

**YouTubeで
オリジナルセミナー動画が見られます！**

**随時
更新**

～普通の社労士では
教えてくれない人事労務のこと～



労使トラブル・労働組合折衝

強い！

**熱血
講義！**

事務所代表**佐賀豊**が

登録・視聴 無料

【会員登録】



ウェブセミナーご登録はコチラ！

ウェブセミナー会員にご登録いただくとこれまでに開催したすべてのZOOMセミナーが全て視聴できます。ぜひご登録ください！

社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-11 ショーエービル TEL.03-5249-3326

労使相愛を実現する会

～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～

**社会保険労務士法人 佐賀事務所
株式会社 佐賀人事総研**

TEL.03-5249-3326

2024
March
3月号
第69号

1 大きな陽を浴びるためにあえて陰を作る……。

2 「業務上が原因」で傷病手当金支給の申請があった時の対処法

4 オリジナルセミナー動画が見られます！

発行元：社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>

社労士開業
もうすぐ開業20年

7099日

断酒してから

2017日

断煙してから

6765日

皆様、いつもお世話になっております。

大きな陽を浴びるためにあえて陰を作る……。

陽とは「運氣・喜び・感動・感謝・幸福感」。陰とは「苦しみ」を指します。陰を作るために、数年前から成田山新勝寺の断食修行を活用しています。

コロナ禍以降、修行申し込みの謝絶状態が続いているので自ら減食期間を設けて、年に3回は欲の一つである「食欲」に向き合うよう心掛けています。

どの欲を制するにも苦しみが伴います。特に食欲は、忍耐なくしてその達成が叶うものではありません。

さすがに娑婆（前科ありっぽい表現ですね、😅）では食の一切を断つという断食は危ないので、摂取カロリーを大幅に減らした「減食」を取り入れています。期間は3週間～1ヶ月程度。平日は朝トレ、土日祝日は格闘技の特訓と、フルに体を動かしているので減食期間はガス欠状態に陥ります。1日1,000カロリー程度のチャージでは、それも仕方ないですね。空腹をしのぐには「きゅうりとあたりめ」が有効ですが、腹持ちはそんなによくありません😭。体重を落とすことが目的ではないので、チートデー（自分の好きなものを楽しむ日）は一切設けていません。逃げ道なしの一本道の減食修行は緊張感も伴います。今日（2024/02/08）は減食4日目の早朝ですが、体が飢餓状態に慣れていないのでしょう。空腹感とまだ遠いゴールに、絶望感に近い感覚です。薬では「陰」は作れないので、これも是として「あるがままの心」で受け入れるべしと、自分に言い聞かせています。



減食期間が終わると、喜び・感動・感謝・幸福感の閾値とでも言うべきハードルが下がり、普段なら素通りしそうな些細なことにも心が敏感に反応するようになります。「いただきます!」とは、食材の「命」をいただくこと。白いご飯はとても輝いて見えますし、甘い白飯なんて、とんでもない銀シャリに大変身するのです。炊く釜もお米も変わらないのに、心境が変わると味覚も変わるので、それに波及して、喜びや感謝の気持ちも高まる気がします。悲しみが喜びに、不満が感動・感謝に変換されると幸福感も大いに増すというもの。運氣をはかるのは難しいですが、運氣とは「悲しみや不満」と対極にあるもので、明らかにネガティブとは相反する「気」なのだと感じます。



大きな陽を浴びるためにあえて陰を作る……。

勝ち残りではなく、生き残り合戦の様相を呈する令和の社労士戦争を優位に戦うためにも、専門性を磨くことは当然として精神性も磨いてまいります。そして経験に投資をする!! 7大陸の制覇が私の目標の一つであります。仕事で中途半端ではそれもできません。自分にとって人生で何を最優先すべきかは、脇目も振らず社労士道に邁進することと心得ています。マインドを上げて、専門性を高めて、私と関わるすべてのステークホルダーの方々と安心と安全を共有してまいります。

今月も「充実」を合言葉に、マイベストペースで飛ばして行きます！

佐賀 豊

伝説の社労士の視点から提言させていただきます

「業務上が原因」で傷病手当金支給の申請があった時の対処法

メンタル面の疾患がとて多くなっていますが、「業務上」が休職の理由になっている傷病手当金の申請書には適切な対応が求められます。

傷病手当金の申請に関する私なりの提言

顧問先から多い相談のひとつが、傷病手当金の支給申請に関してです。傷病手当金の申請を承って健保組合に提出するだけでも社労士の仕事として成り立ちます。ただ、このように手続きを請け負うだけではひと昔前の社労士と同じです。**社労士は顧問先に、よりマネージメント的な提言を行うべきで、そうでなければ顧問先が業務をアウトソーシングする意味がない**私は思っています。

