



APO_社労士通信

健康保険 高額療養費限度額認定申請とは？

■ 健康保険限度額適用認定証とは？

高額療養費制度では患者が請求された医療費の全額を医療機関窓口で支払い、後で申請することにより、自己負担限度額を超えた分が払い戻しされます。しかし病气やけがで入院した場合、医療費の全額を支払うことは経済的な負担が大きくなるため大変です。70歳未満の被保険者・被扶養者の方の入院は、「被保険者証」と「健康保険限度額適用認定証」（以下「認定証」）を医療機関窓口で提示することにより、同一の月において、同一の医療機関ごとの窓口では自己負担限度額だけを支払えばよいこととなります。なお、70歳以上の方については「高齢受給者証」の提出で限度額適用認定証に代えることができます。

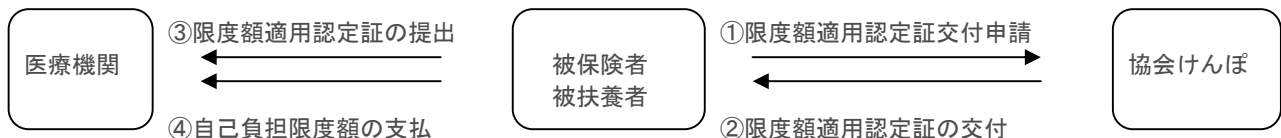
《自己負担限度額（70歳未満）》

区分	自己負担限度額	多数該当*
A：上位所得者（標準報酬月額53万円以上）	150,000円 + [（医療費-500,000円）×1%]	83,400円
B：一般所得者	80,100円 + [（医療費-267,000円）×1%]	44,400円
C：低所得者（住民税非課税世帯）	35,400円	24,600円

* 診療月以前1年間に3回以上の高額療養費の支給を受けた（受けられる）場合は、多数該当になり4回目から軽減されます。

■ 認定証申請の手続・協会けんぽの場合

入院が決まったら「健康保険限度額適用認定申請書」に健康保険被保険者証のコピーを添付し（低所得者は非課税証明書等も添付）、協会けんぽへ郵送で申請します。その後協会けんぽより「認定証」が約1週間から10日前後で申請書に記入した被保険者の住所へ郵送されてきます。協会けんぽ窓口で直接申請する場合は、即日発行も可能ですが身分証明書（運転免許証等）が必要になります。なお、「認定証」は有効期限に達した時・変更が生じた時は、協会けんぽへ返却します。



原則、申請書提出月の1日より適用になります（申請可能期間：最大1年間）。適用期間を遡って申請する場合には、医療機関に遡りの可否の確認を取り、可能な場合は申請書に医療機関名・担当者・電話番号を記載して申請します。その後協会けんぽが再度医療機関へ確認をとり、可能な場合は遡った適用期間の「認定証」が交付されます。

また、随時改定（月変）・定時決定（算定）等により標準報酬月額が変動し、「認定証」に記載されている適用区分（A上位所得者・B一般所得者・C低所得者）が変更になった場合は、再度申請が必要になります。長期入院の方は注意が必要です。

■ 認定証利用の注意事項

- ・入院専用ですので、外来診療の場合は高額療養費申請にて払い戻しの請求が必要になります。
- ・多数該当として計算されない場合があります、その場合は高額療養費申請にて差額の払い戻しの請求が必要になります。

📖 知っておきたいミニ知識(労働基準法)

第18回 試用期間

採用試験や面接では判断することができない、職業への適応力などを見るために、多くの会社では試用期間を設けています。この試用期間ですが、法律で定められているものではなく、過去の判例により「雇用を解約しようという解約権留保のある雇用契約」であるとされています（三菱樹脂事件 最高裁大法廷判決 S48.12.12）。

① 試用期間中の労働契約の終了・本採用の拒否：試用期間であっても労働契約はすでに成立しています。そのため、本採用の拒否は解雇とみなされますが、「解約権留保のある雇用契約」であることから、通常の解雇の場合よりも広い範囲における解雇の自由が認められています。とは言っても、採用後の調査や試用期間中の勤務状態等により、当初知り得なかったような事実を知るに至った場合に、引き続き雇用することが適当ではないと判断することが、客観的に合理的理由が存し社会通念上相当であると認められる場合に限られます。通常の解雇と同じように、試用期間中の解雇についても就業規則等に判断基準を具体的に定めておく必要があります。また、労働基準法で唯一試用期間について言及されているのは、解雇予告の適用についてです。試みの使用期間中の者が14日を超えて引続き使用される場合は、就業規則等に定める試用期間中であっても解雇予告を適用しなければならない、とされています。

② 試用期間の長さ：長期の試用期間については「試用期間中の労働者が不安定な地位に置かれるものであるから、合理的範囲を超えた長期の試用期間の定めは公序良俗に反し、無効である」との裁判例があります（ブラザー工業事件 名古屋地方裁判所判決 S59.3.23）。この事件では最長1年3ヶ月である見習社員としての試用期間後に試用社員としての試用期間を設けることは合理的範囲を超える、と判断されました。しかし、何ヶ月だったら合理的なのかを定めた法令、判例などはありません。あくまでも当事者の合意により決定されるものですので、雇用契約書や就業規則等に記載することにより、試用期間の「期間」、延長の有無を明確にしておく必要があります。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO_社会保険労務士法人 本田和子 / 望月伸恵 / 三浦俊彦 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区揚場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03 (5228) 1820 FAX 03 (5228) 1830

ホームページもご覧ください。
<http://www.apoutsourcing.jp/>