

34 休職と休業

1 休職とは

休職とは、労働者について、労務に従事させることが不能又は不適當な事由が生じた場合に、使用者がその従業員に対し労働契約関係そのものは維持させながら、労務への従事を免除すること又は禁止することをいう。

休職の内容に関する法律の定めは特にないが、使用者は、休職に関する定めをする場合は労働契約の締結に際し、労働者に「休職に関する事項」を明示しなければならない【労働基準法第15条第1項、同法施行規則第5条第1項第11号】。

事業所に休職の制度がある場合は、就業規則【労働基準法第89条第1項第10号】や労働協約等で定められる。

(1) 休職の種類

休職には、目的や内容を異にするさまざまな種類がある。

業務外の傷病を理由とする（私）傷病休職（病気休職）、傷病以外の私的な事故を理由とする事故欠勤休職、刑事事件に関し起訴された労働者に対して行われる起訴休職、労働者の他社への出向期間中になされる出向休職、労働組合の役員に専従する場合の組合専従休職、公職就任や海外留学などの期間中になされる休職等がある。

なお、懲戒休職（出勤停止、自宅謹慎）と呼ばれるものがあるが、これは服務規律違反に対する制裁として行われるものである。

これらのうち、（私）傷病休職は、労働者が私的な事由により傷病にかかり、その療養のため相当長期間にわたり就労ができず会社を休む場合に、使用者が当該労働者について一定期間の就労を免除し、復職可能か否かを見極めることを目的とするもので、実質的には、解雇の猶予措置の機能を有する制度である。休職期間中に傷病から回復し就労可能となれば休職は終了し、復職となる。これに対し、休職期間が終了しても傷病が回復せず、就労ができない場合には、労働者側の労働契約の債務の本旨に従った債務（労務の提供）の不履行となり、自然（自動）退職又は解雇となる。

【休職期間満了時の復職については「No.35」参照】

(2) 休職期間

休職期間は、就業規則等に定められることとなるが、「（私）傷病休職」は勤続年数や傷病の種類による区分を設けられることがある。

★ 長期休職中の場合の年次有給休暇

休職発令により労働義務が免除されている場合は、年次有給休暇を請求する余地がなく、年次有給休暇の請求権は行使できない（ただし、休職発令によらず、傷病での長期療養中の場合は、年次有給休暇を労働者が病欠欠勤等に充当することは許されている）【昭24.12.28基発1456号、昭31.2.13基収489号】。

2 休業とは

休業とは、労働者が労働契約に従って労働の用意をなし、しかも労働の意思があるにも関わらず、その給付の実現が拒否され、又は不可能となった場合をいう。事業の全部又は一部が停止される場合だけでなく、特定の労働者に対する就業拒否も含まれ、全1日の休業のみならず1日の所定労働時間の一部のみの休業も含まれる。

3 休職、休業中の賃金

(1) 休職の場合

労働者側の事由による休職の場合、賃金等の労働条件の取扱いについては、就業規則の定めに従うことが基本である。「ノーワーク・ノーペイ」の原則や自己の都合で労務を提供することができていないため、労働者が期間中の賃金や勤続年数の算入等を当然に要求することはできない。

(2) 休業の場合

民法では、使用者の責による休業の場合、「債務者（労働者）は反対給付（賃金全額）を受ける権利を失わない」【民法第 536 条第 2 項】として、使用者の責に帰すべき事由によって労働者が労務の提供をすることができなくなった場合は、労働者は反対給付である賃金全額を請求する権利があるとされている。

しかし、実際に全額を支払わせるには最終的に民事訴訟によらなければならないことから、労働基準法において、「使用者の責に帰すべき事由による場合」について、企業の経営者として天災事変などの不可抗力を主張し得ないすべての場合を含む広い解釈を行い、労働者の生活の最低保障を図ることとし、休業手当として平均賃金の 100 分の 60 以上の支払いを事業主に義務付けている【労働基準法第 26 条】。

また、不可抗力とは、行政解釈において、ア その原因が事業の外部より発生した事故であること、イ 事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしても、なお避けることのできない事故であることの 2 つの要件を満たさなければならないとされている。したがって、使用者側に起因する経営上の理由による休業は、使用者の責に帰すべき事由に当たる。

例えば、「親会社からのみ資材資金の供給を受けて事業を営む下請工場において、現下の経済情勢から親会社自体が経営難のため資材資金の獲得に支障をきたし、下請工場が所要の供給を受けることができず、しかも他よりの獲得もできないため休業した場合は、「使用者の責に帰すべき事由」に該当する」とされている【昭 23. 6. 11 基収 1998 号】。

なお、法令を遵守することによって生ずる休業（労働安全衛生法上の問題など）や、一部の組合員のストライキにより使用者を就労させることが不可能であった場合、使用者の正当な争議行為としてのロックアウトなどの場合にも、「使用者の責に帰すべき事由」には当たらないとされている。

