

1 傷病手当金関係

(支給期間の計算方法)

問1 今回の法改正により、傷病手当金の支給期間は、同一の疾病又は負傷及びこれにより発した疾病に関して、「その支給を始めた日から通算して1年6月間」となるが、1年6月間とは何日間であるのか。

(回答)

- 初回の申請から3日間の待期期間を経て、支給を始める4日目より、暦に従って1年6月間の計算を行い、傷病手当金の支給期間を確定する。
- 当該支給期間は、傷病手当金の支給単位で減少し、途中で傷病手当金が支給されない期間（以下「無支給期間」という。）がある場合には、当該無支給期間の日数分について支給期間は減少しない。

問2 以下のケースにおいて傷病手当金の申請がなされた場合、傷病手当金の支給期間及び支給満了日はどうなるのか。

- 【例】
- ①令和4年3月1日～4月10日 労務不能（支給期間：38日間）
 - ②令和4年4月11日～4月20日 労務不能（支給期間：10日間）
 - ③令和4年5月11日～6月10日 労務不能（支給期間：31日間）

(回答)

- 上記のケースにおいては、令和4年3月1日から3日までの3日間の待期期間を経て、令和4年3月4日が傷病手当金の支給開始日となり、支給期間は令和5年9月3日までの549日間となる。
 - ①の支給期間（38日間）後、残りの支給日数は511日、
 - ②の支給期間（10日間）後、残りの支給日数は501日、
 - ③の支給期間（31日間）後、残りの支給日数は470日、となる。
- なお、今回の法改正により、残りの支給日数が0日となる日が支給満了日となる。例えば③の期間が終了した翌日（令和4年6月11日）より、
 - ・ 連続して470日間労務不能であった場合は令和5年9月23日、
 - ・ 支給期間の合間に合計して40日間就労した場合は令和5年11月2日、がそれぞれ支給満了日となる。



問3 傷病手当金の支給開始日（起算日）以降、

- ・ ある期間（期間A・B・C）において傷病手当金の支給を行った後、
- ・ 支給開始日（起算点）より後の期間（期間D）について、事後的に遡って傷病手当金の支給申請があった場合、

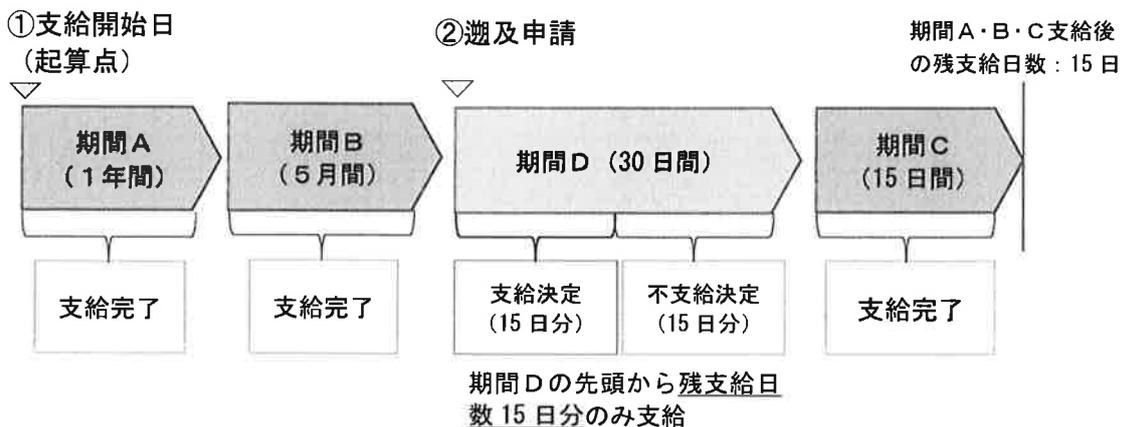
ある期間（期間A・B・C）と過去の期間（期間D）を通算すると1年6月間を超える場合、期間Cに対する支給決定を取り消し、返還請求を行った上で、期間Dに対して支給決定することとなるのか。

