

傷病手当金、出産手当金は、退職後も継続して受けられる場合があります

被保険者が病気やけがの治療のため仕事に就くことができず、給料がもらえないときは傷病手当金が支給されます。また、女性被保険者が出産のために仕事を休み、その期間、給料がもらえないときは出産手当金が支給されます。退職時にこれらの給付を受けている場合、あるいは受けられる状態にあった場合、退職後もそのまま期間満了まで支給を受けられる場合があります。

傷病手当金

病気やけがの療養中の所得保障のため、健康保険から被保険者（任意継続被保険者・特例退職被保険者を除く）に対して支給される現金給付です。

支給要件	<p>傷病手当金の支給を受けられるのは、下記の4つのすべての要件を満たしたときです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①業務外の病気・けがで療養中であること ②労務不能で仕事につけない状態であること ③連続した3日間（これを「待期」といいます）を含み、その後も休んでいること ④給料の支払いがないこと（支払いがあっても、その金額が傷病手当金より少ない場合は差額を支給） <p>■待期の考え方</p> <p>① ② </p> <p>③は3日間の待期が完成しないため支給対象外</p>
支給額	<p>傷病手当金は、休業1日につき標準報酬日額^(※)の3分の2相当額が支給されます（法定給付）。KDDI健保組合では法定給付に加え、休業1日につき標準報酬日額の15分の2相当額を独自の付加給付として加算支給しています。総支給額は以下のとおりとなります。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>傷病手当金 (法定給付) 休業1日につき標準報酬日額の 3分の2相当額 (約67%)</p> </div> <div style="font-size: 2em;">+</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>傷病手当金付加金 (KDDI 健保独自の付加給付) 休業1日につき標準報酬日額の 15分の2相当額 (約13%)</p> </div> <div style="font-size: 2em;">=</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>総支給額 休業1日につき標準報酬日額の 15分の12相当額 (80%)</p> </div> </div> <p><small>※健康保険では、皆さんの給与を全47等級の「みなし給与」である標準報酬月額に当てはめ、保険料や現金給付の計算などを行います。標準報酬日額はその1日当たり額です。正確ではありませんが、給与額（諸手当含む）の約30分の1と考えればわかりやすいでしょう。</small></p>
支給期間	<p>連続した3日間をおき、4日以上休んでいる場合に、4日目を支給開始日として最長1年6カ月の間支給されます。なお、この「1年6カ月」とは暦のうえでの期間であり、療養中、体の調子のよいときに何日か出勤した日は傷病手当金不支給となりますが、支給期間には含まれます。</p> <p>■支給イメージ</p>
退職後も継続して受けられる要件	<p>傷病手当金を退職後も継続して受けられるのは、以下の要件を満たしている場合です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①被保険者資格の喪失日（退職日の翌日）の前日までの被保険者期間が1日も空くことなく継続して1年以上あること（任意継続被保険者期間および国民健康保険・共済組合加入期間は除きます） ②①の方が退職時に傷病手当金の支給を受けている、あるいは受けられる状態にあること ③退職日に休んでいること <p>■支給イメージ</p>

出産手当金

出産休業中の所得保障のため、健康保険から女性被保険者（任意継続被保険者を除く）に対して支給される現金給付です。

支給要件	<p>出産のため仕事を休み、給料がもらえなかったときに支給されます。母体保護のための給付でもあるため、仕事を休んだ理由は、傷病手当金における「労務不能」の要件より範囲が広く、働こうと思えば働ける状態であってもかまいません。なお、給料の支払いがあっても、その額が出産手当金より少ないときは差額が支給されます。</p>
支給額	<p>出産手当金は、休業1日につき標準報酬日額^(※)の3分の2相当額が支給されます（法定給付）。KDDI健保組合では法定給付に加え、休業1日につき標準報酬日額の15分の2相当額を独自の付加給付として加算支給しています。総支給額は以下のとおりとなります。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>出産手当金 (法定給付) 休業1日につき標準報酬日額の 3分の2相当額 (約67%)</p> </div> <div style="font-size: 2em;">+</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>出産手当金付加金 (KDDI 健保独自の付加給付) 休業1日につき標準報酬日額の 15分の2相当額 (約13%)</p> </div> <div style="font-size: 2em;">=</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>総支給額 休業1日につき標準報酬日額の 15分の12相当額 (80%)</p> </div> </div> <p><small>※健康保険では、皆さんの給与を全47等級の「みなし給与」である標準報酬月額に当てはめ、保険料や現金給付の計算などを行います。標準報酬日額はその1日当たり額です。正確ではありませんが、給与額（諸手当含む）の約30分の1と考えればわかりやすいでしょう。</small></p>
支給期間	<p>出産（予定）の日以前42日間（双子以上の場合は98日間）、出産の日後56日間を限度として休んだ日数が支給されます。なお、出産の日が予定日より遅れた場合は、その遅れた期間も支給の対象になります。</p>
退職後も継続して受けられる要件	<p>出産手当金を退職後も継続して受けられるのは、以下の要件を満たしている場合です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①被保険者資格の喪失日（退職日の翌日）の前日までの被保険者期間が1日も空くことなく継続して1年以上あること（任意継続被保険者期間および国民健康保険・共済組合加入期間は除きます） ②①の方が退職時に出産手当金の支給を受けている、あるいは受けられる状態にあること ③退職日に休んでいること <p>■支給イメージ</p>

どちらの給付も退職後は付加給付の支給がなくなり、法定給付のみに

KDDI健保組合独自の付加給付である「傷病手当金付加金」「出産手当金付加金」は、在職中で被保険者資格のある方のみを対象としているため、退職後に傷病手当金、出産手当金を継続して受ける場合、付加給付は退職（一般被保険者資格の喪失）により支給がなくなり、その後は法定給付のみの支給となります（支給イメージ図参照）。