

◇ 労働者災害補償保険法

■業務災害に関する保険給付

(3)休業補償給付(法 14 条)

- 1、休業補償給付は、労働者が業務上の負傷又は疾病による療養のため労働することができないために賃金を受けない日の第四日目から支給するものとし、その額は、一日につき給付基礎日額の 100 の 60 に相当する額とする。ただし、労働者が業務上の負傷又は疾病による療養のため所定労働時間のうちその一部分についてのみ労働する日に係る休業補償給付の額は、給付基礎日額(第 8 条の 2 第 2 項第二号に定める額(以下この項において「最高限度額」という。))を給付基礎日額とすることとされている場合にあつては、同号の規定の適用がないものとした場合における給付基礎日額)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(当該控除して得た額が最高限度額を超える場合にあつては、最高限度額に相当する額)の 100 の 60 に相当する額とする。
- 2、休業補償給付を受ける労働者が同一の事由について厚生年金保険法(昭和 29 年法律第 115 号)の規定による障害厚生年金又は国民年金法(昭和 34 年法律第 141 号)の規定による障害基礎年金を受けるときは、当該労働者に支給する休業補償給付の額は、前項の規定にかかわらず、同項の額に別表第一第一号から第三号までに規定する場合に応じ、それぞれ同表第一号から第三号までの政令で定める率のうち傷病補償年金について定める率を乗じて得た額(そのが政令で定める額を下回る場合には、当該政令で定める額)とする。

①支給要件

イ、業務上の負傷又は疾病により療養していること

ロ、その療養のため労働することができないこと

ハ、労働することができないため賃金を受けないこと

ポイント → 「賃金を受けない日」には、賃金の全部を受けない日と一部を受けない日がある。

ポイント → 「賃金の一部を受けない日」とは ⇒ i、全部労働不能であつて、平均賃金の 60%未満の金額しか受けない日 ii、一部労働不能であつて、その労働不能の時間について、全く賃金を受けないか、あるいは、平均賃金と実労働時間に対して支払われる賃金との差額の 60%未満の金額しか受けない日

ポイント → 100 分の 60 を超える金額を支払われている場合は、休業のウ、の要件を満たしていない事になるので、支給されないこととされる。

②支給額

(基本) 休業補償給付 = 給付基礎日額 × 60% × 休業日数

休業特別支給金 = 給付基礎日額 × 20% × 休業日数

(一部労働した場合)

休業補償給付 = (給付基礎日額 - 部分労働による賃金) × 60%

休業特別支給金 = (給付基礎日額 - 部分労働による賃金) × 20%

ポイント → 「特別支給金」は、保険給付の受給者に対して、保険給付に付加して支給され

る。休業特別支給金のみ、給付基礎日額に基づいて計算される

ポイント → 給付基礎日額とは ⇒ 労働基準法第 12 条の平均賃金に相当する額

算定事由発生日以前 3 箇月間に支払われた賃金の総額 ÷ 算定事由発生日以前 3 箇月間の総日数

### ③支給期間

休業補償給付は、休業した日の大 4 日目から療養のため休業を要する期間支給される(支給の開始は次の『待機期間』を経た後となる)。

「待機期間」

- ・休業開始から 3 日間は、休業補償給付は支給されない。
- ・この待機期間について、事業主は、労働基準法 76 条の規定により「休業補償」を行わなければならない。
- ・3 日間の待機期間は、継続・断続を問わない。

ポイント → 所定労働時間中に事故にあったために一部不就労の時間があれば、事故のあった日から待機期間がカウントされる。しかし、所定労働時間中の事故であっても、就業時間まで勤務し翌日から休業した場合、また、定時を過ぎた残業中の事故の場合は、翌日からのカウントになる。待機期間の 3 日間は、会社の所定休日も含まれる。労災保険では、休日も含めて、負傷等のために働けない不就労日が通算 3 日を超える(健康保険の待機期間は 3 日間継続していないと待機期間として認められない)と休業補償給付を申請することができる。

ポイント → 療養開始後 1 年 6 ヶ月経過し、その負傷又は疾病が治っておらず傷病等級表の傷病等級に該当する程度の障害がある場合は、傷病(補償)年金が支給される。

### ③支給制限

休業補償給付の受給資格を持つ労働者が次のいずれかに該当する場合(厚生労働省令で定める場合に限る)、支給を制限される。(法 14 条の 2)

- ・刑務所や相当する施設などに拘禁されている場合
- ・少年院や準ずる施設に収容されている場合(少年院、児童自立支援施設、婦人補導院)

また、以下の場合には、その程度に応じて、保険給付の支給が制限されることがある。(法 12 条の 2)

|   | 支給制限事由  | 支給制限の内容  |
|---|---|--|
| ① | 労働者が故意に負傷、疾病、傷害若しくは死亡またはその直接の原因となった事故を発生させた場合             | 政府は、保険給付を行わない。   |
| ② | 労働者が故意の犯罪行為若しくは重大な過失により、負傷、疾病、傷害若しくはこれらの原因となった事故を発生させた場合  | 政府は、保険給付の全部または一部を行わないことができる。<br>(通達による)<br>休業(補償)給付 } 支給の都度、所定給<br>傷病(補償)年金 } 付額の 30%が減額<br>障害(補償)給付 } される<br>(年金給付については療養開始後 3 年以内に支払われる分に限られる) |
| ③ | 労働者が正当な理由がなく、療養に関する指示に従わないことにより、負傷、疾病、障害の程度を増進させ、もしくはその回復 | 政府は、保険給付の全部または一部を行わないことができる。<br>(通達による)  |

|   |        |  |   |            |
|---|--------|--|---|------------|
| ③ | を妨げた場合 | 事案 1 件につき<br>イ、休業(補償)給付の 10 日分<br>又は<br>ロ、傷病(補償)年金の 365 分の<br>10 相当額 | } | が減額<br>される |
|---|--------|--|---|------------|

