

平成 22 年 9 月 8 日

社会保障審議会 医療保険部会
部会長 糠谷 真平 殿

傷病手当金・出産手当金に係る制度改正要望について

全国健康保険協会

理事長 小林 剛

標記について、当協会運営委員会での議論を踏まえ、昨年 12 月に部会に要望したところですが、下記のとおり、改めて要望申し上げます。保険財政が悪化している中、一件たりとも不正受給は見逃さない方針で審査を行っていますが、給付の重点化や不正受給対策の観点からの下記改正事項は傷病手当金・出産手当金制度を継続するに当たって、いずれも必要不可欠と考えます。

なお、制度設計に当たっては、「加入者にとって分かりやすい制度」という視点を加味することも重要と考えます。

記

1. 傷病手当金・出産手当金の制度

健康保険法上の傷病手当金・出産手当金制度は、加入者の生活水準に対応するため、休業前の標準報酬に支給割合（3分の2）を乗じて、労務不能の期間（傷病手当金は最長 1.5 年間、出産手当金は産前産後の 14 週間）支給することとなっています。

近年の標準報酬の上限引上げ（昭和 56 年以降は 47 万円、59 年以降は 71 万円、平成 4 年以降は 98 万円、19 年以降は 121 万円）及び支給割合の改善（19 年以降、6 割から 2/3 へ）により、手当金の最高額は、現在、月額約 81 万円となっています。

2. 制度改正の要望

(1) 支給限度額の設定

現行の傷病手当金・出産手当金の最高額である月額 81 万円は、社会保障としての制度の性格を考えれば、また、財源の制約を考慮すれば、極めて高い水準で、過大な給付と考えられ、保険料を負担している加入者・事業主の理解を得るために見直しが必要と考えます。さらに、不正受給を誘発している可能性もあります。このため、手当金に一定水準の上限を設けるべきと考えます。また、上限と併せて下限も設けてはどうかと考えます。

なお、単純に比較できませんが、雇用保険における傷病手当の上限（年齢に応じて月額約 19～23 万円）や海外の類似制度と比べても、月額 81 万円という水準は著しく突出しています。

(2) 加入期間要件の設定

現在、保険加入と同時期に申請しても、高額な傷病手当金を 1.5 年間、出産手当金を 14 週間受給し得る仕組みとなっていますが、社会保障における相互扶助の観点から、最低限の加入期間要件を設けるべきであり、また、不正受給を誘発する可能性もあるため、一定の加入期間を受給要件とすべきと考えます。（被保険者資格を取得して 1 ヶ月前後で高額な手当金を請求する

事例もかなり見られます。)

また、出産手当金の受給要件として一定の加入期間を設定した場合、出産行動へ悪影響が生じてしまうのではないかとの見方もありますが、出産は傷病と異なって予知可能ですので、海外の類似制度に倣って短期間の加入期間を要件として、産前6週間の直前に被保険者資格を得るような場合に手当金を支給しない扱いとしても、悪影響は生じないと考えます。

(3) 医師や事業主への質問・調査に関する法律上の規定の明確化

保険者が医師や事業主に対して、手当金に係る審査の一環として現在行われている質問・調査について、円滑な協力が得られるよう、また、医師や事業主が保険者に回答しても個人情報保護・守秘義務の点から問題がないことを明らかにするよう根拠規定も置く必要があると考えます。

不正受給の手口がネット上に流れており、また反社会的勢力等による不正請求も増えている印象を持っています。一方、政管健保から協会への移行に伴い（以前は事業主に対しては社会保険庁による質問・調査が可能で、医師に対しては厚労省から社会保険庁に質問・調査権が委任）、医師や事業主に質問しても、本人の同意を得るよう求められる場合が増えています。

