

## 似ているけど違うもの

### 1 休業手当と休業補償

労働基準法には、①使用者の責めに帰すべき事由による休業に対し事業主が支払うべき賃金である「休業手当」（労働基準法第 26 条）と②労災保険の「休業補償給付」（労働者災害補償保険法第 14 条）の待期間 3 日間に対する事業主の補償である「休業補償」（労働基準法第 76 条）があります。

言葉が似ているだけでなく、所定労働時間の全部を休業した場合、どちらも平均賃金の 60% 以上の支払が必要です。

所定労働時間の一部を休業した場合の計算方法には次のような違いがあります。

#### (1) 休業手当

- ①平均賃金の 60% と②労働した時間に対する賃金を比較
- ②が①より少なければ、①と②の差額を休業手当として支給

#### (2) 休業補償

- ①平均賃金と②労働した時間に対する賃金を比較
- ②が①より少なければ、①と②の差額の 60% を休業補償として支給

### 2 労働者死傷病報告と休業補償給付

労働災害等により労働者が 4 日以上休業した場合、遅滞なく「労働者死傷病報告」を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません（労働安全衛生規則第 97 条第 1 項、同条第 2 項により休業が 4 日未満の場合、四半期ごとの提出が必要です。また、令和 7 年 1 月 1 日から、労働者死傷病報告は原則、電子申請となり、従来の様式第 23 号と第 24 号がなくなり、電子申請での報告が困難な事業者のため参考様式が示されました。）。

労働者は、業務上の負傷等の療養のために 4 日以上休業し、賃金を受けていない場合、「休業補償給付」を国に請求することができます（労働者災害補償保険法第 14 条、待期間 3 日間は労働基準法第 76 条により、事業主が補償しなければなりません。）。

休業日数のカウントには次のような違いがあります。

#### (1) 労働者死傷病報告

療養の有無は関係なく、丸一日の休業を 1 日としてカウントします。

#### (2) 休業補償給付

療養が必要で、一部の休業でも 1 日としてカウントします。  
なお、労働基準法第 76 条の休業補償も同じ考え方です。