

平成21年(健)第534号
平成22年(健)第104号

平成23年4月28日裁決

主文

後記第2の4記載の原処分①及び同③の各処分はこれを取り消す。

理由

第1 再審査請求の趣旨

再審査請求人(以下「請求人」という。)の再審査請求の趣旨は、主文と同旨の裁決を求めるとのことである。

第2 再審査請求の経過

- 1 請求人は、傷病名:状況反応(以下「既決傷病」という。)の療養のため、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの期間について、労務に服することができなかつたとして、健康保険法(以下「法」という。)による傷病手当金(以下、単に「傷病手当金」という。)の支給を受けた。
- 2 請求人は、傷病名:心因反応、抑うつ状態(以下、併せて「請求傷病」という。)の療養のため労務に服することができなかつたとして、平成〇年〇月〇日から同月〇日までの期間について、傷病手当金の請求をしたところ、請求傷病は既決傷病と同一疾病であるとして、引き続き、当該期間について傷病手当金の支給を受けた(以下、上記1の期間と併せた期間を「既決支給済期間」という。)
- 3 請求人は、請求傷病の療養のため、①平成〇年〇月〇日から同月〇日までの期間(同年〇月〇日(受付)。以下「本件請求期間①」という。)、②平成〇年〇月〇日から同月〇日までの期間(同年〇月〇日(受付)。以下「本件請求期間②」という。)、③平成〇年〇月〇日から同月〇日までの期間(同年〇月〇日(受付)。以下「本件請求期間③」という。)の各期間について労務に服することができなかつたとし、全国健康保険協会〇〇支部長(以下「本件支部長」という。)に対し、傷

病手当金の支給を請求した。

- 4 本件支部長は、請求人に対し、本件請求期間①については、平成〇年〇月〇日付で「療養のための労務不能とは認められないため。」との理由(以下「本件不支給理由」という。)で、傷病手当金を支給しない旨の処分をし(なお、同日付不支給通知書の摘要欄には、「療養担当者欄に○/○から復職可能の診断書を事業所に提出したとの記載があり、また被保険者本人よりの申立でも自覚症状を認めていないため。」との記載がある。)、本件請求期間②については、同年〇月〇日付で、本件請求期間③については、同年〇月〇日付で、それぞれ本件不支給理由により傷病手当金の支給をしない旨の処分(原処分①)、同②に係る処分を「原処分②」、同③に係る処分を「原処分③」という。)をした。
- 5 請求人は、原処分①ないし同③を不服とし、それぞれの各処分について〇〇社会保険事務局社会保険審査官(原処分②及び同③は、〇〇厚生局社会保険審査官。以下「審査官」という。)に対する審査請求をしたが、審査官は、原処分②に係る審査請求については、60日の法定期間が経過した後にはされた不合法なものであつて補正することができないとして却下し、原処分①及び同③に係る審査請求はこれを棄却する決定をした。
- 6 請求人は、原処分①及び同③を不服とし、当審査会に対し、再審査請求をした(原処分①に係る再審査請求は平成21年(健)第534号事件。同③に係る再審査請求は平成22年(健)第104号事件。)。その不服の理由は、本裁決書に添付の平成21年(健)第534号事件及び平成22年(健)第104号事件に係る各再審査請求書の2.別紙「再審査請求の趣旨及び理由」に記載のとおりである(以下「請求人主張」という。)

第3 当審査会の判断

- 1 傷病手当金の支給について、法第99条第1項は、「被保険者(……)が療養

のため労務に服することができないときは、その労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から労務に服することができない期間、傷病手当金……を支給する。」と規定し、同条第2項は、「傷病手当金の支給期間は、同一の疾病又は負傷及びこれにより発した疾病に関しては、その支給を始めた日から起算して1年6月を超えないものとする。」と規定している。

