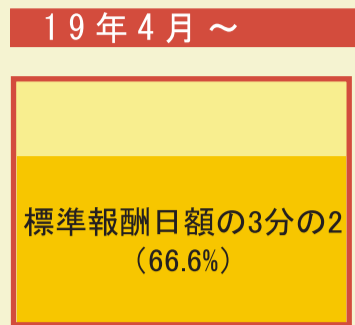
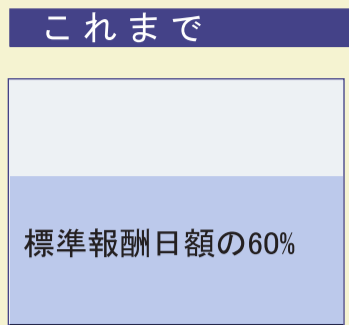




傷病手当金・出産手当金の支給率が増えます

病気やケガで働けないときに支給される「傷病手当金」と、出産で働けないときに支給される「出産手当金」の支給割合が標準報酬の60%から3分の2(66.66%)に引き上げられました。

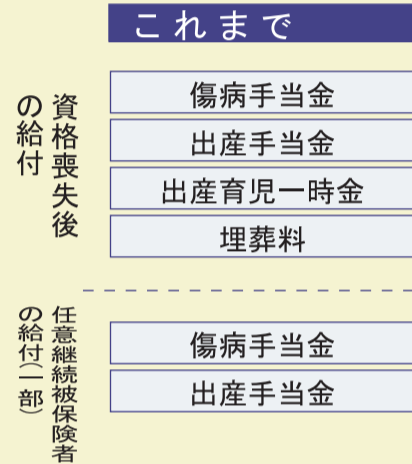
これは以前の法改正でボーナスからの保険料負担が増加したため、これを給付に反映したものだということです。



退職後の給付が少なくなります

会社を退職した後も、一定の条件に当てはまれば、一部の給付は引き続き受けることができます。また、任意継続被保険者になれば、これまで会社負担だった分を含めて退職者が保険料を負担することで健康保険に引き続き加入できます。このうち、退職後の給付の「出産手当金」(*)と任意継続被保険者の給付の「傷病手当金」および「出産手当金」が廃止されました。このことで、任意継続被保険者のメリットが大分少なくなりました。

※資格喪失後6か月以内に出産した場合の給付が廃止されました。



平成19年4月から

健康保険が変わります!



保険料がかかるボーナスの上限変更

保険料がかかるボーナスの上限額が、1回あたり200万円から、年間(4月～翌年3月まで)で540万円までとなりました。

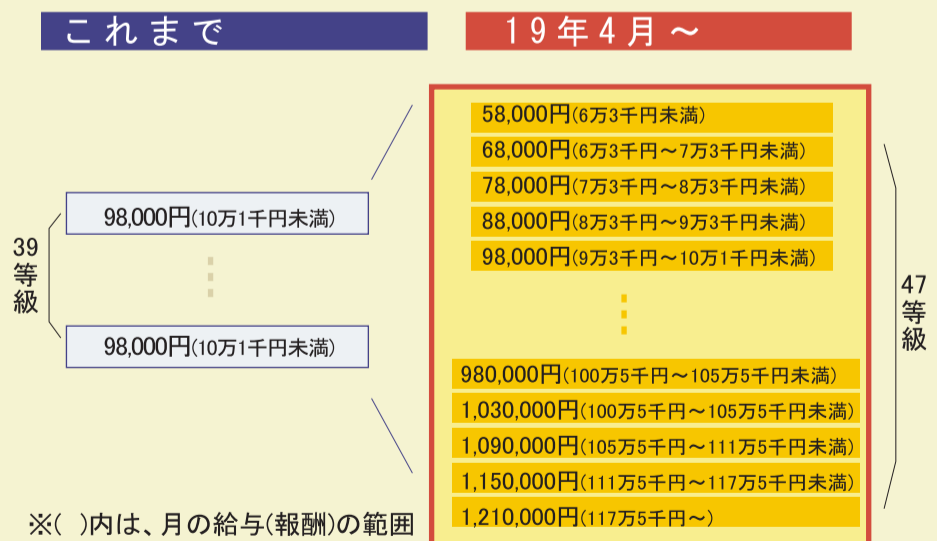


「標準報酬」の上限・下限を拡大

健康保険では、各人の毎月の給与を平均した額をもとに保険料や給付の額を決定します。この給与の平均的な額を「標準報酬月額」(注)といいます。

4月から標準報酬月額の上限・下限の区分が追加され、58,000～1,210,000円までとなります。

このため、上限または下限に該当している人の保険料が変わります。



(注) 標準報酬月額とは…

健康保険や厚生年金の保険料や給付の計算に使うための額です。毎月の給与の平均的な額を、一定の範囲で区切った段階に当てはめて決定します。