

Q.

病気で休職していた社員が退職した場合、退職後に傷病手当金を受給することはできますか。

A.

次の2点を満たしている場合に退職後も傷病手当金を受給することができます。

(1) 退職日までに継続して1年以上被保険者期間（健康保険任意継続の被保険者期間を除く）があること。

(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。

★傷病手当金を受けるための条件★

①病気やケガの療養のため、働くことができないこと（労務不能）。

業務外の理由による病気やケガのための休業で、療養担当者（医師等）の証明が必要です。

②連続する3日間（待機期間）を含み、4日以上仕事を休んでいること。

③給与の支払いがない、または、その支給額が傷病手当金より少ないこと。

休職中に有給休暇を取得している場合、傷病手当金は支給されませんが、有給休暇が終わり退職日を迎え、その後も労務不能となった場合は、傷病手当金を受給することができます。

傷病手当金の受給期間は、受給が開始された日から1年6ヶ月となります。

なお、退職日に出勤したときは、継続給付を受取る条件を満たさないため、資格喪失後（退職日の翌日）以降の傷病手当金は支給されません。

※資格喪失後に傷病手当金の継続給付を受けている方が老齢厚生年金等の老齢年金の受給者になったときは、傷病手当金は支給されません。ただし、年金額の360分の1が傷病手当金の日額より低いときは、差額が支給されます。

※退職後に受ける傷病手当金は、断続して受けることはできません。（1日でも「受給できない日」があれば、同一疾病で再び労務不能になったとしてもその後の傷病手当金は受給できません。「受給できない日」とは、「働いた日」「医師が労務不能と認めていない日」を指します。

病気やケガにより治療に専念するため、やむなく退職しなければならない、そんな方も受給ができるかもしれません。