

健康保険関係

Q 同居家族が新型インフルエンザに感染した社員を自宅待機させる場合、傷病手当金は支給されるか

同居家族が新型インフルエンザに感染したために社員を自宅待機させる場合、傷病手当金は支給されるのでしょうか。次の二つのパターンについて教えてください。

- (1)「保健所の判断を待たず、自宅待機させる場合」で休業手当を支払ったとき
- (2)「保健所から『濃厚接触者』として外出の自粛要請が出された場合」で、以下のケース

賃金や休業手当等は一切支払わないとき

休業手当を支払うとき

(東京都 A社)

A 社員本人が罹患^{りかん}していない場合は、賃金や休業手当の支払いの有無にかかわらず傷病手当金は支給されない

回答者 浅野路子 あさのみちこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 新型インフルエンザへの対応状況

新型インフルエンザは、「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」(以下、「感染症予防法」)において「新型インフルエンザ等感染症」に分類されています。感染症予防法では、感染者等への対応について定められており、蔓延^{まんえん}を防止するために必要がある場合は、都道府県知事が感染者等に対して、健康診断の勧告、就業制限、入院、感染防止のための協力要請(健康状態の報告、外出自粛)をすることができるとされています。

また、厚生労働省では、感染者等への対応に関して、「医療の確保、検疫、学校・保育施設等の臨時休業の要請等に関する運用指針」(以下、「運用指針」)により、感染者や濃厚接触者(感染者と同居する家族等)への対応、医療体制に関する事項等について、具体的な対応方針を示しています。この運用指針は、国内での感染状況にあわせて改定されており、国内初の感染者が確認された直後の2009年5月22日に定められて以降、同年6月19日、10月1日と改定を繰り返してきました。

09年10月1日に改定された運用指針で示され

ている患者等への対応は[図表]のとおりです。

09年5月22日の時点では、新型インフルエンザについて解明されていない事項が多かったこともあり、「国内での感染を防止する」という観点から運用指針が示されていたため、患者に対しては隔離措置がとられ感染症指定医療機関への入院が要請されていました。また、濃厚接触者に対しては外出自粛が要請され、医療体制については発熱相談センター指定の発熱外来の受診を原則とし、受診できる医療機関が限られていました。

しかし、その後、国内での感染拡大が進んだことで「感染拡大への対応」という観点から、状況にあわせて運用指針が改定されています。そのため、現時点での要請事項は[図表]のように09年5月22日時点のものとは比べると緩やかなものになってきています。

2. 傷病手当金について

次に、健康保険法の傷病手当金について確認してみましょう。

傷病手当金とは、健康保険の被保険者に対する保険給付の一つで、私傷病によって就業

することができない日について、所得保障的な意味合いで支給され、1日につき標準報酬月額（標準報酬月額の30分の1）の3分の2に相当する額が支給されます。

傷病手当金の支給要件は健康保険法で次のとおり定められており、支給開始日から最長で1年6カ月の期間において、から のすべてに該当する日について支給されます。

【傷病手当金の受給要件】

療養のためであること
労務に服することができないこと
継続した3日間の待期を満たしていること
(土日祝日等の会社休日も含む)

ただし、上記の要件を満たす日であっても、当該日について事業主から報酬が支払われる場合には、報酬額と傷病手当金の額を比較して、報酬額が傷病手当金より少ない場合は報酬額と傷病手当金の額との差額が支給されません。

また、傷病手当金の支給を申請する場合、上記の および について、医師の証明が必要です。「傷病手当金支給申請書」には医師の証明欄があり、医師が療養のため労務に服することができないと認めた期間が傷病手当金の支給対象期間となります。

3. ご質問について

では、上記を踏まえてご質問のケースを考えてみましょう。

同居家族が感染しているため、社員本人についても感染している可能性が高い状況ですので、会社としては社内での感染を防止するために自宅待機をさせるといったことだと思いますが、あくまでも社員本人への感染の有無は確認できていない状況です。

前述のとおり、療養のために、労務に服することができない状態にある場合が傷病手当金の受給要件に該当することから、新型インフルエンザへの感染が確認できていない段階では、保健所の要請の有無や、賃金・休業手当等の支払いの有無にかかわらず、傷病手当金は支給されません。

図表 運用指針の概要

- ① 患者への対応
発熱等のインフルエンザ様症状を有する者は、本人の安静および感染防止のため外出自粛
基礎疾患（慢性呼吸器疾患、慢性心疾患、糖尿病等）を有する者は早期受診のうえ、療養重症者や重症化するおそれのある者は医師の判断により入院治療
- ② 濃厚接触者への対応
要請事項は特になし
- ③ 医療体制
今後の患者数の増加に対応するため、原則としてすべての一般医療機関において診療実施

4. 今後の実務的な対応

企業における実務的な対応としては、新型インフルエンザに感染した従業員および濃厚接触者となった場合への対応について、自宅待機期間やその間の休業手当の支給の有無などの運用ルールを整備するとともに就業規則・給与規程といった関連諸規程に明文化する作業が必要となります。また、今回のご質問のようなケースへの対応ルールを実務担当者および従業員に周知しておくことも重要です。

上記のほか、手洗い・うがいの励行、マスク・アルコール消毒等の備蓄のほか、長時間労働の抑制や体調不良時の年次有給休暇の取得奨励、不要不急の出張の自粛や時差通勤などの対応も考えられます。さらには、大量感染者が発生した場合などに慌てることなく対処できるように、社員の休業に備えて業務の棚卸し等を実施することや在宅勤務等の対応についてもルールを決めておくといった体制整備が重要となってきます。

まずは、事業を継続的に運営するという観点から、厚生労働省や各都道府県、市区町村、保健所等から発信される最新情報を収集して、適切な対応をしていくことが重要でしょう。

【編注】 企業の採るべき対応については、労政時報別冊「企業と社員を守る 新型インフルエンザ対策」で詳しく紹介しています。