

## 健康保険の傷病手当金

健康保険から受けることのできる給付には様々な種類がありますが、業務外の病気や怪我のために働くことができず、仕事を休んだ場合には、所得補償として傷病手当金が支給されます。この傷病手当金は働くことができず、仕事を休んだ日が連続して3日間あった上で、4日目以降の休業した日に対して支給されます。支給額は1日につき標準報酬日額の3分の2の金額であり、支給期間は支給が開始された日から最大1年6ヶ月間とされています。

### ●傷病手当の受給要件

傷病手当金を受給するためには、原則として、以下の4つの要件を満たす必要があります。

①	療養中であること
②	労務不能であること
③	4日以上仕事を休むこと
④	給料の支払いがないこと

この中でも「③4日以上仕事を休むこと」という要件は勘違いしやすいため注意が必要です。具体的には「待期間」と呼ばれる最初の3日間の取扱いであり、以下ではその留意点について解説します。

#### \*留意点その1

↓待期の完成には連続3日間の休みが必要

業務外の病気や怪我で休み始めてから、連続する3日間の待期間が必要で、連続した3日間が休みでなければ待期は完成せず、傷病手当金を受給することができません。

#### \*留意点その2

↓年次有給休暇を取得時は待期としてカウント  
年次有給休暇を取得した場合でも待期の1日とカウントされ、最初の3日間にすべて年次有給休暇を取得したとしても待期は完成します。なお、4日目以降に年次有給休暇を取得している場合には、「④給料の支払いがないこと」の要件に抵触し、傷病手当金が支給されません。

#### \*留意点その3

↓待期のカウントは土日など会社の所定休日も対象  
待期のカウントには所定労働日のみならず、会社の所定休日も対象となります。

### ●労災保険の休業補償の待期間

労災保険における休業補償の支給要件にも3日の待期間がありますが、こちらは連続する3日間でなくとも通算3日間で待期間が成立します。起算日は所定労働時間内での事故の場合には当日起算、所定労働時間以降の事故の場合には翌日起算です。

### ●役員の傷病手当金

役員(取締役)は、会社との関係においては委任契約になりますので、労働者と違い欠勤したからといって報酬が減額されることは通常はありません。しかし、病気、怪我等により長期間の休業の必要性が生じた場合は、傷病手当金の受給も考える必要があるかと思えます。その為には、役員の場合は会社から報酬を受けない事を確認するため、療養中は一時的に報酬を支給とすることが記載された株主総会議事録又は取締役会議事録の写しを添付する必要があります。実務上は後者が一般的でしょう。ひとつ留意すべき点として、平成18年税制改正により規定された定期同額給与というものがあります。これは事業年度において支給する給与が同額であるということが損金算入の条件ですが、前記のように給与の支払を止めることで同額

ではなくなってしまう損金算入が認められなくなるのが気になるポイントです。一般論として、前記の議事録、診断書等が揃っていれば問題ないようです。税務の詳細については、税理士さん、最寄りの税務署にてご確認下さい。

赤井労務マネジメント事務所  
社会保険労務士 赤井孝文  
URL <http://www.6064.jp>