

「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）とは、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、休業の4日目以降に支給されるものです。

療養のために働くことができない期間において、賃金に代わって受けられる補償ということになります。

ただし、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。

- 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
- 労働することができないこと
- 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、「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っても復帰できるような状態であれば、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、負傷日の直近賃金締切日からさかのぼった3か月分と、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。

前提として、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は認められないためご注意ください。

負傷当日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には、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。

療養のために必要な期間の日数は、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。

有休の申し出があれば、労働基準法上、会社が「許可しない」ということはできないため、有休を取得させる必要があります。

その場合、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 に当てはまりません。よって、労災の休業補償給付は使えません。

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、ご不明点があれば管轄する監督署宛にお問い合わせください。