

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「改正法情報」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

社会保険関係

傷病手当金の支給期間の通算化および 任意継続被保険者制度の見直しについて

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」において、健康保険法が改正され、令和4年1月1日以降、傷病手当金の支給期間の通算化および任意継続被保険者制度について見直しが行われることになった。今回の法改正の狙いは、現役世代への給付が少なく、給付は高齢者中心、負担は現役世代中心というこれまでの社会保障の構造を見直し、すべての世代で広く安心を支えていく「全世代対応型の社会保障制度」の構築を目指していくことにあり、治療と仕事の両立の観点から、より柔軟な所得保障を実現できるようにするものである。今回は、これらの具体的な改正内容について解説する。

全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律（令 3. 6.11 法律66）
健康保険法施行規則等の一部を改正する省令（令 3.11.19 厚労令181）

山本真佑 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 傷病手当金の支給期間に関する制度見直し

[1] 制度見直しの概要

傷病手当金とは、健康保険の被保険者が業務外の事由による病気やけがの療養のために休業し、給与が支払われない場合に、休業した日から起算して4日目以降の期間について給付を行うものである。支給金額は1日につき、直近12カ月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する金額である。

今回の改正では、傷病手当金の支給期間につい

て、これまで「支給開始日から起算して1年6カ月を超えない期間」とされていたものが、「支給開始日から通算して1年6カ月に達する日まで」に変更された[図表1]。

これにより、傷病手当金を受給していた者が復帰し、出勤することで給与が支払われた期間について、支給開始日から通算して1年6カ月以内であれば、その期間分は支給期間に含まれなくなった。つまり、支給開始日から起算して、1年6カ月という期間制限がなくなり、支給日数を合算し

図表1 傷病手当金の支給期間の変更



て、通算して1年6カ月に達するまでは傷病手当金を受給できるため、治療で入退院を繰り返す場合や、病気が再発した場合でも柔軟に給付が受けられることになる。

[2] “通算1年6カ月”の考え方

実務的には、この通算1年6カ月という日数の上限をどのようにカウントするのかが気になるところだが、令和3年11月10日に周知された通達「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律による健康保険法及び船員保険法改正内容の一部に関するQ&Aの送付について」（以下、Q&A）によると、3日間の待期間を経て、支給を始める4日目より、暦に従って1年6カ月の計算を行うとされている。例えば、令和4年3月1日から療養に入った者については、待期間の3日間を経た令和4年3月4日が支給開始日となる。ここから通算1年6カ月をカウントするので、具体的には令和5年9月3日までの549日間がこの者の支給可能日数となる。

この549日間の間に、労務提供が可能になったこ

とにより出勤した日数があればそれを都度控除していき、0日になるまでは傷病手当金を受給できるという考え方である。

[3] 遡及して支給申請を行う場合の考え方

上記が原則の考え方となるが、ここからは実務上、発生しそうなケースを確認していきたい。例えば、傷病手当金を申請し、支給開始となったものの、申請漏れ等が発覚し、過去に遡及して支給申請を再度行うケース等である。この場合、それまで支給されていた期間に加え、遡及申請した期間を通算すると1年6カ月を超えてしまう際にはどう考えればよいか。これについてQ&Aでは、遡及申請期間が、支給開始日より後であれば、当該支給開始日に変更されず、支給期間および支給額も変更されないため、特に支給決定を取り消す必要はないとされている。つまり、これまで支給された期間に、遡及申請した期間を加えて1年6カ月を超えない範囲で支給決定されることになる【図表2】。

一方、遡及申請期間が、支給開始日より前である場合は、当該支給開始日に変更され、支給期間

および支給日数にも変更が生じる。よって変更前の支給開始日を基準とした支給決定を取り消し、変更後の支給開始日を基準として新たに支給決定されることになる。つまり、新たに遡及申請した期間を先頭として起算し、通算して1年6カ月に達するまで再支給決定を行うことになる【図表3】。

