

事務所だより

第16号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

傷病手当金 その二

《退職後の受給》

Q 現在、二五歳の被保険者です。病氣療養中で、傷病手当金を受給しています。退職後、親の健康保険の扶養に入る予定ですが、引続き傷病手当金を受給することはできますか。

A 退職後に傷病手当金を受給する要件として、①引続き一年以上被保険者であること。②退職時に傷病手当金を受給していることがあります。この二つに該当していれば加入する保険にかかわらず受給することができ

Q 現在、六三歳の被保険者です。病氣療養中で、傷病手当金を受給しています。嘱託契約が満了するため、契約更新しないで退職し、健康保険は任意継続する予定です。引続き傷病手当金を受給する

ことはできますか。

A 六〇歳以上で老齢年金を受給されている方は、退職後に受給する傷病手当金が調整されます。傷病手当金日額のほうが、年金日額（受給年額÷三六〇日）と比較して多ければ、年金との差額が支給されます。

《受給可能期間》

Q 平成二一年七月一日より療養のため休職し、傷病手当金を受給しています。傷病手当金は、いつまで受給できるのですか。

A 傷病手当金の受給期間は、初めて受給した日から最長一年六か月間になります。この期間内に職場復帰した場合で、再度同じ病気やケガが原因で傷病手当金を受給するときは、復帰前最初に受給した日が受給期間一日目となります。

《支給調整される場合》

Q 現在、傷病手当金を受給しているが、会社を休んでいる妊産婦です。まもなく産前産後休業期間に切り替わる予定です。出産手当金を申請する予定ですが、両

方受給ができるのですか。

A 傷病手当金と出産手当金は同じ期間で同時に受けることはできません。出産手当金を優先して受け取るようになります。もし、傷病手当金を先に受け取ってしまった場合には、出産手当金から差し引くことになります。

Q 現在、障害厚生年金を受給している被保険者です。仕事外でケガをしたため、三か月ほど休むことになりました。傷病手当金は受給できますか。

A 受給中の障害厚生年金があれば支給調整されます。その場合は、傷病手当金日額のほうが、年金日額（受給年額÷三六〇日）と比較して多ければ、年金との差額が支給されます。

次回、出産手当金について掲載いたします。



八月の労務手続
「提出先・納付先」

10日
○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用し

た労働者がいる場合）

「公共職業安定所」
○労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）
「労働基準監督署」

30日
○健保・厚生保険料の納付
「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出「社会保険事務所」
○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出「公共職業安定所」

「ねんきん」
無料相談受付中

年金事務所や年金相談センターに
★行く時間が無い方
★遠くに行けない方
ぜひご利用下さい

お客様の個人情報、個人情報の保護方針に基づき厳重に管理いたします。

メールでご相談の方

メールアドレス
k-fujita@k-fujita-sr.com

FAXでご相談の方

FAX番号
075 (571)8611

どの時間から割増賃金の対象となるのか

原則「一日八時間を超える時間及び一週四〇時間を超える時間」

労働基準法の割増賃金の対象となる労働時間は、一日八時間を超える時間及び一週四〇時間を超える時間になります。これらを超える時間の労働に対して、通常の賃金の二割五分以上の割増賃金を支払うことが必要です。ただし、所定労働時間が一日七時間で一週三五時間の場合は、一日のうち七時間超八時間までの一時間分は法定内残業となり、通常の労働時間の賃金を支払えばよく、割増賃金は発生しません。

変形労働時間を採用しているときは

採用する労働時間制によって異なりますので、今回は四つの変形労働時間制を挙げてみましょう。

(ア) 一カ月単位の変形労働時間制(労働時間制の期間を一カ月とする)場合①一日ごと、②一週間ごと、③一カ月ごとにそれぞれ区分し、①から順に当て

はめて超過時間を算出します。

(図表1参照)

制の場合

(イ) 一年単位の変形労働時間

④一日ごと、⑤一週間ごと、⑥一年ごとにそれぞれ区分し、④から順に当てはめて超過時間を算出します。

(図表2参照)

一年単位の変形労働時間制における中途入社・中途退職者の時間外労働の清算は、次のとおりとなります。

『労働期間の総実労働時間数から労働期間の法定労働時間の総枠を差し引いた時間数』

(エ) フレックスタイム制の場合

清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間が時間外労働となります。

割増賃金を支払う際には、その根拠となる時間をしっかりと管理しておく必要があります。

(ウ) 一週間単位の非定型的変形労働時間制の場合

⑦一日ごと、⑧一週間ごと、にそれぞれ区分し、⑦から順に当てはめて超過時間を算出します。(図表3参照)

編集後記

最近、漏れていた年金記録を統合しても年金加入(納付)期間が不足し、年金受給に結び付かない方からの相談を受けることがあります。原則として二十五年加入(納付)要件を満たさなければ受給権が発生しません。

特に五〇代の方は、加入要件を満たしているかどうか、一度確認してみてください。(きん)

藤田社会保険労務士事務所

京都市伏見区小栗栖南後藤町6-31-408

TEL・FAX 075-571-8611

E-mail

k-fujita@k-fujita-sr.com

URL http://k-fujita-sr.com

(図表1)

区 分		割増賃金の対象となる時間外労働	
① 1日	就業規則等で8時間を超える時間を定めた日	定めた時間を超える部分	
	それ以外の日	8時間を超えて労働した部分	
② 1週間	就業規則等で週40時間を超える時間を定めた週	定めた時間を超える部分	「1日」によって時間外労働となる部分を除く
	それ以外の週	40時間を超えて労働した部分	
③ 1カ月	31日の月	177.1時間を超えて労働した部分	「1日」「1週間」によって時間外労働となる部分を除く
	30日の月	171.4時間を超えて労働した部分	
	29日の月	165.7時間を超えて労働した部分	
	28日の月	160.0時間を超えて労働した部分	

(図表2)

区 分		割増賃金の対象となる時間外労働	
④ 1日	労使協定で8時間を超える時間を定めた日	定めた時間を超える部分	
	労使協定で8時間以内と定めた日	8時間を超えて労働した部分	
⑤ 1週間	労使協定で週40時間を超える時間を定めた週	定めた時間を超える部分	「1日」によって時間外労働となる部分を除く
	労使協定で週40時間としている週	40時間を超えて労働した部分	
⑥ 1カ月	365日の年	2085.7時間を超えて労働した部分	「1日」「1週間」によって時間外労働となる部分を除く
	366日の年	2091.1時間を超えて労働した部分	

(図表3)

区 分		割増賃金の対象となる時間外労働	
⑦ 1日	事前通知により8時間を超える時間を定めた日	定めた時間を超える部分	
	事前通知により8時間以内とされた日	8時間を超えて労働した部分	
⑧ 1週間		40時間を超えて労働した部分	