

① 休業補償給付の起算日 ② 二重就労者の通勤災害

問① 従業員が所定労働時間内に業務に関連し負傷し、直ちに病院へ行つ

日（会社の休日）を含む場合、補償を行う必要があるのでしょうか。

答① 通達では「所定労働時間の一部休業の場合のみ負傷当日を休業日数に参入するものである」となっています。（昭27・8・8基収第3208号）

したがって、負傷当日を休業初日として翌日、翌々日が事業主の災害補償すべき日（待期間）となり、その翌日以後の休業に対して労災補償給付が行われることとなります。

なお、所定時間内に負傷し所定時間外に病院に行つた場合や、所定時間外に負傷した場合には負傷当日の翌日が休業初日となります。

休業初日から第3日目までは労働基準法で定める平均賃金の60%を事業主が直接労働者に支払う

て治療を受けました。休業補償給付が4日目から支給されると聞いております。初日の起算日は怪我をした日でよろしいでしょうか。また、初日から第3日目までの補償に

関しては、土曜日、日曜

必要があります。この場合は土曜日、日曜日であっても休業補償の必要はありません。通勤災害には休業補償の必要はございません。

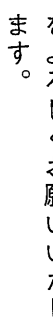
問② 当社（本業）に他社（副業）においてアルバイトをしている社員がいます。当該社員が本業から副業先へ向かう途中に負傷した場合、当該社員は労災保険から補償されるのですか。また、その際の補償は本業あるいは副業、いずれの賃金から算出されるのでしょうか。

答② 二重就労者の通勤災害については、平成18年に労災保険法が改正され、二重就労先への移動途中の災害も通勤災害補償の対象とすることになりました。

したがって、本業から副業先、あるいは副業から本業先へ向かう途中に負傷した場合、合理的経路及び合理的方法により生じ、かつその逸脱・中断がなければ、通勤災害として労災補償制度の対象となります。

労災補償給付の平均賃金については、両社の賃金を合算するのではなく、移動先の平均賃金を基に算出することとされています。つまり、本業から副業先への移動であれば副業側、副業から本業先への移動であれば、本業側の平均賃金をもって、通勤災害の補償がされることとなります。

最後に機会あるごとにお願しておりますが、休業（補償）給付について、当署において業務を遂行している中で、「もともとの業務に戻るまで」「出勤しても仕事がないために」「休んでほしい」と事業場から言われていると申し立てをされる方が多く見受けられますが、「療養のため労働することができない」ことが要件となっていないので、このような理由では給付の対象にはなりません。事業場においても主治医より就労可能な判断がなされた場合や、給付担当官からの指導があつた場合には、ご協力をよろしくお願いいたします。



名古屋北労働基準監督署の
ダイヤルインご案内

労災保険係（労災課）
〈052〉961-8655

庶務係（業務課）
〈052〉961-8652