[4] 支給期間の通算化はいつから適用か

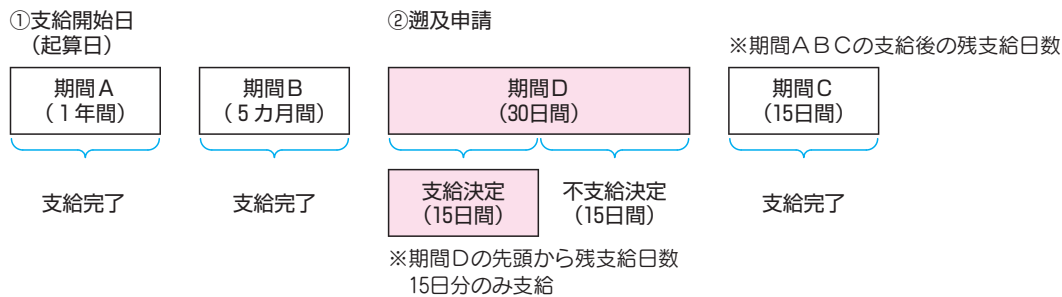
今回の見直しは令和4年1月1日から適用されるが、この施行日をまたぐ傷病手当金の支給期間の通算は、どのように考えればよいか。これにつ

いては、改正法附則3条2項において、「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」とされている（前記Q&A）。

つまり、令和2年7月1日以前に支給を始めた傷病手当金については、令和3年12月31日以前に支給期間が満了するため、今回の支給期間の通算化は適用されないことになる。一方、支給を始めた日が令和2年7月2日以後である場合、令和3

図表2 遡及申請期間が支給開始日より後の場合

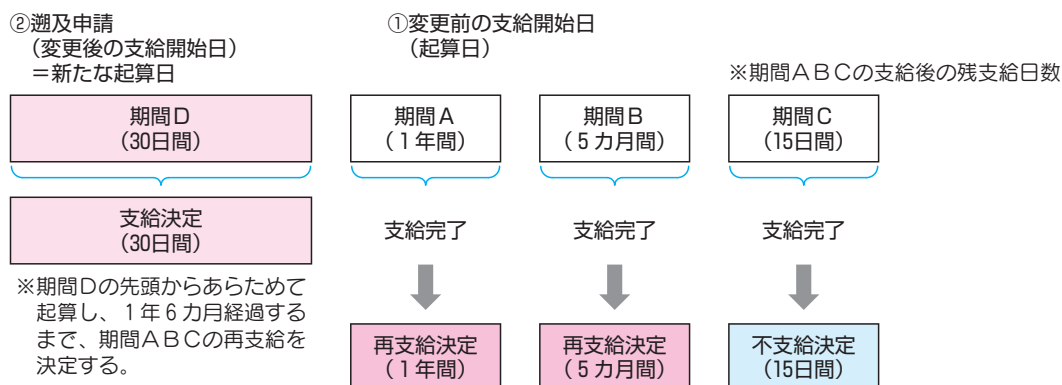
(例) ①期間A（1年間）、期間B（5カ月間）、期間C（15日間）の支給完了後、②期間D（30日間）において残日数分（15日間）を支給する場合



資料出所：「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律による健康保険法及び船員保険法改正内容の一部に関するQ & Aの送付について」（令 3.11.10 事務連絡）より一部編集（【図表3】も同じ）

図表3 遡及申請期間が支給開始日より前の場合

(例) ①期間A（1年間）、期間B（5カ月間）、期間C（15日間）の支給完了後、②期間D（30日間）において残日数分（15日間）を支給する場合



年12月31日時点で支給を始めた日から起算して1年6カ月が経過していないため、改正後の規定が適用される。

[5]その他

今回の法改正によって、傷病手当金の支給額の算定方法に変更はない。

また、資格喪失後の継続給付については、従前と変わらず、①被保険者の資格喪失をした日の前日（退職日）までに継続して1年以上の被保険者期間（健康保険任意継続の被保険者期間を除く）があること、②資格喪失時に傷病手当金を受けているか、または受ける条件を満たしていること——のいずれも満たしている場合は、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。

