

仕事以外の理由による怪我や病気で休職するときは

(私傷病休職・傷病手当金・職場復帰支援)

- ・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。
- ・病気休職期間中だが、治癒したので復職したい。
- ・復職できず解雇された。
- ・復職できたが、配転させられた。

◆ 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ったり病気になって、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。休みが短期間で済む場合、年次有給休暇を取ったり、病欠の形で休むこともありますが、休みが長期間に及ぶ場合には、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になります。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。

一方、仕事の原因の傷病で休職する場合は、「業務上災害」として労災保険の支給対象になります。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ださい」を御参照ください。

◎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、年次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

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十分に受けられないときに、欠勤4日目以降通算して1年6か月の範囲内で、1日につき直近12か月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に相当する金額(給付日額)を限度に傷病手当金が支給されます。

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。
- 私傷病休職の場合、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、自然退職、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られていますか。
- 就業規則に、職場復帰支援制度の定めはありますか。
- 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！

◎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、申請書を入し、**労務不能であるという主治医の証明、休職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。

実務上では、主治医の証明・本人記載部分を除いた手続きを会社がしてくれることも多いようです。

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でも、報酬日額が給付日額を下回った場合には、給付日額との差額が傷病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、傷病手当金の支給が打ち切られたり、懲戒処分されることがありますので、注意が必要です。

◎復職する場合は

様式や手続について就業規則等に定めがあれば、それに従います。一般的には、**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。

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られていることがあります。

◎職場復帰支援制度

休職者の円滑な復職を目指し、職場復帰支援制度を設ける事業所も徐々に増えてきています。法定の制度ではないため、制度の有無を含めその様態は事業所によって様々ですが、会社に確認してみましょう。復職前に行われる、原則として勤務は行わない模擬出勤・通勤訓練・試し出勤等の「リハビリ入社」や、復職後に、職場や仕事に徐々に慣れるため、勤務日数や所定労働時間の調整をするといった「リハビリ出勤」などがあります。名称にかかわらず、作業について使用者が指示を与えたり、作業内容が業務にあたる場合は、賃金の支払い・労災の適用など労働基準法等が適用される場合があることに留意する必要があります。

◎休職期間が終了したが、働ける状態ではないとき

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とする旨が就業規則に定められていれば、その規定により**自然退職または解雇**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

復職は**元の慣れた職場へ復帰させることが原則**です。ただし、労働者が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。

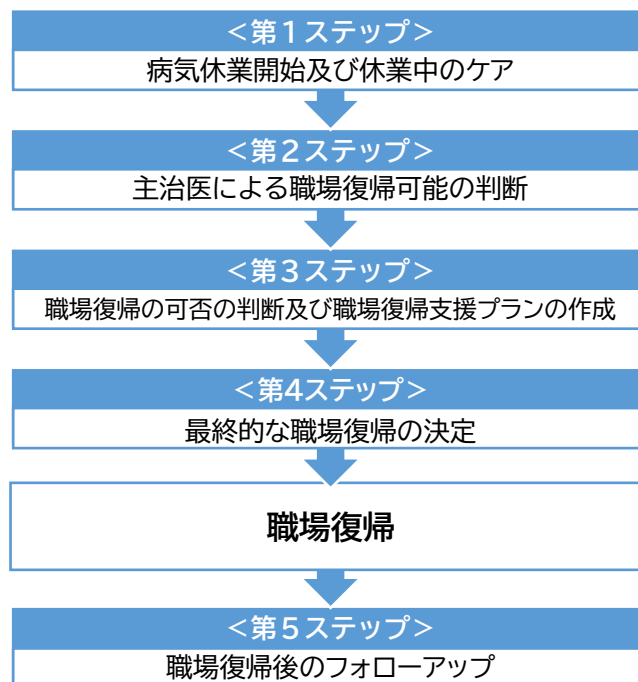
使用者には、労働者の生命・健康を保護する**安全配慮義務**(労働契約法第5条、労働安全衛生法第71条の2)があります。この安全配慮義務の履行や、職場復帰支援制度の一環としての配置転換であれば、労働者の体調が戻った際は元の職務に復帰できますので、問題はありません。しかし、配置転換は労働者の職種等の変更をもたらす、賃金の減額等を伴う場合は問題となります。

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。

職場復帰支援の流れ

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必要があります。



厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構「改訂 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」から