



業務災害による休業補償について ～労災保険休業補償給付のお話～



特定社会保険労務士 青木 怜司

● COCORO 社会保険労務士法人
〒 381-2211 長野市稲里町下水鉤 397
TEL: 026-214-7014, FAX: 026-214-7214, mail: cocoro-sr@rose.plala.or.jp

こんなときはどうなるの？

工務店に勤務する従業員が現場でケガをし、会社を休むことになりました。
会社を休んでいる間の従業員の休業補償はどうなるのでしょうか。



● 労災保険の休業補償給付と休業特別支給金

労働者が業務上の事由で負傷し、治療のため労働することができず、賃金を受けていないとき、賃金を受けない日の第 4 日目から休業補償給付と休業特別支給金が支給されます。

(1) 支給要件 は次のとおりです

- ① 業務上の負傷又は疾病により療養していること
- ② その療養のため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ないこと

(2) 支給額 は次のとおりです

- 休業補償給付 → 給付基礎日額の 60% × 休業日数
- 休業特別支給金 → 給付基礎日額の 20% × 休業日数

● 次の事例を基に実際に計算してみましょう

7 月 11 日の勤務時間中にケガをし、7 月 12 日から 7 月 31 日まで工務店を休みました。
この工務店は土日が定休日で賃金の締切日が毎月末日、直近 3 か月間の給与支給は次のとおりです。



計算期間	4/1 ~ 4/30	5/1 ~ 5/31	6/1 ~ 6/30
基本給	300,000	300,000	300,000
通勤手当	10,000	10,000	10,000
現場手当	40,000	40,000	40,000
合計	350,000	350,000	350,000

まず最初に給付基礎日額を計算します。計算式は次のとおりです。

ケガをした日の直前の賃金締切日以前 3 か月間の賃金総額 ÷ 同期間の総日数



$$1,050,000 \text{ 円} \div 91 \text{ 日} = 11,539 \text{ 円} \text{ (1 円未満切り上げ)}$$

$$11,539 \text{ 円} \times 60\% = 6,923 \text{ 円} \text{ (1 円未満切り捨て) } \dots \textcircled{1}$$

$$11,539 \text{ 円} \times 20\% = 2,307 \text{ 円} \text{ (1 円未満切り捨て) } \dots \textcircled{2}$$

$$\textcircled{1} 6,923 \text{ 円} + \textcircled{2} 2,307 \text{ 円} = \underline{9,230 \text{ 円}} \text{ (休業 1 日あたり) } \dots \textcircled{3}$$

次に休業日数はどのように数えるのでしょうか？

原則として、負傷当日から休業日数にカウントし、第4日目から支給されますので、7月14日から31日までの分が支給されます。

そして、この工務店は土日が定休日ですが、定休日も休業日数にカウントされますので、18日分支給されることになります。

$$\textcircled{3} \ 9,230 \text{ 円} \times 18 \text{ 日} = 166,140 \text{ 円}$$

この金額が本人の指定した口座に直接振り込まれ、またこの支給は非課税となります。



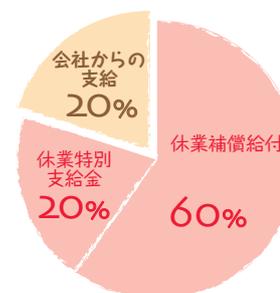
それでは、7月11日から13日までの3日間の休業補償はどうなるのでしょうか？

この3日間については、労働基準法の規定により、使用者が平均賃金の60%以上を支払うことになっております。ですので、①の **6,923円** を3日間、20,769円以上の金額を支払うことによって休業補償が行われたものとされます。

20%を会社から支給して労災保険と併せて100%補償はできるのでしょうか？

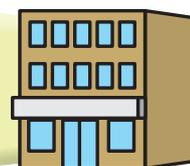
終日休業しているが賃金が支払われている日について、労災保険においては、会社が平均賃金の60%以上の賃金を支払うと休業補償給付は支給されず、会社が支払った賃金が平均賃金の60%未満であった場合は休業補償給付は全額支給されます。

つまり、会社からの支給が①の6,923円未満であれば休業補償給付は全額支給されます。よって、終日休業している日については20%を会社が支給して併せて100%の補償とすることができます。



ただし、当初1日完全に休業していたが、徐々に回復して、午前中3時間事業場内で軽い業務に従事し、午後は通院のために休業している等、**通院等のために所定労働時間の一部について労働できない日**についての休業補償給付は、給付基礎日額から当該労働に対して支払われる賃金の額を控除して得た額の60%に相当する額となり、算定方法が異なりますので注意が必要です。

労災の上乗せ保険もありますので、詳しくは商工会窓口までお問い合わせください。



事業主等の皆様へ

今回は業務上の災害のため働けず、賃金が受けられない場合の休業補償についてお話しさせていただきました。昨今では、ケガだけではなく、心の病気についての労災請求件数も増加しております。長時間労働はもとより、セクハラ・パワハラについても心理的負荷を強める要素として労災認定されています。また、本年よりストレスチェック制度が開始され、ますます企業のメンタルヘルス対策が重要視されるようになりました。ケガについても、メンタルヘルスについても、事前に対策をとり、労使ともに安全で働きやすい職場となるようにすることが大切だと思います。不安なところがありましたらお気軽にお近くの社会保険労務士にご相談ください！

