

発行日：2007年1月11日

## 人事労務レポート

今回のテーマ

# 健康保険制度が変わります！！

<平成19年4月実施の改正点>

発行元：社会保険労務士 山口事務所  
〒181-0013 東京都三鷹市下連雀3-27-1  
三協ビル3F  
TEL：0422-49-7340 FAX：0422-49-7381  
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp  
URL：http://www.ys-office.co.jp

昨年10月に健康保険制度改正(平成18年10月実施)についてお知らせしましたが、**今年の4月より**さらに保険料の計算方法や現金給付等が改正されます。

今回のレポートでは労務管理をするうえで、特に押さえておかなければならない改正点をまとめてお伝えします。

### 1. 標準報酬等級の上下限の改定

健康保険料においては、毎月の給与支給額ごとに計算を行うと処理が煩雑になるため、ある一定の幅に区分された標準報酬等級を使用しています。この等級の上限・下限が今年の4月より変更されます。

\*健康保険料 = 標準報酬月額 × 保険料率(82/1000を折半)

\*現行の標準報酬月額の上限980,000円、下限98,000円

等級	標準報酬月額(円)	給与月額(円)	
		以上	未満
1	58,000		63,000
2	68,000	63,000	73,000
3	78,000	73,000	83,000
4	88,000	83,000	93,000
5	98,000	93,000	101,000
⋮			
43	980,000	955,000	1,005,000
44	1,030,000	1,005,000	1,055,000
45	1,090,000	1,055,000	1,115,000
46	1,150,000	1,115,000	1,175,000
47	1,210,000	1,175,000	

(例)役員報酬(給与)月額120万円の場合  
平成19年3月までは標準報酬月額980,000円  
健康保険料40,180円

平成19年4月以降は標準報酬月額1,210,000円  
健康保険料49,610円 … **月9,430円の増額**

現時点では下限額の改定はあまり影響がないものと思えます。健康保険の加入対象となる(通常週30時間以上働く)パート・アルバイトの場合、労働時間を考えると最低賃金を下回ってしまうからです。

現在、パート・アルバイトへの社会保険加入基準の見直しが議論されていますが、今回の下限額の改定は、この加入基準引き下げへの布石かもしれません。

<現状の加入基準>

労働時間が週30時間(正社員と比べて4分の3)以上

<改正案>

労働時間が週20時間(正社員と比べて2分の1)以上

### 2. 賞与における保険料計算方法の変更

賞与にかかる健康保険料については、今まで賞与の支給ごとに1回につき200万円を上限として計算していました。今年の4月より、年間を通して540万円を上限として計算されます。

\*賞与にかかる健康保険料 = 標準賞与額 × 保険料率

\*標準賞与額：賞与支給額の1,000円未満を切り捨てた額

### 3. 傷病手当金、出産手当金の見直し

健康保険の現金給付である傷病手当金と出産手当金の支給対象者、支給率が今年の4月より変更されます。

【傷病手当金】業務外のケガや病気のため、会社を休んだときの賃金補償

【出産手当金】出産のため、会社を休んだときの賃金補償(産前42日・産後56日)

	現行：平成19年3月まで
支給額	給与(標準報酬日額)の6割
任意継続被保険者への傷病・出産手当金	支給あり
資格喪失後の出産手当金	資格喪失後6ヶ月以内の出産であれば支給あり

↓ 以下のように変わります。

	改正後：平成19年4月より
支給額	給与(標準報酬日額)の2/3
任意継続被保険者への傷病・出産手当金	支給なし
資格喪失後の出産手当金	支給なし

今回の改正点に関し、ご不明な点がございましたら、当方までお問い合わせください。

### 今月の労務・税務の手続き

- ・特例による源泉所得税額の納付(1月22日期限)
- ・給与支払報告書の提出(市区町村、1月31日期限)
- ・法定調書の提出(税務署、1月31日期限)

### コラム

「日本版ホワイトカラー・エグゼンプション」(一定条件を満たす社員を労働時間規制から外す制度)に関する法案提出が先送りになりそうです。なお導入にあたっては、規制外れる労働時間増健康問題悪化を防ぐため、従業員の健康管理、安全配慮に関する事業主のさらなる意識向上が求められています。