



行政の 焦点

1、休業手当と休業補償

労働基準法には、

①使用者の責めに帰すべき事由による休業に対し事業主が支払うべき賃金である「休業手当」

(労働基準法第26条)と、
②労災保険の「休業補償給付」(労働者災害補償保険法第14条)の待期間3日間に対する事業主の補償である「休業補償」(労働基準法第76条)があります。

言葉が似ているだけでなく、所定労働時間の全部を休業した場合、どちらも平均賃金の60%以上の支払が必要です。ただし、所定労働時間

の一部を休業した場合の計算方法には次のような

違いがあります。

似ているけど違うもの

(1)休業手当

①平均賃金の60%と、
②労働した時間に対する賃金を比較

②が①より少なければ、
①と②の差額を休業手当として支給

(2)休業補償

①平均賃金と②労働した時間に対する賃金を比較

②が①より少なければ、
①と②の差額の60%を休業補償として支給

2、労働者死傷病報告と休業補償給付

労働災害等により労働者が4日以上休業した場合、遅滞なく「労働者死傷病報告」を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。

(労働安全衛生規則第97条第1項、同条第2項

により休業が4日未満の場合、四半期ごとの提出が必要です。

また、令和7年1月1

日から、労働者死傷病報告は原則、電子申請となり、従来の様式第23号と第24号がなくなり、電子申請での報告が困難な事業者のため参考様式が示されました)

労働者は、業務上の負傷等の療養のために4日以上休業し、賃金を受け

ていない場合、「休業補償給付」を国に請求することができません(労働者災害補償保険法第14条、待期間3日間は労働基準法第76条により、事業主が補償しなければなりません)。

休業日数のカウントには次のような違いがあります。

(1)労働者死傷病報告療養の有無は関係なく、

所定労働時間の全部の休業を1日としてカウント

所定労働時間の全部の休業を1日としてカウント

します。

(2)休業補償給付

療養の事実が必要で、所定労働時間の一部の休業でも1日としてカウントします。

ただし、所定労働時間の一部または全部を休業していた場合であっても、支払われた賃金の額によつては「賃金を受けていない場合」に該当しない場合があります。休業補償給付の対象とならない場合があります。

なお、労働基準法第76条の休業補償も同じ考え方です。

名北労働基準協会
… 労働保険関係法講習のご案内 …

「労働実務総合研修」

(新任担当者等1日初級研修)

令和8年4月14日9:30~16:30

労働法令の基礎を体系的に学ぶ研修で、
約1時間「労働保険関係法」を学びます

労働実務専門講座 基礎法令コース

「労働保険研修」

(専門的知識習得の総合講座)

令和8年2月25日9:30~16:30

労務・安全衛生の社内プロを短期間で育成する4日間の専門講座。うち1日間は、労働保険関係法の内容、留意点、関係書類の作成等の実務を学びます。
(次回は、令和8年7月22日開催)