

## 仕事以外の理由による怪我や病気で休職するときは

(病気休職・傷病手当金・復職訓練)

- ・病気休職期間中だが、治癒したので復職したい。
- ・復職できたが、配転させられた。
- ・復職できず解雇された。
- ・病気休職中だが、健康保険の傷病手当金の申請の仕方がわからない。

### ◆ 基本のきほん

#### ◎私傷病による休職とは

労働者が業務以外の原因で怪我をしたり病気になって、その療養のために仕事を休むことを「私傷病休職」といいます。これに対して仕事の原因の場合は、「業務上災害」として労災保険の支給対象になりますが、労災保険についてはノウハウ集 No. 33「労災保険を使ってくれない」を御参照ください。

労働者が業務以外の理由で怪我をしたり病気になった場合、有給休暇を取ったり、病欠欠勤の形で休みますが、休みが長期間に及ぶ場合、使用者に医師の診断書を添えて私傷病休職を申し出るのが一般的です。

この私傷病休職については、法律上の定めが特にないため、各事業所が定めている「就業規則」の休職(休業)規定に則って休むこととなります。したがって、取得できる休職期間は事業所により様々で、例えば1か月から3年と幅があります。中にはそうした休職制度がない事業所も少なからずあります。

#### ◎私傷病休職中の賃金・補償

労働者にとって、怪我や病気で休まなければならない場合、どれだけの期間休めるかとともに重要なのが、休職中の賃金や収入です。これもまた就業規則の定めによりますが、例えば3か月から半年は賃金全額を支払ってくれるという事業所もありますが、有給休暇を使い果たしてしまえば、あとは無給という事業所が大半です。こうした場合、健康保険法に基づく全国健康保険協会(協会けんぽ)・健康保険組合に加入していれば、健康保険法第99条の定めに基づいて傷病手当金を受給することができます。

#### ◎傷病手当金制度

傷病手当金は、健康保険の被保険者が業務外の事由による病気やけがのため働くことができず療養のために連続して3日以上欠勤して給料が受けられないときに、欠勤4日目以降1年6か月の範囲内で、1日につき「支給開始日以前の12か月間の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額」の3分の2相当額が支給されます。

被保険者期間が継続して1年以上あれば、退職後も引き続き支給されます。

手続については、事業所の労務管理担当者、加入している協会けんぽや健康保険組合にお問合せください。

### ◆ 確かめましょう

- 休職制度について、事業所の労働協約や就業規則に根拠規定がありますか。
- 病気休職の場合、事業所から賃金が支給される規定がありますか。
- 休職期間の限度はどのくらいですか。
- 休職期間が満了すると、自動退職、または解雇となる規定がありますか。
- 復職する場合の手続きについて定めていますか。
- 就業規則に、復職訓練(リワークプログラム)の定めがありますか。
- 復職に際して希望した場合、配置転換や異動等は可能ですか。

### ◆ こんな対処法があります!

#### ◎復職する場合は

復職の申出書に、医師の診断書を添えて会社に提出します。(様式や手続き等は就業規則等に定めがあれば、それに従います。)

復職させるかどうかの最終判断は会社がしますので、就業規則等に定めがある場合は、「元の職務に復職可能かどうか、どの程度の勤務に耐えられるのか、どれくらい通院が必要なのか」等を判断してもらうため、産業医などの診察を義務づけることがあります。

#### ◎復職訓練、復職プログラム

復職後、就業規則に定めがあれば、リハビリ出勤(復職訓練)として回復の程度を見ながら、段階的に元の業務のレベル(労働時間、業務内容等)まで戻す方法があります。

この復職訓練中の賃金については、支払われる事業所と支払われない事業がありますので、労務管理担当者に確認してください。

#### ◎休職期間が終了したが、働ける状態ではないとき

就業規則に定められた休職期間が終了しても体調の回復が充分でなく、復職が困難な場合は、退職、または解雇する旨が定められていれば、その規定により自動退職または解雇となります。

