

# 新型コロナウイルス感染症の影響により 労働者を一時帰休させる場合の健康保険の取扱い

新型コロナウイルス感染症の影響により、適用事業所の一部においては、事業活動の縮小を余儀なくされ、労働者に対して一定の期間、一時帰休させる対応が想定されます。

一時帰休させる場合の健康保険の被保険者資格や標準報酬の取扱いは次のとおりです。

## 一時帰休中

労働基準法第26条の規定に基づく休業手当又は労働協約等に基づく報酬（以下「休業手当等」といいます。）が支払われるときは、被保険者の資格は存続します。

### 標準報酬について

一時帰休に伴い、就労していたならば受けられるであろう報酬よりも低額な休業手当等が支払われることとなった場合の標準報酬の決定及び改定は、次のとおりです。

#### 定時決定（算定基礎届）

標準報酬の定時決定の対象月に一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合は、その休業手当等をもって報酬月額を算定し、標準報酬を決定します。

ただし、標準報酬の決定の際（7月1日時点）、既に一時帰休の状況が解消している場合は、定時決定を行う年の9月以後において受けるべき報酬をもって報酬月額を算定し、標準報酬を決定します。

- ▷ 4,5,6月のうち休業手当等が支払われた月のみではなく、通常の給与が支払われた月も含めて報酬月額を算定します。

#### 随時改定（月額変更届）

一時帰休に伴い、就労していたならば受けられるであろう報酬よりも低額な休業手当等が支払われることとなった場合は、固定的賃金の変動とみなして、随時改定に該当します。

ただし、当該報酬のうち固定的賃金が減額され支給される場合で、かつ、その状態が継続して3か月を超える場合のみ該当します。

- ▷ 1か月の全てではなく、1日でも休業手当等の支払いがあれば対象となります。
- ▷ 一時帰休の随時改定は、低額な休業手当等の支払いが継続して3か月を超える場合に該当しますが、この3か月は暦日ではなく、月単位で計算します。例えば、月末締め月末払いの事業所において、一時帰休開始日を3月10日とした場合は、6月1日をもって「3か月を超える場合」に該当し、3,4,5月の報酬を平均して2等級以上の差が生じれば、6月以降の標準報酬月額から随時改定します。（6月1日時点で一時帰休の状況が解消している場合は対象外）

### 一時帰休解消後

休業手当等をもって標準報酬の定時決定又は随時改定を行った後に一時帰休の状況が解消されたときは、随時改定に該当します。

- \* 労働協約等に基づき固定的賃金について、いわゆる賃金カットが行われた場合の標準報酬の取扱いは、上記と同様になります。

**参考 | 労働基準法第26条(休業手当)** 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。

## 自宅待機 | 新入社員など

新たに使用することになった労働者を当初から自宅待機とした場合、雇用契約が成立しており、かつ、休業手当等が支払われるときは、その休業手当等の支払の対象となった日の初日に被保険者の資格を取得します。

### 標準報酬について

現に支払われる休業手当等に基づき報酬月額を算定し、標準報酬を決定します。  
なお、休業手当等をもって標準報酬を決定した後に自宅待機の状況が解消したときは、随時改定に該当します。

## 参考 | 雇用調整助成金(都道府県労働局)

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、都道府県労働局が助成する「雇用調整助成金」の特例が拡充されています。

今回の特例では、助成率や支給日数、雇用保険被保険者でない労働者を休業対象とするなど、助成内容や対象を大幅に拡充しています。また、受給要件の緩和なども行われています。詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

**雇用調整助成金とは** … 経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して、一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。