

一時帰休による月額変更届・算定基礎届について

休業を実施している場合であっても、固定的賃金が満額支払われている場合は一時帰休とみなされないためご注意ください。

一時帰休による月額変更届について

一時帰休により、通常の報酬額よりも低額な「休業手当等」が支払われた場合は「**固定的賃金の変動**」とみなし、月額変更の対象として取り扱うことになります。

下記の4条件をすべて満たしている場合に月額変更の対象となります。

一時帰休による月額変更の条件

- ①一時帰休により支給される休業手当等の額が通常の報酬よりも低額となったとき
- ②①の休業手当等が、4か月続いて支給されたとき
- ③一時帰休による休業手当等が継続して支給された3か月間の平均報酬額から算出された標準報酬月額と従前の標準報酬月額を比較して2等級以上の差が生じたとき
- ④3か月とも支払基礎日数が17日以上あるとき(休業手当等が支払われた日は支払基礎日数に含みます)

注意点

- ◆備考欄に「○月支払から4か月間一時帰休」と記入してください。
※【 電子申請 】【 CD 】で提出される場合も入力してください。
- ◆一時帰休期間中に休業手当等の支給割合を変更した場合も月額変更の対象となります。
- ◆一時帰休期間中に休業日数が変更となった場合は月額変更の対象となりません。

随時改定の事例

○⇒通常

●⇒一時帰休による休業手当等が支払われた月

△⇒通常(固定的賃金の変動あり)

▲⇒一時帰休による休業手当等が支払われた月(固定的賃金の変動あり)

事例	4月	5月	6月	7月	8月	定時決定の算定対象月	随時改定月	改定事由
1 ■ 4月から7月まで休業手当支給 ■ 8月休業解消	●	●	●	●	○	7月月変のため、算定基礎届提出はなし	7月改定	一時帰休
2 ■ 4月固定的賃金の変動あり ■ 5月から7月まで休業手当支給 ■ 8月休業解消	△	●	●	●	○	7月月変のため、算定基礎届提出はなし	7月改定	賃金変動
3 ■ 4月固定的賃金の変動あり ■ 4月休業手当支給、7月解消	▲	○	○	○	○	8月月変のため算定は取り消し	8月改定	賃金変動

<事例1>

4月から7月まで4か月継続して休業手当が支給されたため一時帰休による月額変更届(7月改定)を提出します。

<事例2>

4月に賃金変動をしているため、賃金変動による月額変更届(7月改定)を提出します。5月から7月まで休業手当が支給されていますが、4か月継続していないため一時帰休による月額変更届(8月改定)は提出できません。

<事例3>

固定的賃金の変動があった月に休業手当が支給されている場合は、通常の報酬に戻った月を起算月とします。この例では4月に賃金変動がありますが休業手当が支給されている為、通常の報酬が支払われた5月を起算月とした賃金変動による月額変更届(8月改定)を提出します。

一時帰休による算定基礎届について

算定対象月である4月・5月・6月に、一時帰休により低額な「休業手当等」が支払われた場合、その3か月間の報酬により標準報酬月額を決定します。ただし、7月に休業手当等を支払われないことが見込まれる場合は、今後受けるべき報酬で標準報酬月額を決定します。

一時帰休の実施状況により算定基礎届の記入方法が変わりますので、本紙の3ページと4ページを参考にしてください。

標準報酬月額の決定方法について

・7月1日時点で一時帰休が解消している場合

この場合は4月・5月・6月の内、通常の報酬が支払われた月の平均報酬額で標準報酬月額を決定します。なお、3か月とも休業手当等を支払った月の場合は、休業手当等を含まずに決定または改定された従前の標準報酬月額を引用して決定します。

・7月1日時点で一時帰休が解消していない場合

この場合は、休業手当等が支払われた月、通常の報酬を受けた月にかかわらず4月・5月・6月の平均報酬額で標準報酬月額を決定します。

4ページのQ&Aで「7月1日時点で一時帰休が解消している」について解説しています。

注意点

- ◆備考欄に「〇月休業手当支給」「7月休業解消（未解消）」と記入してください。
※【 電子申請 】【 CD 】で提出される場合も入力してください。
- ◆算定基礎届総括表の「4月～6月の休業」欄に休業の有無および人数を記入してください。