※保険者から被保険者への質問・調査権については、法第59条、121条に規定があります。

参考. 協会における不正請求に対する審査強化の取組み

(1) 不正請求の特徴

不正の疑いの強い請求には、

- ・ 保険に新規加入又は標準報酬を変更してからの期間が短い
- ・ 標準報酬を最高額又は極めて高額に設定
- ・ 精神疾患や腰痛など診断が難しい病名

といった特徴があります。健康保険組合の場合は、組合員はその設立事業所の社員であり、保険者は組合員をよく知っている関係にあり、不正請求はまずないと思われま

<事例>

事業主が、従業員にうつ病を装わせて医師に偽りの訴えを行わせ、約2890万円の傷病手当金を全国健康保険協会から不正受給したとして、札幌地裁は、21年12月、詐欺罪で有罪判決を下した（加入後間もなく高額の保険請求が行われたもの）。

(2) 審査の強化

21年度、協会三重支部において、不正が疑われる請求案件については、担当者1人ではなくチームとして、被保険者、医師、事業主へ面談や電話調査を進める取組みを始めました。6ヶ月間で、不支給決定11件、申請取下げ2件により、不支給額約1000万円の効果がありました。今年度から都道府県支部に順次このようなチームを設けています。

また、必要に応じ、医師については地方厚生局に、事業主については日本年金機構に調査をお願いしていますが、機動的な対応に向けて一層の連携が課題です。

傷病手当金及び出産手当金に係る制度改革要望(ポイント)

平成22年9月8日 全国健康保険協会

現行制度

- 傷病手当金・出産手当金……病気や出産などで労働不能になった場合に支給される現金給付

【支給額】 標準報酬月額[※]の3分の2

【支給期間】 労働不能の期間で、傷病手当金は最長1.5年間、出産手当金は産前産後の原則14週間

- 近年の標準報酬月額[※]の上限引上げ $\left\{ \begin{array}{l} S56 \\ 47万円 \end{array} \Rightarrow \begin{array}{l} S59 \\ 71万円 \end{array} \Rightarrow \begin{array}{l} H4 \\ 98万円 \end{array} \Rightarrow \begin{array}{l} H19\sim \\ 121万円 \end{array} \right\}$ 、
支給割合の改善 $\left\{ \begin{array}{l} 6割 \Rightarrow \begin{array}{l} H19\sim \\ 2/3 \end{array} \end{array} \right\}$ により、現在の支給最高額は、月額81万円となっている。
 $\left[121万 \times 2/3 \approx 81万円 \right]$

制度改革要望

1. 支給限度額の設定

手当金に一定水準の支給上限を設ける。併せて下限も設けてはどうか。

- 考え方**
- ・現行の最高額である月額81万円は、社会保障としての性格に鑑みると、過大な給付と考えられる
 - ・不正受給を誘発する可能性

2. 加入期間要件の設定

現在、保険加入と同時期に申請しても、手当金を傷病手当金の場合1.5年間、出産手当金の場合14週間受給できる仕組みとなっているが、保険制度への一定の加入期間を受給要件とする。

