

社会保険関係

Q 復職に向けてリハビリ勤務を開始すると、 受給していた傷病手当金は支給停止となるのか

うつ病により休業している社員の症状がよくなってきたことから、このたび職場復帰に向けたリハビリ勤務を始めることになりました。まずは、ならし出勤をしながら本格的な復職を目指す予定で、完全な職場復帰はこれから見極めようというのですが、リハビリ勤務を始めることで、休職中の者がこれまで健康保険から受給していた傷病手当金は、直ちに支給停止となってしまうのでしょうか。

(兵庫県 F社)

A 保険者が引き続き「労務不能」と判断した場合には、傷病手当金は継続して受けられる。その判断基準は保険者によって異なるため、まずは保険者に確認をすべき

回答者 高田弘人 ただ ひろひと 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 傷病手当金とは

傷病手当金とは、健康保険の被保険者が療養のため労務に服することができないときに、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(最長1年6カ月)、1日につき標準報酬日額(標準報酬月額 \times 30分の1)の3分の2に相当する金額が支払われる制度です(健康保険法99条)。

傷病手当金を請求するときは、所定の申請書に傷病名や申請期間等の必要事項を記入し、医師および事業主の証明を受けた上、加入する健康保険の保険者(健康保険組合等)へ提出します。提出を受けた保険者は、これらの記載事項を基に総合的に判断し、傷病手当金の支給の認否を決定します。

2. 労務不能な状態とは

近年では、メンタル系疾患で休職した人が復職する前に、リハビリ勤務期間を置く企業が増えています。一口にリハビリ勤務といっても、まずは職場への出勤を目的として業務には一切服さないものから、労働時間を短縮

あるいは労働日数を減らして就労するものまで、さまざまな形態があります。就労する場合においても、療養前の職務に就くものと、療養前とは異なる軽易な職務に就くものがあり、実にさまざまな方法が採られています。

さて、傷病手当金が「療養のため労務に服することができないとき」に支給される保険給付であることは前項で述べましたが、リハビリ勤務期間中においても傷病手当金が継続して支給されるかどうかは、当該期間中の状態が依然として労務不能な状態であるかどうかにかかってきます。

この点、通達では、「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」と示しています（平15. 2.25 保保発0225007・庁保険発4。引用文中の下線は、回答者によるもの）。つまり、一部就労によって賃金が支払われる場合であっても、状況によっては労務不能な状態が継続していると判断され、傷病手当金が支給されることもあるということです。

3. リハビリ勤務期間中の傷病手当金について

傷病手当金の支給の認否を決定するのは、健康保険の保険者です。したがって、保険者によって、その判断の基準が異なる場合があります。実際にリハビリ勤務期間中の傷病手当金の取り扱いについて幾つかの保険者に確認したところ、以下のとおり共通点と相違点がありました。

(1) 医師の指示に基づくリハビリ勤務であるかどうか

この点については、確認したすべての保険者が支給要件に挙げていました。

(2) 療養前の職務と同一であるかどうか

療養前と同一の職務に就いていても、時間を短縮したり負荷の軽い業務に制限したりするなどして実態的にリハビリ目的であれば支給対象とする保険者と、療養前と同一の職務に就いている場合には手当金の支給対象としない保険者がありました。

(3) 労働時間の短縮の程度

労働時間の短縮方法としては、1日の労働時間を短縮する、労働日数を減らす、

前記 と の併用——の3通りが考えられます。どの程度の短縮が必要であるのか、その具体的な基準は設けられていませんが、短縮の程度が小さければ小さいほど、通常の就労が可能であると判断される可能性が高くなります。

(4) 一部就労した日の取り扱い

一部就労によって賃金が支払われた日については、手当金よりも少額であれば差額を支給する保険者と、一部就労した日は労務不能

とはみなさず、手当金を一切支給しない保険者の両方がありました。

(5) 公休日の取り扱い

公休日（会社が定める休日）については、手当金の支給対象とする保険者と対象としない保険者の両方がありました。

以上のとおり、保険者によって取り扱いが大きく異なるのが実情ですので、実際にリハビリ勤務をさせる場面に直面したときには、加入している健康保険の保険者に確認するのがよいでしょう。

ご質問のケースでも、医師の指示内容、リハビリ勤務期間中の職務内容、労働時間短縮の程度といった要素から保険者が総合的に判断することになりますので、傷病手当金の支給が終了するかどうか一概に結論付けることはできません。

4. その他の留意点

労働時間を短縮することによって賃金が下がる場合、社会保険の定時決定や随時改定への影響を考慮する必要があります。特に、1日の労働時間を短縮する形態を取っている場合は賃金支払基礎日数が減少しませんので、たまたま定時決定や随時改定の算定対象月に含まれると、標準報酬月額が下がることがあります。標準報酬月額が下がれば保険料負担は当然減りますが、一方で、症状が再発して傷病手当金を再受給することになったときに、手当金の額も下がることになります。

また、リハビリ勤務時の賃金は、傷病手当金の金額を念頭に置いて設定する必要があります。一部就労によって得られる賃金額が傷病手当金の金額を下回る場合には、当事者の就労意欲の低下を招く危険性があるからです。せっかくの職場復帰支援策が、かえって復職の阻害要因になってしまっては意味がありません。リハビリ勤務期間中の労働条件については、これらの点に留意しながら、当事者間でよく話し合って決定することが求められます。