

# 福利厚生GLTD制度とは

---

## GLTD制度

### (傷病による長期療養時の給与補償制度)

GLTD制度は、傷病による休業期間中、会社からの給与支給がなくなった後も、社員の生活がダメージを受けることのないようにある一定の収入の補償を行う制度です。

**社員が生活の心配をすることなく療養に専念できる環境を創り出し、早期の就労復帰を支援すること”を目的としています。**

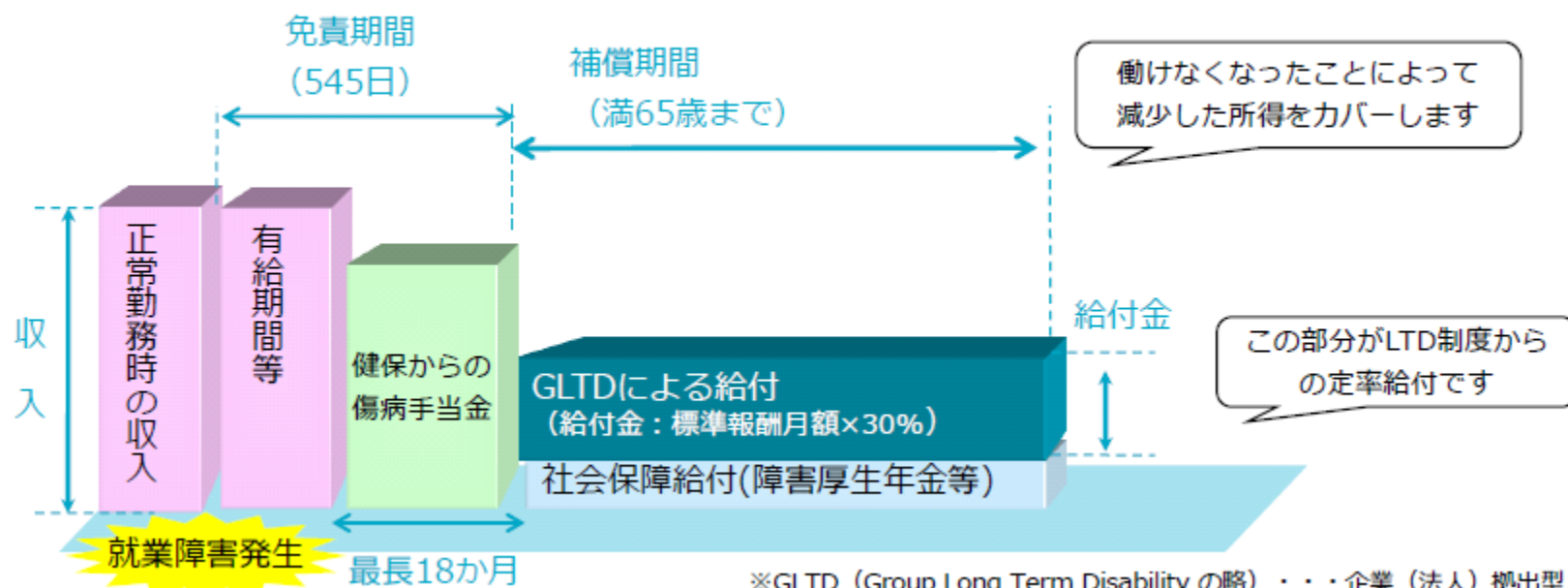
※GLTD制度:英語のGroup Term Disabilityの頭文字をとったもの。長期間仕事ができない状態という意味です。

# 福利厚生GLTD制度とは

GLTD制度は業務上・業務外（病気・ケガ）に関わらず、免責期間を超えて就業できない状態が継続した場合、**定率30%**の金額を保険金（給付金）として**最長満65歳**まで受け取ることが出来る福利厚生制度です。保険期間中（在職中）に発生した就業障害に対しては、会社を退職なされた後でも就業障害状態が継続する限り（診断書にて判断）、保険金（給付金）を受け取ることができます。

なお、保険金（給付金）は全額**非課税**でお受け取りいただけます。

※精神障害補償特約（24ヶ月間）付帯、天災危険補償特約付帯、妊娠に伴う身体障害補償特約



# GLTD制度の特長

---

## 1) 病気・ケガのどちらが原因でも保険金をお支払いします

身体障害の発生原因は、業務上・業務外、国内・国外を問わず補償されます。自宅療養であっても補償されます。

## 2) 長期間収入を補償します

病状が回復しない場合、及び障害が残って仕事が出来ない場合、最長満65歳まで収入（所得）を補償します。

## 3) 職場復帰後も補償は継続されます

給付を受けている方の傷病が回復し、一部就業が可能になったとしても、すぐに給付を打ち切るわけではありません。

回復所得が健康時の80%に満たない場合には、その差額分について補償を継続します。

無理せず、焦らず、前を向いて快復の道を歩んでいただきたいという考え方がベースにあります。

## 4) 同じ病気・ケガが原因でも、何度でも保険金の受取りが可能です

同じ傷病で何回も入退院を繰り返し、就業不能状態となったとしても、同じ条件で保険金を受取ることができます。

## 5) 精神障害による就業障害についても給付の対象となります

昨今急増しているうつ病等の精神障害についても給付の対象となります。（最長2年間まで）

## 6) 保険金（給付金）は非課税でお受取いただけます

# 介護休業補償

- 介護離職問題を解決するため、育児・介護休業法による介護休業制度が設けられ、各企業は就業規則への記載が義務づけられています。
- この制度は、**93日は雇用保険から休業開始時賃金の67%の支給があるものの、それ以外は無給である場合が多いため、この所得喪失部分を補償する特約を導入**しました。
- ※団体長期障害所得補償保険（GLTD）のご契約の特約としての形式となります。