- 考え方**
- ・ 社会保障制度における相互扶助の観点から最低限の加入期間要件を設けるべき
 - ・ 不正受給を誘発する可能性

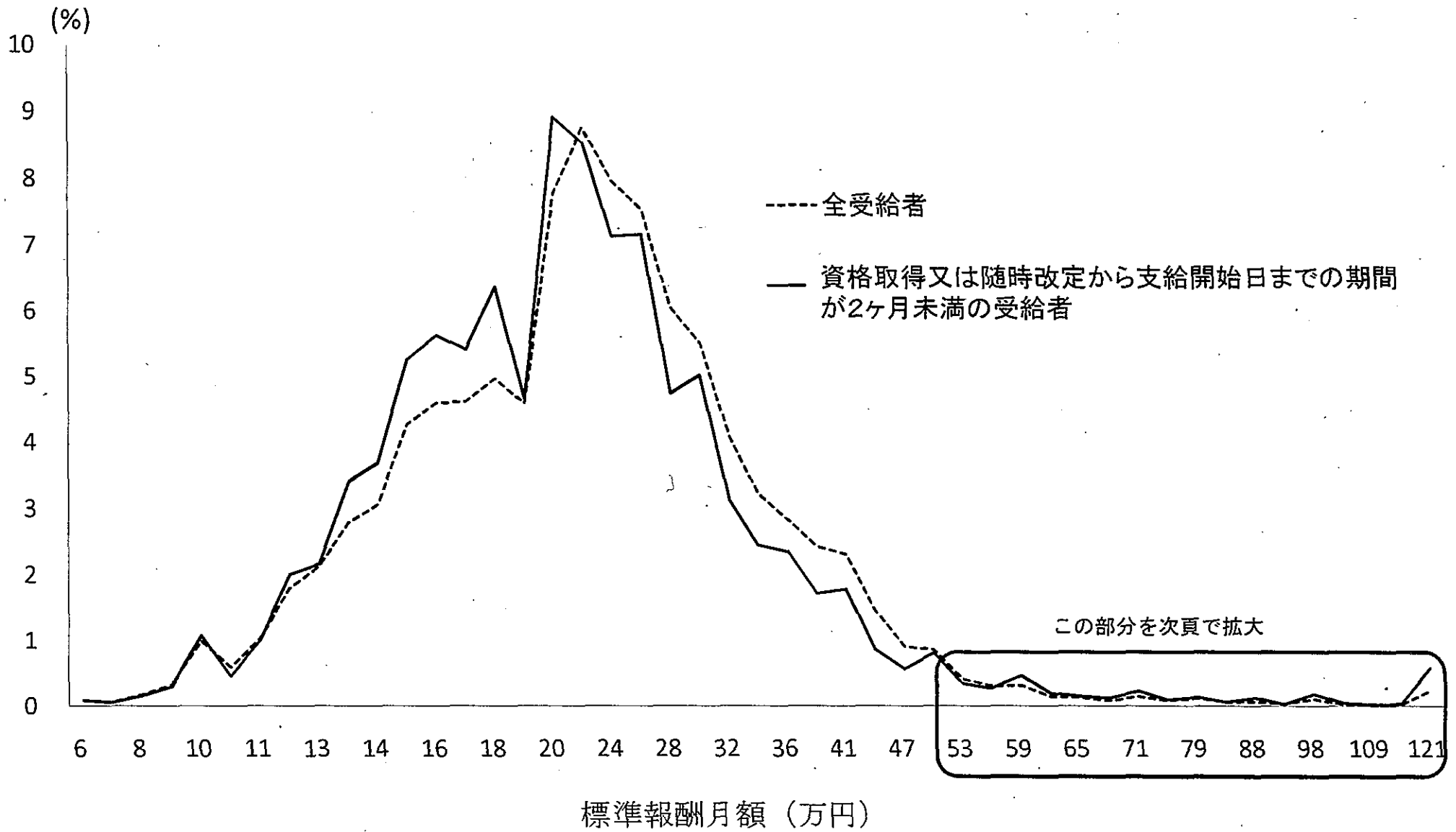
3. 医師や事業主への質問・調査規定の明確化

医師や事業主に対する、手当金給付に係る審査の一環として現在行われている質問・調査について、法律上の根拠規定も置く。

- 考え方**
- ・ 医師や事業主からの協力が、より円滑に得られるようにする
 - ・ 医師や事業主が保険者に回答しても個人情報の保護、守秘義務の点から問題がないことを法律上も明らかにする必要がある

