



従業員様の怪我・病気に関する 保険給付内容一覧



従業員様の怪我・病気に関しては、労働保険、及び社会保険にて様々な給付制度が設けられています。

多くの会社様で、給付内容の知識不足や申請の煩雑さから支給申請を実施していないことが見受けられます。

まずは、「どのようなときに」「どんな」「どれくらいの」給付があるかを把握することが重要です。

「労働保険」「社会保険」では、どのような給付があって、どんな事由時に申請するかをチャート式で解説していきます。

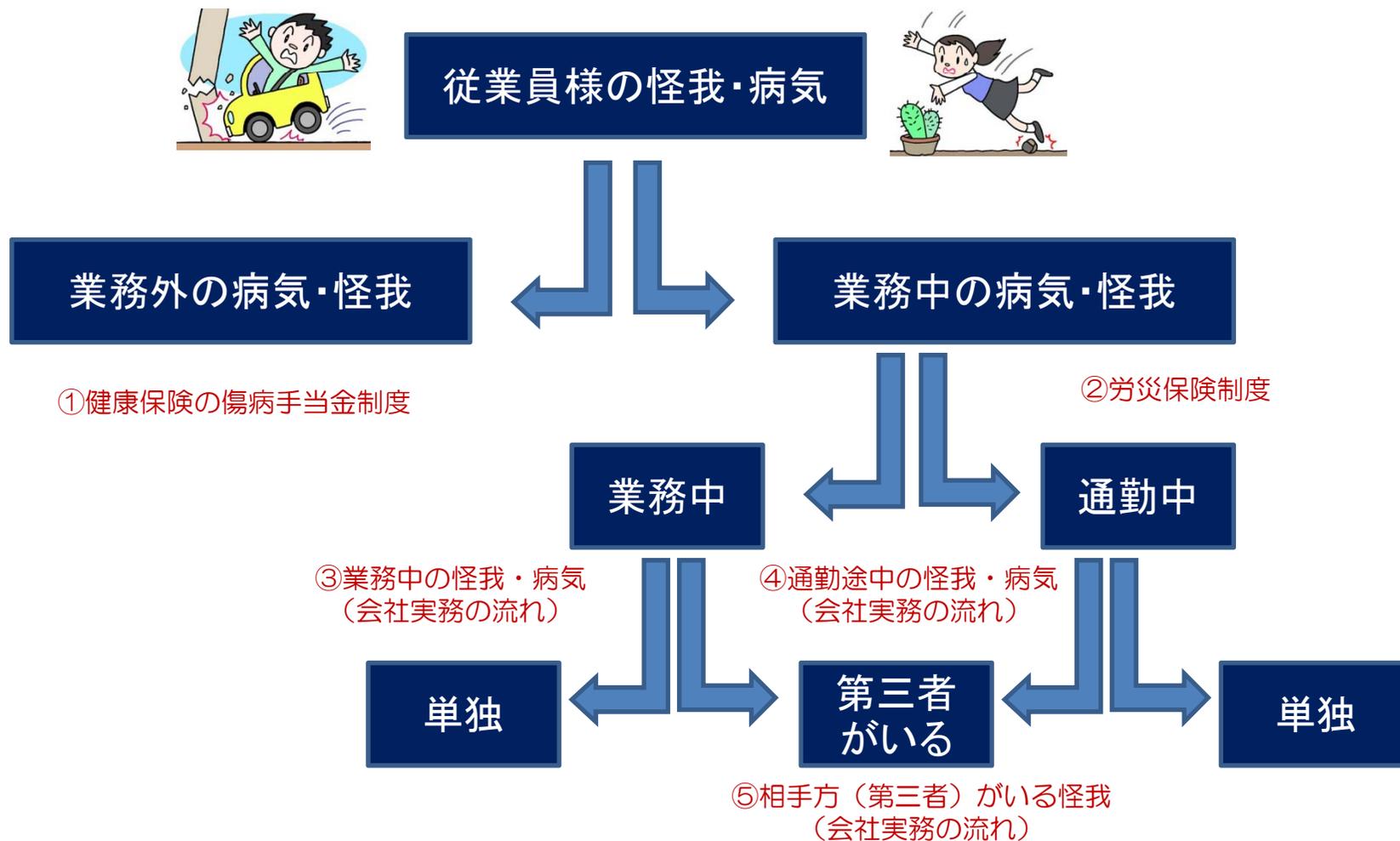
会社と従業員様のためにも正しい理解と手順を踏んだ支給申請を心がけましょう。

大久保社会保険労務士事務所

Shiharu Okubo

社会保険労務士 大久保 史春

〒151-0053
東京都渋谷区代々木5-37-9
N-FLAT代々木202
TEL : 03-6412-9323
FAX : 03-5454-3524
mail : okubo.jimusyo@nifty.com



各ケースごとに支給される内容、注意点及び手続きの流れをみていきましょう。

①健康保険の傷病手当金制度

会社が加入している健康保険(政府管掌、健康保険組合)には、業務外による従業員様の病気や怪我に対して、生活保障の観点から「傷病手当金」という制度が設けられています。

自営業者などが加入する国民健康保険にはない制度です。

どんな人が受給できるの？

健康保険に加入している人(扶養者はダメです)で、次の条件を満たしている場合に支給されます。

1. 病気や怪我で療養中(うつ病などの精神科の病気も含みます)であり、労務不能の状態であること。
2. 仕事を休み始めて4日以上が経過している。(3日までは待機期間で支給対象期間外です。また、有給を利用して休んでいてもかまいません)
3. 報酬を受けていないこと(いくら報酬を受けている場合は、支給額が調整され減額されてしまいます。)

どの位の期間受給できるの？

最大で1年6か月となります。

ただし、1年6か月という期間は、同じ病気で休む場合は、支給期間ではなく、支給開始からの期間となります。

いくら位受給できるの？

社会保険に加入している際の「標準報酬月額」の3分2となります。

医師の労務不能の証明が必要ですが、自宅で療養する場合でも支給されます。

また、有給などを利用している場合は、報酬が支払われていますので、この傷病手当金の支給要件から外れますので、支給されません。会社としては、長期休業者が出た場合は、最初に有給で処理し(5日間ぐらいを残して)、それ以降を傷病手当金の申請をすることが休業する労働者にとってはいいですね。



