

# みなさまの生活を支えるために 健康保険では 休業補償も行っています

健康保険制度は、みなさまやご家族の病気・けがの治療にかかる医療費を負担（医療給付）するだけでなく、それが原因で会社を休業せざるをえない場合、生活を支えるための休業補償を行っています。さらにIBM健保組合では、独自の付加金（付加給付）も支給して、みなさまの負担ができるだけ低く抑えられるようにしています。また、病気・けがだけでなく、出産にかかわる休業補償も行い、さらにその間の保険料も免除しています。

## 病気・けがで休業したときには 傷病手当金を支給

次の①～④の条件をすべて満たすときには、「傷病手当金」（法定給付）を支給します。

① 業務外の病気やけがで医師の治療を受けていること。

業務上や通勤途上での病気やけがは労災保険の給付対象となりますので、ご注意ください。

② その病気やけがで医師が労務不能（仕事に就くことができない状態）と認めるとき。

医師が労務不能と認めない期間は傷病手当金の支給対象にはなりません。

③ 療養のため休んだ日が連続して3日以上あること。

この3日間は待期間といひ傷病手当金は支給されず、4日目から支給されます。

④ 傷病手当金の請求期間に給与の支払いがないこと。

給与の一部や手当が支払われていた場合、その額が傷病手当金の日額より少ないときは、差額が支給されます。

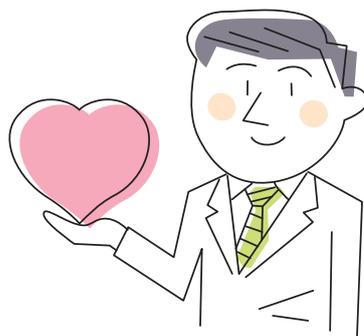
### ●支給期間

同一の病気やけがであれば、支給を開始した日から最長で1年6カ月間です。ただしこれは暦月を指し、支給日数ではありません。

### ●支給額

1日につき標準報酬日額の2/3に相当する額です。

なお、給与の一部や手当が支払われていても、その額が傷病手当金の日額より少ない場合は、差額が支給されます。



### ★1)注意

傷病手当金は、労務不能となり収入がゼロまたは減少した場合に、生活の保障を行うために設けられた制度です。そのため、出勤した日については支給されません。傷病手当金を受給できる条件は「労務不能であること」であり、短時間でも出勤して労務に服した場合は、労務可能と判断され、傷病手当金の支給対象とはなりません。

### 退職後の取扱い

退職しても左記のすべてに該当している方は、喪失後の継続給付として傷病手当金を受けられます。

● 資格喪失日の前日まで継続して1年以上の被保険者期間があること。

● 資格喪失時に傷病手当金を受けていた、または受けられる状態であったが、給与の支払いがあったため傷病手当金を受けていない場合。

これらは、同一の病気やけがにより、医師が労務不能と認めた期間に限り、継続給付が受けられます。

なお、資格喪失後、老齢年金等を受給している場合は、傷病手当金は支給されません（ただし、老齢年金等の額が傷病手当金の額を下回る場合は差額が支給されます）。また、雇用保険の失業給付を受給した場合も、傷病手当金は受けられなくなります。

※退職日は傷病による労務不能のため出勤していないことが条件です。

※資格喪失後の傷病手当金は、途中1日でも労務不能でない日があった等で支給されない日があると、それ以降は支給されません。  
※特別退職被保険者となった場合は受給できません。

傷病手当金 + 付加金  
出産手当金 + 保険料免除

# 2014年12月からは IBM健保組合独自の付加金を支給しています

IBM健保組合では、休業1日につき標準報酬日額の2/3(約66%)を法定給付として支給する傷病手当金に、「傷病手当金付加金」(付加給付)として標準報酬日額の9/100をプラスして支給(合計約75%)しています。また、傷病手当金の給付期間(支給開始後、最長1年6ヵ月間)を過ぎてても休職が必要な場合には、支給日数の合計が540日に達するまで「延長傷病手当金付加金」として休業1日につき75/100(75%)が支給されます(傷病手当金の支給開始後、最長3年間)。