（回答）

- 健康保険法（大正11年法律第70号。以下「健保法」という。）第99条第4項では、傷病手当金の支給期間は「その支給を始めた日から通算して1年6月間」とされているため、支給開始日以降の支給期間が通算対象となるとともに、当該支給開始日において支給期間及び支給額（日額）が決定する。
- 支給開始日より後の期間について支給申請があった場合には、当該支給開始日の変更されず、支給期間及び支給額も変更しないため、当該支給開始日を基準として支給した傷病手当金に対する支給決定を取り消す必要はない。
一方、支給開始日より前の期間について支給申請があった場合には、当該支給開始日の変更され、支給期間及び支給額も変更されるため、「変更前」の支給開始日を基準として支給した傷病手当金に対する支給決定を取り消し、「変更後」の支給開始日を基準として支給決定することとなる。
- 問の例では、期間Cに係る傷病手当金の支給決定を取り消す必要はなく、
 - ・ 期間Aの先頭から起算し、期間B・Cの順に通算した上で、
 - ・ 1年6月間を超えない期間について期間Dに対して支給決定を行い、期間Dのうち通算して1年6月間を超える期間は、不支給決定を行うこととなる。
なお、健保法第99条第4項に規定する「その支給を始めた日」について、ここでは期間Aの支給を始めた日であり、期間Dの請求があったことにより支給期間及び支給額（日額）を再計算する必要はない。

（例）①期間A（1年間）、期間B（5月間）、期間C（15日間）の支給完了後、

②期間D（30日間）において残日数分（15日分）を支給する場合



問4 傷病手当金の支給開始日（起算日）以降、

- ・ ある期間（期間A・B・C）において傷病手当金の支給を行った後、
- ・ 支給開始日（起算日）より前の期間（期間D）について、事後的に遡って傷病手当金の支給申請があった場合、

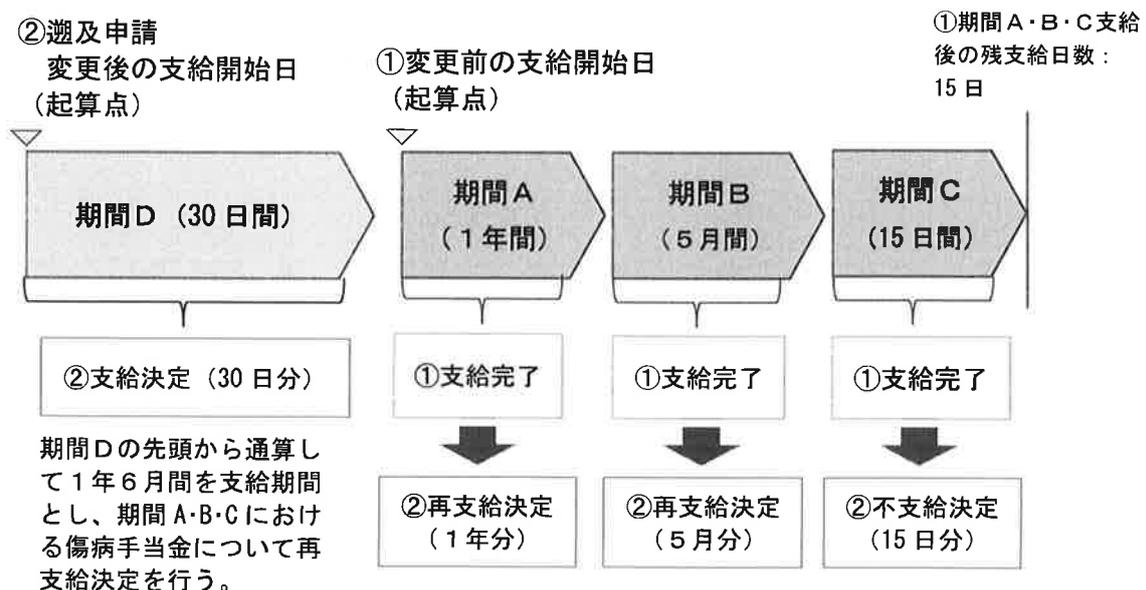
支給開始日（起算日）の変更により、傷病手当金の支給額の基準となる標準報酬月額額の算定期間が変更となることから、期間A・B・Cに係る支給決定を取り消し、返還請求を行った上で、期間Dを起算日として支給決定することとなるのか。

