

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士 (特定社会保険労務士)

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

人材の継続的確保の取り組みについて

(従業員が傷病手当金を受給すること・休職期間について)

従業員が、病気等で会社を休み給料が受け取れないとき、次の3条件を満たした時には、協会けんぽから本人の口座に傷病手当金が支給されます。ここで、確認すべきことは、請求権は、傷病手当金の支給を受けようとする者にあり、請求者は、申請書を保険者に提出しなければならないということである。

(健康保険法第 99 条の 1 項と施行規則第 84 条の 1 項より)

①病気、けがで療養中であること。

自宅療養や協会けんぽを使わず自費で診療を受けていても可能。

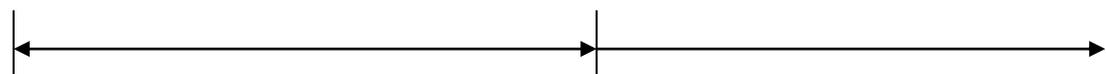
ただし、美容整形などでは、支給されない。

②労務不能＝仕事につけない

今までより軽い仕事についたり、医師の指示で半日勤務し今までと同じ仕事をする場合は労務不能とは、認められません。

③継続的に 4 日以上仕事を休むこと。

7 月 31 日 (月)	8 月 1 日 (火)	2 日 (水)	3 日 (木)
休み	休み	休み	休み



連続した待機期間 3日間

4日目より傷病手当金が支給される

支給金額と支給期間について

支給開始日以前の継続して 12 か月間の各月の標準報酬月額を求めます。 → 平均月額

$$\frac{\text{平均月額}}{30} \times \frac{2}{3}$$

平均月額が 30 万円とすると、日額は 30 万円の $\frac{1}{30}$ の 1 万円になります。その額の $\frac{2}{3} = 6,666.7 = 6,667$ 円

つまり、一日あたり 6,667 円が支給されます。

また、その支給期間は、支給開始から 1 年 6 か月以内になります。

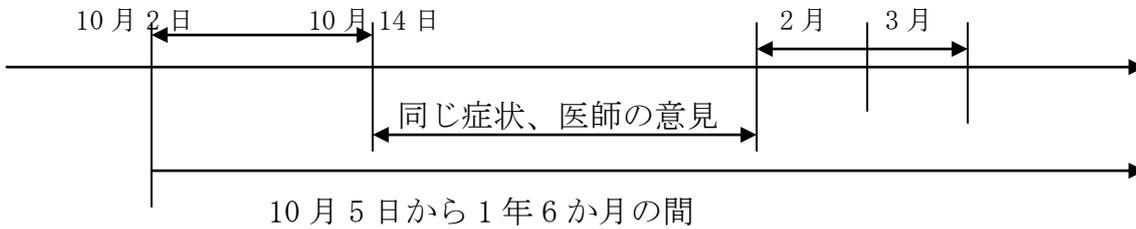
事例 1.

運送業の A さんは、昨年 10 月 2 日から 10 月 14 日間腰痛で会社を休みました。その間会社からは給料の一部も支払われていません。日額が 6,667 円とします。10 月 5 日から 14 日までの 10 日間分の傷病手当金 $6,667 \text{ 円} \times 10 \text{ 日間分} = 6 \text{ 万 } 6,670 \text{ 円}$ が A さんの指定口座に支給されます。

事例 2.

Aさんは、10月15日以降、腰痛のために病院へは通院していましたが、会社は休まなかった。今年の2月になって腰痛がひどくなって会社を休みました。3月も休みました。

そうしますと、傷病手当金の支給は、協会けんぽとしては、昨年の10月以降から今年の1月までの5か月間を同じ病状であり、ドクターの意見も聞いて昨年の再発であるとみなされますと、支給期間の最初の10月5日から通してカウントして支給されます。



事例 3. JR退職事件（大阪地裁平成11年10月4日）

事業主側の労働者への退職の取り扱いは無効とした判例

事業所内では、様々な職種がある。



①私傷病による休職している従業員は、使用者に対して自身の健康状態が就労に絶え得る程度まで回復したことを明らかにした上で、正常な労務提供を申し出る必要がある。

②労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合は、現に就業を命じられた特定の業務ができなくても、労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、使用者側は、労働者にそこで働かせるべきである。

事例 4. 独立行政法人 Y基金事件（東京地裁平成16年3月26日）

現実的に配置可能な業務がなく、軽易な業務から通常業務へ移行できるとも認められない事例
事案の概略 Y基金が労働者Xについて、平成12年11月1日以降私傷病による休職を命じ、休職期間満了の平成15年4月30日付けで解雇したところ、Xが平成14年4月1日の時点で休職事由は消滅したもので、同時点での復職が認められるべきであり解雇は無効であるとして、Y基金に対して、雇用契約上の地位確認並びに賃金及び遅延損害金の支払いを求めた。

