

Q.

令和4年1月1日から法改正となる、傷病手当金の支給期間について教えてください。

A.

令和4年1月1日から、傷病手当金を通算して1年6ヶ月の期間、受給できるようになります。

★傷病手当金の支給期間の通算化

現在、傷病手当金は、同一の傷病については、支給を開始した日から最長1年6ヶ月の期間で、支給を受ける要件を満たしている日について支給されます。

例えば、令和2年1月1日に傷病手当金の支給を開始した場合、同一の傷病については、令和3年7月1日以降、傷病手当金を受給できなくなります。

そのため、がん治療のために入退院を繰り返したり、復職後に再休職するなど、長期間に渡って療養のため休暇を取りながら働く人は、出勤した分は不支給のまま、支給開始から1年6か月を経過すると、傷病手当金の支給が終了してしまうのが現状です。

そこで法律が見直され、令和4年1月1日からは、出勤に伴い傷病手当金が不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長し、1年6か月分の傷病手当金を受給できるようになります。

具体的には、令和4年1月1日時点で傷病手当金の受給権がある方で、令和2年7月2日以降に傷病手当金の支給を開始した方が、通算化の対象となり法改正後の規定が適用されます。

★傷病手当金の支給要件

1. 業務外の事由による病気やケガのため療養中であること
2. 仕事に就けないこと（労務不能）
3. 3日間連続して仕事を休み（待期期間）、4日目以降にも休んだ日があること
※待期期間の3日間は、傷病手当金は支給されず、4日目以降の分から支給されます。
4. 給与（報酬）の支払いがないこと
※給与の支払いがあっても、傷病手当金の日額より少ない場合は、その差額が支給されます。

★事業者による両立支援の意義

疾病を抱える労働者の中には、仕事上の理由で適切な治療を受けることができなかったり、職場の理解・支援体制不足により、離職に至ってしまうケースがあります。

労働者が業務によって疾病を増悪させることなく、治療と仕事の両立を図るための事業者による取組は、労働者の健康確保という意義とともに、継続的な人材の確保・労働者の安心感やモチベーションの向上にも繋がります。

傷病手当金の通算化により、この制度を活用できるよう、事業者の協力も求められます。