

傷病手当金の制度・概要について

最近、メンタルヘルスの不調を感じ、療養のために休職（私傷病休職）を検討している従業員のご相談が増えています。体調不良により休職する上で一番の心配事は「収入が減ってしまう・復職できるだろうか」等が考えられます。多くの企業はノーワーク・ノーペイの通り運用されております。そこで、治療に専念すべき大切な時期のために「傷病手当金」という制度があります。安心して休養し、回復するための「傷病手当金」について、その仕組みを解説します。

①傷病手当金とは

健康保険に加入している従業員が、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で除した金額の2/3が支給されます。

(1) 対象となる方

健康保険に加入する従業員。基本的に雇用形態や加入期間を問わず、受給することができます。

(2) 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、医師から労務不能であることを証明していただく必要があります。

(3) 待期期間

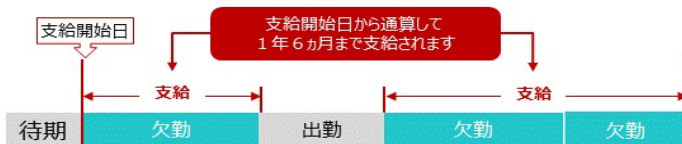
病気やけがで休業した期間のうち、最初の連続した3日間は待期期間です。待期3日は公休・有給休暇を含めることができ、就業の途中で体調不良となり早退した場合は、早退した日が1日目となります。



◆待期中は支給を受けられないため、有給休暇の利用をお勧めいたします。医師の証明は待期期間を含んでもらってください。

(4) 支給期間

支給期間は通算して1年6か月となります。働きながら治療を継続し、再発での休業の際にも保障を受けることができます。



◆過去に同じ傷病で給付を受けた場合、原則的には支給上限1年6か月に通算されます。相当期間経過後の再発であれば受給されることもあります。

(5) 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場合、給与の日額が傷病手当金の日額より少ないときに、その差額が支給されます。

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る場合があります。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) 入社1年未満の傷病手当金の金額

被保険者期間が1年に満たない場合は、資格取得後の標準報酬月額の平均額か、協会けんぽ全被保険者の平均額（令和7年は320,000円）のいずれか低い額が基礎となります。申請前の1年以内に転職などをした人で、前職・転職後どちらも協会けんぽに加入している場合は、「健康保険加入状況等申告書」を提出してください。

(3) 労災・障害年金

別の原因で、労災保険から休業補償給付を受けている期間中は、原則、傷病手当金との併給はできませんが、労災保険の休業補償給付の金額が傷病手当金の金額を下回る場合は、その差額分のみが支給されます。

※同一の傷病について傷病手当金と障害厚生年金（障害手当金）を受給できる場合で、傷病手当金の金額の方が多い場合はその差額が支給されます。

③退職後の傷病手当金

傷病手当金を受給しながら休職し、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を受給することができます。

【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（任意継続被保険者期間はのぞく）。
- 2) 資格喪失時に傷病手当金を受けているか、または受ける条件を満たしていること
※退職日に出勤していないこと

お困り事がございましたら、お気軽にご相談ください。