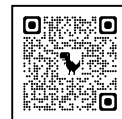




社会保険労務士法人

いとう労務経営事務所 便り 【197】



ホームページのQR

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1 TEL:0568-95-0041 FAX:0568-95-0044
 社会保険労務士／国家資格 2 級キャリア・コンサルタント技能士／育休後アドバイザー：松下 真希
 特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

8月から高額療養費が変わります

私たち被保険者が医療機関で支払う一部負担金が高額になったとき、月ごとの自己負担限度額(以下、「月額上限額」という)を超える分は支払わなくてよいこととされ、後から払い戻されます。この超えた分を払い戻す健康保険の給付が、高額療養費制度です。

本制度について、高齢化の進展や医療の高度化により増大する社会保障費に対応するため、年間上限額を設けるなどの配慮をしたうえで、月額上限額を引き上げる改正が行われました。8月からは以下のとおりとなります。

◆70 歳未満の年間上限額と月額上限額

- ① 標準報酬月額 83 万円以上の方
 年間 168 万円を上限に月 270,300 円 + (総医療費 - 901,000 円) × 1%
 (改正前は 252,600 円 + (総医療費 - 842,000 円) × 1%)
- ② 同 53～79 万円の方
 年間 111 万円を上限に月 179,100 円 + (総医療費 - 597,000 円) × 1%
 (改正前は 167,400 円 + (総医療費 - 558,000 円) × 1%)
- ③ 同 28 万円～50 万円の方
 年間 53 万円を上限に月 85,800 円 + (総医療費 - 286,000 円) × 1%
 (改正前は 80,100 円 + (総医療費 - 267,000 円) × 1%)
- ④ 同 26 万円以下の方
 年間 53 万円を上限に月 61,500 円
 (改正前は 57,600 円)
- ⑤ 低所得者の方
 年間 29 万円を上限に月 36,900 円
 (改正前は 35,400 円)

◆多数回該当

本制度には、被保険者の負担軽減の観点から、直近1年間に3回以上高額療養費を受けると、4回目からは月額上限額が下がる仕組みがあります。

この多数回該当の月額上限額も所得に応じて決められており、上記①は 140,100 円、②は 93,000 円、③④は 44,400 円、⑤は 24,600 円となっています。この額は、長期療養者への配慮から、8月以降も据置きとなりました。

【参考】

【制度改正】令和8年8月から高額療養費制度が見直されます(協会けんぽ)



夏休みに「年次有給休暇」を活用ませるか？

◆今年のお盆は最大9連休？

8月は13～15日をお盆休みとすることが多いようですが、今年は土日休みの会社では10日と12日を休みにすることで、最大9連休の取得も可能です。暑い日が続くことと体力を消耗しがちになることから、会社としてきちんと休んで回復する機会も確保しながら、乗り切りたいところです。

◆年次有給休暇の計画的付与制度

本制度は、年次有給休暇付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結ぶことで、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。全従業員に同一の日に付与する「一斉付与方式」、班・グループ別に交替で付与する「交替制付与方式」、個人別に付与する「個人別付与方式」の方法があり、実態に合わせて選ぶことができます。

◆休みやすい職場環境づくりに役立ちます

2025 年「就労条件総合調査」結果によれば、年間の労働者1人の年次有給休暇平均取得率は66.9%と、2015 年の47.6%から改善していますが、労働者の約3分の2は取得にためらいを感じているというアンケート調査結果もあります。特に大型連休の取得は業務の調整などを考慮したためう可能性が高いと考えられ、会社が休暇取得日を割り振る本制度を活用することで、休みやすい職場環境づくりにつながるでしょう。

◆導入には所定の手続きが必要

ただし、いずれの付与方式を採用するのか、新規採用者など年次有給休暇が5日未満の者への対応などを決めて、労使協定を締結する必要があります。厚生労働省が運営する「働き方・休み方改善ポータルサイト」等を参考に検討してみたいでしょうか。

【参考】

働き方・休み方改善ポータルサイト



労働者の健康保持は「健康づくり」から「働き続けるための健康管理」へ

◆健康保持増進の考え方が大きく変わろうとしている

厚生労働省の「事業場における労働者の健康保持増進の在り方に関する検討会」において、THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）指針の見直し等に関する議論が行われています。

本指針は、昭和63年の策定以来、労働者の健康づくりを支援するために企業に求められる取組み等を示してきましたが、高齢労働者の増加や疾病を抱えながら働く人の増加など、職場を取り巻く環境の変化を踏まえ、見直しが検討されています。

運動や栄養指導などの発症予防だけでなく、早期発見や早期治療につながる仕組みづくりが重要な論点となっており、健康診断後の精密検査の受診勧奨など、政府の掲げる「攻めの予防医療」を進めるための検討となっています。

◆企業に求められるのは「健診後」の対応

6月30日に示された報告書案では、今後求められる取組みとして、健康診断の結果を踏まえたフォローアップ、例えば再検査や治療が必要な社員への受診勧奨および受診機会の提供や受診のための休暇の付与等、経済産業省が推進する健康経営との連携、治療と就業の両立支援のさらなる推進などが示されています。

また、改正後のTHP指針に盛り込むべき点や、「職場における心とからだの健康づくりのための手引き」の改定にも言及しており、今後の改正の内容には注目が必要です。

健康経営への関心が高まる中、労働者の健康保持を図ることは人材確保や定着の面からも重要なテーマとなっています。

【参考】

事業場における労働者の健康保持増進の在り方に関する検討会



内閣府が令和8年版「高齢社会白書」を公表

◆令和8年版「高齢社会白書」

内閣府は6月12日、令和8年版「高齢社会白書」を公表しました。これは、高齢社会対策基本法に基づき、平成8年から毎年政府が国会に提出している年次報告書です。統計資料等を用いた高齢化の状況、政府が講じた高齢社会対策の実施状況、令和8年度に講じようとする高齢社会対策について、3章立てで明らかにしています。

◆高齢者就業の現況、施策

本白書には、高齢者の就業にまつわる内容も多く盛り込まれています。

令和7年の労働力人口7,004万人のうち65～69歳の者は403万人、70歳以上の者は557万人となっており、労働力人口に占める65歳以上の者の割合は13.7%と、長期的に上昇傾向にあることが指摘されています。65歳以上の就業率も上昇傾向にあるとされ、令和7年の就業率は、65～69歳で54.5%、70～74歳で36.2%、75歳以上で12.6%となっています。

また、65歳以上の人の約4割が「収入を伴う仕事をしたい（続けたい）」と回答していることも示されています。

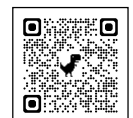
その他、令和8年度の高齢者に関する高齢社会対策としては、高齢期を見据えたスキルアップやリ・スキリングの推進、テレワークの普及などによる高齢期のニーズに応じた多様な就業等の機会の提供などに言及しています。

◆高齢者雇用における参考に

本白書には、高齢社会の現況や今後の政府の対策について参考となる情報が多く盛り込まれています。雇用における高齢者の存在感は、今後も高まっていくことが予想されます。高齢者雇用の今後を検討するうえでも、ぜひ参照してみてください。

【参考】

内閣府「令和8年版高齢社会白書を公表しました」



黒柴 夢ちゃんから一言

夏本番を迎え、毎日暑い日が続いています。
熱中症にご注意下さい。

～夏季休暇のご案内～
8/13(木)～17(月)の期間を
夏季休暇とさせていただきます。

