

相談室 Q&A

健康保険関係

Q

傷病手当金を受け取っている休職中の社員が アルバイトをしていた場合、会社としてすべきことは何か

うつ病により休職し、傷病手当金を受け取っている社員が、この休職期間中にアルバイトを行っていることが判明しました。給与が支払われている間は傷病手当金が支払われないことになっていると思いますが、当社で働いているわけでもなければ、本人いわくリハビリのつもりだったとのこと。この場合、当社としてはどのような対応を取る必要があるのでしょうか。

(東京都 N社)

A

傷病手当金の請求に関しては、アルバイトの事実を保険者に伝え、判断を仰ぐべき。また、これを機会に休職中のルールを再度徹底する必要がある

回答者 今泉叔徳 いまいずみ よしのり 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 傷病手当金の要件

ご質問のケースにおいて会社の対応を検討するに当たり、まず気になるのが現在受給している傷病手当金についてでしょう。

傷病手当金は、被保険者が業務外の事由により傷病にかかり、療養のため休業しなければならない場合の所得保障を目的とした健康保険法上の制度です(健康保険法99条)。その趣旨から、傷病手当金を受給するには次の要件を満たす必要があります。

- ①業務外の事由による傷病の療養のための休業であること
- ②業務に従事できないこと(いわゆる労務不能であること)
- ③連続する3日間を含み4日以上就業できないこと
- ④休業期間について給与の支払いがないこと

なお、④については、給与の支払いがあったとしても、傷病手当金の額よりも給与額が少ない場合は、その差額が傷病手当金として支給されます[図表]。

2. アルバイトと労務不能との関係

ここで問題となるのは、「休職期間中にアルバイトを行っている」ことであり、労務不能であったといえるのか(前記②の要件を満たすのか)、という点です。

そもそも、労務不能とは被保険者が傷病により業務に従事できないことをいいますが、「必ずしも医学的基準によらず、その被保険者の従事する業務の種別を考え、その本来の業務に堪えうるか否かを標準として社会通念に基づき認定する」(昭31.1.19 保文発340)とする通達があります。すなわち、業務に従事できるか否かの判定は、療養担当者の意見等に基づき、被保険者の仕事の内容を考慮の上、健保組合等の保険者によりなされます。

では、今回のように休職中であるにもかかわらずアルバイトを行った、という場合はどのように

図表 傷病手当金の額(1日当たりの金額)

$$\left[\frac{\text{支給開始日*以前の継続した12カ月間の各月の標準報酬月額を平均した額}}{30} \right] \times \frac{2}{3}$$

*支給開始日とは、一番最初に給付が支給された日のこと。

判定されるのでしょうか。

これに関しては、次のような通達があります（平15. 2.25 保保発0225007・庁保発4）。

「被保険者がその本来の職場における労務に就くことが不可能な場合であっても、現に職場転換その他の措置により就労可能な程度の他の比較的軽微な労務に服し、これによって相当額の報酬を得ているような場合は、労務不能には該当しないものであるが、本来の職場における労務に対する代替的性格をもたない副業ないし内職等の労務に従事したり、あるいは傷病手当金の支給があるまでの間、一時的に軽微な他の労務に服することにより、賃金を得るような場合その他これらに準ずる場合には、通常なお労務不能に該当するものであること。

したがって、被保険者がその提供する労務に対する報酬を得ている場合に、そのことを理由に直ちに労務不能でない旨の認定をすることなく、労務内容、労務内容との関連におけるその報酬額等を十分検討のうえ労務不能に該当するかどうかの判断をされたいこと」（下線は筆者による）。

すなわち、単に「アルバイト等を行った」ということのみで「労務不能ではない」とされるわけではなく、そのアルバイト等の内容はじめ実態に基づき労務不能か否かの判定がなされることとなります。

3. 今回のケースにおいて会社が取べき対応

[1] 傷病手当金の申請について

ご質問のケースでは、どの程度の期間アルバイトを行ったのか、またその内容がどのようなものなのかは明らかではありません。したがって、「本来の職場における労務に対する代替的性格をもたない副業ないし内職等の労務に従事したり、あるいは傷病手当金の支給があるまでの間、一時的に軽微な他の労務に服することにより、賃金を得るような場合その他これらに準ずる場合」に該当するケースといえるのかは断定できませんが、いまだ休職中であるため、傷病手当金の受給は継続できるものと思われます。ただし、他社でのアルバイトに関しては、業務に従事したという事実、所得保障という制度趣旨に鑑み、その分に対応する

傷病手当金の支給額が停止される可能性は否定できません。

会社としては、請求する健保組合等に具体的な状況の説明や添付書類等を問い合わせた上で、判定を仰ぐべきでしょう。たまたまとはいえ、アルバイトの事実を知りながら、不問に付すことはしてはならないといえます。当該社員にとっても不正受給となるおそれがあり、そのような事態を回避・防止する対応を会社として取るべきでしょう。

[2] 当該社員への対応について

一方で、当該社員への対応も検討しなければなりません。

就業規則の定めにより兼業・副業の禁止が労働契約の内容となっている場合、会社への相談なくアルバイトをしたことは契約違反となりますので、当該行為には厳正に対処すべきものと考えます。最近では兼業・副業を積極的に認める風潮がありますが、休職中は療養に専念すべきですので、休職中に独断でアルバイトを行うことは服務違反に当たるともいえます。

ただし、今回のケースでは、本人はリハビリのつもりであったとのことであり、悪気はなかったとも見受けられますので、その言が信頼に足るのであれば、これを斟酌^{しんしやく}することも検討すべきでしょう。

4. 今後に向けて会社が取べき対応

以上のとおり、会社としては傷病手当金の請求と当該社員の行為への対応が必要でしょう。

しかしながら、会社として休職時のルールを作成していなかったり、周知が徹底されていなかった、という可能性もあります。

そうであれば、社員が勝手に判断しないように、休職中のルール（療養専念義務、守秘義務、定期報告等）を再度検討し、休職時の遵守事項や就業規則違反となる行為等を明確に定め、当該社員のみならず社員全体に対し周知徹底を図るべきでしょう。また、休職中の就業が傷病手当金の不正受給につながるおそれがあるとの注意喚起も行うべきです。兼業・副業を認めていこうとする風潮にあっては、なおさら必要な対応ではないでしょうか。