傷病手当金受給者の標準報酬月額別構成割合

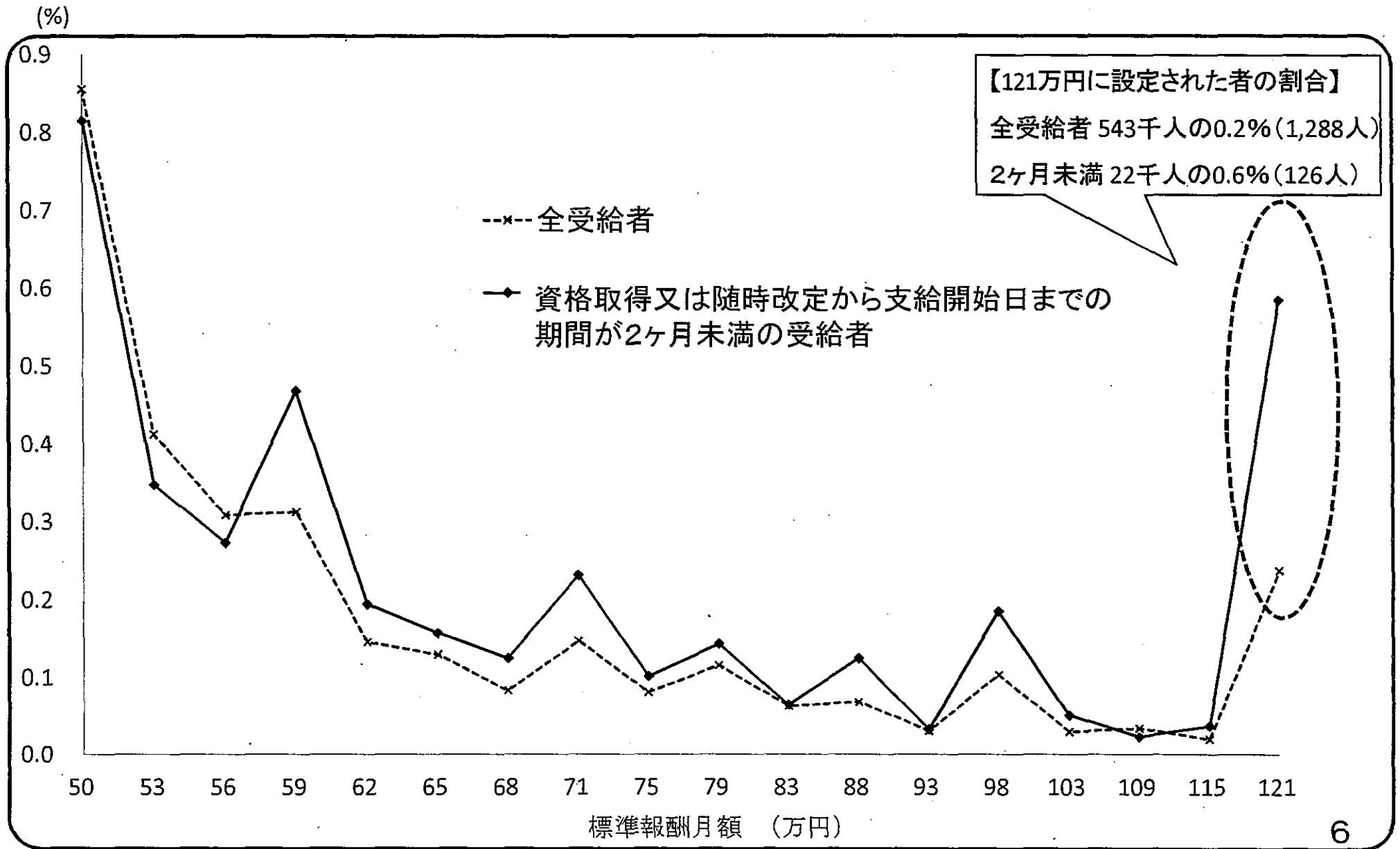
参考



(注) 対象は、平成20年10月1日～平成22年6月30日までに傷病手当金の支払のあった受給者 (543千人)