その一方で、経営者側が傷病手当金に関して人に相談できないと考えたり、あるいは相談する発想がないという現実もあります。そこで今回は、傷病手当金の支給申請に関して私なりの提言を書かせていただきます。

傷病手当金は業務外で生じた病気やケガへ補償

傷病手当金は健康保険に入っている従業員が病気やケガで会社を休んだ時、給与（標準報酬月額）の3分の2が支給されるという制度です。病気やケガによる休職にはいろいろな理由があります。例えば骨折で入院。このような外科的な傷病は申請に関して何も問題ありません。問題があるのは、理由がいわゆるメンタル面の疾患の場合です。

「パワハラにあったので会社に出られなくなりました」という診断書をつけた申請書が届くこともあります。あるいは、業務過多や残業が多いため、吐き気やめまいなどの身体症状が起こり勤務できないという診断書が届いたりします。

今はこうしたメンタル系の傷病手当金の支給申請がとて多くなっています。私の事務所で扱う案件も9割がメンタル系です。そして問題なのは、送られてくる申請書の3割程度が「業務上」が休職の理由になっていること。**業務上が原因の場合は傷病手当金ではなく、労災保険による補償の対象になります。傷病手当金は、あくまでも業務外の出来事が原因で生じた病気やケガに対する補償なのです。**したがって、顧問先の社長や担当者には業務が理由という申請書が出された場合、傷病手当金の申請を待つようにアドバイスしています。

9割がメンタル系の疾患…



業務が原因であれば労働基準監督署に行くべき

「業務が理由で心の病気になったので傷病手当金の支給を申請したい」と言われたら、どう感じますか？ 私は申請する人に喧嘩腰の態度を感じます。24時間すべてを会社に捧げているわけではありません。自宅で睡眠をとる時間もプライベートの時間もあります。休日もあります。それを考えると、**大げさな表現かもしれませんが、メンタル面の**

疾患の理由が業務上と言ってくることを私は会社への宣戦布告と受けとめています。

そして業務が原因と言うのであれば、傷病手当金の申請ではなく労働基準監督署に行くべきなのです。

会社は徹底的に調査してうやむやにしない

業務上の疾患とある場合、原因はパワハラ、業務過多、残業時間の3つが多く、セクハラもあります。**業務が原因の時は相手の言い分を聞くだけでなく、会社としてその言い分について調査しなければいけません。**例えばパワハラであれば、法律上も調査して解決策を示しなさいとされています。しっかり調査をして、うやむやにしないけません。

まずは関係者へのヒアリングです。パワハラであれば「しっかり調査をしたいので、パワハラの具体的な内容を教えてほしい」とメール等で連絡を取ります。相手の名前を出したくない人もいでしょう。その時は部署が経理部であれば、経理部の部長・課長、経理の担当者と呼んで、パワハラがあったかどうかを確認します。部長や課長は隠すかもしれないので全社員から聴取する。これが基本になります。みんなが口を閉ざしたままであれば、辞めた人は意外と口を開きやすいので退職者に連絡して面談します。このように**徹底的に調査をして、職場環境を改善する必要があります。**

調査の結果、パワハラではないと判断されたら……

徹底的に調査した結果、パワハラの事実がないと会社が判断した場合は、例えばこのように伝えます。

「パワハラの申告があったので会社はしっかり調査をした。その結果、あなたの遅刻が連続した時、確かにみんなの前でA課長が『いい加減にしない！』と大声で叱責したことがわかり、A課長もそのことを認めた。もちろん、みんなの前での叱責は問題であり、声のトーンや大きさの問題もあるが、遅刻が続くことはパワハラよりも大きな問題で、指導が必要と捉えています。なので、会社としてこれはパワハラではないと判断します」

このようにパワハラではないと判断されるケースもたくさんあるのです。

事業主証明がなくても労災の申請は可能

相手側が業務上と言ってきて、会社側も業務上が原因と認めた場合、会社は隠すことなく労災として労基署に申告すべきと私はアドバイスしています。ただし、会社が違うと判断した場合は事業主証明を行わず、労基署に届ける必要はありません。

ひと昔前はこれを労災隠しと言われたりしましたが、今は法律が改正されています。会社の証明がなくても、労災と主張する側が自分で労基署に行き、業務中のパワハラや業務過多で病気になりましたと言って労基署の調査を発動