裁判者の結論は、解雇は有効であるとした。理由①復職が認められるには、休職の原因となった傷病の治癒が必要であり、そのためには、従前の職務を通常程度に行える健康状態に回復したことが必要とすべきである。そうでなくても、職種限定がなく、他の軽易な職務があり配置転換の可能性があれば、程なく従前の職務を通常行うことが予測できれば復職を認めるのが相当である。②復帰後の職務内容は、Y基金の労働者が本来行うべき職務を基準にすべきである。③XがY基金の労働者が本来通常行うべき職務を遂行しえる状態であるとは言えないことは明らかであり、他の軽微な職務に配転できる可能性も存在しえない。以上によりXが復職を認めるべき状況まで回復したということはできず、休職期間満了を理由として解雇は有効とした。

健康保険法施行規則

(傷病手当金の支給の申請)

第八十四条 [法第九十九条第一項](#)の規定により傷病手当金の支給を受けようとする者は、次に掲げる事項を記載した申請書を保険者に提出しなければならない。

- 一 被保険者証の記号及び番号又は個人番号
- 二 被保険者の業務の種別
- 三 傷病名及びその原因並びに発病又は負傷の年月日
- 四 労務に服することができなかつた期間
- 五 被保険者が報酬の全部又は一部を受けることができるときは、その報酬の額及び期間
- 六 傷病手当金が[法第百八条第三項](#)ただし書又は[第四項](#)ただし書の規定によるものであるときは、障害厚生年金又は障害手当金の別、その額（当該障害厚生年金と同一の支給事由に基づき障害基礎年金の支給を受けることができるときは、当該障害厚生年金の額と当該障害基礎年金の額との合算額）、支給事由である傷病名、障害厚生年金又は障害手当金を受けることとなった年月日（当該障害厚生年金と同一の支給事由に基づき障害基礎年金の支給を受けることができるときは、当該障害厚生年金を受けることとなった年月日及び当該障害基礎年金を受けることとなった年月日）並びに障害厚生年金を受けるべき場合においては、個人番号又は基礎年金番号及び当該障害厚生年金（当該障害厚生年金と同一の支給事由に基づき障害基礎年金の支給を受けることができるときは、当該障害厚生年金及び当該障害基礎年金）の年金証書の年金コード（年金の種別及びその区分を表す記号番号をいう。以下同じ。）
- 七 傷病手当金が[法第百八条第五項](#)ただし書の規定によるものであるときは、[同項](#)に規定する老齢退職年金給付（以下単に「老齢退職年金給付」という。）の名称、その額、当該老齢退職年金給付を受けることとなった年月日、個人番号又は基礎年金番号及びその年金証書若しくはこれに準ずる書類の年金コード若しくは記号番号若しくは番号
- 八 傷病手当金が[法第百九条](#)の規定によるものであるときは、受けることができるはずであった報酬の額及び期間、受けることができなかつた報酬の額及び期間、[法第百八条第一項](#)ただし書、第三項ただし書又は第四項ただし書の規定により受けた傷病手当金の額並びに報酬を受けることができなかつた理由
- 九 労務に服することができなかつた期間中に[介護保険法](#)の規定による居宅介護サービス費に係る指定居宅サービス、特例居宅介護サービス費に係る居宅サービス若しくはこれに相当するサービス、地域密着型介護サービス費に係る指定地域密着型サービス、特例地域密着型介護サービス費に係る地域密着型サービス若しくはこれに相当するサービス、施設介護サービス費に係る指定施設サービス等、特例施設介護サービス費に係る施設サービス、介護予防サービス費に係る指定介護予防サービス又は特例介護予防サービス費に係る介護予防サービス若しくはこれに相当するサービスを受けたときは、[同法](#)に規定する被保険者証の保険者番号、被保険者番号及び保険者の名称

健康保険法

(傷病手当金の支給の申請)

第八十四条 [法第九十九条第一項](#)の規定により傷病手当金の支給を受けようとする者は、次に掲げる事項を記載した申請書を保険者に提出しなければならない。

- 一 被保険者証の記号及び番号又は個人番号
- 二 被保険者の業務の種別
- 三 傷病名及びその原因並びに発病又は負傷の年月日
- 四 労務に服することができなかつた期間
- 五 被保険者が報酬の全部又は一部を受けることができるときは、その報酬の額及び期間