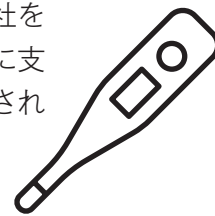


新型コロナで 欠勤した場合 傷病手当金の取扱いはどうなるか？

傷病手当金は、被保険者が病気やケガのために会社を休み、事業主から十分な報酬が受けられない場合に支給されます。新型コロナに感染した場合にも支給されますが、その要件や留意点を確認します。



アクティ労務管理事務所
特定社会保険労務士
五井 淳子

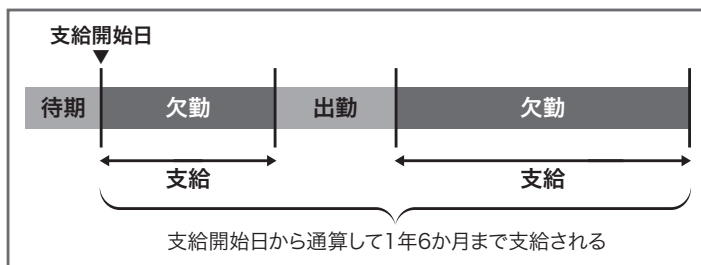
健康保険の 傷病手当金とは

健康保険の被保険者が新型コロナウイルスに感染し休業した場合、一定の要件を満たせば傷病手当金が支給されますが、濃厚接触者となった場合や後遺症が残った場合はどうなるのでしょうか。傷病手当金とは、健康保険の被保険者に対して支給されるもので、支給要件・支給額等は図表1

図表1 傷病手当金の支給要件、支給額、支給期間

【支給要件】 (1) 業務外の事由による病気やけがの療養のための休業であること (2) 労務不能(仕事に就くことができない)であること (3) 連続する3日間を含み、4日以上労務不能であったこと (4) 休業した期間について給与の支払いがないこと(給与の一部が支払われている場合は、傷病手当金から当該給与額を減額して支給)
【支給額】 ●標準報酬日額の3分の2 (標準報酬日額とは、支給開始日以前の12か月分の標準報酬月額を平均額を30で割ったもの[賞与は除く]。健康保険組合などでは、これに付加金加わることもある)
【支給期間】 ●支給開始日から通算して1年6か月

図表2 傷病手当金の支給期間の考え方



のとおりとなっています。傷病手当金が支給される期間は、これまで、途中受給していない期間があったとしても、「支給開始日から起算して1年6か月が経過するまで」でしたが、法改正により、ことし1月から「支給開始日から通算して1年6か月」に改正されました(図表2)。

ただし、支給を開始した日が令和2年7月1日以前の場合には、これまでどおり支給を開始した日から起算して、最長1年6か月と

なります。

新型コロナウイルスによる 休業と傷病手当金

新型コロナウイルス感染による休業で傷病手当金の支給対象となるのは、被保険者のうち、

- ① 自覚症状があり、労務不能である（自覚症状Ⅱ37・5度以上の発熱または強い倦怠感、息苦しさ（呼吸困難）がある）
- ② 自覚症状はないが、PCR検査の結果「陽性」となった

のいずれかで、傷病手当金の支給要件（図表1）を満たしている場合です。

通常であれば医師から「労務不能の証明」を受けますが、新型コロナウイルスの場合、ホテルや自宅で療養していて医療機関を受診できず医師による「労務不能の証明」が受けられないケースもあります。その場合は、「療養状況申立書（新型コロナウイルス感染症用）」に症状や療養の経過等を記載・添付して申請できます。

その際、保健所から新型コロナウイルス陽性に関する証明書や、療養していた期間の証明書の交付を受けている場合には、それらのコピーも

併せて提出します。

一方、被用者（勤務先から給与をもらっている人）であっても、国民健康保険や後期高齢者医療制度に加入している人は、原則として、傷病手当金を受給することはできないため、「安心して休めない」「生活への不安から無理して就労し、かえって感染を拡大させてしまうのではないか」という懸念がありました。

そこで、国民健康保険や後期高齢者医療制度に加入している被用

者に対しても、2020年1月から新型コロナウイルスに感染して

労務不能になった場合等に限り、特例として傷病手当金が支給されることになりました（図表3）。

なお、自営業やフリーランス、新入社員などで直近3か月間の給与収入がない場合は対象外です。

後遺症による 休業の場合

新型コロナウイルスに感染し、

回復したにもかかわらず、重い後遺症のために労務不能で休業した場合も、支給要件を満たしていれば、傷病手当金を受給することができます。

後遺症による休業で傷病手当金を申請する場合、当該後遺症により労務が不能であることを医師に証明してもらう必要があります。

なお、国民健康保険や後期高齢者医療制度の加入者については、後遺症による労務不能

に対する傷病手当金は支給されません。

濃厚接触者へは 支給されない

いわゆる「濃厚接触者」については、ことし3月現在、原則7日間（社会機能維持者については5日間）の自宅待機と健康観察が行政から指示されており、この間、就労することはできません。

