

傷病手当金及び任意継続被保険者制度の

見直しに関するQ & A

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 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。

【施行日】

問4 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5 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6 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。

【その他】

問7 傷病手当金の支給額の算定方法について変更はあるか。

(回答)

- 今回の改正では、傷病手当金の支給額の算定方法について変更は生じない。従来どおり傷病手当金の支給開始時に算定した支給額を支給する。

2. 任意継続被保険者関係

【任意の資格喪失】

問1 任意継続被保険者の任意の資格喪失について、今回の法改正の内容はどのようなものか。

(回答)

- 任意継続被保険者が、任意継続被保険者でなくなることを希望する旨を保険者に申し出た場合には、その申出が受理された日の属する月の翌月1日に任意継続被保険者の資格を喪失することとなる。

例) 令和4年1月7日に任意の資格喪失の申出を行い、健保組合で受理された場合は、令和4年2月1日に任意継続被保険者の資格を喪失します。
(令和4年1月31日までは資格喪失はできず、保険料は令和4年1月分まで納付義務があります)

問2 任意継続被保険者が任意の資格喪失を申し出た場合の取扱いについて、留意すべき事項はあるか。

(回答)

- 任意継続被保険者に係る任意の資格喪失の申出に当たっては、
 - ①資格喪失日は保険者が申出書を受理した日の属する月の翌月1日であること
 - ②申出書を受理した日の属する月も被保険者であるため、被保険者証については原則として申出書に添付しないこと(翌月1日以降に健保組合に郵送してください。)
 - ③原則として、申出後に取り消しはできないこと
- 任意の資格喪失を希望される方は、別添の「健康保険 任意継続被保険者 資格喪失申出書」を令和4年1月以降に健保組合にご提出ください。
なお、HPの「健康保険 任意継続被保険者 資格喪失申出書」は、令和4年1月4日以降に更新を予定しております。

問3 「受理した日」とは、各保険者における資格喪失の申出の受付印の日か。

(回答)

- 「受理した日」とは、保険者における受付日ではなく、保険者に到達した日（保険者の郵便受に投函された日等）を指す。

問4 任意の資格喪失はいわゆる「処分」に該当するのか。

(回答)

- 任意の資格喪失は、本人の申出を契機とし、その申出が受理された日の属する月の末日の到来をもって生じるものであり、特に保険者の行為を要するものではないため、いわゆる「処分」には該当しない。このため、審査請求等の対象外であり、審査請求等に係る教示文も不要である。

問5 任意継続被保険者が任意の資格喪失をする場合、その申出が受理された日の属する月の保険料は返納することとなるか。

(回答)

- 健保法第38条の規定により、任意継続被保険者の資格喪失日は保険者が申出書を受理した日の属する月の翌月1日となる。そのため、申出が受理された日の属する月は、任意継続被保険者となり保険料は、返納する必要はない。

問6 任意継続被保険者が任意の資格喪失の申出をしたが、申出のあった日が保険料納付期日の10日より前であり、当該月の保険料をまだ納付していなかった場合、資格喪失の取扱いはどうなるのか。

(回答)

- 当該月の保険料を納付期日までに納付しなかった場合、健保法第38条第3号の規定に基づき、当該月の保険料の納付期日の翌日から資格を喪失することとなる。

例) 令和4年3月7日に任意の資格喪失の申出を行い健保組合で受理されるも、納付期日までに保険料を納めなかった場合は、令和4年3月11日付で資格を喪失しますのでご注意ください。

問7 保険料の前納を行った任意継続被保険者についても、任意の資格喪失が可能か。可能である場合、前納した保険料の扱いはどうなるのか。

(回答)

- 保険料の前納を行った任意継続被保険者についても、任意の資格喪失が可能である。前納した保険料については、還付すべき保険料がある場合、健保組合に還付請求書をご提出していただいた後に還付することとなります。
また、健康保険法施行令（大正15年勅令第243号）第51条では、前納に係る期

間の経過前において任意継続被保険者がその資格を喪失した場合、前納した保険料のうち未経過期間に係るものを還付することとしており、任意の資格喪失をした場合にも、同様の取扱いとなる。

問8 任意の資格喪失の申出の取り消しは認められるか。

(回答)

○ 原則として、認められない。

ただし、本人の錯誤により申請が行われたなど手続き自体に瑕疵があり、保険者がやむを得ないと認める等の場合には、取り消すことも可能である。

【任意継続被保険者の標準報酬月額】

問1 健康保険組合における任意継続被保険者の保険料の算定基礎について、今回の法改正の内容はどのようなものか

(回答)

○ 任意継続被保険者の保険料の算定基礎は、「資格喪失時の標準報酬月額」又は「任意継続被保険者が属する保険者の管掌する全被保険者の平均の標準報酬月額」のいずれか少ない額とされている。

今回の法改正により、これらに加え、当健康保険組合が規約で定めることにより、「資格喪失時の標準報酬月額」又は「当該健康保険組合における全被保険者の平均標準報酬月額を超え、資格喪失時の標準報酬月額未満の範囲内において規約で定める額」を当該健康保険組合の任意継続被保険者の保険料算定基礎とすることが可能となる。なお、上記の範囲内であれば、例えば、標準報酬月額を多段階で設定するなど、組合の裁量により設定することが可能である。

しかし、当健保組合では、任意継続被保険者の標準報酬月額について、当面の間現行どおりの取り扱いとします。

なお、今後の状況により変更となる場合があります。

問2 健康保険組合の規約において定める任意継続被保険者の標準報酬月額については、限度額適用認定証等の自己負担額にも反映されるのか。

(回答)

○ 反映される。