傷病手当金受給者の標準報酬月額別構成割合

参考



協会けんぽにおける傷病手当金に係る不正請求等の状況

	件数(20年10月以降)
有罪確定 (何れも詐病かつ最高標準報酬月額)	7件

(注) 発見の端緒は、政管健保時代のものを含む

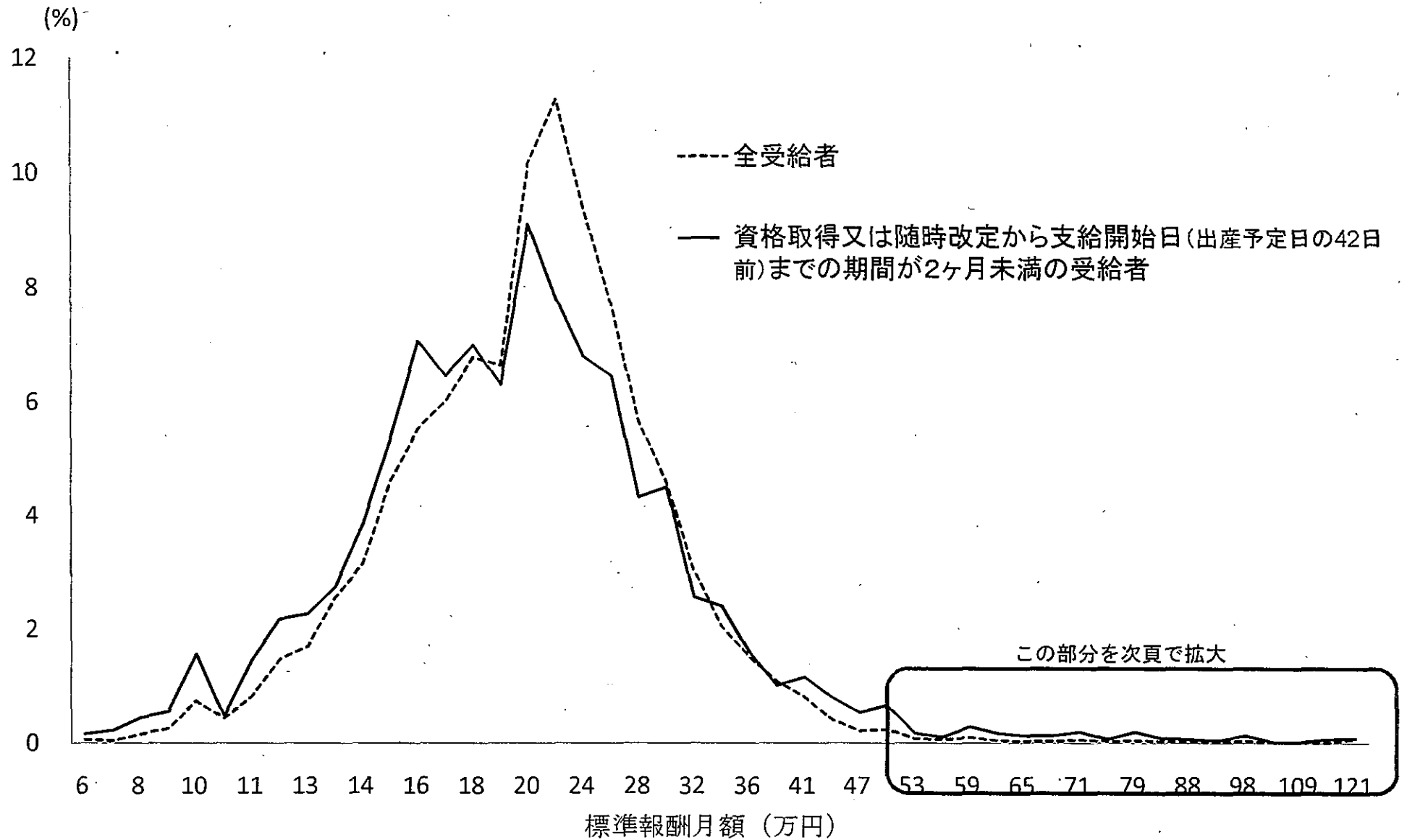
<事例>

事業主が、従業員にうつ病を装わせて医師に偽りの訴えを行わせ、約2890万円の傷病手当金を全国健康保険協会から不正受給したとして、札幌地裁は、21年12月、詐欺罪で有罪判決を下した(加入後間もなく高額の保険請求が行われたもの)。