(4) 傷病補償年金(法 12 条の 8 第 3 項)

傷病補償年金は、業務上負傷し、又は疾病にかかった労働者が、当該負傷又は疾病に係る療養の開始後 1 年 6 箇月を経過した日において次の各号のいずれにも該当するとき、又は同日後次の各号のいずれにも該当することとなったときに、その状態が継続している間、当該労働者に対して支給する。

一 当該負傷又は疾病が治っていないこと

二 当該負傷又は疾病による障害の程度が厚生労働省令で定める傷病等級に該当すること

ポイント → 傷病補償年金は労災法独自の保険給付。

ポイント → 傷病等級 ⇒ 第 1 級～第 3 級に該当

ポイント → 傷病補償年金の受給権者には、特別支給金である傷病特別支給金と、ボーナス特別支給金である傷病特別年金も支給される。

(特別支給金に関しては、別途報告します)

ポイント → 傷病補償年金の受給者には休業補償給付は支給されない。

ポイント → 療養補償給付は引き続き支給される。

②年金額

傷病補償年金の額は傷病等級の応じて次の額

| 傷病等級  | 支給額            |
|-------|----------------|
| 第 1 級 | 給付基礎日額の 313 日分 |
| 第 2 級 | 〃 277 日分       |
| 第 3 級 | 〃 245 日分       |

③支給手続(施行規則第 18 条の 2)

業務上の事由により負傷し、又は疾病にかかった労働者が、当該負傷又は疾病に係る療養の開始後 1 年 6 箇月を経過した日において法第 12 条の 8 第 3 項各号のいずれにも該当するとき、又は同日後同項各号のいずれにも該当することとなったときは、所轄労働基準監督署長は、当該労働者について傷病補償年金の支給の決定をしなければならない

ポイント → 傷病補償年金は、他の保険給付とは異なり、所轄労働基準監督署長が職権により支給を決定する(労働者の請求を必要としない)。

なお、支給決定は、基本的には、次の届出又は報告に基づいて行われる。

イ、(傷病の状態等に関する届出) 所轄労働基準監督署長は、療養開始後 1 年 6 ヶ月を経過しても傷病が治っていないときは、その後、1 ヶ月以内に「傷病の状態などに関する届書」(様式第 16 号の 2) を提出させるものとする。

ロ、(傷病の状態等に関する報告) 療養開始後 1 年 6 ヶ月を経過しても傷病(補償)年金の支給要件を満たしていない場合は、毎年 1 月分の休業(補償)給付を請求する際に、「傷病の状態に関する報告書」(様式第 16 号の 11) を併せて所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

#### ④傷病補償年金の変更(法 18 条の 2)

傷病等級に関わる障害の程度に変更があったときは、次のように取り扱われる。

傷病補償年金の受給権者の障害の程度の変更

- ・他の傷病等級に該当するに至った場合 ⇒ 変更後の傷病等級に応ずる傷病補償年金を支給
- ・傷病等級に該当しなくなった場合 ⇒ 労働者の請求により、休業補償給付を支給

ポイント → 傷病等級の変更は、傷病補償年金の受給権者が行う定期報告書又は障害の状態の変更に関する届出等により行われる。⇒ 傷病等級の変更の決定も、労働者からの請求ではなく、所轄労働基準監督署長の職権によって行われる(則 18 条の 3)

ポイント → 傷病補償年金または傷病年金の傷病等級に関わる障害の程度は、6 ヶ月以上の期間にわたって存する障害の状態によって認定される(則 18 条 2 項)

#### ⑤労働基準法との関係(法 19 条)

業務上負傷し、又は疾病にかかった労働者が、当該負傷又は疾病に係る療養の開始後 3 年を経過した日において傷病補償年金を受けている場合又は同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合には、労働基準法第 19 条第 1 項の規定の適用については、当該使用者は、それぞれ、当該 3 年を経過した日又は傷病補償年金を受けることとなった日において、同法第 81 条の規定により打切補償を支払ったものとみなす。(みなし規定)

ポイント → 労基法 19 条 1 項 ⇒ 解雇制限「使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間並びに産前産後の女性が第 65 条の規定によって休業する期間及びその後 30 日間は、解雇してはならない。」

ポイント → 労基法 81 条 ⇒ 打切補償「第 75 条の規定によって補償を受ける労働者が、療養開始後 3 年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の 1200 日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。」

ポイント → 傷病補償年金が労基法による打切補償の代わりをなすことを定めたものである。3 年という規定は、労基法の打切補償の規定。

ポイント → 労働者の退職後に労災の影響で傷病状態などに陥った場合も労災の申請が認められている。

要するに、上記の規定により、解雇制限が解除され、使用者は労働者を解雇することができるということである。

※ 次回は「障害補償給付(法 15 条)」から行います。