- 2 本件の場合、保険者が持つ請求人に係る給付記録照会及び請求人主張によれば、既往傷病は平成〇年〇月〇日が起算日であること及び既往傷病と請求傷病は同一疾病とすることについて、当事者間に争いはないと解される。そうして、保険者は、本件請求期間①に係る「健康保険傷病手当金支給申請書」の「療養担当者意見」を写し（以下「療養担当者意見」という。）は、a病院・A医師（以下「A医師」という。）が、「就労に支障があると思われる精神症状は改善しており、平成〇年〇月〇日以降復職可能の由診断書を会社に提出したが承認されていない。」と記載していることから、本件請求期間①は請求傷病の療養のため労務不能と認められず、また、本件請求期間②及び本件請求期間③に係るいずれの療養担当者意見にも、治療の継続は必要とされるものの、労務不能と認められる所見はない旨（本件請求期間②）、あるいは精神症状は安定しており、改善傾向が続いている旨（本件請求期間③）の記載があることから、請求人に対し、傷病手当金を支給しないとしたものであると解される。
- 3 請求人主張によれば、本件請求期間①及び同③は、医師により医学的には復職可能と判断されたとしても、職場復帰準備いわゆる「リハビリ出勤」の期間であって、労務の提供をしたものではないこと、本件のように、精神疾患における原職復帰については、「本来の業務に耐えうるか否かを標準として社会通念に基づき判断」するべきであるなどと主張するので、

その主張を理由があるものと認めることができるかどうかを検討すると次のとおりである。

- (1) 当審査会委員長に対するb会社（以下「本件会社」という。）作成の回答書面（平成〇年〇月〇日付）及び審理期日における再審査請求代理人の陳述並びに本件手続の全趣旨によれば、次の事実が認められる。
 - ア. 請求人は本件会社に平成〇年〇月〇日から勤務し、製本機械のオペレーション業務を担当しているが、その業務内容としては、1日立ち仕事のうえ、異なる機械全般を管理するなど、他の社員とのチームプレーを要することもあるため、心身ともに神経を使う業務であった。
 - イ. 請求人は平成〇年に精神疾患で休業をした後に、既決支給済期間について既往傷病で休業していたこともあり、今回の同人の勤務再開については、本件会社では慎重に対応しなければならぬと考えていた。
 - ウ. 本件会社は産業医の選任をしていなかったが、請求人の復職に当たって、事業主としての安全配慮義務を考慮して、c病院で行われているB医師の指導に基づき、請求人とその上司を交えて話合ったうえ、本件請求期間①以降に係る請求人のリハビリ出勤について具体的な計画を立てたうえ、それを社内の関連部署に周知させ、請求人の職場復帰を後押ししていた。
 - エ. 請求人のリハビリ出勤の内容については、① 規則正しい生活をする。② 平成〇年〇月〇日から自宅から会社までの通勤経路に沿って、段階的に電車通勤訓練を行う。③①及び②を達成後に、同年〇月〇日から平日の午前中もしくはフリーな時間帯で、特定の業務を行うなどの指示はせず、同僚のお手伝い程度を行わせる、というものであったが、請求人はそのリハビリ出勤を同年〇月〇日

まで行い、同月〇日から職場復帰したものの、勤務状況は不安定であった。

オ。本件会社は、上記リハビリ出勤中における勤怠管理はしておらず、請求人に対し、労務の対価となる給与の支給はしていない。

- (2) 審理期日における保険者意見及び保険者の代理人の陳述によれば、傷病手当金に係る労務不能の基準として、「必ずしも医学的基準によらず、その被保険者の従事する業務の種類を考え、その本来業務に堪え得るか否かを標準として社会通念に基づき認定する。」とする通知（昭和31年1月19日保文発第340号）があるが、その後、「療養のため本来の職場における労務に服することができなかった被保険者が、その間他の労務に服して賃金を得ていたとしても、本来の職場における労務に対する代替的性格を持たない労務に従事していた場合や、当然受けるはずの傷病手当金の支給があるまでの一時的なつながりとして軽微な労務に服していたという事情がある場合には、これにより健康保険法45条所定の傷病手当金の受給権を喪失するものではない。」（判決要旨）と判示した最高裁判所昭和42年（行ツ）第98号同49年5月30日第一小法廷判決（民集28巻4号551頁）を承けて、「被保険者がその本来の職場における労務に就くことが不可能な場合であっても、現に職場転換その他の措置により就労可能な程度の他の比較的軽微な労務に服し、これによって相当額の報酬を得ているような場合は、労務不能には該当しないものであるが、本来の職場における労務に対する代替的性格をもたない副業ないし内職等の労務に従事したり、あるいは傷病手当金の支給があるまでの間、一時的に軽微な他の労務に服することにより、賃金を得るような場合その他これらに準ずる場合には、通常なお労務不能に該