しかし、傷病手当金は、あくまでも「業務外の事由による疾病、負傷等の療養のため労務に服することができない」場合に支給されるものであるため、被保険者である濃厚接触者自身が発熱等の症状により「労務不能である」と認められない限り、受給することはできません。

自宅待機期間中であっても、濃厚接触者自身の健康状態に問題がなく、テレワークで業務を行なっていれば休業にはなりません。

しかし、テレワーク環境が整っていない、あるいは、そもそもテレワークのできる職種ではないなどの理由で休業せざるを得ない場合には、当該休業期間中は「給与も傷病手当金も出ない」という状

図表3 国民健康保険、後期高齢者医療制度による
傷病手当金

【対象者】
被用者のうち、新型コロナウイルス感染症に感染した者、または発熱等の症状があり感染が疑われる者で労務不能な場合
【給対象となる日数】
労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から労務に服することができない期間のうち、就労を予定していた日
【1日当たりの支給額】
$(\text{直近の継続した3月間の給与収入の合計額} \div \text{就労日数}) \times (2/3) \times \text{支給対象となる日数}$ （支給額には上限あり）
【特例適用期間】
2020年1月1日から2022年6月30日の間（ただし、入院が継続するときは最長で1年6か月まで）

図表4 事業の休止や営業自粛要請に伴う事業所閉鎖中の休業手当の支給についての指針

<p>問5 新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合等にどのようなことに心がけられたいのでしょうか。</p> <p>今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合って労働者の不利益を回避するように努力することが大切です。</p> <p>また、労働基準法第26条では（中略）不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありません。</p> <p>具体的には、例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。</p>	<p>問6 新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合、どのようなことに注意すべきですか。</p> <p>新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合であっても、労使がよく話し合って、休業中の手当の水準、休業日や休業時間の設定等について、労働者の不利益を回避する努力をお願いします。</p>
---	---

出典：厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」

態となり、生活に一定の影響が出てしまします。

その場合、会社が有給休暇の取得を促進したり（強制はできないので、あくまでも促進ののち本人が希望した場合であることに注意）、法定の有給休暇とは別に特別有給休暇を与えるなどして、従業員が安心して自宅待機できるように配慮しましょう。

なお、保健所等から自宅待機の指示がなく、会社の判断で「念のため」休業させる場合には、次に

説明する休業手当の支払いが必要となるので、注意しましょう。

感染者が出たことによる事業所閉鎖の場合

事業所内で感染者が出たため、やむを得ず事業所全体を閉鎖したなどの場合はどうでしょうか。

傷病手当金は、前述のように、業務外の事由による疾病、負傷等の療養のため、被保険者が労務に服することができないときに給付

されるものであるため、感染者ではなく、かつ労務不能でもない従業員に対しては支給されません。

しかし、事業所閉鎖が「使用者の責に帰すべき事由による休業」の場合には、会社は平均賃金の6割以上（休業手当）を支払う必要があります（労働基準法26条）。

新型コロナウイルス感染症の影響による事業所閉鎖が「使用者の責に帰すべき事由」にあたるかについては、コロナ禍が始まった当初から様々な議論が交わされてきましたが、厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」には、図表4のような指針が示されています。

これらを参考に、事業所閉鎖中の休業手当については、個別の事情や社会情勢などを勘案しつつ、できる限り従業員に不利益が及ばないよう、その支給等について決定してください。

なお、休業手当を支払った事業主は、一定の要件を満たせば、雇用調整助成金（または緊急雇用安定助成金）を受給することができます。

新型コロナウイルス感染症による影響を受けた事業主を対象とした特例措置も設けられていますの

で、検討するとよいでしょう。

医療・介護従事者の場合

医療従事者や介護従事者のように、日常的な業務そのものに高い感染リスクがある職種の場合、陽性となり休業した場合であっても、業務外で感染したことが明らかでない限り、原則は労災扱いとなります。

医療従事者等や介護従事者の範囲は次のとおりです。

- ・医療従事者等＝病院、診療所において、新型コロナウイルス感染症患者に頻繁に接する機会のある医師その他の職員等
- ・介護従事者（高齢者施設等の従事者）＝介護保険施設等、高齢者および基礎疾患を有する者が集団で居住する施設で従事する者等 ほか

「業務外での感染かどうか」は個別に判断されますので、まずは労災の申請先である労働基準監督署に申し出て、業務上かそうでないかの判断を受けましょう。その結果「業務外」であると認定された場合には、傷病手当金の支給対象となります。

こい、じゅんこ 就業規則作成、賃金制度・人事評価制度設計、各種手続きに対応。人材育成研修などを通じ、働きやすい職場づくりのコンサルティングに注力している。