

傷病手当金（よくある質問）

2023.3.24更新版

項番	よくある質問	回 答
追加	新型コロナウイルス感染症が感染症法上の2類から5類へ変更になるが、傷病手当金の支給も変更になるのか	新型コロナウイルス感染症が、令和5年5月8日から、感染症法上の2類から5類へ変更になるに伴い、令和5年5月7日までの間に感染した新型コロナウイルス感染症によるものを傷病手当金の支給対象とします。
1	傷病手当金と傷病手当の違いは何か。	<ul style="list-style-type: none">○ 傷病手当金 在職中に、業務外の病気やケガで働けなくなった人に支給（健康保険）○ 傷病手当 失業中に、病気やケガで働けなくなった人に支給（雇用保険）○ 休業手当 事業主の責任で従業員を休業させた場合に支給（労働基準法）
2	対象を組合員に限定しているのはなぜか。	傷病手当金は、被保険者が、業務外の事由によって病気になったり、怪我をしたことにより働くことができず、その結果として賃金が得られなかったときに、被保険者の生活保障のために支給するもので、傷病手当金は家族（扶養）には支給されません。
3	家族は傷病手当金の対象にならないのか。	家族は対象外であり、傷病手当金は支給されません。
4	青色・白色事業専従者は対象か。	都薬国保組合員（従業員）として加入しているのであれば対象になります。（組合員の家族として加入している場合は対象外です。）
5	受けることができるはずであった給与等とは。	例えば、週3日勤務予定で雇用している従業員が、新型コロナウイルス感染症に感染したために就労できない場合、その就労できない期間について、就労すれば得られたはずであった給与等が発生することになります。
6	労務に服することができなくなった日から支給されないのか。	労務に服する予定だったが、新型コロナウイルス感染症による療養のために労務に服することができなくなった日から起算して連続する3日間を「待期期間」とし、4日目から支給となります。

項番	よくある質問	回 答
7	待期の3日間とは、連続した3日間で、有給休暇、公休日(土日祝日)も含まれるか。	含まれます。
8	待期期間の初日はいつでも良いか	<p>待期期間の初日は、療養のために労務に服することができなかった日(＝就労予定日)でなければならないとされています。</p> <p>ただし、新型コロナウイルス感染症が、令和5年5月8日から、感染症法上の2類から5類へ変更になることに伴い、令和5年5月7日までの間に感染した新型コロナウイルス感染症によるものでなければなりません。</p>
9	「労務に服することができなくなった日から起算して三日を経過した日」について、当該3日の間に休日等により労務に服していない日が含まれていた場合にも待期期間として成立するか。	<p>そのとおりです。</p> <p>起算日(待期期間の初日)が「就労予定日」であれば良いとされています。</p> <p>※ 給与については、有給・無給を問いません。</p> <p>※ 起算日が土曜日・日曜日、祝日等であっても構いません。</p>
10	「休業の初日」の考え方はどうなっているのか。	<p>「休業の初日」とは、病気や怪我のために仕事を休んだ日のことなので、就業時間中に、業務とは関係のない理由で病気や怪我をして働けなくなった場合には、その日が休業の初日となり、就業時間後に業務とは関係のない理由で病気や怪我をして働けなくなったときには、その翌日が休業の初日となります。</p>
11	新型コロナウイルス感染症に感染又はその疑いがあり、有給休暇を取得した場合は、対象になるか。	<p>有給休暇を取得しての療養は対象になりません。(ただし、待期期間の場合は、待期日数にカウントできます。)</p>
12	濃厚接触者であることが疑われるので、職場から自粛の依頼があり休業した場合は、対象外か。	<p>事業主からの要請により休業した場合は、傷病手当金の対象にはなりませんが、休業手当の対象になる可能性があります。</p> <p>なお、①被保険者本人が新型コロナウイルス感染症に感染又はその疑いの症状があり、②療養のために労務に服することができない場合には傷病手当金の対象になります。(濃厚接触者という理由だけでは傷病手当金の対象にはなりません。)</p>
13	同一世帯の家族が新型コロナウイルス感染症に感染したことで、感染拡大防止のために労務に服することができない被用者は対象となるか。	<p>傷病手当金は、被保険者本人の疾病に対して給付するものですので、同一世帯の家族が感染したというだけでは対象になりません。</p> <p>①被保険者本人が新型コロナウイルス感染症に感染又はその疑いがあり、②療養のために労務に服することができない場合には傷病手当金の対象になります。</p>

