



ダリア

NAOだより

編集発行人

NAO税理士法人

代表社員

赤堀 安宏

〒500-8335

岐阜市三歳町4-2-10

TEL 058(253)5411(代)

FAX 058(253)6957

10月 (神無月) OCTOBER
12日・スポーツの日

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 ビール系飲料の「酒税」統一

ビール系飲料の酒税は、酒類間の税負担の公平性を回復することなどを目的に段階的に見直されてきましたが、今年10月から最終段階として税率が一律54.25円(350ml 缶換算)に一本化されます。ビールは約9円の減税となる一方、発泡酒(麦芽比率25%未満)と新ジャンルは約7円の増税となります。

10月の税務と労務

- 国 税／9月分源泉所得税の納付 10月13日
- 国 税／特別農業所得者への予定納税基準額等の通知 10月15日
- 国 税／8月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 11月2日
- 国 税／2月決算法人の中間申告 11月2日
- 国 税／11月、2月、5月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 11月2日
- 地方税／個人住民税第3期分の納付 市区町村の条例で定める日
- 労 務／労働者死傷病報告(7月～9月分) 11月2日
- 労 務／労災の年金受給者の定期報告 (7月～12月生まれ) 11月2日
- 労 務／労働保険料第2期分の納付 11月2日 (労働保険事務組合委託の場合は11月16日)

医療保険制度改正法の成立 高額療養費制度の 見直し等

本年6月5日に「健康保険法等の一部を改正する法律」が公布されました。

この改正は、将来にわたり医療保険制度を持続可能なものとするため、現役世代を中心に保険料負担の上昇を抑制しながら、給付と負担の見直しを行うものです。改正に至った背景には、医療の高度化、高額な医薬品の開発・普及、高齢化の進展、現役世代を中心とした保険料負担の増加などがありました。

改正項目は多岐にわたり、日常的な医療に用いる医薬品の保

険給付の見直し、後期高齢者医療制度における金融所得の反映、妊娠・出産への支援強化、子育て世帯の国民健康保険料軽減などが順次施行される予定です。

今回は、それらのうち令和8年8月1日に施行された高額療養費制度の見出しを中心に、改正事項を確認します。

高額療養費制度の改正

1 制度概要

高額療養費制度は、医療機関等で支払う医療費が高額になった場合に、年齢や所得に応じて定められた自己負担限度額を超えた部分について、後から支給を受けられる制度（※）です。

※ 医療費が高額になることが事前にわかつている場合は、窓口で負担する医療費を、高額療養費制度による自己負担の限度額までとする仕組みもあります（マイナ保険証を利用、またはあらかじめ所定の手続きをし、限度額適用認定証の交付を受ける）。

がん治療、難病治療、長期入院、継続的な高額薬剤の使用などでは、毎月の医療費負担が大きくなります。高額療養費制度は、こうした場合に家計への急激な負担を抑える役割を果たしています。

一方で、医療技術の進歩により、治療の選択肢は増えていきます。これは患者にとって望ましいことですが、医療費全体、特に高額療養費の支給額が増えていくことから、制度を将来にわたって維持していくために見直しが必要とされてきました。

2 改正概要

今回の改正では、長期療養者や低所得者の経済的負担の在り方に配慮しつつ、制度を将来にわたって堅持していくための見直しが行われました（令和8年8月1日施行）。

改正後の自己負担額は、所得区分に応じた段階に分けて定められていたため、本記事では主に見直しの方向性に触れ、自己負担額の一例を取り上げます。

※ 自己負担限度額は、令和9年8月1日以降、所得区分をさ

らに細分化したうえで、月額上限を引き上げることが予定されています。

① (1) 長期療養者への配慮 多数回該当の金額据え置き

長期に継続して治療を受けている方の経済的負担を増加させない観点から、今回の高額療養費制度の見直しにあたり、従来から設けられていた多数回該当（高額療養費が過去12か月以内に3回以上支給された場合、4回目以降の自己負担限度額が下がる特例措置）の自己負担額を据え置くこととされました。

②

年間上限の導入
毎月の医療費が高額療養費

【例】年収約370～770万円の
自己負担限度額（月額）

改正前

80,100円＋
(医療費－267,000円)×1%
〈多数回該当 44,400円〉

令和8年8月1日以降

85,800円＋
(医療費－286,000円)×1%
〈多数回該当 44,400円〉

の月額上限にわずかに届かず、多数回該当に該当しないケースもあるため、多数回該当に該当しない長期療養者の経済的負担にも配慮し、新たに「年間上限」が導入されました。これにより、月単位の「限度額」に到達しない方であっても、年間上限に達した場合には、当該年においてそれ以上の負担は不要となります。

厚生労働省が公表した見直し前後の負担比較（年収約370万円→約770万円の場合）では、見直し前の自己負担年額76・7万円が、年間上限の導入後は53・0万円となり、年間23・7万円の負担減になる例が示されています。今回の改正では、所得区分の見直しや区分ごとの負担上限額の引上げも行われており、全ての方の負担が下がるものではありませんが、長期療養者への配慮として、多数回該当の金額を据え置くこと、低所得者への配慮（後述）を行うこと、年間上限を導入することなどが示されている

点は、制度の方向性として押さえておきたいポイントです。

② 低所得者への配慮

① 年収200万円未満の層への配慮

今回の見直しでは、低所得者への配慮も行われており、住民税非課税ラインを若干上回る年収層（年収200万円未満）について、多数回該当の金額を引き下げる（現行4万4千4百円→令和9年8月以降は3万4千5百円）ことが示されています。

