

傷病休職期間満了による自動退職規定は、法律上問題無いのか？

休職の意義と法的性格

公務員と異なり、民間の労働者には法律上の規定が無い為、各々の企業において労働協約や就業規則で定めるのが通常となっている。業務外の傷病による長期欠勤が一定期間(ex. 3ヶ月～6ヶ月)に及んだときに行われ、休職期間の長さも一律の場合と、勤続年数等に応じて異なる場合とがある。このような傷病休職の法的性格をどう捉えるかという、一種の解雇猶予の制度と考えるのが一般的となっている。つまり、本来なら長期の就労不能により契約を維持することが困難となり、契約の解除(解雇)事由が生じているので、解雇することは可能であるが、労働者の責に帰すべき欠勤とはいえない点を考慮し、一定の猶予期間を与えているという考え方である。病気の治癒等、休職事由が消滅したときは復職させ、休職事由が消滅しないまま休職期間が経過したときは自動退職となる。労働者にとっては酷なようだが、会社にとっても社会保険料等の負担、代替要員の手配など、ダメージは免れない。

当然退職の有効性

会社によっては、休職期間満了時の休職事由の不消滅を退職事由とせず、普通解雇事由としているケースが見受けられる。そうすると、当然解雇ルールに則り、解雇予告の手続きも必要となり、判例の解雇権濫用法理による合理性のチェックも受けることになる。休職期間満了によって自動退職となる場合と休職期間満了が解雇事由となる場合とで扱いが異なることになる。そこで、自動退職事由とされている場合も、判例の解雇権濫用法理を回避するための脱法的効果を容認しない見地から、解雇権濫用法理に整合するように限定的に解釈すべきという考え方もある。ただし判例は、傷病休職期間満了による自動退職を定年退職と同様にとらえ、「労働法が雇用契約の終了には常に一般的に解雇の意思表示を要求しているものと解すべき理由はない」ので、当然退職規定自体無効ではないと判示している。この際、使用者は労働者の職場復帰可能性を判断する為に、労働者に医師による診断書の提出を要求することが必要と考えられる。

会社はリハビリ出勤を認めることは義務なのか？

医師の診断において、「復職が可能であるが、しばらくの期間はリハビリ出勤が適当である」との意見が出されることがあるが、一般的には、リハビリが必要ということは、労働契約上の労務提供ができる段階にまで至っていないとも判断ができる。

リハビリ出勤すべてを否定するものではないが、法的に好ましいとされるのは、「心の健康問題による休業者で、医学的に業務に復帰するのに問題ない程度に回復した労働者」を対象として、復帰後に、企業が裁量により「配慮」する限りでのリハビリであると考えられる。このリハビリは、労働者が請求できるという意味での企業の「義務」ではない。あくまでも、企業が自己の判断で要否と内容を判断するもので、企業が配慮しなかったとしても、法的責任は問われない。

上記のようにリハビリを認めるケースを限定することについて、強い異論もあるのは事実である。企業側もそのような意見を踏まえて、法的に不要な場合にでも復職を認め、さらにはリハビリ出勤も認めているケースは増えている。しかし、安易な診断書とトラブルを避けた復職の結果、実際にリスクにさらされるのは当該労働者でもある。リハビリ期間中の傷病手当金受給の問題もある。

「無給」のリハビリ出勤

リハビリ出勤を適用させる際、大きな壁となるのが、傷病手当金の支給打ち切りの問題である。健保組合の多くが、リハビリ出勤した段階で、支給を打ち切る。仮に週1～3日勤務から徐々にペースを上げていくようなケースでは、傷病手当金が打ち切られると、給与額が少なくなる分、実質的な1ヶ月の手取額が減少する恐れがある。大手企業の中には、昨今の精神疾患の増加に対応する為、「無給」のリハビリ出勤の制度を採用してところが見受けられる。特にパニック障害などのケースでは、通勤電車に乗ること自体が困難なケースもあるためである。

医師が労務不能と認める期間、あくまで「本人」の意思で自由に出社をし、ならし程度で仕事に

は従事せず、自由に退社をする。労働基準法上の問題は否めないが、傷病手当金を受給しながら、「本人」の意味で、自由に出社すること自体は、特に問題は無い様に思われる。問題点は、出社する際の交通費の負担をどうするか？と、労災の適用が無いということである。

退職後の傷病手当金受給に関する注意点

資格を喪失する日の前日までに継続して1年以上被保険者であった者は、資格を喪失した際に現に受けていた傷病手当金を引き続き受給することができる（給付を開始した日から、1年6ヶ月が限度）。しかし、下記注意事項がある。

資格喪失日（退職日の翌日）の前日に支給を受けている又は受けられるという状態であること

仮に退職するとして、勤務最終日に出社して賃金を受けたような場合、資格喪失後の傷病手当金は受給できなくなる。あくまで退職日に医師による労務不能の診断のもと、労務に服していないことが条件となる。退職間近の不用意な勤務、出社は慎重になる必要がある。

付加給付

退職後の傷病手当金受給の際、健保組合独自の「付加給付」は受けることができないので、退職前より、給付金額が少なくなる可能性がある。

退職後、一時的に「就業可能」状態となり、再度病状が悪化した場合、給付を受けることは不可いったん、医師により「労務不能」状態が解除され、再度、病状が悪化しても、退職後の継続給付を受給することはできなくなる。

失業給付を受ける際の注意点

もし休職期間満了後、自動退職となった場合、離職証明書の離職事由は、「休職期間満了による退職」で手続きをする。もし職安で認められれば、給付制限期間（3ヶ月）無しで、失業給付を受給することが可能となる。（注：特定受給資格者ではない）

退職後も病状が回復せず、傷病手当金の継続給付を受けられるような場合は、職安にて「受給延長」手続きが必須となる。病状が回復、傷病手当金受給終了後、失業給付に切り替える。

退職後の健康保険

退職後の健康保険の選択は、傷病手当金の継続受給等も考慮し、慎重に検討する必要がある。

任意継続被保険者

退職時、在籍していた会社の健康保険に継続して加入する。在籍時は会社と保険料を折半負担しているが、退職後は全額自己負担（単純に2倍）となる。退職時まで継続して2箇月以上の加入が条件となり、退職日の翌日から20日以内に手続きをする必要がある。

保険料は退職時の標準報酬月額、もしくは組合員の平均標準報酬月額を比較し、低い方の標準報酬月額が適用され、最長で2年間加入できる。もし途中で会社の社会保険に加入した場合は資格喪失となるが、単純に国民健康保険に切り替える等、正当な理由が無い場合は、脱退は認められない。

平成19年4月より、新規の任意継続被保険者への傷病手当金、出産手当金は廃止されたが、継続給付を受ける際の給付金額は、任意継続を選択した場合でも、在職中の標準報酬月額を元に、給付金額は算定される。

国民健康保険

住所地の自治体の国民健康保険に加入する。任意継続被保険者との保険料を比較することになるが、一般的に前年、もしくは前々年の所得を基準に保険料が算出されるため、収入が多かった人ほど、保険料は割高となる（各自治体によって計算方法が異なる）。また、被扶養者に対しても保険料がかかってくるため、被扶養者が多い人ほど、任意継続の方が有利なケースがある。

以上