

休職制度についてのご案内

労働基準法における休職の規定

労働契約の締結時にこれを労働者に明示すること

このほかに法律上の規定はない。



休職制度は、それぞれの事業所で任意に定めなければならない。

休職期間の長さや休職期間中の賃金の取扱いなど、休職制度の実態は企業によって異なる。

休職期間中に賃金が支払われない場合や休職期間満了時に休職事由が消滅していなければ自動的に退職とされる場合に、休職事由の有無や休職事由の消滅の有無をめぐって、裁判で争われた例がある。

休職については、就業規則で定めるのが普通です。労働基準法は、休職制度があるときは就業規則等に明記すること以外、特に休職について言及していません。内容については、自由に定めることが可能です。会社側からみてやむをえない休職もあれば、悪質な休職もあります。このため、**休職の事由に応じて賃金控除の取り扱い（私傷病欠勤、公傷欠勤では一定額を支給、その他は無給とするなど）を定めているところもあります。**

また、**休職の期間は、勤続年数等で差異を設けるのが一般的で、私傷病休職は6ヵ月から1年の範囲とすることが多いようです。**休職事由がなくなれば、休職期間中であっても復職できますが、さらに休職が続くようであれば、休職期間の延長、退職、解雇などとなる場合もあります。

休職中は健康保険による給付があります。

私傷病の場合は、健康保険法が適用されます。社員が入院や療養などで業務に就けず、賃金を受け取れない時、健康保険から「傷病手当金」として、1日につきおおむね賃金の6割に相当する金額が支給されます。ただし、傷病手当金は、業務に就けなくなった日から3日間は待機期間とされ、4日目から1年6ヵ月を限度として支給されます。

就業規則における休職の規定例

例 1

(休 職)

第 36 条 従業員が次の各号の一に該当する場合は休職とし、休職期間は下記に掲げる期間を限度とする。
ただし、試用期間中の者に関しては適用しない。

- ① 移籍出向など会社命令により会社以外の職務に就くとき。
・・・会社が必要と認めた期間。
 - ② 業務外の傷病により欠勤が、継続、断続を問わず日常業務に支障をきたす程度（おおむね 1 ヶ月程度以上とする。）に続くと認められるとき。
・・・勤続 10 年未満の者は 6 ヶ月、勤続 10 年以上の者は 1 年。但し、特別の事由があるときはこの期間を延長するときがある。
 - ③ 精神又は身体上の疾患により労務提供が不完全なとき。
・・・勤続 10 年未満の者は 6 ヶ月、勤続 10 年以上の者は 1 年。但し、特別の事由があるときはこの期間を延長するときがある。
 - ④ 前号の外、特別の事情があつて休職させることが適当と認めたとき。
・・・会社が必要と認めた期間。
- (2) 休職期間は、原則として勤続年数に参入しない。
- (3) 休職期間中は賃金を支給しない。但し、本条第 1 項第 1 号により休職を命じられた者については、必要に応じその給与の全部または一部を支給することがある。

(復 職)

第 37 条 休職中に休職の理由が消滅した者は復職させる。但し、前条第 1 項第 2 号若しくは第 3 号により休職中の者が復職する場合、会社の指定する医師の診断を受け、かつ会社の許可を受けなければならない。

(再休職)

第 38 条 第 36 条第 1 項第 2 号に該当する休職中の者が復職し、復職後 6 ヶ月以内に再び同一の理由により欠勤した場合は、休職を命ずるものとする。ただし、その休職期間は同項注意書きの限度期間の残余の期間とする。

(退 職)

第 39 条 従業員が、次の各号の一に該当するに至ったときは、その日を退職の日とし従業員としての資格を失う。

- ① 死亡したとき。
- ② 満 60 歳に達した日以後の最初の賃金締め切り日
- ③ 期間を定めて雇用した者の雇用期間が満了したとき
- ④ 本人の都合により退職願いを提出して会社の承認があつたとき、または退職願い提出後、14 日を経過したとき。
- ⑤ 休職中の者が、休職期間が満了したとき。
- ⑥ 第 53 条から第 58 条に定める解雇にあたる時。

(退職手続)

第 40 条 自己の都合で退職しようとする従業員は、退職期日より 14 日前までに退職理由及び退職を希望する期日を記載した退職願いを所属上司を経て人事担当部門に提出し、退職の許可あるまでは従前の職務を継続しなければならない。

(定年後の再雇用)

第41条 従業員が、第39条第2項による定年に達した場合であっても、従業員が希望する場合は、本人の能力、成績および健康状態等を勘案して、定年退職の翌日から引き続き満65歳に達した日以後の最初の賃金締め切り日まで嘱託として再雇用する。ただし、労働条件等は個別の雇用契約による。

(2) 従業員が、第39条第2項による定年に達した場合、もしくは、前項による満65歳に達した日以後の最初の賃金締め切り日に達した場合であっても、会社が業務上必要と認めたときは、本人の能力、成績および健康状態等を勘案して、勤務期間を延長するか、嘱託として再雇用することがある。

(3) 前2項の規定にかかわらず、定年後の再雇用の年齢は、下記左欄の記載の期間については、前2項の「満65歳」を右欄に記載する年齢と読み替えるものとする。

改正就業規則施行日から平成19年3月31日まで	満62歳
平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	満63歳
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	満64歳

(退職後の守秘義務)

第42条 従業員は退職後も在籍中に知り得た秘密を漏洩または不正もしくは不当に利用してはならない。

例2

第1条 (休 職)

社員が、次の各号のいずれかに該当したときは、休職とする。ただし、試用期間中の者、パートタイマー等に関しては適用しない。

- (1) 業務外の傷病により欠勤が、継続、断続を問わず日常業務に支障をきたす程度（おおむね2週間以上とする。）に続くと認められるとき
- (2) 精神又は身体上の疾患により労務提供が不完全なとき
- (3) 会社の命令により、関係会社又は関係団体の業務に従事するとき
- (4) その他業務上の必要性又は特別の事情があつて休職させることを適当と認めたとき

第2条 (休職期間)

前条の休職期間（第1号にあつては、会社が発令した日を起算日とする。）は次のとおりとする。

- (1) 前条第1号及び第2号のとき 2ヵ月（勤務期間が1年未満の者を除く。）
 - (2) 前条第3号及び第4号のとき 必要と認められる期間
- 2 同一事由による休職の中断期間が3ヵ月未満の場合は前後の休職期間を通算し、連続しているものとみなす。また、前条第1号及び第2号の休職にあつては症状再発の場合は、再発後の期間を休職期間に通算する。
- 3 休職期間は、原則として、勤続年数に通算しない。ただし、会社の業務の都合による場合及び会社が特別な事情を認めた場合はこの限りでない。
- 4 休職期間中は、無給とする。

第3条 (復 職)

社員の休職事由が消滅したと会社が認めた場合、原則として、休職前の職務に復帰させる。ただし、旧職務への復帰が困難な場合又は不相当と会社が認める場合には、旧職務とは異なる職務に配置することがある。