退職しちゃったらどうなるの？

退職した人でも次の条件をすべて満たしている人は引き続き支給されます。

1. 健康保険に加入していた期間が、退職した日まで継続して1年以上あるとき
2. 退職まで3日間休んでおり、待機期間を満たしているとき



ワンポイント・アドバイス

退職した場合、「失業手当」を受ける方が多いですね。

失業手当を受ける要件として「働ける状態であること」がありますので、原則は「失業手当」と「傷病手当金」の併給はできません。

但し、失業手当には「病気で働けない場合は、申請可能な期間を延長できる制度」があります。

ですから、当初の1年6か月は「傷病手当金」を受給し、その後治癒したら「失業手当」が受給可能なケースもありますので、退職される方は、「失業保険の延長申請」をしておくことも忘れずに！

手続きはどうするの？

下記の書類を添えて、「協会けんぽ」(健康保険組合に加入している会社は組合)に提出します。

1. 傷病手当金支給申請書
2. 出勤簿の写し
3. 賃金台帳の写し

協会けんぽで受理されてから、3~4週間後に直接、本人の口座に振り込まれます。

大切なのは、業務外の病気や怪我で働くことができない時でも「傷病手当金」という制度があることを知っていただくことです。

実際の手続きは、専門家なりがすればいいだけの問題です。

制度を知らずに「従業員が無給状態であったり」「会社が休業中なのに報酬を支払っている」ことが問題です。

高い保険料を支払っていますので、もらえるものはしっかりもらいましょう。



①労災保険制度

会社が加入している労災保険は、業務中(通勤も含む)における従業員様の病気やけがに対して、生活保障の観点から、様々な給付制度が整っています。

今回の説明は、あくまでも概要を理解していただくことですので、詳細は割愛しますが「こんな時は、こんな給付があるのか!」という知識を御理解いただければと思います。

どんな人が受給できるの？

「職業の種類を問わず、事業所に使用され、賃金の支払いを受けるもの」

となっておりますので、正社員やアルバイトなどの雇用形態を問わず、受給が可能です。

但し

1. 使用者(代表者、役員(労働者としての賃金支給がある場合は可))
2. 同居の親族のみを使用する事業
3. 家事使用人

は対象となりません。

昨今、問題となっている「請負契約」を締結している人でも、実態として勤務時間が拘束していたり、具体的な指揮命令などを下していれば労働者としての扱いになりますので、注意が必要です。