4 天災事変に伴う休業について

地震や台風などの天災事変等により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け、その結果、労働者を休業させる場合は、休業の原因が事業主の関与の範囲外のものであり、事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故に該当すると考えられるため、原則として使用者の責に帰すべき事由による休業には該当せず、休業手当の支払義務は免除される。

また、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていないが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入れ、製品の納入等が不可能となったことにより労働者を休業させる場合には、原則として使用者の責に帰すべき事由による休業に該当すると考えられるが、休業について上記の不可抗力と認められる 2 つの要件（外部要因による事故であること、経営者としての最大の注意を尽くしたこと）を満たす場合には、例外的に使用者の責めに帰すべき事由による休業には該当しないと考えられる。具体的には、取引先への依存の程度、輸送経路の状況、他の代替手段の可能性、災害発生からの期間、使用者としての休業回避の具体的努力等を総合的に勘案して判断する必要があるとされている

【令和元年台風第 15 号による被害に伴う労働基準法や労働契約法に関する Q&A（厚生労働省）R 元. 9. 18】。

ただし、交通機関の運休などの事情から自主的に休業を行ったなどの場合には、不可抗力とみなされない場合がある（詳細については、下記の厚生労働省による Q&A を参照）。

☆「[令和元年台風第 15 号による被害に伴う労働基準法や労働契約法に関する Q&A（厚生労働省）R1. 9. 18](https://www.mhlw.go.jp/content/000548560.pdf)」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000548560.pdf>

☆その他、休業に関する参考（厚生労働省ホームページ）

「東日本大震災に伴う労働基準法等に関するQ&A（第3版）」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000017f2k.html>

上記の内、休業については以下を参照（「地震に伴う休業に関する取扱いについて」）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000017f9e.html>

「新型コロナウイルスに関するQ&A（一般の方向け）」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00001.html

「新型コロナウイルスに関するQ&A（労働者の方向け）」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00018.html

「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html

また、1日の一部あるいは半分の休業のような場合で、既に賃金が支払われていても、その日につき全体として平均賃金の100分の60に相当する金額を支払わなければならない、実際に支給された賃金が平均賃金の100分の60に満たない場合はその差額を支給しなければならない【昭27.8.7基収3445号】。

休業手当は、賃金同様、所定の賃金支払日に支払わなければならない【昭25.4.6基収207号、昭63.3.14基発150号】。

[平均賃金については「No22」参照]

5 私傷病による休職と傷病手当金

健康保険の傷病手当金は、ア 私傷病のため労務不能で、イ 療養のため4日以上仕事を休み、ウ 賃金を受けられない場合において、3日以上連続して休業した場合の4日目の休業から暦日で支給開始日から通算して1年6か月に達する日まで支給される。（支給期間中に就労するなど、傷病手当金が支給されない期間がある場合には、1年6か月を超えても繰り越して支給可能）。

（※国民健康保険では傷病手当金の実施は義務付けられていない）

支給額の計算方法は以下のとおり。

[支給開始日（一番最初に給付が支給された日）以前の継続した12か月間の各月の標準報酬月額を平均した額÷30]の3分の2相当額

支給開始日以前の期間が12か月に満たない場合は、支給開始日の属する月以前の継続した各月の標準報酬月額の平均額と当該年度の前年度9月30日における全被保険者の標準報酬月額を平均した額（令和5年度は30万円）を比べて少ない方の額を使用して計算する【健康保険法第99条】。

なお、以下の要件を満たした場合、健康保険の任意継続被保険者であるか否かに関わらず、退職後も傷病手当金が支給される。

ア 資格喪失日の前日（退職日）まで引き続き1年以上健康保険の被保険者であったこと（共済組合員や任意継続被保険者であった期間は除く）

イ 資格喪失時に傷病手当金を受けているか、または受給要件を満たしていること

※退職日に出勤したときは、翌日以降、傷病手当金を受給できない。

※在職中に受給要件を満たしていれば手続きができていなくても後から申請できる（時効は支給対象となる日ごとに2年間）。

※退職後の支給については、いったん労務可能になり支給が停止された場合、治癒しているか否かを問わず、また、同一の疾病等により再び労務不能となっても、再開（支給）はない【令3.12.27事務

連絡】。

※任意継続被保険者には、上記の要件を満たす場合を除き、傷病手当金は給付されない。

☆ [社会保険の傷病手当金の請求手続](https://www.kyoukai-kenpo.or.jp/g3/cat310/sb3040/r139)については、全国健康保険協会ホームページを参照。
<https://www.kyoukai-kenpo.or.jp/g3/cat310/sb3040/r139>

[傷病手当金については「No.46」参照]