



退職に伴う傷病手当金の取扱いについて

今回のあおぞらレターでは、私傷病により退職する従業員に対して、知らせておくといよい退職後の傷病手当金についてご案内いたします。



1. 退職後の傷病手当金について（継続給付）

傷病手当金は退職時に以下の要件を満たしている退職後も継続して傷病手当金が受給できます。

【受給要件】

以下①・②の両方を満たす必要があります。

- ①退職日までに健康保険の被保険者期間が継続して1年以上あること。
- ②退職日に傷病手当金を受給しているか、または受給できる状態にあること。（※）

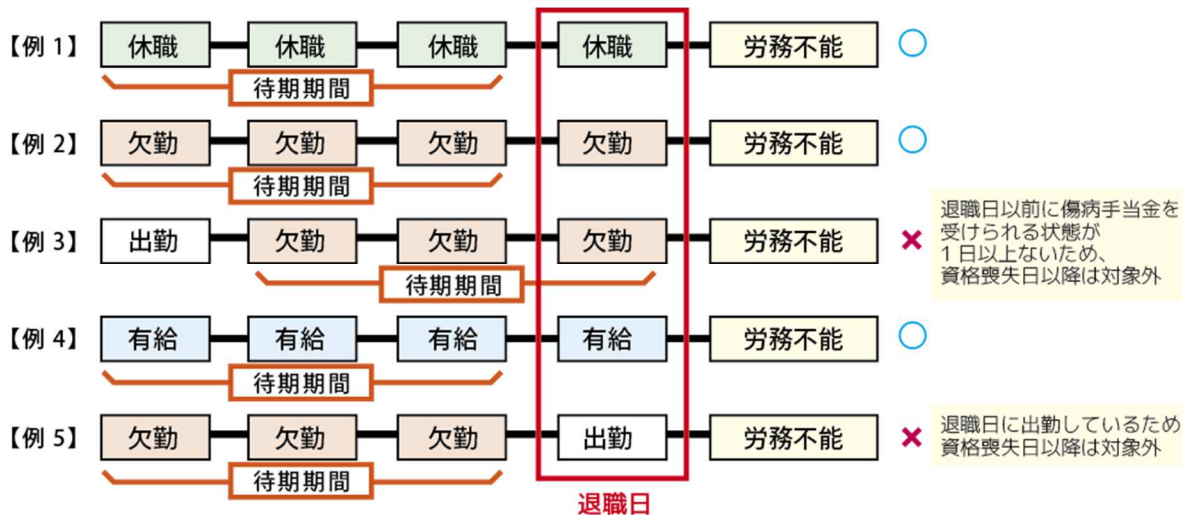
【給付内容】

- ①受給期間は在職時に支給開始された日から通算して1年6カ月です。
- ②退職後の傷病手当金日額は在職時と同額です。（※付加給付は保険者によって異なります。）

（※）受給できる状態とは：

けがや病気（以下、傷病）などにより労務に服することができず、待期間（3日間）を満了しているが、有給休暇などで賃金等が支給されているために傷病手当金が支給されていない状態のこと。

2. 受給できる具体例



注意点：在職中に休職している人が退職日に出勤し賃金が支払われると、「労務に服している」と解釈され、退職後の給付が受けられない場合がありますので、退職日の出勤にはご注意ください。退職日当日に労務に服していると解釈されないように、挨拶や軽微な引継ぎ等は退職日より前に済ませましょう。

3. 継続給付の注意点

- ①資格喪失後の継続給付は、在職中と異なり、途中で回復したのち、同一の傷病で、再度労務に服することができなくなった場合は再受給できません。
- ②退職後に新たに発生した傷病では傷病手当金は受給することはできません。