どんな受給があるの？

1. 療養(補償)給付

一口に言いますと「病院代が無料」になるということです。

逆の見方をしますと「業務に関連する怪我」などの場合は、健康保険を使用することはできません。

一番、重要なのは、仕事に関連する怪我などで病院に行かれた際には

「工作中的の怪我です。労災でお願いします！」

と病院に告げることです。



2. 休業(補償)給付

従業員様が、業務中(通勤含む)の怪我や病気で、療養のために働くことができない場合に給付されます。

但し療養の為に休んだ最初の3日間は「待機期間」として給付がされませんので、会社は3日間の保障をする必要(一日の賃金の60%以上の支払義務)があります。

休業補償の金額は、給与の80%(3カ月間に支払われた給与を3で割った平均給与)であり、支給期間は最大1年6か月と覚えていただければいいです。

1年6か月経過しても治らない場合は、「傷病(補償)年金」などといった別の給付に移行します。

3. その他

「療養(補償)給付」「休業(補償)給付」の他にも「傷病(補償)年金」「障害(補償)年金」「遺族(補償)給付」などがありますが、ここでは割愛します。

不幸にも亡くなってしまったり、障害が残ってしまった場合は、専門家に必ず相談するように心がけてください。



ワンポイント・アドバイス

労災保険制度には「未払賃金の立替事業」というものがあります。

これは、会社が倒産などしてしまい、労働者に賃金が未払いの時に「労災保険」から賃金を出してあげますよ！という制度です。

もちろん、一定の要件はありますが、このような給付もあるんだ！ということだけ念頭に置いておくといいでしょう。

この章では、業務中(通勤含む)の怪我や病気ときは

1. 病院代は原則タダになる！
 2. 働けない時は、最大で1年6か月の間、給与の80%が受給できる！
- という2点を覚えておいてください。

「療養(補償)給付」「休業(補償)給付」が労災保険の90%以上を占めますので、それ以外の事由の場合は、専門家に聞く！ということだけ理解しておけば十分でしょう。



③会社実務の流れ 単独災害（業務中の怪我・病気）

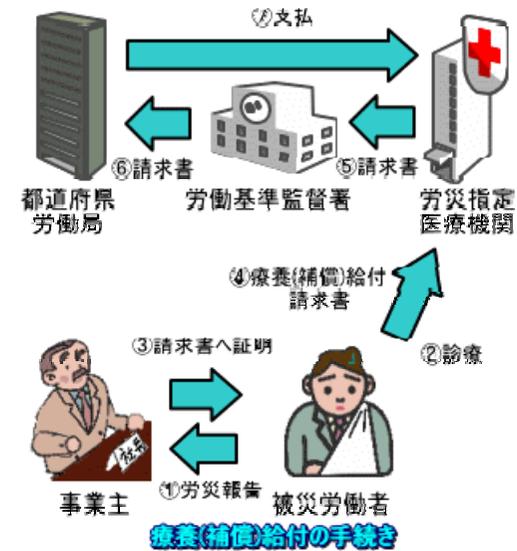
1. 通常の実務の流れ(労災の指定病院に行った場合)

業務中に怪我などをされて、病院に行って「労災です」と言うと、病院側は制度を把握しているので「あとで5号用紙を出して下さい」と言われ、無料で診断されます。そしてその報告を受けた会社(または社会保険労務士)は、「5号用紙(業務災害用の療養補償給付たる療養の給付請求書)」を作成し、その従業員に配布し、次回の診療の時に病院へ提出します。

