

第13回目は、健康保険法の法改正に関する内容を解説していきます。
 法改正に関しては、平成29年度及び平成28年度を押さえる必要があります。
 特に、平成29年の改正の①は、国の施策としても重要であり、国民に周知する意味でも社
 労士試験に出題される可能性は極めて高い箇所です。

[平成29年度 法改正]

- ①厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象の拡大
 （平成28年10月1日 平成29年4月1日 施行）
- ②兄弟の扶養認定における同居要件の撤廃（平成28年10月1日 施行）

[平成28年度 法改正]（平成28年4月1日 施行）

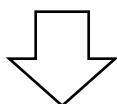
- ①標準報酬月額及び標準賞与額、等級区分の改定
- ②特例退職被保険者の標準報酬月額（法附則3条4項）
- ③保健事業及び福祉事業に関する事項（法150条）
- ④保険給付に関する事項…保険外併用療養費、入院時食事療養費、傷病手当金、
 出産手当金
- ⑤国庫補助に関する事項
- ⑥保険料に関する事項
- ⑦社会保険診療報酬支払基金又は国民健康保険団体連合会への事務の委託に関する事項

平成29年度①の厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象の拡大から確認していき
 ます。

まず、改正の背景となる条文から確認します。

【公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律】の
 の趣旨

公的年金制度について、制度の持続可能性を高め、将来の世代の給付水準の確保等を図
 るため、持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律に基づく
 社会経済情勢の変化に対応した保障機能の強化、より安全で効率的な年金積立金の管理
 及び運用のための年金積立金管理運用独立行政法人（以下「管理運用法人」という。）
 の組織等の見直し等の所要の措置を講ずるものとする。



年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)

上記趣旨のポイントは2つです。

- 保障機能の強化…適用範囲の拡大
- 資産運用…年金積立金及び年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)の管理、組織の見直

社会保険の適用拡大を確認します。今回の改正では、③の4分の3未満である短時間労働者が改正の対象になります。（健康保険法・厚生年金保険法共通）

社員の区分	所定労働時間・所定労働日数
①正社員 (被保険者)	
②短時間労働者 (被保険者)	
③短時間労働者 (被保険者でない)	

ただし、（平成 28 年 10 月～）

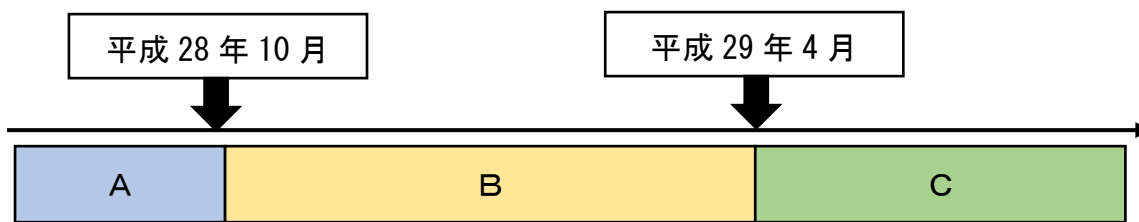
- ①～④全ての要件に該当する者⇒被保険者
- ① 週の所定労働時間が 20 時間以上あること
 - ② 雇用期間が 1 年以上見込まれること
 - ③ 賃金の月額が 88,000 円以上
 - ④ 学生でないこと

ただし、時系列で事業規模の要件あり（下記の⑤）

所定労働時間なので残業時間は含まれません。

年収（106 万円）残業代は除く

社会保険の適用拡大を時系列で確認します。



A	B (平成 28 年 10 月～)	C (平成 29 年 4 月～)
4 分の 3 基準を満たしていないければ、被保険者に非該当	<p>4 分の 3 基準を満たさなくても</p> <p>①～④全ての要件に該当する者</p> <p>① 週の所定労働時間が 20 時間以上あること</p> <p>② 雇用期間が 1 年以上見込まれること</p> <p>③ 賃金の月額が 88,000 円以上</p> <p>④ 学生でないこと</p> <p>⑤ <u>被保険者数が常時 501 人以上の企業に勤務</u></p>	<p>4 分の 3 基準を満たさなくても</p> <p>左記、①～④と同じ</p> <p>⑤ <u>被保険者数が常時 500 人以下の企業も対象</u></p>

「特定適用事業所」
(常時 500 人を超える事業所)

平成 29 年 4 月 1 日からは、**労使で合意**がなされた場合、従業員 500 人以下の会社でも加入義務あり

500 人を超える=501 人以上
(4 分の 3 基準を満たしている短時間労働者を含めています。)

(労使の合意)

- ① 従業員の過半数で組織する労働組合の同意
(①に該当する労働組合がない場合)
- ② 従業員の過半数を代表する者の同意
- ③ 従業員の 2 分の 1 以上の同意

