

○一時帰休等の措置がとられた場合における健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格及び標準報酬の取扱いについて

(昭和五〇年三月二九日)

(保険発第二五号・庁保険発第八号)

(各都道府県民生主管部(局)保険課(部)長あて厚生省保険局保険・社会保険庁医療保険部健康保険・年金保険部厚生年金保険課長連名通知)

最近の経済情勢の下において、一部の健康保険及び厚生年金保険の適用事業所にあっては、被保険者を一時的に休業させるいわゆる一時帰休や新たに使用することとした者をある期間就労させないいわゆる自宅待機の措置がとられたり、あるいは被保険者の賃金の一部をある期間カットする等の措置がとられている状況がみられる。

これらの措置がとられた場合における健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格及び標準報酬の取扱いについては、次のように措置することとしたので通知する。

なお、貴管下健康保険組合に対しては、この取扱要領の周知方につき御配意願いたい。

## 1 教保険者資格の取扱い

### (1) 一時帰休の場合

一時帰休中の者の被保険者資格については、昭和二十五年四月十四日保発第二〇号通知に示されたところにより、労働基準法第二十六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」という。)が支払われるときは、被保険者の資格は存続するものとすること。

### (2) 自宅待機の場合

新たに使用されることとなった者が、当初から自宅待機とされた場合の被保険者資格については、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するものとすること。

## 2 標準報酬の取扱い

### (1) 一時帰休の場合

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、次により取扱うこと。

#### ア 定時決定

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においては、その休業手当等をもつて報酬月額を算定し、標準報酬を決定すること。ただし、標準報酬の決定の際、既に一時帰休の状況が解

消している場合は、当該定時決定を行う年の十月以後において受けるべき報酬をもつて報酬月額を算定し、標準報酬を決定すること。

#### イ 隨時改定

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、これを固定的賃金の変動とみなし、随時改定の対象とすること。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三か月を超える場合に限るものであること。

なお、休業手当等をもつて標準報酬の決定又は改定を行った後に一時帰休の状況が解消したときも、随時改定の対象とすること。

#### (2) 賃金カットの場合

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は、2の(1)に準じて取扱うこと。

#### (3) 自宅待機の場合

自宅待機に係る者の被保険者資格取得時における標準報酬の決定については、現に支払われる休業手当等に基づき報酬月額を算定し、標準報酬を決定すること。

なお、休業手当等をもつ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、随時改定の対象とすること。

### 3 二以上事業所勤務の取扱い

一時帰休又は自宅待機中に他の適用事業所において被保険者の資格を取得した場合は、一時帰休又は自宅待機の実態をは握し、同時に二以上の事業所において被保険者の資格を有すると認められるものについては、二以上事業所勤務の取扱いを行うこと。