

第15回 傷病手当金の基礎知識

1. まずここだけ押さえる(結論サマリー)

- **対象**:健康保険の被保険者本人が、**業務外**の病気・けがで**労務不能**となり休業した場合。
- **待期**:**連続3日間**の待期成立後、**4日目以降**の休業が支給対象(有給・土日含め連続性が必要)。
- **日額**:支給開始前12か月の**標準報酬月額**の平均 $\div 30 \times 2/3$ (標準報酬日額の2/3)。
- **期間**:支給開始日から**通算1年6か月**が上限(在職中は出勤で中断しても通算、退職後の継続給付は連続要件に注意)。
- **賃金との関係**:休業日に会社からの賃金(日額)が**手当金日額以上**なら支給なし/**未満**なら**差額**支給。
- **他制度**:労災休業補償・出産手当金・雇用保険基本手当・障害年金等と**重複不可**(差額調整あり)。

2. 認定の見取り図(判断フロー)

Step1:対象傷病か

- 業務外(私傷病)かを確認。業務上・通勤災害は**労災**が優先。

Step2:労務不能の確認

- 主治医の診断で**従前の業務に就けない状態**が明示(意見書・診断書)。

Step3:待期の成立

- 初日から**連続3日**休業(有給・土日可)。途中出勤があると**リセット**。

Step4:賃金支給状況

- 無給→対象、一部支給→日額比較で**差額支給**、満額支給→**対象外**。

Step5:申請

- 所定の**支給申請書**(被保険者・医師・事業主欄)を保険者へ提出→審査→振込。

3. 事例で学ぶ「OK/NG」早見

A. 原因

- **OK**:私傷病(インフルエンザ、骨折、メンタル不調等)。
- **NG**:業務上・通勤災害(=労災の休業補償給付)。

B. 労務不能

- **OK**:医師が**就業不可**と判断(職務内容と症状が整合)。
- **NG**:自己判断の欠勤/軽症・勤務可能の所見。

C. 待期3日

- **OK**:水～金欠勤+土日休み→**月曜以降**対象。
- **NG**:月・火欠勤→水出勤→木・金欠勤(**連続性欠如**)。



D. 賃金支払い

- OK: 無給／減額賃金(手当金日額未満)。
- NG: 有給で満額支給、日額が手当金日額以上。

E. 退職後

- OK: 在職中に要件充足(退職日まで継続して1年以上被保険者)→退職日以降も**連続して労務不能**なら継続受給可。
- NG: 退職後に新規発病／退職日時点で就労可能。

4. 他制度との関係・調整のキホン

- 労災保険: 業務上・通勤災害は**労災が優先**(健康保険は不支給／返還)。
- 出産手当金: 重複期間は**出産手当金が優先**。出産手当金<傷病手当金なら**差額支給**。
- 雇用保険(基本手当): 同時受給不可。療養中は**受給期間延長**手続きを。
- 障害年金等: 同一傷病で受給可なら原則不支給(年金額<手当金日額なら**差額**)。
- 民間保険: 併用可(公的手当は相殺なし)。

5. 支給内容・計算のしかた(考え方)

日額の算式

- 直近12か月の**標準報酬月額平均**÷30×2/3。12か月未満は在籍平均・全国平均の特例あり。

計算例(イメージ)

- 標準報酬月額30万円 → 標準報酬日額=10,000円 → 手当金日額=6,667円。
- 30日休業・無給なら **約200,010円** 支給。会社から日額4,000円支給なら **差額2,667円/日**。

支給期間

- 支給開始日から**通算1年6か月**(在職中は復職で中断可、退職後継続は連続要件に注意)。

税・社保

- 手当金は**非課税**。一方、休職中も健康保険料・厚生年金保険料の**納付義務**は通常継続(天引き不可時は別途徴収)。

6. 請求フロー(様式と手順)

1. 受診・医証: 診断書／意見書で**労務不能期間**を明示。
2. 社内連絡: 休職申出、就業規則の休職規定・給与補填の有無を確認。
3. 申請書作成: 被保険者欄・医師欄・事業主欄を記入。
4. 提出: 会社経由または本人が**保険者**へ提出(郵送可)。
5. 支給: 審査→口座振込。以後、1~2か月ごとに継続申請。
6. 時効: 各支給対象日から**2年**。



7. よくある“つまずき”と回避策

- 待期の誤解:飛び石欠勤は不可。初日から**連続3日**を確保。
- 医証不足:病名だけでなく**就業不可の具体記載**を依頼。
- 会社補填との調整漏れ:会社の休職補償がある場合は**日額比較**で減額・不支給に。
- 申請遅延:長期療養は**定期申請**を徹底(時効2年)。
- 退職前手続の失念:在職中に**初回申請**→退職後も連続して療養中なら継続可。
- 復職トライアル:出勤日は**不支給**。時短・部分復職は**差額支給**の可否を確認。

8. FAQ

Q1. 有給は使っても良い?

A. 待期3日へ**充当可**。ただし有給で**満額賃金**が出る日は**不支給**。

Q2. 退職後も申請できる?

A. 在職中に要件充足・受給開始済で、**連続して労務不能**なら継続受給可。

Q3. どのくらいで振り込まれる?

A. 初回申請から**1~2か月程度**が一般的(保険者処理状況に依存)。

Q4. 手取りはどのくらい補償される?

A. 税・社保控除がないため、概ね手取りの**75~80%相当**(会社補填の有無で増減)。

Q5. メンタル不調でも対象?

A. 医師の**労務不能**所見があれば対象。経過に応じ定期的に医証を更新。

9. ミニチェックリスト

- 業務外の傷病で**労務不能**か(労災でないか)。
- **連続3日**の待期を満たしたか(途中出勤なし)。
- 会社の**給与補填の有無・金額(日額)**を把握したか。
- **標準報酬**の確認(12か月平均・特例)。
- 申請書の本人・医師・事業主欄は記入済みか。
- **時効2年**の管理、継続申請スケジュールは決めたか。
- 退職予定者は**在職中に初回申請**を済ませたか。

10. 参考リンク

- 加入健康保険(協会けんぽ/健保組合):傷病手当金の案内・申請様式
- 社内:就業規則(休職・復職)、産業医窓口、給与補填の社内制度

※算定係数・様式は年度改定あり。運用時は**最新の保険者資料**をご確認ください。

