



ケイトウ

NAO Letter

N
A
O
税理士法人

編集発行人
代表社員
高井直樹

〒500-8335
岐阜市三歳町4-2-10
TEL 058(253)5411(代)
FAX 058(253)6957

7月

(文月) JULY

17日・海の日

日	月	火	水	木	金	土
.	.	.	.	.	.	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	.	.	.	.	.

ワンポイント 賃上げ促進税制とNISA奨励金

賃上げ促進税制では、対象となる「給与等」について、会計上どのような科目で費用計上するかは特に限定していません。事業主が職場つみたてNISAを利用する従業員へ給付する奨励金を福利厚生費など給与以外で費用計上していても、その奨励金は同税制の対象となる「給与等」に該当します。

7月の税務と労務

- 国 税／6月分源泉所得税の納付 7月10日
- 国 税／納期の特例を受けた源泉所得税（1月～6月分）の納付 7月10日
- 国 税／所得税予定納税額の減額承認申請 7月18日
- 国 税／所得税予定納税額第1期分の納付 7月31日
- 国 税／5月決算法人の確定申告（法人税・消費税等）、11月決算法人の中間申告 7月31日
- 国 税／8月、11月、2月決算法人の消費税等の中間申告（年3回の場合） 7月31日
- 地方税／固定資産税（都市計画税）第2期分の納付 市町村の条例で定める日
- 労 務／社会保険の報酬月額算定基礎届 7月10日
- 労 務／労働保険料（概算・確定）申告書の提出・（全期・1期分）の納付 7月10日
- 労 務／障害者・高齢者雇用状況報告 7月18日
- 労 務／労働者死傷病報告（4月～6月分） 7月31日

高額な医療費を支払ったとき の保険給付(高額療養費制度)



健康保険制度には、高額な医療費を支払ったときに、「高額療養費」として自己負担した金額の払い戻しを受けられる制度があります。今回は、この高額療養費制度についてQ&A形式で解説いたします。

なお、健康保険の保険者(医療保険制度の運営者)は、「協会けんぽ」と「健康保険組合」の2種類に大別することができ、今回は、主に協会けんぽの制度に基づいて記載しています。健康保険組合は、健康保険組合ごとに手続きや給付内容(例えば、法令を上回る付加給付など)が異なる場合もありますので、各健康保険組合の案内をご参照ください。

一 制度概要

Q 高額療養費とはどのような制度でしょうか。

A 高額療養費は、同一月にかった医療費の自己負担額が高額になった場合に、一定の金額(自己負担限度額)を超えた分が後で払い戻される制度です。

自己負担限度額は、所得区分や年齢により異なります(次頁表参照)。

Q 手続き方法を教えてください。

A 「健康保険高額療養費支給申請書」を作成し、保険者に提出します(協会けんぽの場合、都道府県の各支部に郵送もできます)。書類は暦月単位で作成する必要があります。

Q 申請書はどこで入手すればよいですか。

A 協会けんぽの場合は、ホームページからダウンロードができます。申請書のほか、記入例や記入方法が書かれた手引

きも公開されています。

健康保険組合の場合は、職場の健康保険等を担当する部門または各健康保険組合にお問い合わせください。

Q 申請の際に添付する書類はありますか。

A 添付書類は、個々の状況に応じて異なります。例えば、自己負担限度額の所得区分(後述)が低所得者に該当する場合は「非課税証明書」を求められます。

Q 高額療養費が払われるまでにはどのくらいの期間がかかりますか。

A 医療機関等から提出される診療報酬明細書(レセプト)の審査を経て行いますので、診療月から3か月以上かかります。

Q 医療費が足りません。補助制度はありますか。

A 高額療養費支給見込額の8割相当額を無利子で貸付する「高額医療費貸付制度」があります。高額療養費の支給を行うときに、貸付金との清算を行った上で、残金は指定された金融機関に振り込まれます。

Q 入院を予定しており、窓口で支払う金額が高くなりそうです。費用負担を抑える方法がありますか。

A 医療費が高額になることが事前にわかっている場合には、「限度額適用認定証」の発行手続きをし、窓口での支払いを自己負担限度額までにとどめることもできます。

70歳以上75歳未満で所得区分(次頁表)が一般、現役並みⅢの方は「高齢受給者証」を提示することにより、医療機関の窓口負担が自己負担限度額までとなります。

二 支給額・自己負担限度額

Q 高額療養費はどのように計算されるのですか。

A 窓口で負担した金額のうち、自己負担限度額を上回る額が支給されます。ただし、保険外の診療、食事代、差額ベッド代などは対象外です。

Q 被扶養者が通院して負担した金額も高額療養費の対象となりますか。

A はい。被扶養者の療養等によるものも対象になります。

す。自己負担額は世帯（被保険者とその被扶養者）で合算し、限度額を超えたものを高額療養費として受給できます。

Q 「自己負担額を世帯で合算する」とはどのようなことでしょうか。

A 70歳未満の場合は、医療機関の窓口ごとに支払った自己負担額（1か月分）を計算し、2万1000円以上のものを合算することができます。なお、同じ医療機関であっても、医科入院、医科外来、歯科入院、歯科外来にわけて計算することに注意が必要です。

例えば、同一病院への入院で1万5000円、外来で1万円を負担した場合は、いずれも2万1000円に満たないため合算対象とはなりません。

70歳以上の場合、2万1000円以上の要件はなく、自己負担額をすべて合算することができます。

Q 年間の医療費が高額となるときに、高額療養費はどのようにになりますか。

A 同一世帯で1年間（診療月を含めた直近12か月）に

3回以上高額療養費の支給を受けている場合は、4回目からは自己負担限度額が変わります（下表「多数該当」参照）。

そのほか、70歳以上75歳未満の場合で基準日（7月31日）時点の所得区分が、一般所得区分または低所得区分に該当するときは、前年8月1日～7月31日までのうち、一般区分または低所得区分であった月の1年間の外来療養の自己負担限度額の合計が14万4000円を超えた場合に、その超えた金額を支給、人工透析を実施している慢性腎不全の患者について、自己負担の限度額を1万円にする等の制度もあります。