## < IBM健保組合独自の付加給付 >

### ●傷病手当金付加金

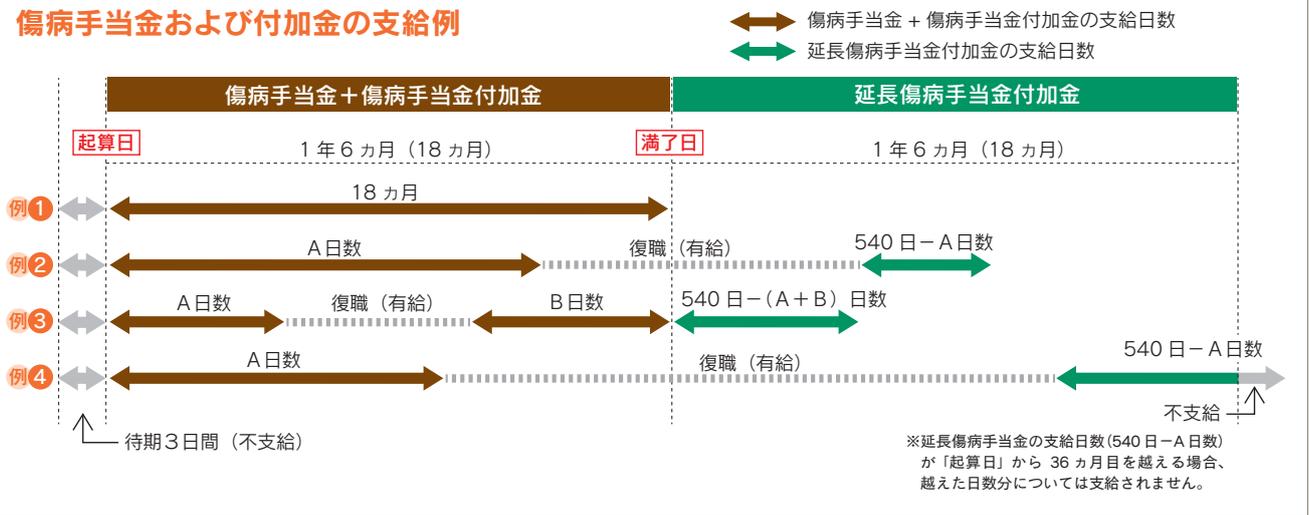
- 標準報酬日額の9/100に相当する額を支給
- ※傷病手当金(法定給付) + 傷病手当金付加金(付加給付) = 標準報酬日額の75/100に相当

### ●延長傷病手当金付加金

- 標準報酬日額の75/100に相当する額を支給
- 支給日数は傷病手当金との合計が540日に達するまで
- 支給期間は傷病手当金の支給開始から3年(36ヵ月)を経過するまで



## 傷病手当金および付加金の支給例



## 出産時の休業補償として 出産手当金を支給します

女性被保険者が出産のため会社を休み、給料の支払いがないときは、給料に代わるものとして「出産手当金」を支給します。

出産手当金は、出産の日(実際の出産が出産予定日より遅れたときは出産予定日)以前42日(多胎妊娠のときは98日)前から出産の日後56日までの範囲内で会社を休み、給料の支払いがないときは、1日につき標準報酬日額の2/3に相当する額が支給されます。

なお、給与の一部や手当が支払われていても、その額が出産手当金の日額より少ない場合は、差額が支給されます。

## 産前産後休業および 育児休業期間に 保険料が免除に

産前産後休業とその後の育児休業の期間については、保険料(健康保険料と厚生年金保険料)の納付が免除となります。

免除の対象となる期間は、産前産後休業の場合、出産手当金と同じ産前42日間(多胎妊娠の場合98日間)および産後56日間、また育児休業の場合は子どもが3歳に達するまでの期間で、それぞれ妊娠や出産、あるいは育児のために働くことができなかつた期間が対象となります。

また、産前産後休業または育児休業終了後に仕事に復帰し、育児等を理由に給与額が下がった場合には、定時決定を待たずに標準報酬月額が決め直されます(標準報酬改定の特例)。

就業	産前産後休業中	育児休業中	復帰後
保険料負担	保険料免除	保険料免除	保険料負担 (標準報酬改定の特例)

産前産後休業を終了して復帰した場合にも同様の標準報酬改定の特例措置があります。

※傷病手当金(付加金)、出産手当金および保険料免除等について、詳しくは加入事業所の人事担当部署にご確認ください。