

平成 19 年度 社会保険に関する法改正

平成 19 年度も人事担当者が押さえるべき法改正が多岐にわたるため注意が必要ですが、中でも特にインパクトが大きい改正についてご紹介します。

■ 最も影響があるのは健康保険料の上下限が拡大することでしょう。これは、標準報酬月額の上下限が拡大することによるものですが、上限の拡大により高所得者の保険料の負担が大きくなります。政府管掌の場合、個人負担分保険料の上限がこれまで 40,180 円だったところ 49,610 円となるため、月額報酬 1,175,000 円以上の従業員にとっては毎月 1 万円弱の負担増となります。会社負担分も同様の負担増となります。

■ 賞与についても、これまで月単位で上限 200 万円であったところ、年度単位(4 月～翌年 3 月)で上限 540 万円に改正されます。コスト負担の増減は賞与の支給回数、金額にもよりますが、例えば、6 月、12 月に 500 万円ずつ支給される場合、これまでは各々 82,000 円だった保険料が、4 月以降は、6 月に 205,000 円、12 月に 16,400 円となり、年間では 57,400 円の負担増になります。会社負担も同様です。また、このように年度ごとに各従業員の賞与累計を管理する必要が生じるため、途中入社の前職の賞与情報を人事がどのように入手するか等、現場サイドの対応策が明確になるまで暫く時間がかかりそうです。

■ 厚生年金については、上下限の変更はありませんが、9 月からは別表のとおり保険料率が上がることで決定されています。

■ また、労働保険料の新項目として石綿(アスベスト)健康被害者の救済費用に充てるため「一般拠出金」が創設されます。この拠出金は今年 5 月納付の確定労働保険料に 0.005% 上乗せることになり、全額会社負担です。

上記を含め主な改正項目を下記にまとめましたのでご参照ください。

項目	従前	改定後	改定時期
健康保険の標準報酬月額	98,000 ~ 980,000	58,000 ~ 1,210,000	4 月 (5 月給与から)
健康保険の標準賞与額上限	1 ヶ月あたり 200 万円	年間 540 万円 (4 月 1 日～翌 3 月 31 日年度累計)	4 月
健康保険被保険者証の交付	窓口交付	決定通知書等と共に後日郵送	4 月
傷病手当金・出産手当金	標準報酬日額の 6 割	標準報酬日額の 3 分の 2	4 月
被保険者資格喪失後の出産手当金	資格喪失後 6 ヶ月以内の出産に支給	支給廃止	4 月
任意継続被保険者の傷病手当金・出産手当金	一定の条件のもとで支給	支給廃止	4 月
厚生年金保険料	事業主 7.321% 従業員 7.321% 合計 14.642%	事業主 7.498% 従業員 7.498% 合計 14.996%	9 月 (10 月給与から)
労働保険 石綿(アスベスト)一般拠出金 <新設>	—	事業主のみ 0.005%	4 月 (H18 年確定保険料より)

* 雇用保険料についても 4 月改正予定ですが、現時点では最終決定に至っておりません。