



APO_社労士通信

健康保険 傷病手当金

被保険者が病気やけがのために休業し、十分な給与を受けることができなかった場合、協会けんぽ、もしくは健康保険組合に傷病手当金を請求することができます。

- 支給要件：以下の3つの要件を満たした場合に支給されます。
 - ① 病気やけがの療養のため休業していること・・・療養のためとは、保険給付として受ける療養だけに限らず、自費による療養をした場合、病後に静養した場合など、いずれも相当の理由があればよいものとされています。また、資格取得前にかかった病気、けがによる療養についても認められています。
 - ② 療養のため労務に服することができないこと・・・従事している労務に就労できない状態をいいます。休業中に家事の副業に従事した場合、労務不能かどうかは従来の業務に従事可能か否かで判断します。また、通院のために事実上労務に服することができない場合も労務不能と判断されます。しかしながら、従来の業務に一部でも従事した場合は、労務不能とはされません。
 - ③ 継続した3日間の待期を満たしたこと・・・公休日や有給休暇取得日を含め、連続3日以上労務不能であれば、待期は完成します。労災保険法の休業補償給付にも「通算3日」という同じような要件がありますが、傷病手当金は「通算」ではなく「連続」です。就業時間中に労務不能になった場合はその日が起算日となり、業務終了後に労務不能となった場合は翌日から起算します。
- 支給期間：支給開始から1年6ヶ月
- 支給金額：休業1日につき、標準報酬日額の3分の2（標準報酬日額＝標準報酬月額÷30）
健保組合によっては、上記支給額に加え、付加給付を支給する場合があります。詳細は健保組合にお問い合わせください。
- 支給調整：休業中に給与の一部が支給された場合や出産手当金の支給があった場合には、傷病手当金の一部、または全部が支給されません。支給調整は以下の方法で行われます。
 - ① 給与が支給された場合（恩恵的な見舞金ではなく、労務に対する報酬として支給された賃金）
給与額が標準報酬日額の3分の2以上 → 傷病手当金は支給されない。
給与額が標準報酬日額の3分の2より少ない → その差額が支給される。

<例> ←──────────────── 本来の傷病手当金の額（標準報酬日額の3分の2） ─────────────────→

給与の額（日額）

←──────────────── 支給される傷病手当金の額 ─────────────────→
 - ② 出産手当金が支給された場合
出産手当金の支給が優先され、傷病手当金は支給停止となる。
この他にも、同一の傷病により障害厚生年金・障害手当金・障害基礎年金を受けることが出来る場合や、退職後に老齢年金を受けることが出来る場合、労災保険から休業に関する給付を受けている場合にも、支給調整が行われます。
- 退職後の給付：資格喪失後であっても、一定の要件を満たしていれば、傷病手当金の給付を受けることができます。
 - ① 支給要件・・・退職により資格を喪失した日の前日まで引続き1年以上被保険者であり、その資格を喪失した際に傷病手当金の支給を受けている、もしくは受ける状態（支給要件は満たしているが、給与等との調整により支給を停止されている場合）にあること。なお、「1年以上の被保険者期間」については、同一の事業所・保険者である必要はありませんが、任意継続被保険者であった期間は含めることは出来ません。
 - ② 支給期間・・・支給開始後1年6ヶ月（資格喪失前からの受給期間を含む）



知っておきたいミニ知識(労働基準法)

第17回 休憩時間の注意点

労働基準法第34条では、休憩時間について以下のように定めています。その原則と注意点を説明します。

【意義】 休憩時間は労働者の心身の疲労を回復させる為にあり、単に作業に従事していない手待ち時間（電話当番をさせる等）を含まず、労働者が権利として労働から離れる事を保障されている時間を言います。その他の拘束時間は労働時間として取り扱われます。またこの法令に違反すると罰則があり、6箇月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられます。

【休憩時間の長さ】 使用者は労働時間に応じて下記の休憩時間を与えなければなりません。

◎労働時間が6時間以内・・・与えなくて良い ◎労働時間が6時間を超え、8時間以内・・・45分以上

◎労働時間が8時間を超える・・・1時間以上

<注意点>労働時間とは実労働時間を指し、8時間であれば休憩時間は45分、8時間超であれば1時間必要です。所定労働時間が8時間の労働者が途中45分の休憩をとり、1時間残業した場合にはさらに15分の休憩を与えなくてはなりません。

【休憩の与え方】 使用者は休憩を「労働時間の途中に」「一斉に」与え、「自由に利用」させなくてはなりません。

<注意点>この与え方のうち、「途中に与える」には例外がなく、絶対条件です。休憩無く働かせると労働災害の恐れもあり、労働者保護のために規制されています。「一斉に」「自由に利用」には業種・業態によっては不都合な場合もあるので、例外が定められています。例えば「一斉に」は労使協定がある場合や運送業・金融業などは例外とされています。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO_社会保険労務士法人 本田和子 / 望月伸恵 / 三浦俊彦 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区揚場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03 (5228) 1820 FAX 03 (5228) 1830

ホームページもご覧下さい。
<http://www.apoutsourcing.jp/>