項番	よくある質問	回 答
14	熱が37.5℃未満であっても、強いだるさや息苦しさがあり、労務に服さなかった日は、規程第1条の「発熱等の症状があり感染が疑われる場合」に該当するか。	医師や事業主の証明があれば、含まれます。 (申請書にその旨の記載があれば、対象になります。)
15	事業主の証明が得られない場合や事業主記入用申請書の提出を拒否されたときは申請できないのか。	申請には、新型コロナウイルス感染症に感染又はその疑いの被保険者について、事業主の証明(申請書(事業主記入用))が必要なので、申請できないことになります。 そのような場合は、組合(保険者)にご相談ください。
16	新型コロナウイルス感染症に感染又はその疑いがあるため、事業主の要請で休業した場合で、その期間中の休業手当(労働基準法26条)が支給される時はどうなるのか。	この傷病手当金は①被保険者本人が新型コロナ感染症に感染又はその疑いの症状があり、②療養のために労務に服することができない場合が対象です。 なお、休業手当が支給される場合は、その支給額とこの規程の基準により算定した傷病手当金の額を比較し、休業手当の額の方が少なければ、その差額を傷病手当金として支給します。 なお、この組合が支給した傷病手当金の額については、事業主から徴収することになります。
17	新型コロナウイルス感染症に感染し、休業した場合で、事業主が支払ってくれた給与等が低額である場合はどうするのか。	傷病手当金と給与等の支給額を比較し、給与等の額が低ければ、その差額を傷病手当金として支給します。 なお、その差額は、保険者(組合)が事業主から徴収します。
18	複数の事業所から給与を受けている場合の取扱いについてはどのようにするのか(証明、支給額の算出方法など)。	服することができなかった労務につき、それぞれの事業主から労働日数と給与等の証明(申請書(事業主記入用))が得られれば、それぞれの事業の給与等を合算して日額を算出します。
19	複数事業所に勤務している場合における「労務に服することができなくなった日」の起算日はいつか。また、支給対象日数はどのようにすべきか。 〈国のQ&Aから抜粋〉	複数事業所に勤務している場合であっても、「労務に服することができなくなった日」の起算日については、被用者である被保険者が、新型コロナウイルス感染症の感染により労務に服することができなくなった日を起算日とする。 また、支給対象日数についても、労務に服することができなくなった日から起算して3日が経過した日以降、労務に就くことを予定していた全ての日が算定対象となる。 ただし、労務に就くことを予定していた日が複数事業所間で重複している場合には、支給対象日数は1日として算定されたい。

項番	よくある質問	回 答
20	直近3月間に勤務実績がない場合はどうするのか。	給与収入がないため支給対象外になります。 (直近の3か月における就業日が全くない場合は、傷病手当金の日額が0円になります。)
21	雇用されてから3か月未満の場合は傷病手当金の支給対象外か。 雇用されてから3か月以上だが、勤務していない月(無給の月)がある場合は、支給対象外か。	雇用期間が3か月に満たなくても支給対象となります。 雇用されていた月の賃金支給総額を勤務日数で除して1日当たりの賃金を算出し、傷病手当金を算定します。
22	直近の継続した三月間の期間のうち無給の月があった場合は、当該無給の月も含めて支給額を算定するのか。 <国のQ&Aから抜粋>	お見込みのとおり。
23	労務に就くことを予定していた日についてはどのように確認するのか。	事業主の証明(申請書(事業主記入用))で確認します。
24	傷病手当金の対象となる期間は、いつまでなのか。	新型コロナウイルス感染症が、令和5年5月8日から、感染症法上の2類から5類へ変更になることに伴い、令和5年5月7日までの間に感染した新型コロナウイルス感染症によるものを傷病手当金の支給対象とします。
25	傷病手当金の対象期間終了日以降も新型コロナウイルス感染症で入院継続の場合はどうなるのか。	対象となる期間中に入院していたのであれば、支給開始日から最大1年6か月間は傷病手当金の支給対象になります。
26	現在は会社を辞めているが、傷病手当金の支給対象期間に雇用関係あれば対象となるか。	その雇用期間中は対象になります。 ただし、新型コロナウイルス感染症が、令和5年5月8日から、感染症法上の2類から5類へ変更になることに伴い、令和5年5月7日までの間に感染した新型コロナウイルス感染症によるものでなければ対象になりません。

