



勤 務 医 コ ー ナ ー

●勤務医に関する話題や投稿などで構成するコーナーです。勤務医生活の雑感、あるいは意見をこの欄にお寄せください。
●投稿要領…700字程度、名古屋市昭和区妙見町19-2、愛知県保険医協会「勤務医コーナー」係まで。薄謝進呈致します。

勤務医の休業対策は 協会の休業保障制度で

日々多忙な勤務医は自身の病気の保障を考慮することを、後回しにしがちではないだろうか。勤務医にとっての休業対策の必要性と休業保障制度の優位性について解説する。

突然の病気やけがによって休業を余儀なくされた場合を考えてみる。
比較的軽度で短期間の場合は、年次有給休暇での療養が考えられる。休業が続

ければ、勤務先の就業規則によつては病気休暇扱いとなる。有給が無給かは、勤務先によって異なるだろう。勤務先から給与が出ない場合は、健康保険から標準報

酬月額額の三分の二の金額の傷病手当金が支給される。期間は一年六カ月間。

問題は、その間の医療費や生活費、また長期休業が必要な場合だ。そのリスクにどう備えるか。

真っ先に頭に浮かぶのは医療保険や三大疾病保険、就業不能保険などではないか。しかし、医療保険は入院への保障が基本で、自宅療養期間を含めた休業期間全体の保障はない。疾病保険では、そもそも対象疾病でなければ給付されない。また、就業不能保険は免責期間が長く(六十日・九十

日など)、給付に際して就業不能状態の条件が課せられており、注意が必要だ。

そこで、会員勤務医の休業に備える制度として、保険医協会の休業保障共済保険(以下休保制度)をご紹介したい。

協会の休保制度は、非営利の共済制度である。掛金を低く抑え、医師歯科医師のニーズに合わせて制度設計しているのが特徴だ。

入院はもちろん、自宅療養期間も給付される。第三者の医師に受診し、六日以上休業が必要であれば、傷病名に関わらず給付の対象になる(免責期間五日間)。給付期間は最大七百三十日で、最近増加傾向の精神疾患も給付の対象だ。

勤務医にとって見逃せないのは、有給休暇や病気休暇扱い、傷病手当金の支給



を受けていても給付されること。また、全国統一制度なので、他県へ転動しても継続でき、将来的に開業する場合は増口もできる。異動が多い勤務医にとって使い勝手の良い制度といえる。保険医協会の会員であるならば利用しないのはもったいない。

制度発足から五十年、会員の助け合いとして発展してきた制度への加入をぜひ検討いただきたい。