

## 労働基準情報

### 退職後も休業補償？ 契約の満了直前に労災

**労基**


嘱託契約の満了直前に業務上の事故(所定労働時間内)でケガをされた高齢者がいます。被災日は賃金カットなし、翌日の期間満了日は6割の休業補償を支払います。休業補償は3日間と言いますが、「退職後に休業の賃金を補償する義務があるのか」と疑問の声も上がっています。どのように処理すべきでしょうか。



#### A 被災日から3日カウント

労災事故に対する補償は、現在、大部分が労災保険でカバーされています。「労災法に基づいて労基法の補償に相当する給付が行われる場合」、使用者は補償の責を免れます(労基法84条)。

しかし、被災後の3日間(待期期間)については、労基法に基づいて休業補償を支払う義務を負います(労基法76条)。休業補償は①労務不能で②賃金を受けないことを条件とします。

このケースでは、被災日当日とその翌日について労働契約関係が存続していました。しかし、3日目は退職により労働契約関係が消滅しています。つまり、会社が休業を発令する余地がなく、賃金を支払う義務もありません。そこで、「休業補償」が必要かという疑問が生じたようです。

しかし、労基法に「補償を受ける権利は、労働者の退職によって変更されることはない」と定められています(労基法83条)。「権利自体が消滅、縮小はもちろん、内容が変わることの無いことをいい、退職により療養補償、休業補償等が打ち切られることはない」と説明されています(労基法コメント)。

休業4日目以降は、労災保険法の休業補償給付に引き継がれます(労災法14条)。

### 同僚等は何をなすべきか？ うつ病快復し職場復帰

**安衛**


うつ病で休職していた社員がようやく寛解のめどが立ち、復帰に向けてリハビリ出勤等を検討することになりました。当社はストレスチェックを毎年実施しており、今回復帰を予定している部署については、集団分析でも特に「高ストレス職場」とは判断されなかったのですが、受け入れ側として留意点はあるでしょうか。



#### A 過度の負担に注意する

安衛法66条の10のストレスチェックは、就業する労働者個人の心の健康状態のほか、集団分析により職場環境を把握することが主な趣旨です。ストレスを生じやすい職場では、休職していた労働者が復帰してもまた再発してしまう恐れがあります。

「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(平24・7・6基安労発0706第1号)には、労働者の休業開始から復帰までに採るべき措置の最終段階に「管理監督者、同僚等への配慮等」という項目があります。復帰する人を支援することになる周囲の同僚等に過度の負担がかからないよう使用者が配慮すると同時に、セルフケア・ラインケアを促進するための教育研修や情報提供を行うことが望ましいとしています。

集団分析でとくに問題が見られない職場であっても、これを機に心の健康問題に関する知識を高めてもらうことは有意義であると思われます。