適用範囲の拡大により、適用除外の範囲が改正されています。(⑨改正)

(法3条1項…適用除外)

適用除外	例外
①船員保険の被保険者	疾病任意継続被保険者
②臨時に使用される者 (1) 日々雇い入れられる者 (2) 2月以内の期限を定めて使用される者	①1月を超えて引き続き使用されるに至ったときは、 ⇒その日から被保険者 ②所定の期間を超えて引き続き使用されるに至ったときは、 ⇒その日から被保険者
③季節的業務に使用される者 (造り酒屋の杜氏などのように季節によって行われる業務)	当初から継続して4月を超える予定で使用される者 ⇒当初から被保険者
④臨時的事業の事務所に使用される者 (博覧会などの継続される見込みのない事業)	当初から継続して6月を超える予定で使用される者 ⇒当初から被保険者
⑤所在地の一定しない事業所に使用される者(サーカス等の巡回興行) ⇒被保険者にならない。	
⑥国民健康保険組合の事業所に使用される者 ⇒健康保険適用除外承認申請により、継続して国民健康保険組合の被保険者に	
⑦後期高齢者医療の被保険者等	
⑧厚生労働大臣、健康保険組合又は共済組合の承認を受けた者	
⑨事業所に使用される短時間労働者であって、 <u>4分の3基準を満たさず</u> 、かつ、 <u>一定の要件に該当する者</u> (平成29年 法改正)	



- ①1週間の所定労働時間が20時間未満であること
- ②当該事業所に継続して1年以上使用される見込みがないこと
- ③報酬(月額賃金)が88,000円未満であること
- ④学生等であること

次に②兄弟の扶養認定における同居要件の撤廃（平成28年10月1日 施行）を確認していきます。

兄弟の扶養認定に関して改正前は、被保険者と同居していることが条件となっていました
が、この同居要件が撤廃され「生計維持関係」の条件のみとなります。

被保険者との身分関係	要件
①直系尊属、配偶者（事実婚含む）、子、孫、 兄弟姉妹	生計維持
② ①に該当する者以外の3親等内の親族 ③届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者の父母及び子 （当該配偶者の死亡後における父母及び子を含む）	生計維持＋同一世帯（同居）

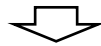
平成 28 年の改正に進みます。

平成 28 年の法改正の背景は、平成 27 年 5 月 29 日「持続可能な医療保険制度を構築するための国民健康保険法等の一部を改正する法律」がベースになっています。

改正の趣旨（法 1 条）を確認します。

[改正の趣旨]

第 1 条 持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律に基づく措置として、持続可能な医療保険制度を構築するため、医療保険制度の財政基盤の安定化、医療保険の保険料に係る国民の負担に関する公平の確保、医療保険の保険給付の対象となる療養の範囲の適正化等の措置を講ずるほか、患者の申出に基づき厚生労働大臣が定める高度の医療技術を用いた療養を保険外併用療養費の支給の対象とする等の措置を講ずること。



持続可能な医療保険制度の構築

医療保険制度の財政基盤の安定化

医療保険の保険料に係る国民の負担に関する公平の確保

医療保険の保険給付の対象となる療養の範囲の適正化等の措置

患者の申出に基づき厚生労働大臣が定める高度の医療技術を用いた療養を保険外併用療養費の支給の対象とする等の措置

上記の趣旨に基づき下記のような改正が施行されています。

[平成 28 年度 法改正]

- ① 標準報酬月額及び標準賞与額、等級区分の改定
- ② 特例退職被保険者の標準報酬月額（法附則 3 条 4 項）
- ③ 保健事業及び福祉事業に関する事項（法 150 条）
- ④ 保険給付に関する事項…入院時食事療養費、傷病手当金、出産手当金
- ⑤ 患者申出療養の創設
- ⑥ 国庫補助に関する事項
- ⑦ 保険料に関する事項
- ⑧ 社会保険診療報酬支払基金又は国民健康保険団体連合会への事務の委託に関する事項

それでは、①「標準報酬月額及び標準賞与額、等級区分の改定」から進めていきます。

(改正点)

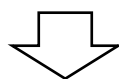
①標準報酬月額について、3等級区分を追加し、その上限額を139万円とすること。

(健保法第40条第1項)(47等級⇒50等級)

②標準賞与額の上限額について、年度における標準賞与額の累計額を573万円とすること。(健保法第45条第1項)

[改正前]

標準報酬月額等級	標準報酬月額	報酬月額
第1級	58,000円	63,000円未満
第2級	68,000円	63,000円以上～73,000円未満
省略		
第46級	1,150,000円	1,150,000円以上～1,175,000円未満
第47級	1,210,000円	1,175,000円以上



