



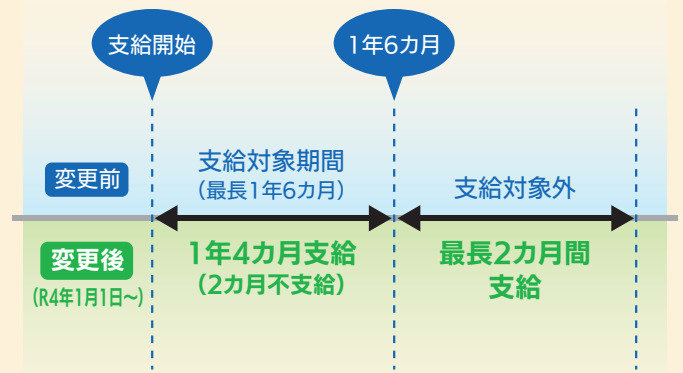
健康保険法改正について

◎傷病手当金に関する改正 (健康保険法第99条)

令和4年1月1日施行

病気やケガで働けないときに支給される「傷病手当金」の支給期間について、従来は、同一疾病・関連疾病等について支給を始めた日(支給開始日)から暦で数えて1年6カ月の範囲内でしたが、令和4年1月1日の改正法施行により、支給開始日から通算して1年6カ月間支給する取り扱いになりました。

よって、支給開始日以降、出勤や有休等に伴い不支給期間がある場合、傷病手当金の要件に該当すれば、その分の期間を延長し支給期間が通算して1年6カ月に達するまで傷病手当金を支給することになりました(令和2年7月2日以降に支給を開始した傷病手当金受給者が対象となります)。



※支給対象期間が通算1年6カ月に変更されました。

◎任意継続被保険者制度に関する改正 (健康保険法第37条)

令和4年1月1日施行

2カ月以上の被保険者期間があれば退職後も、希望する方は「任意継続被保険者」として最大2年間、健保組合に加入することができます。しかし、任意継続被保険者になると、任意で脱退する規定がありませんでした。

令和4年1月1日以降、任意継続被保険者を喪失することを希望する旨の申出があった場合には、その申出が受理された日の翌月1日に任意継続被保険者の資格を喪失することができるようになりました。

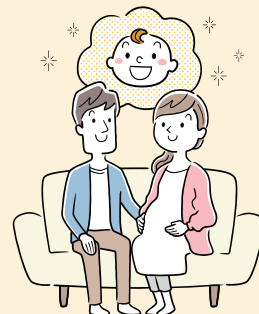
※退職時の標準報酬月額が、健保組合の平均標準報酬月額を上回る場合には、保険者において、保険料の算定基礎を健保組合の規約により、健保組合の全被保険者の平均標準報酬月額と退職時の標準報酬月額の範囲内で定めた額とすることが可能となります(当健保組合は全被保険者の平均標準報酬月額といたします)。



● 出産育児一時金の支給額の見直し (健康保険法第101条)

令和4年1月1日施行

産科医療補償制度の掛金が16,000円から12,000円に引き下げられました。改正後は、出産育児一時金および家族出産育児一時金の額は408,000円になるため、産科医療補償制度の加算対象となる出産には、産科医療補償制度の掛金12,000円を加えて、420,000円となります(産科医療補償制度の加算対象とならない出産の場合は、出産育児一時金および家族出産育児一時金の額は408,000円となります)。



● 育児休業中の保険料免除要件の見直し (健康保険法第159条)

令和4年10月1日施行

給与や賞与に対する保険料免除要件が見直され、短期の育児休業の取得に対応して、免除の対象が変わります。

変更前

育児休業を開始した日の属する月から終了する日の翌日が属する月の前月までの期間、当該被保険者に関する保険料が免除されます。

変更後 (R4年10月1日～)

- 育児休業を開始した日の属する月と終了する日の翌日が属する月とが異なる場合は、開始日の属する月から終了日の翌日が属する月の前月までの保険料を免除する。
- 育児休業を開始した日の属する月と、その育児休業が終了する日の翌日が属する月とが同一であり、かつ、当該月における育児休業の日数として厚生労働省令で定めるところにより計算した日数が14日以上である場合は、当該月の保険料を免除する。
- 賞与の保険料免除要件については、賞与支払月の月末において、育児休業を取得していて、なおかつ、連続して1か月を超える育児休業を取得している場合に限り免除の対象となるように変更されます。

■ 今後の育児休業中の保険料免除要件

【長期間の育休の場合】 (※扱い変わらず)



【短期間の育休の場合】



● 75歳以上の医療費負担が原則1割から2割に

令和4年度後半から

単身世帯で年収200万円以上の75歳以上の高齢者(複数世帯の場合は年収合計320万円以上)の方は、原則2割負担となります。急な負担増を避けるために導入から3年間は、1か月の負担増を最大3,000円までとする経過措置が設けられています。

なお、現役並み所得者(年収383万円以上)の方は3割負担、年収200万円未満の方は1割負担のまま変更ありません。

