



HSA・HRAプランについて

エイオンコーポレーション
トニー・プライス

今田 久美子 (本誌日本語解説)

ここ最近の医療保険コストの上昇傾向は、年に1%から14%と毎年上昇し続けており、対人件費の割合が益々大きくなってあります。在米日系企業は、一般的により優秀な人材を確保する目的が強く医療保険もなるべく会社負担でプランを建てているためコスト高ともいえます。しかし、この医療保険上昇傾向化、コスト削減対策のひとつの方法として医療保険にかかるコストの従業員へのシフトを模索している企業も少なくないと思われる。そこで弊社の今回のセミナーでは、ここ数年のトレンドとして出てきました「Consumer Driven Health Plan」利用者主導型健康保険の内、HSAとHRAについて主にご説明いたしました。従来の医療保険の完全な代替にはならないとは言え、このプランを組合せることにより柔軟なプランを提供可能にします。ぜひ、医療コスト上昇に対するひとつの解決策としてご検討いただければと存じます。尚、この2つのプランの共通点は、高額免責との組合せにより雇用主、従業員にとってお互いに保険料を削減できる点です。この2つのプランについて以下の通り概要をご案内致します。

< HSAプラン (Health Saving Account)>

2003年に法案が可決され、2004年から発売されている一番新しいプランです。HSAは、従業員・その家族または、雇用主が拠出するプランで、従業員と雇用主の組合せも可能です。(但し、一般的には従業員が拠出するプラン) HSAの一番の特徴は、給付金をCD・MMF・投資信託等で投資が認められていることです。また、給付金は毎年制限なく繰越して65歳に達すると医療費並びに医療費以外でもTax免除で使用可能です。この様な特徴から俗に、401K医療プランとも呼ばれています。このHSAプランを実行するには、最低個人では1,000ドル、家族では2,000ドルの高額免責プランの加入が義務付けられます。尚、年間の拠出額は、免責額と同額またはそれ以下で年間拠出限度額は、個人で2,650ドル、家族で5,250ドルです。給付金は、免責内での医療費等に使用でき、免責を超えると従来のPPOプランに切り替わります。尚、Out-of-Pocket(年間の医療費のうち加入従業員が負担する額)は、個人が5,100ドル、家族では、10,200ドルの上限となります。HSA口座は個人に帰属しますので会社を辞めた場合、新会社に口座を移すことができます。このプランに適する対象としては、比較的健康で、高額免責を払う余裕のある所得者、中小企業の経営者または幹部でコストをセーブしたい場合、または、大企業で税金優遇医療プランとしてプランの一つとして採用するケースが挙げられます。従来の医療プランに比べ、1,000ドルの免責で15%~20%、2,650ドルのHSAプランの一例

免責で30~35%の医療コスト削減が予想されます。

| HSA Model | Employee | Family |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------|
| 100% Coverage | Unlimited | Unlimited |
| Traditional Health Coverage (PPO) | 80% In-Network 60% Out-Network | |
| Employee Deductible Bridge | \$1,000 | \$2,000 |
| Health Savings Account (HSA) | \$1,000 | \$2,000 |

< HRAプラン (Healthcare Reimbursement Account)>

HRAは、HSAと違い、雇用主が拠出する給付金です。高額免責条件規定はありませんが、一般的に高額免責プラン(個人で1,000ドル以上の高額免責)を組合せることにより企業にとってコスト削減が可能です。従業員は医療費用または認可された医療に属する費用にHRAを使用できます。使われなかった給付金は繰越し可能、但し、その口座は会社に帰属します。この給付金と免責額(自己負担)で医療費が払われた後、通常のPPOプランに切り替わります。

企業によってHRAプランのカバーされる費用として従来の医療費用以外に、例えばコンタクトレンズ、眼鏡、針治療、減量プログラムなどにも使用できるよう柔軟なプラン立てが可能です。

一例として、現在在米日系企業でHRAプランを導入するケースをご紹介します。この会社では、今まで全額会社負担で医療保険に加入していましたが、来年度からPPOプランは、免責額を2種類提供し従業員の保険料一部負担に移行します。また、新たにHRAプランを設け(下記例参考)給付金が個人で500ドル、ファミリーで1,000ドル、尚、高額免責個人1,250ドル、家族2,500ドルのプランを導入します。このHRAは、新しい試みですので保険料は会社全額負担にしています。例えば、風邪やドクターの診察を受け処方箋で薬を購入し、計100ドルかかったとします。この場合、100ドルは、HRAから引かれ、また同時にこの費用が医療費用にあたるため免責金額でも適用します。これがDeductible Bridgeと呼んでいる所以です。つまりもしその従業員、家族が1,000ドルを従来の医療費用に全額あてた場合、PPOプラン前の実際の免責額は、2,500から1,500ドルになります。HRAの保険料は、従来のPPOに比べ一人あたり平均して約15%~30%削減します。

尚、2つのプランは、Preferred Providerを利用する場合、PPOの様にDocから請求額に対し交渉が行なわれ、ディスカウントが可能です。また、高額免責プランでは、処方箋薬を購入すると後に明細を受取り、薬価の値段を認識できます。例えば、アレグラ(アレルギー用の薬)を購入した場合、\$65かかります。従業員によっては、慢性的薬をメールオーダーに切り換えることでコストを自らマネージする意識を高める効果があります。以上、HSA,HRAのプランについて簡単にご説明しましたが、HRAプランの一例

御質問等ございましたら弊社までご連絡をお願いします。

| | HRA Model | Employee | Family |
|----------------------|--|-----------------------------------|-----------|
| 100% Preventive Care | 100% Coverage | Unlimited | Unlimited |
| | Traditional Health Coverage (PPO) | 80% In-Network 60% Out-Network | |
| | Employee Deductible Bridge | \$1,250 | \$2,500 |
| | Healthcare Reimbursement Account (HRA) | \$500 | \$1,000 |

本件に関するお問い合わせは、エイオンリスクサービスの今田または、三村までお願い致します。弊社担当者をご紹介します。 (電話: 312-381-4401 or 4402, E-mail: kumako_inada@aiaon.com / tkaki_minura@aiaon.com)

会社概要

エイオンコーポレーション

所在地: 200 East Randolph Chicago, IL 60601

Website: www.aon.com

代表者: グレゴリー・ケース 会社概要: シカゴに本社機能を持ち、世界で55ヶ所にオフィスを構え損害保険、リスクマネジメント、人事コンサルティング、ベネフィットプラン等をグローバルに提供している保険ブローカー。