[改正後] の部分の3等級が追加

標準報酬月額等級	標準報酬月額	報酬月額
第1級	58,000円	63,000円未満
第2級	68,000円	63,000円以上～73,000円未満
省略		
第46級	1,150,000円	1,150,000円以上～1,175,000円未満
第47級	1,210,000円	1,175,000円以上～1,235,000円未満
第48級	1,270,000円	1,235,000円以上～1,295,000円未満
第49級	1,330,000円	1,295,000円以上～1,355,000円未満
第50級	1,390,000円	1,355,000円以上

6万円ずつの上積

6万円ずつの上積

今回の標準報酬月額及び標準賞与額の改正は、上記の「医療保険の保険料に係る国民の負担に関する公平の確保」を受けた形での改正なので健康保険法の標準報酬月額の改正にとどまり、厚生年金保険法の標準報酬月額の改正はありません。

次に法 45 条の標準賞与額の条文を確認します。

（法 45 条）…標準賞与額の決定

保険者等は、被保険者が賞与を受けた月において、その月に当該被保険者が受けた賞与額に基づき、これに 1,000 円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てて、その月における標準賞与額を決定する。ただし、その月に当該被保険者が受けた賞与によりその年度（毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までをいう。）における標準賞与額の累計額が **573 万円** を超えることとなる場合には、当該累計額が **573 万円** となるようその月の標準賞与額を決定し、その年度においてその月の翌月以降に受ける賞与の標準賞与額は **零** とする。

（改正前）540 万円⇒（改正後）**573 万円**

▼過去問…H19 年 2E

【問題】

7 月、12 月及び翌年 3 月にそれぞれ 300 万円、200 万円、100 万円の賞与を受けた場合、標準賞与額は 7 月 300 万円、12 月 200 万円、翌年 3 月 40 万円となる。

【解答】（平成 19 年当時は正解）



7 月、12 月及び翌年 3 月にそれぞれ 300 万円、200 万円、100 万円の賞与を受けた場合、標準賞与額は 7 月 300 万円、12 月 200 万円、翌年 3 月 **73 万円** となる。

	7 月	12 月	3 月	累計
	300 万円	200 万円	100 万円	600 万円
累計		500 万円	600 万円⇒573 万円	
標準賞与額	300 万円	200 万円	73 万円	573 万円

同時に改正された法 40 条 2 項、3 項を確認します。

法 40 条 2 項は、「法律」での改正ではなく
「政令」で改正可能な規定になっています。
法律 > 政令 > 省令

同時に改正された法 40 条 2 項、3 項を確認します。
標準報酬月額等級区分の改定

内閣で制定可能（閣議で決定）

（法 40 条 2 項）

毎年 3 月 31 日における標準報酬月額等級の最高等級に該当する被保険者数の被保険者総数に占める割合が 100 分の 1.5 を超える場合において、その状態が継続すると認められるときは、その年の 9 月 1 日から、政令で、当該最高等級の上に更に等級を加える標準報酬月額の等級区分の改定を行うことができる。

ただし、その年の 3 月 31 日において、改定後の標準報酬月額等級の最高等級に該当する被保険者数の同日における被保険者総数に占める割合が 100 分の 0.5 を下回ってはならない。

（法 40 条 3 項）

厚生労働大臣は、前項の政令の制定又は改正について立案を行う場合には、社会保障審議会の意見を聴くものとする。

（改正前）100 分の 1 ⇒ （改正後）100 分の 0.5

今回の標準報酬月額上限の追加（3 等級追加）は、法 40 条 2 項の「標準報酬月額等級区分の改定」ではなく、「持続可能な医療保険制度を構築するための国民健康保険法等の一部を改正する法律」に基づく改定になります。

平成 21 年に選択式で出題

毎年【 A 】における標準報酬月額等級の最高等級に該当する被保険者数の被保険者総数に占める割合が【 B 】を超える場合において、その状態が継続すると認められるときは、【 C 】から、政令で、当該最高等級の上に更に等級を加える標準報酬月額の等級区分の改定を行うことができる。ただし、その年の【 A 】において、改定後の標準報酬月額等級の最高等級に該当する被保険者数の同日における被保険者総数に占める割合が【 D 】を下回ってはならない。

厚生労働大臣は、上記の政令の制定又は改正について立案を行う場合には、【 E 】の意見を聴くものとする。

【解答】

A : 3 月 31 日 B : 100 分の 1.5 C : その年の 9 月 1 日 D : 100 分の 0.5

E : 社会保障審議会

①「標準報酬月額及び標準賞与額、等級区分の改定」のまとめ

	改正前	改正後
標準報酬月額	1 等級～47 等級 (下限 5.8 万円 上限 121 万円)	1 等級～50 等級 (下限 5.8 万円、上限 139 万円)
標準賞与額	年間上限 540 万円	年間上限 573 万円
改定後の最高等級該当者の割合の下限	100 分の 1	100 分の 0.5

第 13 回 (完)

次回も健康保険法の改正の続きです。