② 住民税非課税区分に外来年間上限を導入

70歳以上の外来特例についても、所得や負担能力に応じた負担の考え方を踏まえつつ、低所得者に配慮する見直しが行われました。

住民税非課税区分では、外来の月額上限が従前の8千円から令和8年8月以降は1万1千円に引き上げられました。また、新たに年間上限9万6千円が設けられ、年間の自己負担額が従前より増えない仕組みとされました。

3 企業の対応例

今回の高額療養費制度の見直しを契機として企業側では、傷病手当金（休業のため給与を受けられないときに健康保険制度より支給）の再確認、休職規程、復職判定、短時間勤務、通院配慮などの運用を確認しておくよいでしょう。

その他の改正

高額療養費制度以外の改正（一部）を見ていきます（公布日：令和8年6月5日）。

(1) 一部保険外療養の創設（令和9年3月施行を想定）

OTC医薬品（※）との代替性が特に高い薬剤を用いた療養等について、薬剤費の一部を保険給付外とする一部保険外療養が創設されます。

※ OTC医薬品：要指導医薬品または一般用医薬品。医師の処方箋がなくても薬局やドラッグストアで直接購入できる市販薬等です。

(2) 後期高齢者医療制度における金融所得の公平な反映（公

布日後5年以内に施行予定）

上場株式の配当等の金融所得は、確定申告の有無によって、窓口負担割合や保険料が変わる場合があります。こうした不公平の解消のため、確定申告の有無にかかわらず、窓口負担割合や保険料の判定に金融所得も含めて判定されます（非課税のNISAは対象外）。

(3) 子育て世帯の支援強化（令和9年4月1日施行）

国民健康保険における子育て世帯の保険料負担軽減策として、均等割保険料（税）の5割を軽減する措置の対象が、高校生年代まで（現行は未就学児まで）拡充されます。

(4) 妊娠・出産に対する支援の強化（公布日後2年以内に施行予定）

妊娠・出産費用の見える化をさらに進め、出産の標準的な費用（手術などが必要になった場合の追加負担や希望により選択するサービスを除く）に自己負担がからないようにするなど、妊婦健診や出産の経済的負担の軽減を進め、安心して出産できる環境整備が行われます。

〈ストレスチェック制度〉 令和10年4月から 50人未満事業場も義務化へ

令和8年6月に労働者数50人未満の事業場に対するストレスチェック実施義務の施行期日を定める政令が公布され、施行日は令和10年4月1日とされました。

これまで50人未満の事業場は努力義務でしたが、同日以後は事業場規模にかかわらず実施が義務化されることになります。

※ ストレスチェック制度（労働安全衛生法）とは…労働者が自身のストレス状態を把握し、メンタルヘルス不調を未然に防ぐとともに、職場環境の改善につなげるための仕組みです。

小規模事業場では、担当者や代替要員が限られるため、一人の休職が経営に大きな影響を与えることがあります。

メンタルヘルス不調による病休期間は平均約3か月、復職後に再び病休になる割合

も約半数とされ、職場のメンタルヘルス対策を経営課題として位置付ける重要性が示されています（厚生労働省ホームページ）。

施行日までの準備としては、まず事業者が制度導入の方針を表明し、実施方法について労働者の意見を聴き、社内ルールを作成・周知します。次に、実務担当者を決め、ストレスチェックの委託先、実施時期、対象者、調査票、医師の面接指導の依頼先を整理します。小規模事業場では、労働者のプライバシー保護の観点から、原則として外部委託による実施が推奨されています。

また、個人の結果は本人に直接通知され、本人の同意なく会社が把握するものではありません。面接指導の申出や結果を理由とした不利益取扱いも禁止されます。施行日まで時間がありますので、委託先選定や社内周知の準備を進めていくとよいでしょう。

厚生労働省においては、ホームページに「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公開されていますので、準備を進める際の参考になります。

10月の労務ピックアップ 労働条件通知書の再点検

今年10月1日から、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れる際の労働条件明示事項が追加されます。従来の「昇給の有無・退職手当の有無・賞与の有無」「相談窓口」に加え、新たに「通常の労働者との待遇の相違の内容・理由等について説明を求めることができる」旨を労働条件通知書に明示する必要があります。

※ 上記以外にも雇入れ時の明示事項（契約期間、就業場所、業務内容、始業・終業時刻、休憩時間、休日、賃金など）がありますので、厚生労働省のモデル様式を活用し明示事項の漏れが無いよう留意しながら進めていくとよいでしょう。

10月以降に使用する通知書の様式を見直すことのほか、説明を求められた際には、待遇差の内容や理由、考慮した事項を、資料を用いた口頭説明または分かりやすい資料交付等により説明できるよう体制を整えておくことも必要です。

「求人票の改善事例集」の紹介

厚生労働省ホームページでは、ハローワーク活用セミナーの1環として「求人票の改善事例集」が公開されています。

同資料では、人材確保に課題を抱えていた企業が、求人票の記載内容をどのように見直し、応募増加や採用につなげたかを、地域・業種の異なる事例で紹介しています。

求人票は、賃金や労働時間を記載するだけでなく、仕事内容、職場の雰囲気、働きやすさ、応募前職場見学の案内などを具体的に伝える重要な採用ツールです。

採用難が続く中、「募集を続けているが応募につながらない」とお悩みの企業担当者は、自社の魅力が求職者に伝わっているかを見直すきっかけとしてぜひご活用ください。