

労災保険関係

Q 業務・通勤災害における待期期間中に休日や年休取得等がある場合の日数の数え方と、賃金補償(休業補償)の在り方

次の場合の、業務災害・通勤災害における待期期間および賃金補償(休業補償)の考え方についてご教示ください。

- ①待期期間に、公休日、年休、その他の休職日があった場合の日数の通算の仕方
- ②待期期間中の賃金補償義務は業務災害と通勤災害で異なるのか
- ③パートタイマーの業務災害における賃金補償方法 (東京都 A社)

- ### A
- ①療養のため労働することができず休業した日ならば、待期期間として通算する
 - ②異なる。通勤災害の場合は待期期間中の賃金補償義務はない
 - ③賃金補償義務については、一般の従業員と同様。ただし、平均賃金額の算定方法が異なる場合がある

回答者 峯田あずさ みなた あずさ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 労働基準法の休業補償と労働者災害補償保険法の休業補償給付の関係

労働基準法(以下、「労基法」)76条1項では、使用者は、労働者が業務上負傷し、または疾病にかかった場合において、療養のため、労働することができないために、賃金を受けない場合において、平均賃金の100分の60の休業補償を行わなければならないものと定めています(ただし、当該労基法の休業補償は、労災保険から同等の保険給付が行われる場合には、使用者はその補償の責を免れるものとされます(労基法84条1項))。

一方、労働者災害補償保険法(以下、「労災保険法」)14条1項では、業務上の負傷または疾病により、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4日目から、休業補償給付を支給するものと定めています。つまり、労災保険法において、休業した第1日目から第3日目までは休業補償給付の支給対象外となります。

この休業第1日目から第3日目までを労災保険法における「待期期間」といい、労基法と労災保険給付との関係に基づき、使用者には被災労働者に対して待期期間中の賃金補償(休業補償)義務が生ずることとなります。

2. 待期期間中における公休日等について

業務上の負傷または疾病による療養のため労働することができない期間中、当該労働者が勤務する事業所の公休日(土・日・祝日等)、当該労働者の年次有給休暇取得日、その他の休職日があった場合については、それらの日のいずれも「業務上の負傷又は傷病による治療のために労働することができない日」であれば待期期間の日数として取り扱います。

また、行政通達において、「休業最初の3日間について使用者が平均賃金の60%以上の金額を支払った場合には、特別の事情がない限り休業補償が行なわれたものとして取り扱うこと」とされており(昭40.7.31 基発901)。

したがって、月給制の労働者における事業

【図表】業務災害と通勤災害における待期間中の休業補償義務

区 分	業 務 災 害	通 勤 災 害
待期間における使用者の休業補償義務	あり	なし
休業第4日目から支給される給付	休業補償給付（労災保険法14条）	休業給付（労災保険法22条の2）
労働基準法における使用者の休業補償義務	あり（ただし、労基法84条1項にて労災保険から相当する給付があれば補償の責は免れる）	なし

所の公休日や、年次有給休暇取得日についても休業日つまり待期間の日数として取り扱われることとなるだけでなく、当該通達により休業補償が行われたものと解されます（ただし、日給制や時給制の労働者では、同様に、待期間の日数として取り扱われるものの、事業所の公休日に当たる日は、その日の賃金が支払われませんので、休業補償が行われたものと解されないため、注意が必要となります）。

なお、待期間の3日間については、連続する必要はなく、通算して3日休業したことをもって待期間満了とされます。

ちなみに、負傷した当日については、業務上負傷した時刻が所定労働時間中であれば負傷当日を休業日（待期間の第1日目）として取り扱いますが、所定労働時間終了後の勤務（残業時間中における負傷）であれば、その日は休業日とは取り扱わず、翌日から起算となります。こちらも注意が必要となります。

3. 通勤災害における待期間中の賃金補償

労基法の休業補償は、あくまで「業務上の負傷疾病による療養のため」と定めていることから、通勤災害については業務上とはみなされないため、対象外となります。

したがって、通勤災害の場合であれば、労災保険の休業補償（通勤災害の場合は休業給付）が行われるまでの待期間（第1日目から第3日目まで）は、使用者には休業補償の義務はありません。この点は、業務災害と異なる点となります【図表】。

また、業務上・通勤上の区別なく、待期間中の実務上の措置については、本人の申し出により年次有給休暇を取得するケースが多いようです。この年次有給休暇の取得については原則として労働者の自由であるため、本

人が待期間中に取得すること自体については労基法に抵触しません。この場合、2.で述べたように、使用者として休業補償を行ったものとみなされることとなります。

4. パートタイマーの業務災害における休業補償

労基法および労災保険法は、いずれも一般の労働者だけではなく、有期雇用者や短時間労働者であるパートタイマーにも適用されます。

業務災害時において、労災保険法からの休業補償給付の待期間である休業第1日目から第3日目までについては、使用者は平均賃金の100分の60を支払う義務が生じると述べましたが、この取り扱いはパートタイマーやアルバイトであっても同様です。

なお、パートタイマーやアルバイトの場合は、時給で働くケースが多いため、平均賃金の算出方法が、一般の月給制労働者と異なるケースがあるので注意が必要です。

具体的には、一般の月給制労働者の場合、式 のように、算定事由の発生した日以前3カ月間に支払われた賃金の総額をその期間の総日数で除した金額にて求めますが、日給制や時給制の場合は出勤日数によって賃金額が異なるため、式 による計算だけでなく、式 による計算を行ったうえで両者を比較し、高いほうの賃金を平均賃金として取り扱います。

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{算定事由の発生した日以前3カ月間に支払われた賃金の総額}}{\text{算定事由の発生した日以前3カ月間の総日数}}$$

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{算定事由の発生した日以前3カ月間に支払われた日給、時給などの賃金総額}}{\text{算定事由の発生した日以前3カ月間の総労働日数}} \times \frac{60}{100}$$