（回答）

- 問3の回答のとおり、支給開始日より前の期間について支給申請があった場合には、当該支給開始日の変更され、支給期間及び支給額も変更されるため、「変更前」の支給開始日を基準として支給した傷病手当金に対する支給決定を取り消し、「変更後」の支給開始日を基準として支給決定することとなる。
- 問の例では、期間A・B・Cに係る傷病手当金の支給決定を取り消す必要があり、
 - ・ 期間A・B・Cに係る傷病手当金の支給決定を取り消した上で、
 - ・ 期間Dの先頭を支給開始日として支給決定し直すこととなる。
- また、この場合において、
 - ・ 期間Dの先頭を支給開始日として支給期間及び支給額（日額）について再計算するとともに、
 - ・ 期間Dの先頭から起算し、期間A・B・Cの順に通算した上で、通算して1年6月間を超える期間については、不支給決定を行う。

（例）①期間A（1年間）、期間B（5月間）、期間C（15日間）の支給完了後、

②期間D（30日間）において残日数分（15日分）を支給する場合



問5 労務不能のため傷病手当金の申請を行ったが、報酬や障害年金等との併給調整により、傷病手当金が不支給とされた場合、支給期間は減少するのか。

(回答)

- 報酬、障害年金又は出産手当金等との併給調整により、傷病手当金が不支給とされた期間については、傷病手当金の支給期間は減少しない。
- 一方、報酬、障害年金又は出産手当金等の額が傷病手当金の支給額を下回るために傷病手当金の一部が支給される場合には、支給期間は減少する。
- なお、出産手当金を支給すべき場合において傷病手当金が支払われたことにより、出産手当金の内払とみなされた場合には、支給期間は減少する。

問6 複数の疾病等について、同じ期間に傷病手当金の支給が行われる場合、支給期間については、どのような取扱いとなるのか。

(回答)

- 傷病手当金については、疾病等ごとに支給期間が決定し、複数の疾病について、同じ期間に傷病手当金の支給が行われる場合、各々の疾病等について、それぞれ傷病手当金が支給されると解する。
- このため、傷病手当金が支給された日数分だけ、各々の疾病等に係る支給期間は減少することとなる。

問7 A疾病による傷病手当金がA疾病による障害年金との併給調整により支給停止されている者が、別のB疾病による傷病手当金を新たに受給できることになった場合、支給期間については、どのような取扱いとなるのか。

(回答)

- B疾病による傷病手当金はA疾病による傷病手当金とは別の給付となるため、支給期間はB疾病に係る支給期間のみ減少することとなる。

問8 報酬や障害年金等との併給調整により、傷病手当金が不支給となった期間について、健康保険組合の規約により、傷病手当金付加金のみ支給される場合に傷病手当金の支給期間については、どのような取扱いとなるのか。

(回答)

- 傷病手当金が不支給となった期間に傷病手当金付加金のみ支給されても、傷病手当金の支給期間は減少しない。

(施行日)

問9 支給期間の通算化は、いつから施行されるのか。

(回答)

- 令和4年1月1日から施行される。

問10 改正法の施行日前に支給を開始した傷病手当金について、改正前の規定による支給満了日が施行日後に到来する場合の取扱いはどうなるのか。

(回答)

- 改正法附則第3条第2項では、改正後の規定は、施行日の前日において支給を始めた日から起算して1年6月を経過していない傷病手当金について適用し、施行日前に改正前の規定による支給期間が満了した傷病手当金については、なお従前の例によることとされている。
- したがって、令和2年7月2日以後に支給を始めた傷病手当金については、施行日の前日(令和3年12月31日)において支給を始めた日から起算して1年6月を経過していないため、改正後の規定が適用され、支給期間が通算される。

【例1】支給を始めた日が令和2年7月1日である場合

- 令和3年12月31日で支給期間が満了するため、改正前の規定が適用される。

【例2】支給を始めた日が令和2年7月2日で、令和2年7月2日～31日(30日間)の傷病手当金が支給されている場合

- 令和3年12月31日において、支給を始めた日から起算して1年6月を経過していないため、改正後の規定が適用される。
- なお、例2の場合、支給日数は、令和2年7月2日から令和4年1月1日までの549日であり、令和4年1月1日時点で、既に30日分の傷病手当金が支給されているため、令和4年1月1日時点の残りの支給日数は519日となる。

問11 資格喪失後の継続給付の取扱いはどうなるのか。

(回答)

- 資格喪失後の傷病手当金の継続給付については、健保法第104条において、「継続して」受けるものとされているため、従来どおり、被保険者として受けることができるはずであった期間において、継続して同一の保険者から給付を受けることができる。
- ただし、一時的に労務可能となった場合には、治癒しているか否かを問わず、同一の疾病等により再び労務不能となっても傷病手当金の支給は行わない。