

健康保険の「傷病手当金」は、病気やケガで休業中であっても給料の3分の2が支給される制度です。改正により、就業期間中は「除外して」支給期間をカウントするようになりました。この概要を解説します。

## 「傷病手当金」の支給期間が通算可能となりました

ひまわり社会保険労務士法人  
社会保険労務士  
酒井 明日子



### 健

健康保険に加入している社員が病気やケガで会社を休んだとき、事業主からその期間の給与を十分に受けられない場合は、本人やその家族の生活保障を目的とした傷病手当金が受けられます。

改正健康保険法により2022年1月1日以降は、傷病手当金の支給期間の通算化を行なうことが可能になります。

### 傷病手当金の内容

#### (1) 支給要件

傷病手当金は、図表1の①～④の4つの条件をすべて満たしたときに支給されます。

#### (2) 対象期間と支給期間

たとえば、労務不能と認められた期間が、2021年7月1日～7月15日であれば対象期間と支給期

図表1 4つの要件

- ① 業務外の事由による病気やケガの療養のための休業であること
- ② 仕事に就くことができないこと
- ③ 連続する3日間を含み4日以上仕事に就けないこと
- ④ 休業した期間について給与の支払いがないこと  
(給与の支払いがあっても、傷病手当金の額よりも少ないこと)

図表2 対象期間と支給される期間の例

労務不能と認められた期間	2021年7月1日～7月15日
請求期間	2021年7月1日～7月15日
待期間	2021年7月1日～7月3日 (傷病手当金対象外。有給休暇などで対応するのが望ましい)
支給開始日	2021年7月4日
支給される期間 (給与支払いなし)	2021年7月4日～7月15日の12日間
支給開始日以前12か月間の各月の標準報酬月額	240,000円 (2020年8月～2021年7月の標準報酬月額の平均)

#### (3) 傷病手当金の計算式

間などは図表2のようになります。

傷病手当金の1日あたりの支給額は、「支給開始日以前の12か月の各月の標準報酬月額」の平均÷30日×3分の2で算出されます。

▼1日あたりの受給額▼

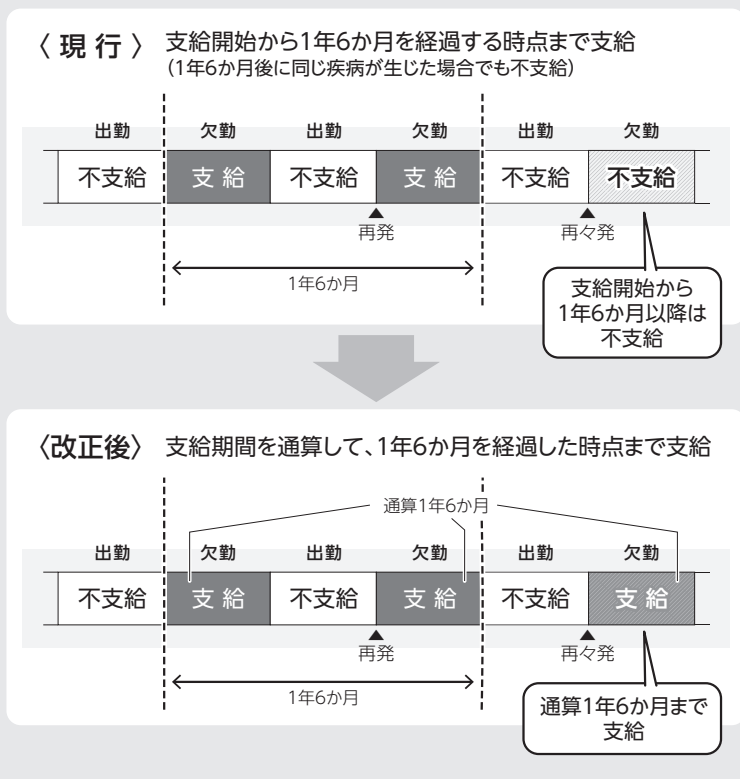
24万円÷30×3分の2＝5333円

▼総支給額▼

5333円×12日＝6万3996円

となります。

図表3 現行と改正後の支給期間 出典:厚生労働省「傷病手当金について」より



また、手当や交通費、障害年金等の支給がある場合は支給額に調整が入ります。

#### (4) 支給される期間

現行の制度は、支給開始した日から最長1年6か月（復職期間を含む）ですが、2022年1月1日以降は、「支給される期間」において、支給期間の通算化を行なう

ことが可能になります。

#### 支給期間の通算化とは

現在の支給される期間は、「支給開始した日から暦で数えた日数が最長で1年6か月」です。この期間は暦で通算されるため実際に傷病手当金が支給されていたかどうかは関係なく、復職して支給が

止まっている期間も含まれます。

法改正後は「暦の通算」から「実際に傷病手当金が支給されていた期間の通算が最長で1年6か月」になります。

たとえば、図表2のケースの場合、2021年7月4日が支給開始日です。法改正がなければ復職した後に同じ病気が再発して休職した場合でも、受給できる期間は2021年7月4日から始まり1年6か月後の2023年1月3日で終了になります。

これまで、同じ病気を再発して治療による休職を繰り返したりすると、あつと言う間に1年6か月の受給期間が終了してしまい、実際に傷病手当金を受給できたのは数か月程度だったというケースが見受けられました。

