

傷病手当金の制度・概要について

メンタルヘルス不調の増加により、私傷病での休職、傷病手当金の受給に関するご相談が増えています。休職中は「ノーワークノーペイ」の原則により、給与の支払いのない会社がほとんどです。「働くことが出来ない」状況でも、所得補償を受けながら安心して治療を受けられる傷病手当金の制度・概要について解説します。

①傷病手当金とは

健康保険に加入している社員が、病気やけがのために働くことが出来ず、会社を休業した日が連続して3日間あった場合、4日目以降、通算1年6か月まで、休業した日に対して標準報酬を30で割った金額の2/3が支給されます。

(1) 働くことが出来ない

欠勤や自己判断による「働けない」ではなく、医師による労務不能証明がある期間に対して支給されます。

(2) 待期

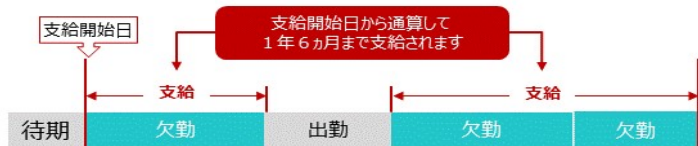
病気やけがで休業した期間のうち、最初の連続した3日間は待期期間です。待期3日は公休・有給休暇を含めますが、一部でも働いた日は含めません。



(3) 支給期間

令和4年1月より支給期間は通算して1年6か月となりました（支給開始日が令和2年7月2日以降のものに限ります）働きながら治療を継続、再発での休業の際にも保障が受けやすくなっています。

◎支給開始日が令和2年7月2日以降の場合



(4) 支給金額

1日につき【支給開始日以前12か月間の各標準報酬月額を平均した額÷30×2/3】が支給されます。
例) 平均標準報酬月額30万円であれば、
 $300,000 \div 30 \times 2/3 = 6,600$ 円となります。
一部でも働いてしまうと休業日ではないとされ、給付が受けられなくなります。休業した期間に対して全額給与の支給がある場合は傷病手当金は不支給、一部給与の支給があるときは差額のみ支給されます。

②受給に関する注意点

(1) 妊娠中の傷病手当金

妊娠中のつわりや母性健康管理指導による自宅安静中でも傷病手当金の対象となります。ただし、出産手当金と傷病手当金の両方が受給出来る場合、出産手当金が優先して支給されます。

(2) 私傷病休職と社会保険料

産休・育休と異なり、私傷病による休職中は社会保険料免除の制度はありません。

休職が長くなる場合には給与締日にあわせて、月に1回、証明をもらうことをお勧めいたします。

(3) 労災・障害年金

業務中の傷病は労災保険からの給付になるため、対象外です。また、違う傷病で労災から休業補償を受けている場合も支給は受けられません※
障害厚生年金・障害手当金を受けている場合も対象外です※

③退職後の傷病手当金

傷病手当金をもらいながら休職し、復帰できないまま退職となってしまった場合でも、要件をみたせば継続して傷病手当金の給付が受けられます。

【継続受給要件】

1) 退職日まで1年以上継続して、1日の空白もなく、健康保険の被保険者であること
協会けんぽと健康保険組合の通算は可能です（任継続被保険者期間はのぞく）。

2) 退職日当日に出勤していないこと。

3) 退職後の老齢年金、失業手当を受けていないこと。

所得補償の老齢年金※や「労働の意思及び能力があるのに就職できない」場合に支給される失業手当との併給は出来ません。

※傷病手当金日額より少ない場合は差額のみ受給が可能です

一生のうち5人に1人はメンタルヘルス不調になるとも言われています。早めにしっかり療養し、また元気に働けるように、休職や傷病手当金の制度をご活用ください。

傷病手当金の申請に関しては従業員の状況や加入している健康保険により対応が異なります。

お困り事がございましたら、お気軽にご相談ください。