

休業補償給付

① 職場復帰後、通院日の半休の扱い ② 週2日勤務の場合の支給

問① 労災で会社を休んでいた社員が来週から職場復帰するのですが、病

は、①業務上の事由又は通勤による負傷や疾病による療養のため、②労働することができないため、③賃金をうけていない、という3要件を満たしている場合に限って支給することとなります。

質 問 **に** **え** **す**
お **答** **ま** **す**
し **ま** **す**

院の先生からは2週間に1度はまだ通院治療が必要と言われ、通院日は半休となります。このような場合も、引き続き休業補償給付を受けられるのでしょうか。

答① 休業（補償）給付

したがって、通院のため所定労働時間の一部について労働できない場合で、平均賃金と実働労働時間に対して支払われる賃金との差額の100分の60未満の金額しか支払われていない場合は、「休業する日」として支給の対象になります。また、当該差額の100分の60を超える金額を支払われている場合は、前記③の要件を満たしていないことになるので、お支払いすることはできません。

なお、支給する場合は給付基礎日額から実働に

対して支払われる賃金の額を控除した額の保険給付費（60％）特別支給金（20％）を1日ごとに算出することとなります。

問② 週2日勤務のパ

トタイム労働者が業務中に負傷し、全治2カ月と診断されました。そこで早速、労災保険の手続きを行おうと思いますが、この労働者の休業補償はやはり週当たり2日分の支給となるのでしょうか？それとも、休業期間中の日数分支給されるのでしょうか？

答② 所定労働日数や所定労働時間の多少にかかわらず、質問①において回答した要件を満たしていれば、休業期間中の日数分が支給されることと

なります。

最後に休業（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れるまで」「出勤しても仕事がないために」休んでいて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い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の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。