

第12回 労災保険 休業(補償)給付

1. まずここだけ押さえる(結論サマリー)

- 対象災害:業務災害・通勤災害いずれも対象(労災認定が前提)。
- 支給要件(3本柱):①負傷・疾病で療養中 ②そのため労務不能 ③その日に賃金を受けていない。
- 待期3日→4日目から支給:最初の3日は待期。4日目から1日につき「給付基礎日額の60%」が休業(補償)給付として支給+特別支給金20%相当で実質80%相当。
- 会社の義務:業務災害の待期3日分は会社が平均賃金の60%以上を支払う(労基法)。通勤災害は法的義務なし(会社任意)。
- 賃金との調整:その日に会社等から平均賃金の60%以上の賃金が支払われると労災給付は支給なし。60%未満なら労災給付は支給。

2. 支給要件と判断の見取り図

チェックポイント

1. 災害の性質:業務起因か/通勤途上か(労災の対象か)。
2. 医証:医師が労務不能期間を証明しているか。
3. 労務不能の事実:その日に就労していない/就労しても賃金が平均の60%未満か。
4. 賃金の支払い状況:会社から賃金や手当の支払い(%)は?
5. 待期の充足:合計3日の休業で待期成立→4日目以降が保険給付対象。
→ 上記を総合し、各日について給付可否を判定。

典型的に給付対象となる

- 医師が指示した自宅療養日で、賃金が支払われていない日
- 通院のための全日欠勤(賃金なし)
- 半日出勤等で、その日の賃金が平均賃金の60%未満に下がった日

対象外となりやすい

- 有給休暇を充当した日(賃金支払あり)
- 会社からその日に60%以上の賃金・手当が支払われた日
- 医師の証明がなく労務不能が明らかでない日

3. 事例で学ぶ「OK/NG」早見

A. 全日欠勤(医師指示の自宅療養)

- OK:4日目以降、賃金なし → 60%+特別支給金20%相当

- NG:有給取得で満額賃金 → 給付対象外

B. 通院による部分休業

- OK:午前通院→午後欠勤で賃金が**60%未満**に低下
- NG:半休取得や時短勤務でも賃金が**60%以上**支払われた

C. 会社から独自補償(見舞金等)

- OK:会社補填が****20%****程度(合計100%想定)→ 労災80%は支給
- NG:会社補填が**60%以上** → 労災給付は支給なし

D. 通勤災害の最初の3日

- OK:4日目以降の労災給付(保険)
- NG:会社への「待期3日分の法定補償」請求(義務なし)

4. 待期と賃金調整のキホン

- 待期3日は**連続**でなくても可(通算)。待期完成後、同一災害では**再度の待期は不要**。
- 業務災害:待期3日は会社が**60%以上**を支払う義務。
- 通勤災害:会社の法的義務なし(任意対応や有休充当等)。
- その日の賃金が**60%以上**支払われたら**労災給付なし/60%未満なら労災給付あり**。
- 健康保険の傷病手当金:業務・通勤災害は**労災優先**で同一期間の併給不可(原則)。

5. 支給額・計算のしかた(例示)

- 基本式:1日当たり
 休業(補償)給付=給付基礎日額×60%
 休業特別支給金=給付基礎日額×20%
 → 合計**80%相当**が4日目以降に支給(会社支給との調整あり)。
- 給付基礎日額:原則直前3か月の賃金総額÷暦日数。年齢等により**上限・最低保障**あり(療養1年6か月経過以降に適用枠あり)。
- 簡易例:給付基礎日額1万円/10日休業(うち待期3日)→ 対象7日×(6,000+2,000)=56,000円。

6. 請求フロー(様式と手順)

1. 医師受診:労災扱いで受診/労務不能期間の記載を依頼
2. 会社へ連絡:発生日・状況・就労可否・賃金支払予定を共有
3. 請求書:**様式第8号(休業(補償)給付支給請求書)**に記入(本人・事業主・医師)
4. 提出:所轄労働基準監督署へ提出(本人請求。会社非協力時も直接請求可)
5. 長期化時:1か月ごと等に区切って**継続請求**
6. 時効:2年(請求漏れに注意)



7. よくある“つまずき”と回避策

- 健康保険で受診してしまう→早期に労災へ切替(領収書保管)。
- 医証が不十分→医師に就労可否・期間を明記依頼。
- 有休で処理→その日は給付対象外。長期化見込みなら有休使用計画を要検討。
- 会社補填が厚すぎる→60%以上は労災給付不支給に。設計は**労災 80%+会社 20%**目安。
- 複数就業→他就業先賃金の合算申告と証明を準備。
- 通勤災害の初動不足→事故状況・経路・時刻の記録、第三者行為なら届出を。

8. FAQ(現場でよく聞かれること)

- Q1. 休日も支給されますか？ → はい。要件を満たせば所定休日も支給対象日になります。
- Q2. 半日だけ働いた日は？ → その日の賃金が平均の60%未満なら支給対象。60%以上なら対象外。
- Q3. 1~2日だけ休んだ場合？ → 待期3日のため労災給付なし(業務災害は会社が60%以上を支払う義務)。
- Q4. 有給を使うとどうなる？ → 賃金支払あり=対象外。長期休業は有休消化の可否を計画的に。
- Q5. パートでも受給できる？ → 雇用形態を問わず労災の労働者は対象。平均賃金に応じて算定。

9. 受講者ミニチェックリスト(現場で使う)

- 事故の時間・場所・行為／通勤経路を説明できるか
- 医師の就労不可期間の証明を得ているか
- その日の**賃金支払率(60%基準)**を把握しているか
- 待期3日の充足状況を把握しているか
- 様式第8号の記入手順・添付資料を理解しているか

10. 参考リンク(公式／社内)

- 厚生労働省:労災保険給付のしおり・Q&A・各種様式
- 労働基準監督署:各種申請窓口・相談
- 社内:就業規則／安全衛生規程／通勤規程(自転車・ヘルメット等)

※ 本レジュメは従業員向けに要点を平易化したものです。支給率・上限・様式は毎年度更新され得ます。運用時は最新版の告示・手引・様式をご確認ください。