通常はコレで終わりです。

右図の①～④の部分だけを会社実務として行います。

その後、会社を休む場合は、「8号用紙(業務災害用の休業補償給付申請書)」を会社を管轄する労働基準監督署へ提出します。



2. イレギュラーの実務の流れ(労災の指定病院でない病院に行った場合)

業務中に怪我などをされて、病院に行かれた場合に小さな病院など労災の指定病院でないケースがあります。

その場合は、病院は国に請求することはできないので、従業員は全額(健康保険証を使用してはダメ)自費で支払うことになります。

その後、「7号用紙(業務災害の療養補償給付たる療養の費用請求書)」を会社(または社会保険労務士)が作成し、次回の診療時に医者に記載してもらい、領収書とともに管轄の労働基準監督署へ届け出ます。

結構、時間はかかってしまいますが2～3ヶ月後には全額が本人の指定口座へ振り込まれます。

会社を休む場合は、上記に記載した流れと同様です。

④会社実務の流れ 単独災害（通勤の怪我・病気）

通勤時の怪我などの場合も手続きの流れは前ページと同様です。

異なる点は、「届け出の用紙の種類が異なる」のみです。

よくあるケースですが、用紙に記入して病院に持って行ったら「これは業務中用の用紙ですよ。通勤用のもの書き換えて下さい」と言われるケースです。

「業務中の怪我などの届け出用紙」と「通勤時の怪我などの届け出用紙」は異なる！という点だけ覚えておいてください。



- ◆労災指定病院に行った場合 「16号の3 通勤災害用の療養給付たる療養の給付請求書」
- ◆労災病院でない病院に行った場合 「16号の5 通勤災害用の療養給付たる療養費用請求書」
- ◆会社を休む場合(4日以降) 「16号の6 通勤災害用の休業給付支給請求書」

ですので、**ポイントは会社は「通勤途中か」「営業などの業務中か」を最初に正確に把握**することですね。後で、述べますが**それと同時に「単独事故か」「第三者がいるか」の確認も必須**です。

会社として重要なのは、状況を正確に理解し、その後に適切な届け出を実施することです。

従業員様から報告があった場合

1. 業務中か通勤途中の怪我かの確認
2. 病院が「労災の指定病院か」「労災の指定病院でない」かの確認
3. 「健康保険証」を提出しないことの説明
4. 「単独事故」か「第三者がいるか」の確認

まずは、この4つの確認が最優先です。





ワンポイント・アドバイス(そもそも通勤災害が適用される要件は?)

労災保険制度の「通勤」という概念を正しく理解することは重要です。
従業員が考える通勤と法律上の通勤には異なる点があります。
ここでは、簡単に「労災保険上の通勤」について考えます。

通勤とは、労働者が、就業に関し、次に掲げる移動を、合理的な経路及び方法により行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとする。』

- ① 住居と就業の場所との間の往復
 - ② 厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動
 - ③ 第一号に掲げる往復に先行し、又は後続する住居間の移動
- と定義されています。

つまり「家から就業場所まで寄り道せずに移動している途中」「就業場所から次の就業場所まで寄り道せずに移動している途中」「単身赴任などで別居しており、家族のいる住居から就業場所で移動している途中」の事です。

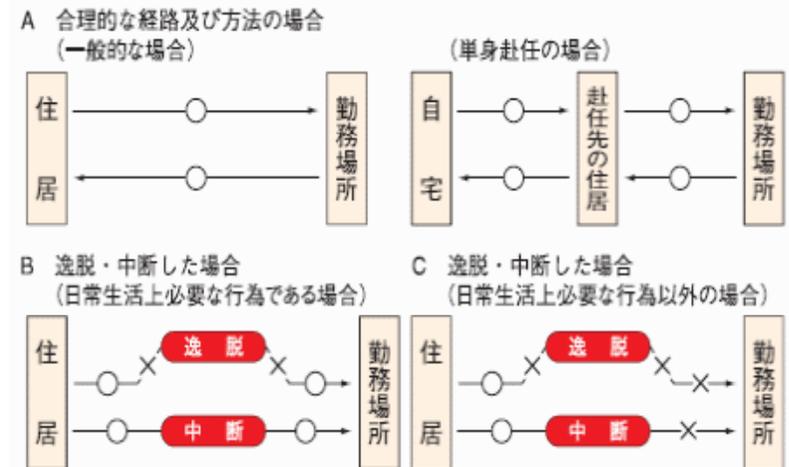
また、「合理的」という言葉には「日常生活でやむを得ない場合の経路」は含まれることになります。

