

法改正のご案内

① 傷病手当金の支給期間の通算化

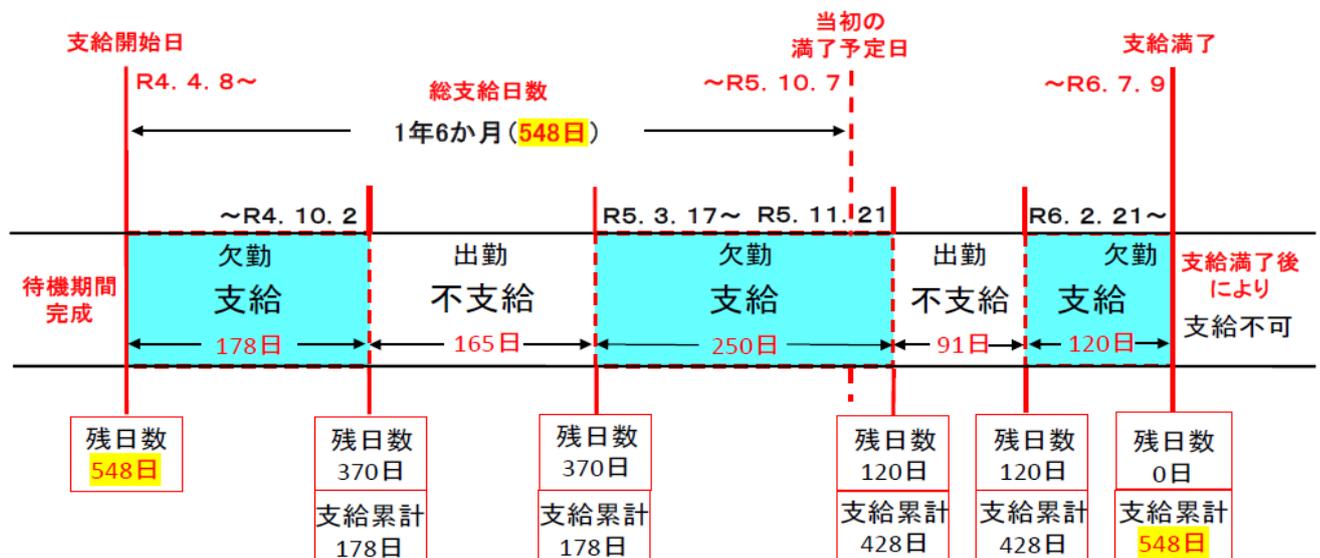
施行時期 令和4年1月1日

現在、傷病手当金の支給期間は、支給開始日から1年6ヵ月以内とされ、その間、出勤により傷病手当金が不支給の期間があっても、1年6ヵ月経過後は支給されないこととなっています。

しかし、長期間にわたり入退院を繰り返しながら仕事と治療の両立を目指すケースが増えていることから、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長し、通算して1年6ヵ月（548日）まで傷病手当金が支給されることとなりました。

通算化のイメージ

【事例】 支給開始後、出勤による不支給期間があるケース



法改正のご案内

②任意継続被保険者制度の見直し

(任意脱退による資格喪失)

施行時期 令和4年1月1日

○任意継続被保険者が資格喪失を申し出た場合、申出が受理された日の属する月の翌月1日に任意継続被保険者の資格を喪失できるようになります。

4年3月17日 任意脱退の申出受理



4年4月1日 資格喪失



③育児休業期間中の保険料の免除要件の見直し

施行時期 令和4年10月1日

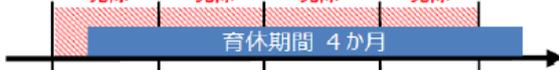
○賞与保険料の免除対象となるのは、連続して1月超の育児取得者に限られます。

○免除対象となる賞与保険料は、育児期間に月末が含まれる月に支給された賞与にかかる賞与保険料となります。

育児中の社会保険料免除については、月末時点で育児を取得している場合に、当月の保険料が免除される仕組み。
したがって、短期間の育児について、月末をまたぐか否かで保険料が免除されるか否かが決まるといふ不公平が発生。

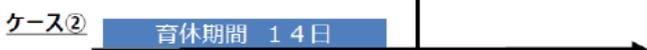
【長期間の育児】

月末 免除 月末 免除 月末 免除 月末 免除 月末



【短期間の育児】

6月 免除 月末 7月

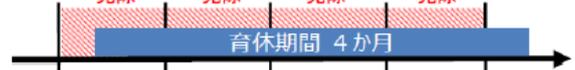


賞与月の月末時点で育児を取得していると、賞与の支払を受けている場合であっても、賞与保険料が免除されるため、賞与月に育児の取得が多いとの指摘がある。

育児開始日の属する月については、その月の末日が育児期間中である場合に加えて、その月中に2週間以上育児を取得した場合にも保険料を免除する。

【長期間の育児】（※扱い変わらず）

月末 免除 月末 免除 月末 免除 月末 免除 月末



【短期間の育児】

6月 免除 月末 7月

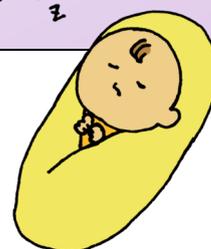


短期間の育児取得であるほど、賞与保険料の免除を目的として育児月を選択する誘因が働きやすいため、1ヶ月超の育児取得者に限り、賞与保険料の免除対象とする。

法改正のご案内

- ◆月末時点で育休を取得している場合に、当月の保険料が免除となります。
- ◆月中に2週間以上育休を取得した場合に、当月の保険料が免除となります。
- ◆連続して1月超の育児休職者において月末が含まれている賞与にかかる賞与保険料が免除となります。

zzz



④短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大

施行時期 令和4年10月1日

○改正予定早見表

対象	要件	平成28年10月～ (現行)	令和4年10月～ (改正)	令和6年10月～ (改正)
事業所	事業所の規模	常時500人超	常時100人超	常時50人超
短時間労働者	労働時間	週の所定労働時間が20時間以上	変更なし	変更なし
	賃金	月額88,000円以上	変更なし	変更なし
	勤務期間	継続して1年以上使用される見込み	継続して2カ月を超えて使用される見込み	継続して2カ月を超えて使用される見込み
	適用除外	学生ではないこと	変更なし	変更なし