

支給調整 ▶労災法附則64、昭56・6・12発基60、昭56・10・30発基696

労働者またはその遺族が、その労働者を使用している事業主または使用していた事業主から損害賠償を受ける場合において、同一の事由について労災保険給付に相当する民事損害賠償が行われたときは、政府は、その損害賠償額の限度において労災保険給付を行わないことができるとされています。

これを労災保険の支給調整といいます。

支給調整は、厚生労働大臣の定める支給調整基準に従って行われ、民事損害補償の補償項目に応じて次の保険給付がその対象となります。

支給調整の対象となる労災保険給付	民事損害賠償の損害項目
障害（補償）給付 遺族（補償）給付 傷病（補償）年金 休業（補償）給付	逸 失 利 益
療養（補償）給付	療 養 費
葬祭料（葬祭給付）	葬 祭 費 用

〔参考〕 □支給調整基準

支給調整基準 ▶労災法附則64、昭56・6・12発基60

支給調整基準とは、事業主責任災害における事業主の民事損害賠償額と労災保険給付額を調整するためにもうけられた、労災保険給付側の支給調整に関する基準のことをいいます。

調整対象給付期間 ▶ 労災法附則64、昭56・6・12発基60

調整対象給付期間とは、事業主から逸失利益に対する民事損害賠償があった場合に労災保険給付の支給調整を行うべき期間のことをいいます。

具体的には調整対象給付期間は、次の①または②のいずれか短い期間とされています。

①	障害（補償）給付 遺族（補償）給付	前払い一時金最高限度相当期間の終了する月から9年が経過するまでの期間
	傷病（補償）年金	支給事由発生月の翌月から9年が経過するまでの期間
	休業（補償）給付	災害発生日から9年が経過するまでの期間
②	就労可能年齢を超えるに至ったときは、その超えるに至ったときまでの期間	

〔参考〕 ◁ 新ホフマン係数

賃金 ▶ 労基法11、昭22・9・13基発17

賃金とは、賃金、給料、手当、賞与等その他名称がどうあれ労働の対償として、使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。

例えば見舞金であっても労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件が明確である場合は、賃金に該当します。

また、退職金についても同様です。