

平成二十四年四月十三日提出
質問第一八八号

「試し出勤」についての官民格差に関する質問主意書

提出者 河野太郎

「試し出勤」についての官民格差に関する質問主意書

心の健康問題により休業している労働者の職場復帰のための対策については、平成十六年十月に「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」が公表され、心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援のための事業場向けマニュアルとして活用されてきた。また、人事院は、円滑な職場復帰及び再発防止に関する「円滑な職場復帰及び再発の防止のための受入方針」（以下「受入方針」という。）を含む「心の健康のための早期対応と円滑な職場復帰」（平成十七年七月早期対応・職場復帰対策専門家会議）をとりまとめた。

いずれにおいても、円滑な職場復帰を図るために有効な方策として、病気休暇中又は病気休職中に実施する「試し出勤」が取り上げられているが、民間企業の労働者と国家公務員がこれを実施する際の処遇や災害が発生した場合の対応について、以下の通り質問する。

一 民間企業では、「試し出勤」は長期に休業している労働者が職場復帰前に行うこととされているが、「試し出勤」実施中に発生した災害は、労働者災害補償保険法の「業務災害」又は「通勤災害」に該当するか。どのような場合に該当するか、詳しく述べよ。もし該当するならば、「試し出勤」実施中に発生し

た災害が業務災害または通勤災害として補償の対象となり得ることを、国として民間企業に周知徹底すべきではないか。例えば、「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」を改訂して、その旨より明解に記載すべきではないか。「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」には「この制度の導入に当たっては、この間の処遇や災害が発生した場合の対応、人事労務管理上の位置づけ等について、あらかじめ労使間で十分に検討しておくとともに、一定のルールを定めておく必要がある」とあるが、こうしたルールを定めている企業を政府はいくつ認識しているか。

二 「『円滑な職場復帰及び再発の防止のための受入方針』の改定について」（職職―254平成二十二年七月三十日）別紙の「V その他職場復帰支援に関して検討・留意すべき事項 1 『試し出勤（復帰に向けた登庁訓練）』について」に、「『試し出勤』とは「療養のため長期間職場を離れている職員が、職場復帰前に、元の職場などに一定期間継続して試験的に出勤をすること」とあり、また、「病気休暇又は病気休業により長期間職場を離れている職員で、主治医、健康管理医等及び健康管理者により復職可能の時期が近いと判断された者のうち、『試し出勤』の実施を希望する者」が対象とある。「試し出勤」は、病気休暇中又は病気休業中の職員が、職場復帰前に行うものであるから、公務には該当しないという理解でよ

ろしいか。

三 「『円滑な職場復帰及び再発の防止のための受入方針』の改定について（通知）」の別紙「『試し出勤』実施要綱」に「9 給与 「試し出勤」実施中の職員に対しては、病気休暇期間中又は病気休職中の職員に対して支給される給与等以外は、いかなる給与も支給しないこととする。」とある。

① 病気休暇中に給与が支給される法的根拠は何か。

② 病気休暇中に支給される「給与等」の具体的内容を記せ。

③ 病気休職中に給与が支給される法的根拠は何か。

④ 病気休職中に支給される「給与等」の具体的内容を記せ。

⑤ 国家公務員共済組合法第五十一条第一項第八号の傷病手当金は、「給与等」に含まれるか。

四 「『試し出勤』実施要綱」に「10 公務災害又は通勤災害 本件通知に基づく「試し出勤」実施中に発生した災害については、公務上の災害又は通勤による災害と認められる場合があり、「試し出勤」実施中に発生した災害の認定に当たっては、必要な資料を添えて人事院事務総局職員福祉局長に協議することとする。」とあるが、どういふ場合に、「試し出勤」実施中に発生した災害が公務上の災害と認められる

のか、また、通勤による災害と認められるのか。病気休暇中又は病気休職中に実施される「試し出勤」が公務に該当するのはどのような場合なのか。

右質問する。