自己負担限度額 70歳未満

所得区分	自己負担限度額	多数該当
区分ア（標準報酬月額 83 万円以上）	252,600 円 + (総医療費 - 842,000 円) × 1%	140,100 円
区分イ（標準報酬月額 53 万～79 万円）	167,400 円 + (総医療費 - 558,000 円) × 1%	93,000 円
区分ウ（標準報酬月額 28 万～50 万円）	80,100 円 + (総医療費 - 267,000 円) × 1%	44,400 円
区分エ（標準報酬月額 26 万円以下）	57,600 円	44,400 円
区分オ（低所得者） （被保険者が市区町村民税の非課税者等）	35,400 円	24,600 円

自己負担限度額 70歳以上75歳未満

所得区分		自己負担限度額	
		外来（個人ごと）	外来・入院（世帯）
① 現役並み所得者	現役並みⅢ （標準報酬月額83万円以上で高齢受給者証の負担割合が3割の方）	252,600 円 + (総医療費 - 842,000 円) × 1% [多数該当：140,100 円]	
	現役並みⅡ （標準報酬月額53万～79万円で高齢受給者証の負担割合が3割の方）	167,400 円 + (総医療費 - 558,000 円) × 1% [多数該当：93,000 円]	
	現役並みⅠ （標準報酬月額28万～50万円で高齢受給者証の負担割合が3割の方）	80,100 円 + (総医療費 - 267,000 円) × 1% [多数該当：44,400 円]	
② 一般所得者 （①および③以外の方）		18,000 円 （年間上限 14.4 万円）	57,600 円 [多数該当：44,400 円]
③ 低所得者	Ⅱ（※1）	8,000 円	24,600 円
	Ⅰ（※2）		15,000 円

※1：被保険者が市区町村民税の非課税者等である場合

※2：被保険者とその扶養家族全ての収入から必要経費・控除額を除いた後の所得がない場合

就活ハラスメントの防止対策

「就活ハラスメント」とは、就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントのことをいいます。

1 企業のリスク

就活ハラスメントには、以下のような様々なリスクを生じる可能性がありますので、注意が必要です。

- ・ 「就活ハラスメントを起こした会社」として、企業の社会的信用を失い、企業イメージが低下する
- ・ 就職後の職場でもハラスメントが横行している会社だと学生に認識され、応募が減少する
- ・ 働いている従業員にも、働く意欲やモラルの低下により生産性に悪影響が及び、貴重な人材が退職・流失する
- ・ 会社の使用者責任が問われ、ハラスメント被害者から損害賠償請求を受ける

- ・ ハラスメント行為を行った行為者は刑事責任を問われる場合がある など

2 未然防止措置および発生時の対応

未然に防ぐための措置としては、次のようなものがあります。

- ・ ハラスメント防止の方針を明確化する
- ・ 行為者を処分する規則（懲戒処分等）を作成・周知する
- ・ 防止体制を整備（研修実施、学生と接するときは複数名で対応する等）する
- ・ 相談窓口を設置する など

以下は、社内で就活ハラスメントが生じたときに実施する手順の例です。

- ① 事実確認（被害者のプライバシー保護を前提に迅速かつ適切に）
- ② 被害者の救済
- ③ 社内における措置（就業規則等の懲戒規定に基づき、行為者へ必要な措置）
- ④ 再発防止策の検討・実施

なお、厚生労働省のホームページにて、防止対策の企業事例集なども公開されていますので、ご活用ください。

ハローワークで使用する職業分類の変更

令和5年3月20日からハローワークで使用する職業分類が新しくなりました。

職業分類は、ハローワークインターネットサービス上で求人情報や求職情報を検索する際の項目として使用されています。

求人の申込みをする企業の職業分類番号は、原則としてシステム上で自動変換されていますが、一部の自動変換できないものには移行用の臨時番号が付されています。

なお、求人の職業分類番号が自動変換されて表示されている場合でも、「○○○（移行用）」とあるときは、職業分類がさらに細分化されているケースがあります。内容を確認し、適切な職業分類番号（項目名）に修正していくとよいでしょう。

求人と求職のミスマッチを回避し、就職につながりやすくするためにも、職業分類を確認し、実態にあった内容で登録しておくことをお勧めします。

新型コロナウイルス感染症5類変更後の労災保険給付

業務に起因する新型コロナウイルス感染症は労災保険給付の対象とされ、令和5年5月に同感染症が感染症法上5類感染症に変更された後においても、この取扱いに変更はありません（厚生労働省公表）。

業務に起因する新型コロナウイルス感染症は労災保険給付の対象とされ、令和5年5月に同感染症が感染症法上5類感染症に変更された後においても、この取扱いに変更はありません（厚生労働省公表）。

ただし、5類感染症に変更された後の発病に対する労災保険給付は、労災保険料への影響があり得るとされています（労災

業務に起因する新型コロナウイルス感染症は労災保険給付の対象とされ、令和5年5月に同感染症が感染症法上5類感染症に変更された後においても、この取扱いに変更はありません（厚生労働省公表）。

業務に起因する新型コロナウイルス感染症は労災保険給付の対象とされ、令和5年5月に同感染症が感染症法上5類感染症に変更された後においても、この取扱いに変更はありません（厚生労働省公表）。