一時帰休を解消した場合の届け出について

一時帰休により休業手当等が支払われ、その額によって標準報酬月額が決定または改定されている場合は、一時帰休が解消したときに月額変更届が必要となる場合があります。

一時帰休解消による月額変更の条件

- ①今後一時帰休を行わないことが明確でなくても通常の報酬が支払われる状況が継続して4か月続いたとき
- ②通常の報酬が継続して支給された3か月間の平均報酬額から算出された標準報酬月額と従前の標準報酬月額を比較して2等級以上の差が生じたとき
- ③3か月とも支払基礎日数が17日以上あるとき

注意点

- ◆一時帰休の解消とは、固定的賃金が減額されない状態をいいます。
- ◆備考欄に『〇月支払から4か月間一時帰休解消』と記入してください。
※【 電子申請 】【 CD 】で提出される場合も入力してください。
- ◆資格取得時に休業手当等を含めた標準報酬月額を決定されている時も月額変更の対象となります。

Q&A

A. どのような場合が「7月1日時点で一時帰休が解消している」状態にあたるのか。

A. 一時帰休の解消とは、固定的賃金の減額や低額な休業手当等が支払われる見込みがない状態のことです。公共職業安定所への休業計画の提出の有無や労使間での一時帰休解消に関する合意の有無等を確認して判断します。

7月に支払われる報酬に、一時帰休実施による休業手当等が含まれているか、または一時帰休実施計画があるかを確認します。

算定基礎届の備考欄に「7月解消」または「7月未解消」を記入してください。

ポイント

7月に支払われる報酬の状態を確認して判断します。

Q. 標準報酬月額決定にあたって、7月1日の時点で一時帰休が解消していたために休業手当等を含まない報酬で定時決定を行なったが、その後、結果的に9月までの間に再び一時帰休の状態になって休業手当等が支給された場合、定時決定の内容を訂正することができるか。

A. 定時決定は訂正できません。この場合は休業手当等の支払いが開始された月から起算して随時改定に該当するかどうかを確認します。また7月1日の時点で未解消であったため休業手当等を含む報酬で決定し、結果的に一時帰休が解消した場合も、一時帰休解消による随時改定に該当するかを判断します。

ポイント

7月の休業計画等を確認してお間違いのないようご注意ください。

算定（計算方法）早見表

事例	4月	5月	6月	7月1日時点	
				状況	基礎届計算方法
1	(休)	(休)	(休)	通	従前の等級で決定
2	(休)	(休)	(休)	(休)	4月・5月・6月で決定
3	通	(休)	(休)	通	4月で決定
4	通	(休)	(休)	(休)	4月・5月・6月で決定
5	(休)	通	(休)	通	5月で決定
6	(休)	通	(休)	(休)	4月・5月・6月で決定
7	通	通	(休)	通	4月・5月で決定
8	通	通	(休)	(休)	4月・5月・6月で決定
9	通	通	通	通	4月・5月・6月で決定
10	通	通	通	(休)	4月・5月・6月で決定
11	(休)	通	通	通	5月・6月で決定
12	(休)	通	通	(休)	4月・5月・6月で決定
13	通	(休)	通	通	4月・6月で決定
14	通	(休)	通	(休)	4月・5月・6月で決定
15	(休)	(休)	通	通	6月で決定
16	(休)	(休)	通	(休)	4月・5月・6月で決定

※(休)⇒一時帰休による低額な休業手当等が支払われた月。通⇒一時帰休が実施されず通常の給料が支払われた月。

【お問い合わせ】

愛鉄連健康保険組合 業務課

〒453-0804 名古屋市中村区黄金通 1-18

TEL052-461-6131 FAX052-461-6135

E-mail gyomu@aiteturen-kenpo.or.jp