2. 任意継続被保険者に関する制度見直し

[1] 任意の資格喪失

任意継続被保険者制度とは、健康保険の被保険者が、退職した後も、自身の選択によって、引き続き最大2年間、退職前に加入していた健康保険の被保険者になることができるものである。従来、この任意継続被保険者資格の喪失事由は、以下の四つであった。

- ①任意継続被保険者となった日から起算して2年を経過したとき
- ②死亡したとき
- ③保険料を納付期日までに納付しなかったとき
- ④被用者保険、船員保険または後期高齢者医療の被保険者等となったとき

今回の法改正により、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被保険者に申し出た場合には、その申し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

資格を喪失するように、喪失事由が追加された。

これまでは、任意に資格喪失する方法はなく、喪失のために保険料を意図的に納付しない等の問題があったが、今回その喪失事由を整備する形となった。

なお、健康保険の特例退職被保険者や船員保険の疾病任意継続被保険者についても、同様に任意の資格喪失の申し出が可能となる。

[2] 資格喪失の申し出に係る保険料の取り扱い

任意継続被保険者が任意の資格喪失を申し出る際、その月の保険料が返納されるのかどうかは気になるところであるが、Q & Aによると、任意継続被保険者の資格喪失日は当該申し出が受理された月の翌月1日となるため、申し出が受理された月について保険料は返納されない。

（例：3月5日に資格喪失の申し出が受理された場合、4月1日が資格喪失日となるため、3月分の保険料は返納されない）

[3] 資格喪失申し出の取り消し

任意継続被保険者が任意の資格喪失を申し出た後に、本人の意思により、当該申し出の取り消しを希望する場合について、Q & Aによると、保険者がやむを得ないと認める場合（本人の認識錯誤や手続き自体に瑕疵^{かし}があった場合）等の例外を除き、取り消しは認められないとされている。

[4] 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

これまで、任意継続被保険者の標準報酬月額は、下記①②いずれかにおける、低いほうの額とされていた。

- ①被保険者資格喪失時の標準報酬月額
- ②当該保険者における全被保険者の標準報酬月額を平均した額

図表 4 任意継続被保険者制度に関する変更点

| | 改正前 | 改正後 |
|-----|--|---|
| 改正① | 任意継続被保険者の標準報酬月額、次の各号に掲げる額のいずれか少ない額とする (1)被保険者資格喪失時の標準報酬月額 (2)前年における全被保険者の標準報酬月額を平均した額（要約） | 健康保険組合（協会けんぽ以外）について、以下のとおり、左記扱いの例外を認める ・規約で定めた額があるときは、当該規約で定めた額を標準報酬月額とすることができる （ただし、全被保険者の標準報酬月額の平均を下回らないこと） |
| 改正② | 次のいずれかに該当するに至った翌日にその資格を喪失する (1)任意継続被保険者となった日から2年経過したとき (2)死亡したとき (3)保険料を期日までに納付しないとき (4)被用者保険、船員保険または後期高齢者医療の被保険者等となったとき | 資格喪失事由として、以下を追加する 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おいて、その申し出が受理された日の属する月の翌月1日 |

今回の改正により、健康保険組合（協会けんぽ以外）では、規約で定めた場合に限り、当該規約に定めた額を標準報酬月額とすることができると改められた。具体的には、「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り、例えば、上記の範囲内であれば多段階的に標準報酬月額を決定すること等も、健康保険組合の裁量によって可能となる。

なお、退職時の標準報酬月額が、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下回る場合について、規約により保険料算定基礎を

当該平均標準報酬月額に変更することはできず、あくまで全被保険者の平均標準報酬月額を超えていることが条件となる。

[5]最後に

今回の任意継続被保険者制度に係る変更内容を簡単にまとめたものが、[図表 4]になる。同制度では、被保険者自身が退職後、手続きすることになるため、会社の担当者として行わなくてはならない特段の実務は多くないと思われる。ただ、退職者等から問い合わせを受けることも想定され、今回の改正内容については必要に応じてQ & A等を確認しておくことをお勧めする。