では、その合理的に含まれるものは

- ①日用品などの購入でちょっと通勤経路から外れる
- ②学校などいくためにちょっと通勤経路から外れる(資格の予備校などはダメ。学校教育法に基づいて行われる教育のみ)
- ③選挙権の行使や病院などに通院している場合のちょっと通勤経路から外れる

という規定になっています。

ですから「仕事帰りに一杯ひっかけた後」「喫茶店に行った後」「友人と待ち合わせして買い物(趣味嗜好品)に行った後」は、通勤とは認められないので、注意が必要です。



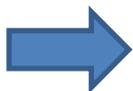
④会社実務の流れ 第三者がいる場合



交通事故などによる怪我などは、単独ではなく、第三者がいるケースが多いです。
この章では、「怪我などの災害にあった人にベストな給付をしよう！」ということで記載します。
まず、第三者がいる場合は「労災」「相手方の自賠責保険」のどちらかを請求することになり、両方を請求することはできません。
ここで問題が生じます。

ケース1

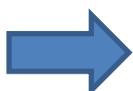
徒歩で営業途中のAさんが横断歩道を歩いていたら、スポードの落とさない車にぶつかってしまった。
見通しの良い直線道路で、信号はなし。



自賠責保険には「過失割合」というものがあり、「労災」には原則としてありません。
この場合の過失割合は車:人=10:0でしょう。
そうすると、自賠責保険からは100%の給付が受けられます。
病院代の無料は共通ですが、休業補償で労災は80%給付ですので、このような怪我をした労働者の過失がないケースでは、相手方の保険を使って処理してもらいましょう。

ケース1

自転車で営業しているBさんは、急いでいたために信号無視をして渡ろうとしたら、自動車にぶつかってしまった。
見通しの悪いカーブであり、信号は車から見て青。



自転車は「車両扱い」でることと、信号無視などから考えると、車:自転車=2:8 か 1:9位の過失割合でしょう。
そうすると自賠責保険からは20%もしくは10%しか受けられません。
労災は原則として過失割合を問わないことは先に説明しました。
そうすると、病院代が無料。休業補償は80%の労災で申請したほうが怪我をした労働者はありがたいですね。

第三者がいる場合は、「過失割合」によって「自賠責」「労災」どちらを先行させるか判断する！
ということが会社の総務としては重要になります。
あと、「示談」というものは「この内容でOKですよ！」と認めてしまうことになりやすから、第三者行為災害の時の「早い段階での示談」はしないことを助言することも大事なことです。

まとめ



「従業員様の病気・怪我」などに関して支給される内容と簡単な手続きの流れ、及び注意点を記載してきましたが、最後にまとめてみましょう。

大事なことは、何度も申し上げているように「知る」ことです。

実際の手続きなどは、あとからでも構わないし、間違えればやり直しすればいいだけのことです。

問題なのは「本来、受給できるのに知らないがために申請していない」ということです。

高い保険料を支払っている会社は、該当したら受給する権利があります。

そのことを知っていただくことが、本書の目的になります。

業務外の病気や怪我でも健康保険から給与の2/3が最大1年6か月支給される「傷病手当金」という制度がある。

業務中の病気や怪我の場合「病院代が無料」「休んだ場合は給与の80%が最大1年6か月支給される」

従業員から「労災事故」の連絡があった場合に確認することを頭に入れておく。

- ◆ 「業務中」か「通勤途中」か
- ◆ 「単独」か「第三者行為」か
- ◆ 健康保険証を使用しないことの説明
- ◆ 「労災病院」か「労災指定の病院ではない」か

労災上の「通勤」という概念を理解しておく

第三者行為災害のときは、過失割合に応じて「自賠償」か「労災」のどちらを先行させるか考える

第三者行為災害のときは、「早期の示談」はしない。