 回復特例改定後の標報



【ポイント】

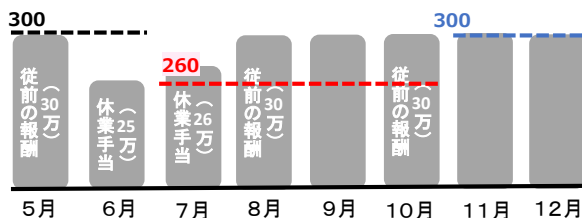
7～9月の平均額は、特例改定後の標報（240）から2等級以上上昇するため、10月回復特例改定に該当します。

### ② の例（パターン2）

- ・ 6月から休業手当支給【7月特例改定】
- ・ 7月から休業が回復
- ・ 8月から一時帰休解消

----- 特例改定後の標報

----- 回復特例改定後の標報



【ポイント】

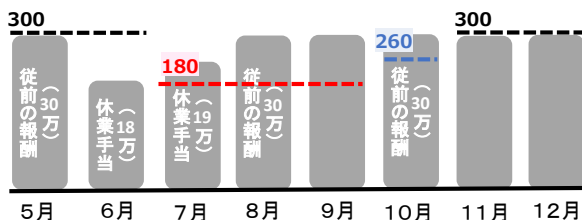
7～9月の平均額は、特例改定後の標報（260）から2等級以上上昇しないため、10月回復特例改定には該当せず、改定要件を満たした11月回復特例改定となります。

### ② の例（パターン3）

- ・ 6月から休業手当支給【7月特例改定】
- ・ 7月から休業が回復
- ・ 8月から一時帰休解消

----- 特例改定後の標報

----- 回復特例改定後の標報



【ポイント①】

7～9月の平均額は、特例改定後の標報（180）から2等級以上上昇するため、10月回復特例改定に該当します。

【ポイント②】

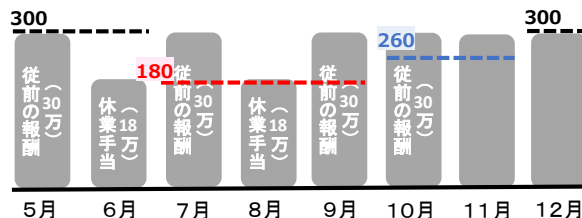
回復特例改定後の標報（260）から2等級以上の変動があるため、11月帰休解消改定に該当します。

### ② の例（パターン4）

- ・ 6月から休業手当支給【7月特例改定】
- ・ 7月に休業が回復
- ・ 8月に再度休業
- ・ 9月から一時帰休解消

----- 特例改定後の標報

----- 回復特例改定後の標報



【ポイント】

回復特例改定の①の要件（前頁参照）は、算定対象月の初月（例では7月）だけ満たしていれば回復特例改定に該当します。

したがって、算定対象月内に再び休業状態となった場合（例では8月）においても、7～9月の支払基礎日数が17日以上あり、2階級以上変動していれば、回復特例改定に該当します。