	不支給決定、更正決定、 申請取下げ件数 (20年10月以降)	現在調査中 (支給決定後に継続 しているものを含む)	支給決定件数 (20年10月～22年6月)
最高の標準報酬に設定して資格取得し、2ヶ月未満に請求	6件	55件	102件
最高の標準報酬に随時改定し、2ヶ月未満に請求	10件	6件	24件
医師意見書を当該医師以外の者が記載	9件	0件	

出産手当金受給者の標準報酬月額別構成割合

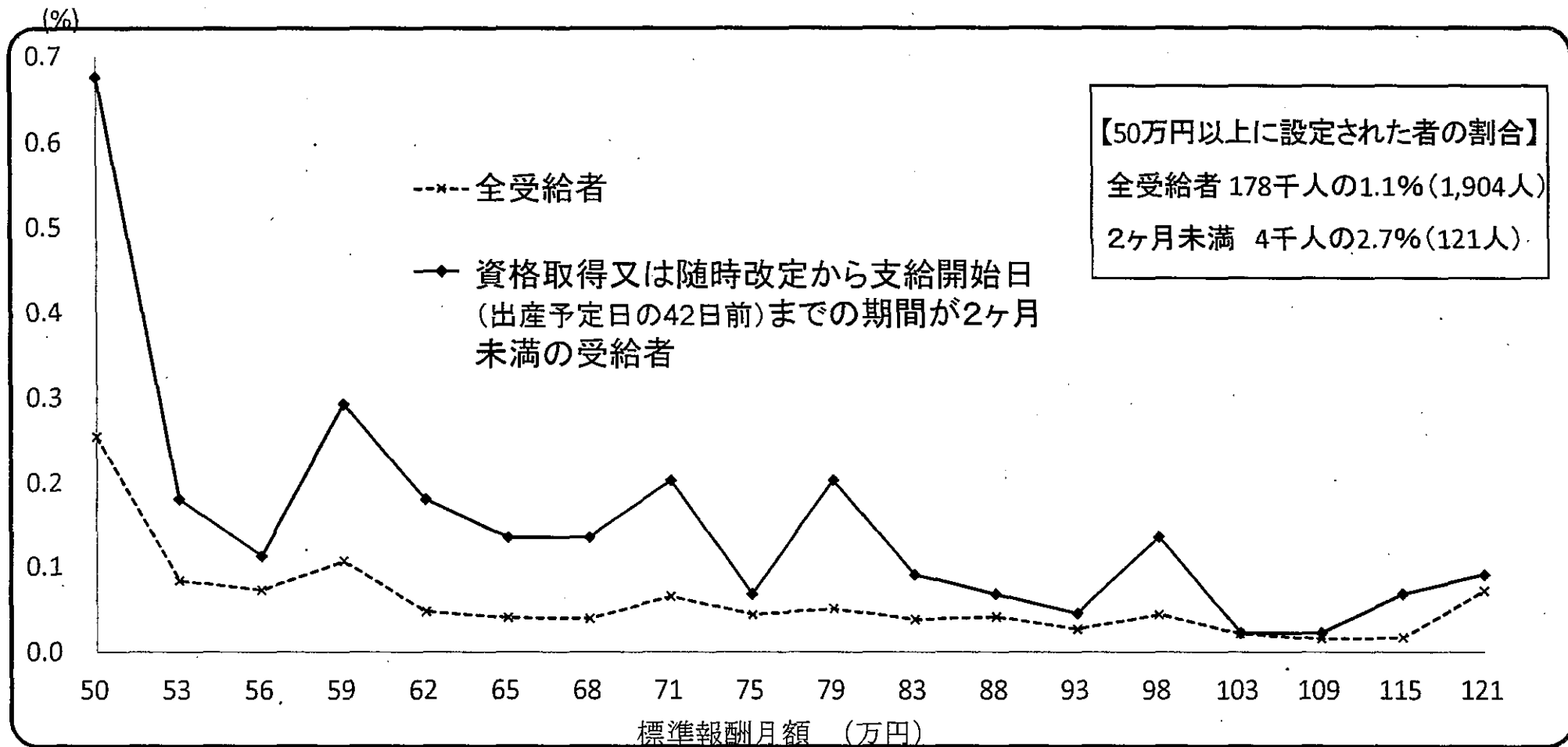
参考



(注) 対象は、平成20年10月1日～平成22年6月30日までに出産手当金の支払のあった受給者 (178千人)