しかし、勤務の継続を希望していて、一定期間休職期間を延長してもらえれば復職可能という場合は、諦め

ずに主治医、産業医、使用者に相談しましょう。

### ◎復職と異動・配置転換

労働者が、病気休職後、直ちに元の職務に従事できるほどに回復していれば問題はありませんが「病み上がり」のため、医師や産業医が労働者の健康を配慮して、軽易な職務へ配置転換を指示することもあります。使用者には、労働者の生命・健康を保護する安全配慮義務（労働契約法第5条、労働安全衛生法第71条の2）がありますので、この配置転換が、労働者の健康を配慮したり、リハビリテーションとしての配置転換であれば、労働者の体調が戻った際は元の職務に復帰できますので、問題はありません。

しかし、配置転換は労働者の職種等の変更をもたらし、賃金の減額等を伴う場合は問題となります。

特に、労働者が元の職場への復帰を希望した場合、使用者から職種変更を指示され、「職種変更に同意しないとあなたの戻れる職場はないので、辞めてもらいます。」と言われた場合、労働者はこの使用者の申し入れを拒否できるかが問題です。これを「変更解約告知」と言いますが、裁判例では、職種を限定した労働契約の場合には、「変更解約告知」の法理を適用しなくても、解雇権の濫用や整理解雇の法理で解決できるとしたものがあります。

社内の労働組合や1人でも入れる合同労組、県の労働センター、弁護士等に相談しましょう。

### ◎傷病手当金を受給するには

傷病手当金の申請には、「健康保険傷病手当金支給申請書」が必要です。申請書には、主治医と、事業主、申請者本人の記載欄があります。

まず、申請書入手し、労務不能であるという主治医の証明、休業していること及び賃金の支払い状況についての事業主の証明を受けて、協会けんぽの場合は、各都道府県支部に提出します。健康保険組合の場合の申請方法は、会社の総務などで確認することとなります。

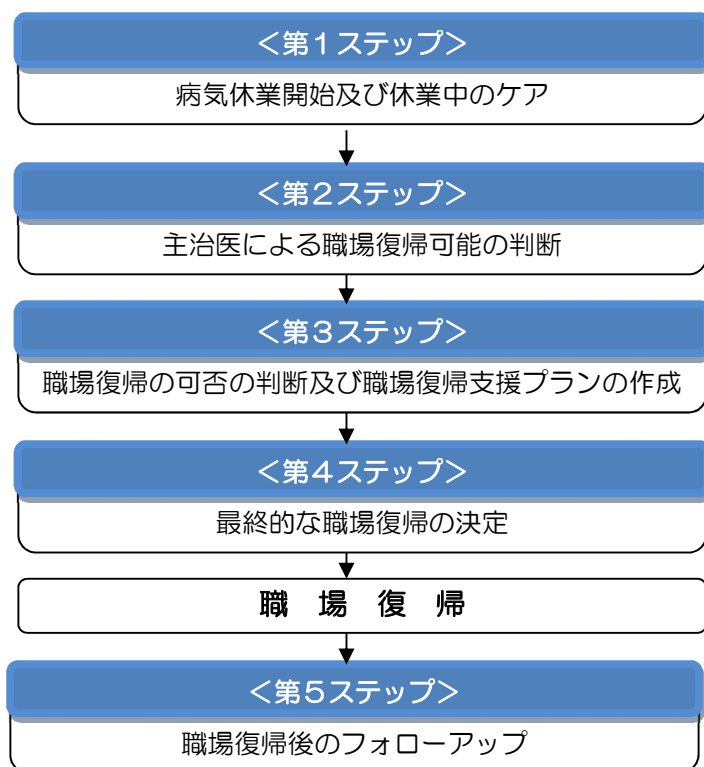
支給期間は、支給開始日から最長1年6か月です。支給金額は、1日につき「支給開始日以前の12か月間の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額」の3分の2に相当する額です。

療養期間中に、会社から賃金の全部又は一部が支払われた場合、傷病手当金から支払われた賃金の一部を差し引いた金額が手当金として支給されます。

傷病手当金を受給中にアルバイト等を行うと、傷病手当金の打ち切りや制限されることがありますので、注意が必要です。

## 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援

心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場復帰するためには、職場復帰プログラムの策定や関連規定の整備等により、休業から復職までの流れをあらかじめ明確にしておくことが必要です。



お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 / 県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター 横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

平成30年5月発行