項番	よくある質問	回答
27	<p>規程第4条に「感染が疑われる場合」が含まれていないのはなぜか。</p>	<p>医師の診断書等がないコロナ感染「疑い」の場合に、事業主が就業規則等に基づいて給与等を支給しないと判断したにもかかわらず、事業主が給与等を支給すべきであったと保険者で判断したうえで傷病手当金を支給し、その額を事業主から徴収することは困難と思われるためです。</p> <p>事業主からの証明が得られない場合、医師の診断書等もない中で、組合が被用者からの自己申告だけで傷病手当金を支給し、事業主から徴収するのは極めて困難と思いますので含んでいません。</p>
28	<p>新型コロナウイルス感染症に感染又は感染の疑いで休業を余儀なくされた場合は、休業手当の対象にならないのか</p>	<p>休業手当は、使用者（事業主）の責に帰すべき事由による休業の場合は、使用者（事業主）は休業期間中の休業手当を支払わなければならないとされているものです（労働基準法）。</p> <p>① 例えば、新型コロナウイルス感染症に感染したため、事業主の判断により従業員を休業させた場合は、休業手当の対象になります。</p> <p>② 一方、新型コロナウイルス感染症に感染したため、都道府県知事が行う就業制限により従業員が休業する場合は、使用者の責めに帰すべき事由に該当しないと考えられるとされています。</p> <p>③ また、被保険者が新型コロナウイルス感染症に感染又は感染した疑いの症状があり、療養のために休業を余儀なくされた場合は、傷病手当金の対象になると考えられます。</p>
29	<p>1日当たりの支給額はどのように算出するのか</p>	<p>① 一日当たりの支給額は、次のように算出します。 直近の継続した3か月間の給与等収入の合計額÷就労日数×2/3の額（上限額30,887円（令和2年3月現在））</p> <p>② 端数処理は、次のようにします。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上記①で算出した額（10円単位。10円未満を四捨五入） ・ 上記①で2/3の額（円単位。1円未満を四捨五入）

項番	よくある質問	回 答
30	<p>① 事業主が支払い義務を負う給与等</p> <p>② 事業主が支払う義務がない給与等</p> <p>について、具体的にどのような内容か。</p>	<p>① 雇用契約（就業規則）で、従業員が病気の場合に取得できる有給の病気休暇や有給休暇がある場合で、事業主が従業員を休業させ、無給とする場合は、支払い義務を負う給与等があるとみなせます。</p> <p>② 一方、例えば週3日勤務の日給月給の雇用契約で、有給休暇や有給の病気休暇がない従業員の場合は、事業主の指示ではなく従業員が自主的に休業しても事業主は給与等を支払う義務がないとみなせます。</p> <p>○ 事業主の責に帰すべき事由により従業員を休業させた場合は、労働基準法第26条により、休業期間中の休業手当を支払わなければならないとされています。ただし、不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらないとされており、個別の事案ごとに判断する必要があります。</p> <p>○ 厚生労働省は、従業員が新型コロナウイルス感染症に感染し、都道府県知事が行う就業制限により従業員を休業させる場合は、一般的には使用者の責に帰すべき事由による休業には該当しないと考えているようです。</p>
31	<p>「新型コロナウイルス感染症に感染した被用者等に対する傷病手当金の支給に関する臨時的な取扱いについて」(令和4年8月9日事務連絡)において、当面の間、臨時的な取扱いとして、医療機関記入用の申請書の添付を不要とする取扱いとされたが、医療機関の証明を不要とした場合に、何をもって労務に服することができない期間を判断すればよいのか。</p> <p><国のQ&Aから抜粋></p>	<p>被保険者が申請書に記載した労務不能期間等の内容について、事業主が確認し、事業主で把握している労務不能期間等の情報と相違がないことを事業主が証明することにより、労務不能期間を判断すること。なお、保険者において、事業主による証明内容等について疑義がある場合には、MyHERHER-SYS（※）により電磁的に発行された証明書や宿泊・自宅療養証明書等により確認することも差し支えない。</p> <p>（※）厚生労働省が運用している「新型コロナウイルス感染者等情報把握・管理支援システム」の総称。陽性者等がスマートフォンやパソコン等で自身や家族の健康状態を入力できる。</p>