当するものであること。したがって、被保険者がその提供する労務に対する報酬を得ている場合に、そのことを理由に直ちに労務不能でない旨の認定をすることなく、労務内容、労務内容との関連におけるその報酬額等を十分検討のうえ労務不能に該当するかどうかの判断をされたいこと。」（平成15年2月25日保発第0225007号。以下、この通知を「15年通知」という。）が新たに発出されている。

- (3) そして、最近顕著に増加した精神疾患については、厚生労働省労働基準局長名で発出された「当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について」（平成21年3月26日基発第0326002号）によれば、職場におけるメンタルヘルス対策の推進が一層必要であるとして、その対策の一つに事業所における職場復帰支援を挙げているが、その具体的な対策については「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」（以下「職場復帰手引き」という。）の活用を促している。そして、職場復帰手引きは、請求傷病のような、心の健康問題で休業している労働者がその傷病について診察を受ける主治医により職場復帰が可能と判断された場合に、その診断書に就業上の配慮に関する具体的な意見を含めてもらうことが望ましいとしており、また労働者が職場復帰に対して十分な意欲を示すことができるよう、模擬出勤、通勤訓練及び試し出勤の制度を導入することが必要としているところである。なお、本件については、保険者の照会に対するA医師作成の回答書（平成〇年〇月〇日付）によれば、同医師は、請求人が初めて同医師の診療を受けたのは平成〇年〇月〇日であるが、請求人の診察態度等から就労再開は可能であると判断したとしているものの、「前医通院中より一年を超える休職をしており、更には月〇〇時間程度の残業が休職の原因だったとのこ

とであり、復職に関してならし勤務等、条件付き労務可能とするのが常識的な判断である。」との意見を述べていることが認められる。

4 以上の認定事実によれば、請求人はA医師の診断に基づき、本件請求期間①から労務可能との診断されてはいるものの、請求人が平成〇年〇月〇日から電車通勤訓練を行い、その達成後の同年〇月〇日からリハビリ出勤を行っていたことは前記3の(1)のウからオまでにおいて認定したとおりであるが、その認定に供した本件会社作成の「請求人復職の件」と題する書面(〇〇年〇月〇日付管理グループ作成に係るもの)には、

「1 請求人が担当する業務の検討案

1、従来の製本業務…製造の最終段階、納期のプレッシャーが大、立ち仕事、残業多量2、工務…用紙手配、座り仕事、PC案3、倉庫…用紙の管理、立ち仕事案4、オンデマンド…座り仕事が半分、PC、納期プレッシャー有以上の中から選択したい。

2、リハビリ出勤の実施復職する前に、リハビリ出勤を実施したい。平日、朝9:00~12:00もしくはフリー業務は特定せず、工務課Cさんのお手伝い。〇月〇日より平日のみ実施、3、復職の時期目標を〇月〇日頃にする。」との記載があることが認められるのであり、このことに、本件会社が同年〇月〇日までは請求人の勤怠管理をしておらず、労務に対する対価である給与も支払っていないことを併せ考慮すれば、本件請求期間①から本件請求期間③までの期間については、製本機械のオペレーション業務を担当し、異なる機械全般を管理することから他の社員とのチームプレーを要することもあるという請求人の本来業務への労務復帰とは到底いうことはできず、職場復帰手引きに基づく訓練期間であると認めるのが相当である。そして、法第99条第1項は「被保険者(…)が療養ため労務に服することができない」ことを要件として傷病手当金を支給

することとしているのであるが、それは、療養のための就労不能により報酬を受けることができない被保険者に、一定の限度でその生活を保障して療養に専念しうる状態を与えようとするものにほかならないのであって、傷病手当金の支給を得られないために、療養中の被保険者が可能な限度をこえて労務に服することを余儀なくされるような結果を来すことは、傷病手当金の制度の目的に反することであり、このような点を考えれば、その受給要件をあまり厳格に解することは相当でないものといわなければならない(最高裁判所昭和42年(行ツ)第98号同49年5月30日第一小法廷判決・民集28巻4号551頁)のであって、これに、前記15年通知の趣旨を併せて考慮すると、請求人主張は理由があるから、これを採用することが相当である。そうすると、本件2つの再審査請求の対象とする原処分①及び同③は妥当ではなく、取り消さなければならず、主文のとおり裁決する。