出産手当金受給者の標準報酬月額別構成割合

参考

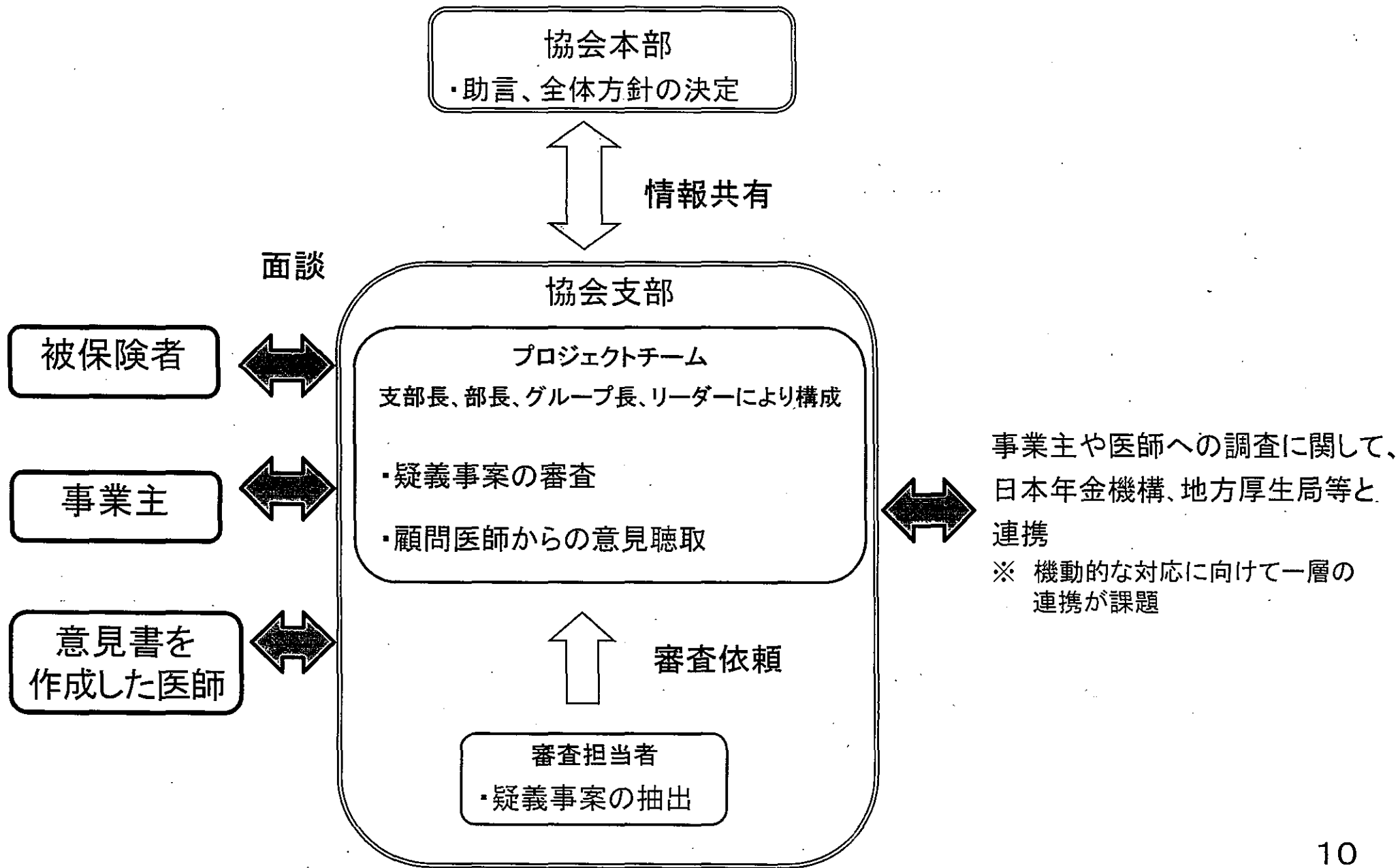


(参考) 資格取得・随時改定から支給開始日までの期間別受給者数 単位:人

支給開始日の直近で行った処理	支給開始日までの期間			
	0~1ヶ月	1~2ヶ月	2~3ヶ月	3~4ヶ月
資格取得(新規加入)	430	611	726	895
随時改定	1,658	1,742	1,757	1,532

協会けんぽにおける審査強化(22年度～)

参考



諸外国における傷病・出産手当金制度の概略

参 考

傷病手当金

	支給額（勤労所得に対する割合）	受給のために必要な加入期間
日 本	2/3	なし
イギリス	週約79£ [月約5万円]	—
ドイツ	70% (上限は月3750€ [月約42万円]) ※ 但し、6週以前は賃金支払義務	—
フランス	50% (上限は日約48€ [月約16万円])	直近3ヶ月内に200時間
スウェーデン	80% (上限は年約26万クローナ [月約26万円])	—
ノルウェー	100% (上限は年約40万クローネ [月約47万円])	4週
ILO102号条約	勤労所得の45% 但し、上限を国内法令で設定可能	不正受給防止のための期間を国内法令で設定可能

出産手当金

日 本	2/3	なし
イギリス	6週以前：90% 7週以後：90% (上限は週約125£ [月7万円])	出産予定前66週内に26週 (含出産予定前15週)
ドイツ	100% (上限は日13€ [月約4万円]、賃金との差は事業主負担)	—
フランス	100% (上限は日約77€ [月約26万円])	直近3ヶ月内に200時間及び10ヶ月の登録期間
