

## 社会保険情報

### パートに傷病手当金？ インフルエンザで休業

**健保**


当社のパートがインフルエンザにかかりました。当社の就業規則には、会社の安全配慮義務を踏まえ、本人または家族が罹患した場合に休業を命じる規定があります。休業が長引いたとき傷病手当金の対象になるのでしょうか。



#### A 被扶養者は支給対象外

休業手当（労基法26条）の関係はひとまずおいて考えてみます。

健保法では、労働者とその被扶養者の業務災害以外の傷病などに関し保険給付を行うとしています（法1条）。

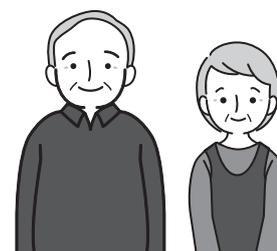
傷病手当金は、被保険者が療養のために労務に服することができないときは、その労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から労務に服することができない期間、支給されます（健保法99条）。支給には、パート本人が貴社で被保険者加入の手続きを取っていること（夫等の被扶養者でないこと）が前提となります。

夫など被保険者側の会社にも同様の就業規則があったとします。家族が罹患したことが判明したため、本人も感染の可能性が高いなどとして休業を命じる場合です。こちらは被保険者本人が療養により労務不能とはいえないため、傷病手当金は支給されません。

### 70歳以上の届出は？ 「4分の3」条件上回る

**厚年**


当社（51人未満）の70歳以上の従業員ですが、所定労働時間を見直した結果、いわゆる4分の3条件を上回る見込みです。このタイミングで何らかの届出が必要になるのでしょうか。



#### A 在職老齢年金対象者で

被保険者が70歳に到達すると、健康保険の被保険者は継続しますが、厚生年金の被保険者資格は喪失します。事業主は「70歳到達届」の提出が必要になります（厚年則15条の2第2項）。平成31年4月以降は、標準報酬月額に相当する額が変わらない場合には、届出を省略できるようになりました。

届出の対象者となる70歳以上の使用される者（厚年法27条）とは、「適用事業所に使用されるものであって、かつ、法12条に定める者に該当する者でないこと」です（厚年則10条の4）。

法12条の5号に週の所定労働時間や月の所定労働日数に関する「4分の3条件」があります。70歳以上も在職老齢年金の適用があることから、届出が必要になります。この場合には、70歳到達届ではなく、「被保険者資格取得届・70歳以上被用者該当届」を提出します（厚年則15条の2第1項）。