

「休業（補償）等給付について」

1. 概要

労災補償の中のひとつである休業補償給付（休業給付）は、労働者が、業務（通勤）が原因となった負傷や疾病による療養のため労働できず、そのために賃金を受けていないときに、賃金に代わる補償として、休業の4日目以降に支給されるものです。

休業初日から3日目までは、「待期期間」と呼ばれ、事業主が休業補償として、「平均賃金額の6割以上×3日分」を労働者へ支給しなければなりません（業務災害の場合のみ。通勤災害の場合にはこの補償義務はありません）。

休業（補償）給付が支給される要件は、以下の3点です。

- ① 業務上の事由または通勤による負傷や疾病による療養が必要なこと
- ② その療養のために労働することができないこと
- ③ 労働することができないため賃金を受けていないこと

2. 「労働することができない」の意味

支給要件のうち、②「労働することができない」というのは通常、療養前に就いていた仕事に戻れない状態をいうのではなく、一般的な労働不能のことを意味します。

例えば、建設業の現場作業員として従事していた労働者が、元の現場作業に戻れるまでの間休業が認められるわけではありません。デスクワーク等の軽作業であれば就労できる状態に回復すれば、以降の休業補償給付は認められないということになります。

3. 初回の休業補償給付請求に必要な書類

- 様式第8号（通勤災害の場合は様式第16号の6）
- 平均賃金算定内訳書
- 賃金台帳または給料明細書等 ※
- 出退勤管理簿またはタイムカード等 ※

※必要な期間は、一般的には、①負傷日の直近賃金締切日からさかのぼった3か月分と、②怪我をした月の分です。

※その他個別事案によって追加資料が必要な場合もあります。

4. 休業期間の考え方 Q&A

休業期間に関して、質問が多く寄せられる点についてまとめました。その他の不明点については、厚生労働省のホームページにある Q&A を参照していただくか、監督署労災課へお問い合わせください。

(1) 休業期間の初日は、負傷日の当日か、それとも翌日か。

休業初日として認められるのは、医療機関を受診した日以降です。

痛みを我慢して、病院に行かずに仕事を休んだとしても、受診前の期間について医師は証明できないことから、補償が必要な休業期間と認定できなくなりますのでご注意ください。

(例)

- ・ 負傷当日の所定労働時間内に早退して病院を受診する等、一部でも欠勤が発生しているような場合
→ 負傷当日が休業初日になります。
- ・ 負傷当日は所定労働時間の最後まで勤務し、退勤後に病院を受診、翌日から休業したような場合
→ 翌日が休業初日になります。

(2) 休業期間中に、土日などの休日がある場合には、休業日数に含めるのか。

土日や会社の休日にかかわらず、日数に含めます。

(3) 休業期間中に年次有給休暇の申し出があった場合、許可していいのか。また、年休取得日に労災の休業補償を受けることもできるのか。

前提として、労働基準法上、会社が有休を許可しないということではできないため、有休を取得させる必要があります。

有休日は仕事を休みながら「賃金を受ける」こととなり、補償を受けるための要件③に当てはまらないため、有休日に休業補償は受けられません。

5. 最後に

個々の事例により、休業（補償）請求書の記載方法が複雑な場合や、上記以外の資料が必要な場合もありますので、ご不明点は管轄する監督署宛にお問い合わせください。