

Q 就業規則に基づき、労災補償に上積みする形で一時金を支給すると、労災保険の給付が減額されてしまうのでしょうか

A

企業の規定における補償は、一般的にいつて労災保険が支給されることを前提としながらこれに「上積み」して給付する趣旨と考えられます。

労災保険は、会社が民事・刑事上の賠償責任を負わない場合でも、事故が起これば保険給付が行われます。

仮に、会社が安全配慮義務違反などで民事損害賠償責任を追及されたならば、労災保険と民事損害賠償の調整という問題が発生します。

しかし、そうしたケースでも、「単なる見舞金等民事損害賠償の性質を持たないものについては、労災保険給付の支給調整を行わない」（昭 56.6.12 基発第 60 号）という扱いになっています。

企業内労災補償、示談金、和解金などの名目で金銭が支払われるときもその規定を定めた就業規則等の文面上労災保険給付相当分を含むことが明らかである場合を除き」（前掲通達）、労災保険の支給調整は行われず、給付が減額されることはありません。