

坂田社労士事務所便り

健康保険法改正でどうなる？

◆10月より段階的に施行

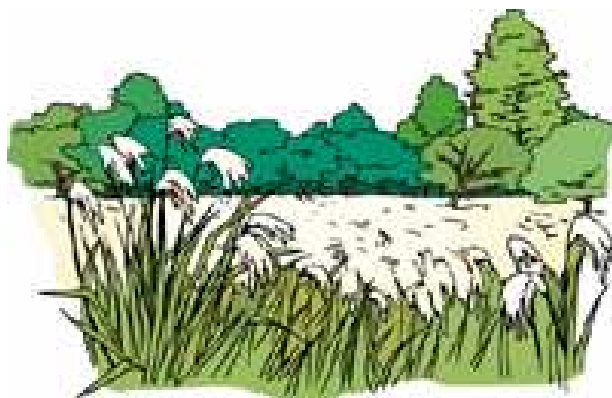
急速な少子高齢化に伴う医療費の増大などを背景に、医療保険制度の抜本的な改革を行うため、健康保険法等が大幅に改正されました。改正法は、2006年10月から段階的に施行されます。

◆主な改正の内容

主要改正内容は以下の通りです。

(カッコ内は施行時期)

- ① 医療費の自己負担割合が以下のように変わります。
 - ・現役並みの所得がある70歳以上の高齢者は2割から3割へ(2006年10月)
 - ・一般・低所得者の70歳～74歳の高齢者は1割から2割へ(2008年4月)
 - ・3歳～小学校就学前の子供は3割から2割へ(2008年4月)
- ② 高額療養費の自己負担限度額が一般・上位所得者について引き上げられます。(2006年10月)
- ③ 現金給付の額が見直されます。
 - ・出産育児一時金の支給額が30万円から35万円に引上げ(2006年10月)
 - ・埋葬料の支給額が本人・家族とも一律5万円に変更(2006年10月)
 - ・出産手当金・傷病手当金が標準報酬日額の6割から3分の2に引上げ(2007年4月)
- ④ 入院して長期療養している高齢者の「食費」と「居住費」が全額自己負担になります。(70歳以上は2006年10月、65歳～69歳は2008年4月)
- ⑤ 保険料に関して、等級・標準賞与額上限・保険料率上限が変わります。(2007年4月から順次)
- ⑥ 老人保健法が改正され、新しい高齢者医療制度が創設されます。(2008年4月)



雇用保険料率が引き下げられます

●0.25ポイント引下げ

失業手当などの原資となる雇用保険の保険料率が、2007年度に0.25ポイント引き下げられることが確実にになりました。

厚生労働省が9月14日まとめた雇用保険の2005年度決算で、雇用情勢の改善を背景に保険収支が大幅に好転したことが要因です。雇用保険の料率が引き下げられるのは1993年度以来14年ぶりのことです。

●雇用保険制度の概要

雇用保険制度は、労働者が職を失った場合に失業手当を支給するなど、雇用や生活の安定を目的として国が保険料を徴収して運営する制度です。失業手当のほか、職業訓練などを提供する「雇用保険三事業」の2つの制度があります。

(1) 失業等給付

(2) 雇用保険3事業

- ① 雇用安定事業
- ② 能力開発事業
- ③ 雇用福祉事業

●全体で少なくとも0.25ポイントの引下げ

失業手当の保険料は、現在、給料の1.6%を労使で半分ずつ負担しており、来年度の改定で少なくとも0.2ポイント下がり、1.4%になるようです。労働政策審議会で調整され、年内にも正式決定されますが、厚生労働省は下げ幅をさらに広げることも検討しているようです。

また、同省は、失業手当以外の保険料率も0.05ポイント下げること決めました。能力開発など雇用保険関連の三事業向け保険料について、現在は企業側だけ給与の0.35%分を負担しているものが、来年度から0.3%になるようです。

<0.25ポイント引き下げ時の保険料率／一般の事業>

	負担義務者	被保険者	事業主	
	雇用保険率	失業等給付に係る率	3事業に係る率	
現在	19.5/1000	8/1000	8/1000	3.5/1000
改正後	17/1000	7/1000	7/1000	3/1000

雇用保険料は、バブル崩壊以降、雇用情勢の悪化で失業手当の受給者が急増したのに伴い引上げが続いていました。2002、2003年度には、保険料率が合計0.4ポイント上がり、現在の1.95%は1975年に制度が始まって以来、最高水準にあります。

～坂田からひとこと～

先日の新聞で、「現在の好景気は「いざなぎ景気」を超えた」とありました。しかしこれは景気上昇率ではなく成長期間の長さだけのことだけです。私もそうですが、現在のこの好景気を肌身に実感されている方は少ないのではないのでしょうか。現に、民間企業に勤める人が2005年の1年間に得た平均給与は、前年より2万円減少し、8年連続ダウンとなったことが、国税庁の民間給与実態統計調査でわかりました。私たち庶民の心どころが暖かくなるのはいつの日になることやら……。

会社が指定した通勤経路の変更は認められるか

●通勤経路は勝手に変更してもよい？

自宅から会社までの通勤経路は、電車やバスの乗り継ぎ方などにより、費用や所要時間が変わる場合があります。そこで、会社が指定した経路よりも費用は高くなるが、所要時間は短くなる経路に変更したいような場合、その変更は認められるのでしょうか。

●通勤手当は会社が負担すべきか

多くの会社は通勤手当を支給していますが、労働基準法上、通勤交通費について何らの定めはありません。雇用契約を締結すれば、労働者には会社に労働力を提供する義務が生じ、提供前後にかかる費用は労働者の負担となり、原則、会社に通勤手当を支払う義務はありません。通勤手当を支給する会社が多いのは、待遇を良くして優秀な人材を確保する狙いがあるからであり、通勤手当については就業規則に定めておくのが一般的です。就業規則に明記されれば、会社側に支払義務が生じることとなります。

●通勤経路はどう決めるか

一般的には、社員の申請を会社が承認するケースが多く、社員の希望に沿った通勤経路となる場合が多いようです。しかし、最近では、経費削減を理由に会社側があらかじめ通勤交通費が安い経路を指定し、社員にはその金額分しか支給しないケースも増えているようです。会社には通勤経路の決定について一定の裁量権があります。したがって、最短ルートより時間がかかったとしても、会社にとっての無駄を省くことができ、社員がある程度恩恵を受けられる範囲であれば、社員の変更申請を拒んでもよいと考えられます。

●派遣社員の場合

就業規則で通勤手当の支給について定められていても、派遣社員には支給されないケースもあります。派遣社員は派遣先企業と雇用関係にはないため、通勤手当については派遣元（派遣会社）との取り決めが優先されるからです。現状では、派遣社員には通勤手当はほとんど支給されていないようです。