することができます。そして、実際に労災として認められることもあります。

宣戦布告には毅然とした態度で応じる

事業主証明なしで労災が認められると、会社は労災隠しとして労基署からお咎めを受けます。私は顧問の社労士として、会社にしらを切ったり隠したりせず、ありのままの結果を伝えるように言っています。そして調査の結果、労災が認められないのであれば申請者に言います。

「労基署に行ってください。労基署から調査が来たら、会社は逃げも隠れもしません。ただし、会社側の言い分をちゃんと言います」

業務上と言っている時点で宣戦布告と同じであり、しかも労災ではないと会社が判断する事案は、このように毅然とした態度で応じるべきです。

健康保険法施行規則第33条を恐れる必要はない

このような対応をすると、相手側に弁護士や労働組合がついている場合、もしくは組合も弁護士がいなくても、今はネットで調べると簡単にわかりますから、必ず言うてくる条文があります。**健康保険法施行規則第33条です。ここには、事業主は正当な理由なく傷病手当金の事業主証明を押さないことはできないと書かれています。しかし、実態調査をしたら業務中ではないので事業主証明を出さないだけです。**それでは困るのであれば、労基署に行けばいいだけです。労基署の署は警察署の署と同じです。労基署は立ち入り調査もできます。

労災の場合は労災隠しがあるため、事業主証明がなくても労災の申請ができます。ただし、申請が通るかどうかは別の問題です。しかし、業務外の病気やケガには会社として隠す理由がないので、傷病手当金は会社の証明がないと支給されません。**仮病の可能性があるので事業主のコンセンサスを得なさいという意味だと、私は受けとめています。**

主治医と面談をして診療や投薬の内容も聞く

こうした対応をすると困った相手側が「業務外にします」と意見を変えることもあります。その時は業務上を削除した診断書を取り直させるという対応を取ることができます。ただし、業務上と業務上ではない場合では病気の理由が異なります。いい加減な診断書では困るので、診断書の書き直しに関して主治医との面談を求めます。なぜ先生は業務上と書いたのかを尋ねると、十中八九、こう答えます。「そう書いてくれと言われたから」。

先生には診療や投薬の内容も聞きます。仮病の申請書を書く人ほど、治療を受けていないものです。薬も出ていなかったりします。3か月ぶりに来たのも診断書をもらうためだったりします。すべての心療内科がそうだとは言いませんが、**心療内科を社会のセーフティーネットの隠れ蓐**

にしている不良社員が現実にいるのです。

社労士は徴収と給付の適正化を図る立場にある

会社によっては業務外と書かれた申請書をパッと見て、事業主証明を押すところもあります。その結果、会社を休んで遊んでいる人間もたくさんいます。これも現実です。

社会保険労務士は健康保険料をしっかりと徴収して適正な給付をアドバイスするという立場にあります。給付がいい加減で徴収はそのままでは、健康保険の赤字が増えるだけです。少なくとも私の顧問先に関しては、徴収と給付の適正化を図るため、ウソっぽい不良社員から出された申請書に関しては、診断書の与信レベルを高めることを指導しています。

業務中という主張を取り下げて、会社側が主治医面談で確認するまでは傷病手当金の事業主証明を出さないという方針を達意しています。なぜなら、不正受給の教唆になるからです。罰則のあるなしにかかわらず、社会公共性の高い公器というべき法人が不正に乗ってはいけません。

傷病手当金から労災にスイッチする方法もある

業務上が原因だと会社が判断した場合は、傷病手当金ではなく労災の申請を行います。そこで申請者にはこのように伝えます。

「確かにあなたが言うように会社は月に80時間も残業させていて、それが4か月も続いていた。会社としても労災が認められるよう労基署に申告して、今後は職場環境の改善に努めます」

支給額も傷病手当金より労災の補償のほうが多くなります。ただし、労災の決定には少し時間がかかるというデメリットもあります。そこで一時的に傷病手当金を申請し、労災の申請も並行して行い、労災が認められたら傷病手当金から労災にスイッチをするという方法もあります。このやり方は公序良俗に反しないとされています。

私は事務所のスタッフから業務上で心の病気になったと言われたことはありませんが、もしそう言われたらとても傷つきます。自分の職場で元気だった方が病気になるわけですから。しかし、**心の病気になる理由は家庭内の不和や子供の問題など、いろいろあります。そうしたことを正直に言ってもらえればサポートすることもできます。**

今月は、悪い人間が読むとムカつくでしょうが、善人の心にはしっかりと響く内容だと自負しています。

元気な人を病気にさせないサポートも！

