

休業補償給付をどう調整

片方だけ年休取得 ダブルワーカー保護で

問

ダブルワーカーへの保護が強化され、ケガ等で休んだとき、本業・兼業分を合わせて保険給付が出る規定に変わりました。そこで疑問ですが、被災した従業員が、先に年休の消化を希望するケースがあります。片方の会社で年休があっても、もう片方ではまだ権利が発生していないときは、1社分だけ年休を取得する形となります。こうした場合、休業補償給付はどうなるのでしょうか。

法改正により調整措置が

答

休業補償給付は、「業務上の傷病の療養のため労働できず、賃金を受けない日の第4日目から」支給されます（労災法14条）。1社だけで働く従業員がケガし、年休を取得する間、100%の賃金が支払われます。「賃金を受けない日」に該当せず、休業補償給付は支給されません。ダブルワーカー（複数事業労働者）がケガし、双方の会社で年休を取得する場合も、考え方は基本的に同じです。しかし、ご質問にあるように、片方だけで取得するケースもあり得ます。改正前の労災法では、全日休業ではなく、一部就労の際、保険給付を調整支給する規定を設けていました。条文では、「所定労働時間のうち一部分についてのみ労働する日は、給付基礎日額から労働に対して支払われる賃金を控除して得た額の100分の60の額を支給する」としていました（労災法14条1項ただし書き）。この場合、「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の差額』の60%未満しか受けない」日を「賃金を受けない日」とみなします（労災法コンメンタール）。今回の改正（令和2年9月施行）では、ダブルワーカーが1社だけで年休を消化する場合等を想定し、ただし書きの文言を修正しています。調整の対象となる日については、「所定労働時間のうち一部分についてのみ労働する日若しくは賃金が支払われる休暇（部分算定日）」と定義されました。その趣旨について、改正時の解釈例規（令2.8.21基発0821第1号）では、「一の事業場で有給休暇を取得するなどして一部の賃金を受けつつ、他の事業場において無給での休業をして、『賃金を受けない日』に該当する場合があります」としてあります。