ノルウェー	—	直近10ヶ月内に計6ヶ月
ILO102号条約	勤労所得の45%※ 但し、上限額を設定可能	不正受給防止のための期間を設定可能

※ 出産手当金に関して、より高度な水準を定めたILO183号条約では勤労所得の2/3。批准国は18カ国。OECDでは、オーストリア、イタリア、ルクセンブルグ、オランダが批准。日本は批准していない。

レート：8月20日付日銀公示（1£134円、1€112円、1クローナ12円、1クローネ14円）

出典：ISSA (国際社会保障協会) HP 支給上限は「保険者機能の強化のための調査(22年5月医療経済研究機構)」内容が明らかでない項目は「—」
なお出産手当金と育児休業に係る給付金の区分が国によって異なる点に留意が必要

日本における雇用保険法に基づく基本手当制度の概略

参考

○雇用保険：基本手当※1

支給額	支給期間	受給のために必要な加入期間
年齢階層別上下限があり、賃金日額※2の50～80%（60～64歳は45～80%）	保険加入期間及び年齢階層等によって異なる	離職前1年間に6ヶ月以上（倒産等の場合）

※1 基本手当受給資格者が傷病の状態になった場合は、基本手当と同様の仕組みの「傷病手当」が支給。

※2 離職日直前の6か月に毎月きまって支払われた賃金（つまり、賞与は除く）の合計を180で割って算出した賃金

○健康保険：傷病手当金、出産手当金

支給額	支給期間	受給のために必要な加入期間
標準報酬の2/3	傷病手当金は、1年半まで 出産手当金は、原則産前42日～産後56日	なし 但し、資格喪失者は1年以上（健保組合・協会の被保険者期間を含む）