

# 事務所だより

第53号  
発行所  
藤田社会保険  
労務士事務所  
京都市伏見区

## 労災保険の給付いろいろ 第5回

### II 障害(補償)給付とは II

今月は、労働者災害補償保険法(以下、労災保険法と記載します)に基づく保険給付のうち、障害(補償)給付について紹介します。

#### 「治ゆ」+「残存障害」

業務または通勤が原因のケガや病気で療養するために働くことができない場合に、療養を開始してから一年六か月を経過した日、またはその日以後においても、ケガや病気が治っていないときには、所轄の労働基準監督署長が職権で「傷病補償年金」(業務災害)または「傷病年金」(通勤災害)の

給付を決定することがあります。

この「傷病が治っていない(治ゆしていない)」とは、投薬や理学療法などの治療によつて効果が期待できる(症状固定していない)状態をいいます。

傷病が治り(治ゆ)、または症状固定して、労災保険法の障害等級表に定められた一級から十四級の障害等級に該当するときは、「障害補償給付」(業務災害)または障害給付(通勤災害)を受給することになります。

#### 給付の種類と給付日数

障害補償給付または障害給付には、別表1の種類があります。障害補償給付、障害給付ともに、給付基礎日額(※

1)や算定基礎日額(※2)を障害の等級に応じた日数分で乗じた金額となります。また、給付方法は、年金と一時金があります。年金払いは、給付日数分を毎年二月、四月、六月、八月、十月、十二月の六回に分けて受給します。一時金は、一回のみの受給となります。

#### 給付の前払い制

障害(補償)年金が支給されることとなった方は、障害補償年金前払一時金または障害年金前払一時金として、一回に限り年金を前払いで受けることができます。

前払いの額は、障害等級に応じて別表2のうち受給する方が選択する日数分になります。

ただし、前払一時金で受給した場合の障害(補償)年金は、各月分の額(前払一時金が支給された月後最初の障害(補償)年金の支払期日から一年を経過した以降の分は年五分の単利で割り引いた額)の合計額が、前払一時金の額に達するまでの間支給停止されます。

(※1)原則として、労働基

障害(補償)給付の種類

別表1

障害等級	支給される給付		
第1級～第7級に該当	障害(補償)年金	障害特別支給金	障害特別年金
	給付基礎日額の313日分～131日分	一時金として342万円～159万円分	算定基礎日額の313日分～131日分
第8級～第14級に該当	障害(補償)一時金	障害特別支給金	障害特別一時金
	給付基礎日額の503日分～56日分	一時金として65万円～8万円分	算定基礎日額の503日分～56日分

準法第十二条の平均賃金に相当する額です。この平均賃金の算定方法は、別の回で解説いたします。

日または診断によって病気にかかったことが確定した日以前一年間にその労働者が事業主から受けた特別給与(賞与)の総額を三百六十五で割った額です。この算定方法は、別の回で解説いたします。

給付の前払い日数 別表2	障害等級	前払い一時金の日数(200日分刻みで選択可能)
	第1級	200日分～1,200日分または1,340日分(上限)
	第2級	200日分～1,000日分または1,190日分(上限)
	第3級	200日分～1,000日分または1,050日分(上限)
	第4級	200日分～800日分または920日分(上限)
	第5級	200日分～600日分または790日分(上限)
	第6級	200日分～600日分または670日分(上限)
	第7級	200日分～400日分または560日分(上限)

# 最低賃金を改正へ

## 京都府は十四円増額

京都府下にある事業所が支払う賃金額の最低限度は、今年十月二十四日から現行の時間額七百五十九円から七百七十三円に改定されます（特定の産業には別途、産業別最低賃金が定められています）。現行と比較すると十四円の増額です。

この最低賃金は、正社員はもちろん、パートやアルバイト

トを含むすべての労働者に対して適用します。最低賃金適用除外の労働者へは、労働基準監督署への『特例許可申請』が必要です。許可を受けずに最低賃金以下の賃金を支払うことはできません。

**最低賃金の対象となる賃金は？**

この最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本

給はもちろん、各諸手当も対象となります。最低賃金の算出には、総支給額から次の賃金を除外してください。

- ・ 精皆勤手当
- ・ 時間外・休日・深夜割増賃金
- ・ 通勤手当
- ・ 家族手当

- ・ 一箇月を超える期間ごとに支払われる賞金（賞与等）
- ・ 臨時に支払われる賞金（慶弔金等）

### 勤務地で判断

本社はA県にあり、勤務地

**Q** 入社後6ヶ月経過した社員（出勤率8割以上）に10日間の年次有給休暇を付与しました。

しかし、その後私傷病で3ヶ月間休職し、入社後1年6ヶ月経過時点での年次有給休暇は付与していません。入社後2年6ヶ月経過時点での年次有給休暇は、どのようにすればいいでしょうか。

## 年次有給休暇の付与日数

**A** 労働基準法では、雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に、継続し、または分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない、としています。

その後は、継続勤務年数に応じて、各年8割以上出勤した労働者に対して、10労働日+αの年次有給休暇を与えなければならない、としています。

また、出勤した日数が全労働日の8割未満である労働者には、その年1年間は年次有給休暇を与える必要はない、としています。

つまり、年次有給休暇は、付与する時点でその前年に8割以上出勤していれば、付与する時点での継続勤務年数に応じた日数を付与することになります。

下記の付与日数を参考にしてください。

雇入れ日からの期間	出勤率	付与日数
入社日から6ヶ月	8割以上	10労働日
6ヶ月目から1年6ヶ月	8割未満	0労働日
1年6ヶ月目から2年6ヶ月目	8割以下	12労働日

の支社（または営業所）がB県にある事業所や、派遣労働者で派遣元がC県、派遣先がD県のケースでは、最低賃金はどの県の金額を適用するのでしょうか。

本社や派遣元の事業場の所在地にかかわらず、勤務地の支社（または営業所）や派遣先の事業場での最低賃金が適用されます。

つまり、このケースでは、支社（または営業所）のB県や派遣先のD県の最低賃金を適用します。

**十月の労務手続**  
「提出先・納付先」

- 一日～七日
  - 全国労働衛生週間実施期間
  - 『健康管理 進める 広げる 職場から』
- 十日
  - 雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）
  - 『公共職業安定所』

- 労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）
- 『労働基準監督署』

- 三十一日
  - 労働者死傷病報告の提出（休業四日未満、七月～九月）

## 編集後記

朝晩ようやく涼しくなりました。明るくなる時間も少しずつ遅くなっています。お天気の良い晩に窓を開けてみると、虫の音が聞こえてきます。心地よく響くその音を聞きながら、つい、うとうと・・・うっかり眠ってしまい、風邪をひかないよう用心を。

## 藤田社会保険労務士事務所

〒601-1456  
京都市伏見区小栗栖南後藤町6-26-203  
TEL・FAX 075-571-8611  
e-mail k-fujita@k-fujita-sr.com  
URL http://k-fujita-sr.com

- 分) 『労働基準監督署』
- 労働保険料の納付（延納第二期分） 『郵便局または銀行』
- 健保・厚年保険料の納付 『郵便局または銀行』
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 『年金事務所』
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 『公共職業安定所』