

制度改正検討要望について

平成21年12月 協会けんぽ

近年、保険加入時に高い報酬等級を設定後、期間をおかず休職したとして高水準の傷病・出産手当を受給する事例が生じており、詐欺としての立件例もある。こうした事例への対処及び保険料率引上げ幅の圧縮のため、協会けんぽについて、次の扱いができるよう制度改正を要望する。

Ⅱ. 給付の重点化の観点

○ 傷病・出産手当の支給額の上下限の設定

- ・ 現行の傷病・出産手当は、標準報酬に支給割合である2/3を乗じた額とされ、加入者の生活水準に対応するため、報酬比例とされている。近年の標準報酬月額の上限引上げ（S56 47万円 → S59 71万円 → H4 98万円 → H19 121万円）、支給割合の改善（H19 6割 → 2/3）により、現在の支給最高額は月約81万円となっている。

そこで、上限を一定水準に、下限を雇用保険の例（月約5万円）に倣い定めてはどうか。

※ 協会運営委員会では、上限額の水準について、被保険者（出産手当は女性被保険者）の標準報酬の上位四分位相当額として、傷病手当は約21万円/月、出産手当は約16万円/月という案を示したが、上下限額の根拠が曖昧である等の意見があった。

○ 傷病・出産手当に係る加入期間要件の設定

- ・ 傷病・出産手当の受給要件について、現在、加入期間に係る定めはなく、保険加入と同時に受給できる仕組みとなっている。そこで、雇用保険の例（倒産等の場合、直近1年以内に計6ヶ月以上）等を踏まえた一定の加入期間を要件として定めてはどうか。

- ・ この場合、要件を満たさない者に対しては、半分の支給割合（標準報酬の2/3 → 1/3）、半分の支給期間上限（1年半 → 9ヶ月）として支給してはどうか。

※ 協会運営委員会では、見直しに積極的な意見と、セーフティネット強化の観点から消極的な意見とに分かれた。

2. 財政対策の観点

○ 傷病・出産手当の支給割合の見直し

- ・ 19年度より、傷病・出産手当の支給割合が引上げられたが（6割→2/3）、元に戻すこととしてはどうか。

※ 協会運営委員会の議論では、見直しに積極的な意見と、総報酬制への移行と少子化対策を踏まえた改正法の施行後2年しか経過していないこと、特に出産手当はILO母性保護条約（日本は未批准）で2/3以上とされていること等により現行の割合を維持すべきという意見とに分かれた。

3. 不正受給対策の観点

○ 事業主等への質問・調査に関する法律上の明確化

- ・ 健康保険法では、厚生労働大臣は保険給付に際して必要時には事業主や保険医療機関に対して質問・調査できるが（事業主については社会保険庁長官も可、保険医療機関については社会保険事務局長に委任されていた）、政管健保が社会保険庁から協会に引き継がれ協会けんぽとなったことに伴い、質問・調査への協力が得にくい場合がある。

このため、現金給付の審査において、従前同様円滑に協力が得られるよう、根拠規定を置くとともに、必要に応じて国に依頼できることを明確化してはどうか。

※ 質問・調査協力について、任意に協力を得るためのものであり、強制的なものではない。