

## 社会保険情報

### 退職後の傷病手当金は？ 再就職から1年未満

**健保**


中途入社した従業員が、私傷病で欠勤しがちです。傷病手当金を請求したとして、このまま退職したときにはその後も継続して受給できるのでしょうか。前職を離職後は、任意継続の期間中も言めて引き続き1年以上被保険者であったとすればどうでしょうか。



#### A 任継や国保期間含まず

傷病手当金の支給期間は、同一の傷病に関して、その支給を始めた日から起算して1年6か月が限度となっていますが、通算で1年6か月に達するまでは何度でも支給申請が可能です（健保法99条）。

労務に服することができない期間支給されますが、就業規則に休職規定があっても、転職間もなければ在職期間に照らして適用が無いことも考えられます。

退職後も継続して受給するためには2つの要件を満たす必要があります（健保法104条）。ひとつは、退職時に傷病手当金の支給を受けていることです。労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過していれば足りると解されています。

2つ目は、1年以上被保険者であったことです。ここには任意継続被保険者期間は含まれません（同条）。また、法106条に関する解釈ですが、「健保法の規定による被保険者であった者」が前提とされています（平23・6・3保保発603002号）ので、国保の被保険者期間も含まれません。

### 年金繰り上げで不利益？ 減額以外のデメリット

**厚年**


定年後の継続雇用の条件を説明している際、年金の支給繰上げの話が出ました。デメリットとして、減額のほかにどういったものが考えられるのでしょうか。



#### A 障害年金を請求できず

厚労省「厚生年金保険・国民年金事業年報」の年度別老齢年金繰上げ・繰下げ受給状況によれば、新規規定のうち、老齢基礎年金のみの方の繰上げは減少傾向です。繰上げ請求は老齢厚生年金と同時に進行しなければなりません（国年法附則9条の2）。

政令で年金額は1か月繰り上げごとに0.4%減額するとしているほか、障害年金などへの影響があります。

たとえば、障害基礎年金は、初診日が65歳前であることが要件です（法30条）。しかし、当分の間、老齢基礎年金又は老齢厚生年金の報酬比例部分が完全もしくは段階的に引き上げられる者のうち、繰上げて受給権を有する者は、60歳以上65歳未満の初診日要件は適用されません（法附則9条の2の3）。障害厚生年金に関しても似たような規定があります（厚年法附則16条の3）。

繰上げ請求すれば、60歳以上65歳まで国民年金の任意加入（法附則5条）もできません（法附則9条の2）。