また、復職期間が含まれるために復職をためらって社会復帰が遅れたり、復職のタイミングを失ってそのまま離職してしまうケースや、受給そのものを選択せず、のちに重症化したときのために取っておくといったように、傷病手当金を活かせず十分な保障を受けられないケースも問題になっていました。

今回の改正で、支給期間の通算

化を行なうことが可能になると、いままでは復職などの出勤に伴い不支給となっていた期間の傷病手当金を延長して受けられるようになりますので、会社を休んで治療等を受けている1年6か月のすべての日において傷病手当金が受けられるようになります(図表3)。

#### 休業中に施行日を

#### またいだ場合の経過措置

2022年1月より前に受給している人の取扱いについては、経過措置を設けています。

施行日前日の2021年12月31日時点で、暦の通算で1年6か月が経過していない場合は、支給期間は通算されます。2022年1月1日より前に暦の通算で1年6か月が経過している場合については、経過措置は適用されません。

#### これからの企業の対応

傷病手当金は、働けずに十分な給与を受けられない社員にとって大事な収入の補填になります。会社は対象社員の通算日数などを正確に把握することが大切です。

これから施行の時期が近づいて

きますので、現在傷病手当金を受給中もしくは受給期間を残して復職している社員には、法改正による通算化をしっかりと説明して一緒に受給期間を確認しておくといでしょう。

現在、年金制度改正法の成立により社会保険の適用拡大が進められています。これまでは従業員数501人以上の企業に対して社会保険の適用義務がありました。2022年10月からは従業員が101人以上の企業、2024年10月からは51人以上の企業と段階的に拡大されます。

傷病手当金は、健康保険に加入していれば正社員、パート、アルバイトなどの区別なく申請することができます。

社会保険の適用拡大により社会保険の加入者が増えれば、傷病手当金を受給できる社員の範囲も広がります。それに加えて支給期間の通算化が行なわれるので、申請者の個別の情報管理が必要とされます。

## 法改正の背景

給付は高齢者中心で、その負担は現役世代が中心でありながら、

現役世代は給付が少ないというこれまでの社会保障の構造を見直し、すべての世代で広く安心を支えていく「全世代対応型の社会保障制度」を構築するために健康保険法等の一部の改正法が成立しました。そのうちの1つが「傷病手当金の支給期間の通算化」です。

事業主は、この制度の趣旨をよく理解し、社員に丁寧な説明をして傷病手当金の活用が図られるようにすることが大切です。

また、申請手続きの際は、書類の記載等に不備があると支給が遅れますので、保険者(協会けんぽ等)から申請に必要な書類を求められたときにスピーディに対応できるよう、社員と円滑なコミュニケーションを取るようにはしておきましょう。

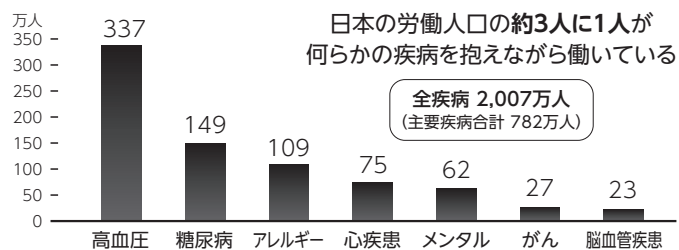
## 治療と仕事の両立を支援する取組み

医療の進歩により就業と治療の両立が可能な時代になり、現在は病気の治療をしながら就業している人は、労働人口の3人に1人とされています。その一方で、治療のためや職場の理解が得られない等で離職していく人も存在して

図表4 治療と職業生活の現状

罹患しながら働く人数(主な疾病)

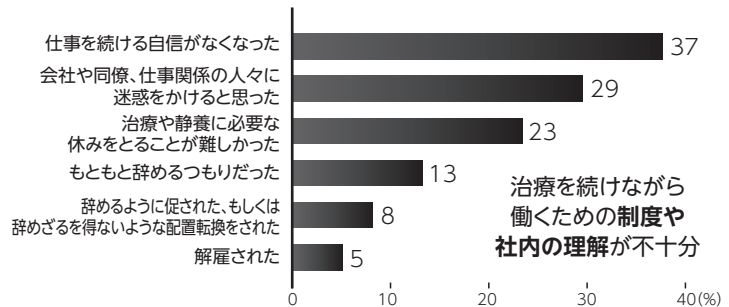
出典:厚生労働省「2013年度国民生活基礎調査」



がん患者の離職理由

出典:「がんの社会学」に関する研究グループ

「2013 がん体験者の悩みや負担等に関する実態調査」



います(図表4)。

病気を抱えながら働く人にとっては、収入の面だけでなく、就業場所があることや働くことそのものが治療に立ち向かう心の支えにもなります。

一度治療が終了した後も、繰り返し治療が必要になる場合や定期的な通院が必要となるケースもあります。従業員には傷病手当金の

通算化をうまく活用してもらい、企業は、治療と就業の両立ができるよう休暇制度・勤務制度の整備や相談窓口等を設けるなどの取組みが必要です。

また、普段から社員へ健康の維持促進について積極的に働きかけ、社員が長く活躍できる環境をつくることもこれからの企業には大切です。