

この書面は、「COBRA and the American Recovery and Reinvestment Act (H.R. 1) (3/10/2009)」を便宜的に日本語にて抄訳した補足資料です。内容の正確なご理解に向けては、必ず原本もしくは政府公開情報等をご確認下さい。

2009年3月10日
COBRAと米国復興再投資法 (H.R. 1)

背景

2009年2月17日、景気対策法として知られる米国復興再投資法（American Recovery and Reinvestment Act）にオバマ大統領が署名し、同法が成立しました。この法律は、一定の条件を満たす対象者（qualified beneficiaries）に対し COBRA 保険料を補助するという条項を含んでいます。また、この保険料の補助は、COBRA に相当する、州法で義務付けられた一定の保険加入継続プログラムにも適用されます。

補助金給付開始日

補助金は、法律の制定日（2009年2月17日）または、それ以降に開始となる保険期間（a period of coverage）に対する保険料から対象となります。月払いベースの場合、ほとんどのケースで、2009年3月1日が補助金の給付開始日となります。

補助金の対象者

補助金の対象者は、2008年9月1日～2009年12月31日の間に非自発的解雇（involuntary termination）となった受給資格者（a qualified beneficiary）となります。解雇時に COBRA への加入を選択しなかった対象者も、通知書の受領から、さらに 60 日間の回答期限が与えられ、COBRA に加入し、補助金の交付を受けることが可能です。補助金は元従業員とその配偶者に対し適用されます。一定の高額所得者は補助金の対象外となりますが、雇用主は、どの従業員が対象外となるかについて調べる必要はありません。高額所得者に対して政府から支払われた補助金は、個人所得税申告の際に回収されます。

補助金の金額

保険料の **35%**が本人負担となります。健康保険プラン、歯科保険プラン、視力矯正保険プランが対象とされています。残りの **65%**は、雇用主が一旦負担をしますが、雇用主は負担額を所得税の源泉徴収又は給与税と相殺する形で請求することができます。

誰が補助金を申請するかについての二つの特例：

- **Multi-employer** プラン（例: 複数の雇用主で共同加入・組成しているプラン）における継続加入の場合には、その **Multi-employer** プランが給与税控除（還付）の対象となります。
- 州法による保険継続加入で、**Fully-insured** プランの場合、保険会社が税額控除（還付）を受けることとなります。

補助金の給付期間

補助金の給付期間は、最長 **9** ヶ月間となります。既存の **COBRA** 法で定められている **COBRA** の適用期間に変更はありません。対象者が他の団体健康保険、または **Medicare** の加入資格を得た場合には、補助金の給付は終了します。補助金の受給資格を失った場合は、本人が加入しているプランに対し通知をしなければならず、怠った場合は本人にペナルティ税が課されます。

特別選択期間

雇用主は、まず **2008** 年 **9** 月 **1** 日以降に保険の加入資格を失った従業員を特定する必要があります。そして、新しい補助金オプションについての説明を付けた形で、継続加入の権利に関する **2** 回目の通知 (**second notice**) を行う必要があります。もし、補助対象者が **COBRA** への加入を選択した場合でも、保険が遡及適用されることはありません。しかし、加入を選択した場合、最初の **COBRA** 加入資格発生(**qualifying event**) の日から **2009** 年 **3** 月 **1** 日までの保険非加入期間については、既往症 (**Pre-Existing Condition**) への保障制限期間を判定する上での保険非加入期間とは見なされないことになっています。

低額保険プランのオプション

雇用主の裁量により、補助対象者が複数の代替プランから選択して継続加入できるようにすることができます。ただし、代替プランは、現従業員にも提供しているプランでなければならず、かつ補助対象者がかつて加入していたプランと同等かより低額の保険料のプランでなければなりません。

団体健康保険を提供する雇用主として今行うべきこと

雇用主は、2008年9月1日以降に保険の加入資格を失った元従業員を特定した上で、新しい補助金オプションについての説明を付した、継続加入資格の権利についての2回目の通知を行う必要があります。（注記: この法律の記載では、補助金の対象者だけではなく、COBRAの加入資格を持つすべての元従業員に対し、通知を行うことを義務付けています。）補助対象者に対しては、60日間の選択期間を与える必要があります。今後、COBRAに関するすべての通知書類については、今回の法令上の要件に従い、保険料補助に関する情報を対象者に通知することができるように修正する必要があります。

雇用主は、人事・給与支払担当部、COBRA事務代行業社（COBRA administrators）、保険会社等と連携し、対象者の把握、補助金の申請、そして納税申告義務の遂行等、保険料補助制度の運営に取り組む必要があります。もし現在、雇用主がCOBRA保険料の一部を負担している場合、この補助金制度との関係でどのように今後運営していくかについても決定する必要があると思われる。

米国日本生命がお役に立てること

私ども米国日本生命のスタッフは、現在、この法律についてさらに詳細な分析を行っており、法令遵守の為に必要な取り組みについての情報を、今後もお知らせしてまいります。また、この法律に関する追加情報を今後も皆様に提供してまいります。