

健康保険法の改正について

1. 傷病手当金制度に関する改正(令和4年1月1日施行)

<改正内容>

(改正前) 支給を始めた日から起算して1年6か月を超えない期間支給する。



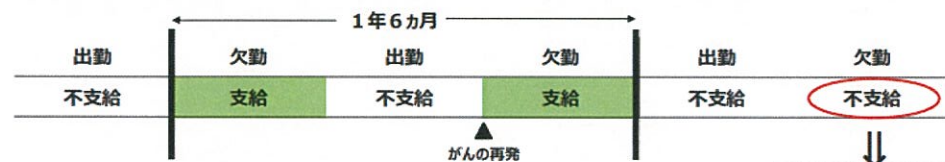
(改正後) 支給を始めた日から通算して1年6か月間支給する。

○出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるよう、支給期間の通算化を行う。

○法改正後は、通算して1年6か月に達するまで傷病手当金が支給されることになり、仕事と療養との両立が長い期間保たてることになる。

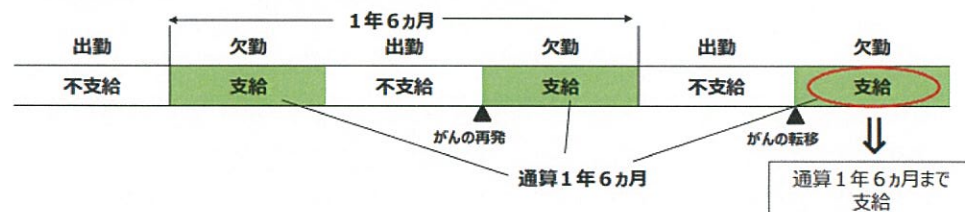
【健康保険における傷病手当金の支給期間】

⇒ 支給開始から1年6か月を経過する時点まで支給（1年6か月後に同じ疾病が生じた場合は不支給）



【共済組合における傷病手当金の支給期間】

⇒ 支給期間を通算して、1年6か月を経過した時点まで支給。



出典：厚生労働省「第127回社会保障審議会医療保険部会 資料1傷病手当金について」

2. 任意継続被保険者制度に関する改正(令和4年1月1日施行)

<改正内容>

被保険者資格の喪失要件の追加

(改正前)

任意継続被保険者は、次の各号にいずれかに該当したときに、資格を喪失する。

- (1) 任意継続被保険者となった日から起算して2年を経過したとき
- (2) 死亡したとき
- (3) 保険料を納付期日までに納付しなかったとき
- (4) 他の健康保険組合の被保険者になったとき
- (5) 船員保険の被保険者となったとき
- (6) 後期高齢者医療の被保険者となったとき



(改正後)

資格喪失事由として次の事由が追加される。

「任意継続被保険者でなくなることを希望する旨を、健康保険組合に申し出た場合において、その申出が受理された日の属する月の末日が到来したとき」
これにより、任意継続被保険者がいつでも被保険者資格を喪失することができるようになる。

3. 健康保険組合の任意継続被保険者の保険料の算定基礎の例外

任意継続被保険者の標準報酬月額について、現行の「資格喪失時の標準報酬月額と、組合員平均(※)のいずれか低い額」に加えて、健康保険組合が規約で定めることにより、資格喪失時の標準報酬月額が組合平均を上回る任意継続被保険者については、

①資格喪失時の標準報酬月額、②組合が、組合平均と資格喪失時の標準報酬月額の間でその規約で定める額があるときはその額、とすることが可能になる。

(令和4年1月1日以降に被保険者の資格を喪失した者に適用可)



◎当健康保険組合は例外は規定せず、現行どおり「資格喪失時の標準報酬月額と、組合員平均(※)のいずれか低い額」とします。

(※)前年の9月30日における当組合の全被保険者の同月の標準報酬月額の平均

4. 育児休業中の保険料免除要件に関する改正(令和4年10月1日施行)

<改正内容>

短期の育児休業の取得に対応して、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1か月を超える育児休業を取得している場合に限り、免除の対象とする。

(改正前)

育児休業等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る。



(改正後)

- (1) 育児休業等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月の保険料を免除する。
- (2) 育児休業等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同一であり、かつ、当該月における育児休業等の日数が14日以上である場合は、当該月の保険料を免除する。
- (3) 保険料の免除要件を上記の2つの区分とした上で、育児休業等の期間が1か月以下である場合は、標準報酬月額に係る保険料に限り免除の対象とする。(賞与に係る保険料は徴収する)

※上記の改正後は、同一月内に2週間以上の育児休業を取得しないと保険料免除にはならないということ、特に賞与支給日の前後月をまたいで短日数の育児休業を取得しても、賞与に係る保険料は徴収されることになる、ということに改正される。

以上