

平成19年度の労務に関する法改正について  
ついて教えて下さい(その2)

前号に引き続き、労働関係諸法令に関する改正事項を概説いたします。健康保険法関係では、月例給与、賞与に対する取扱いが変更されました。また、退職者に対する各種既得権が廃止されます。

●雇用保険法の一部改正(つづき)

(6) 教育訓練給付金の受給要件の緩和(H19.10.1)  
これまで教育訓練給付金を受給するのに必要であった被保険者期間3年以上の支給要件を、初めてこの制度を利用する者に限って『1年以上の被保険者期間』に緩和します。給付額については、被保険者期間が5年以上の場合40%(上限20万円)、3年以上5年未満は20%(同10万円)とに分かれていましたが、改正により給付率が20%(同10万円)に一本化されます。

改正前	改正後
<ul style="list-style-type: none"> <li>・5年以上</li> <li>↓40%(上限20万円)</li> <li>・3~5年未満</li> <li>↓20%(上限10万円)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3年以上</li> <li>↓20%(上限10万円)</li> <li>に一本化</li> <li>※1年以上の支給要件の特例</li> </ul>

(7) 育児休業職場復帰給付金の拡充(H19.10.1)  
育児休業者職場復帰給付金が、平成22年3月31日までに育児休業を開始した者に限り、現在の休業前賃金日額の10%から20%に引き上げられます。基本給付金(30%)との合計では休業前賃金の40%から50%へ増額します。

改正前	改正後
<ul style="list-style-type: none"> <li>・10%</li> <li>基本給付金との合計</li> <li>↓40%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・20%</li> <li>基本給付金との合計</li> <li>↓50%</li> </ul>

(8) 雇用保険三事業に掛かる雇用保険料率(H19.4.1)  
雇用保険三事業に掛かる保険料率(全額事業主負担)が0.35%から0.3%へと引き下げられます。

改正前	改正後
0.35%	0.3%

●健康保険法の一部改正(H19.4.1)

(1) 標準報酬月額上下限の拡大  
保険料や保険給付の計算の基礎となる標準報酬月額には、上限と下限が設けられていますが、その金額が変わります。影響があるのは、報酬が93,000円未満の者と、1,005,000円以上の者です。

	改正前	改正後
上限	980,000円	1,210,000円
下限	98,000円	58,000円

(2) 標準賞与額上限の拡大  
賞与が支給された際の保険料は、標準賞与額に保険料率をかけて計算することとなっています。標準賞与額の上限は、これまで1回につき200万円を上限としていましたが、改正により年度の累計額540万円が上限となります。

改正前	改正後
1回当たり200万円	年度の累計額540万円

(3) 傷病手当金、出産手当金の改正  
これまでは、1日あたり標準報酬日額の6割が支給されていましたが、平成19年4月より、標準報酬日額の3分の2相当額が支給されることとなります。

改正前	改正後
標準報酬日額の6割	標準報酬日額の2/3

(4) 任意継続被保険者の給付の一部が廃止  
任意継続被保険者に対する傷病手当金、出産手当金の支給が廃止されます。

(5) 被保険者資格喪失後の出産手当金が廃止  
資格喪失後6ヶ月以内に出産した場合に支給されていた出産手当金が廃止されます。