【令和8年3月更新】

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当な事由が生じた場合に、使用者がその者に対し労働契約関係そのものは維持しながら、労務への従事を免除又は禁止することをいう。

休職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、労働者に対し、「休職に関する事項」を書面等により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】**。

また、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こととなる。

（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。

例えば、業務外の傷病を理由とする（私）傷病休職（病気休職）、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、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、公職就任や海外留学などの期間中になされる休職等である。

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の処分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を生じ、その療養のため相当長期間にわたり就労できない場合に、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できない場合には、労働者が労働契約の債務の本旨に従った労務の提供を履行できないこととなり、自然（自動）退職又は解雇となる（会社によっては解雇とする場合もある）。

［休職期間満了時の復職については「№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、法の定めはなく、各事業主に委ねられる。また、勤続年数や傷病の種類により区分を設けられることがある。

《休職期間中の年次有給休暇の取得》

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はなく、請求権は行使できない。ただし、休職発令によらず、傷病により長期療養中の場合に、労働者が年次有給休暇を病気欠勤等に充当することは許される**【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、また、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

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。労働者側の事由による休職の場合、自己の都合で労務を提供することができないことから、「ノーワーク・ノーペイの原則」により、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と解される。

（２）休業の場合

民法では、使用者の責に帰すべき休業の場合、「債務者は反対給付を受ける権利を失わない」と規定されており**【民法第 536 条】**、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、労働者は賃金全額を請求する権利があるとされている。

しかし、使用者が支払いを拒んだ場合、実際に賃金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」については、天災地変などの不可抗力を主張し得る場合を除き、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】**。

ここでいう「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おり、例えば、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となる**【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労働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（対抗手段としてのロックアウトなど）の場合は、「使用者の責に帰すべき事由」とは認められないとされている**【昭 23.6.17 基収 1953 号】**。

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ず、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】**。なお、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「№22」参照］

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、また、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ついても、その休業について上記の不可抗力と認められる 2 つの要件を満たす場合であれば、「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されている。

なお、具体的な判断に当たっては、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。

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）。

☆　休業に関しての参考（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/2r98520000017f2k.html

☆　上記のうち、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/2r98520000017f9e.html

☆　「令和元年台風第19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.11.1」
https://www.mhlw.go.jp/content/000562940.pdf

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」制度は、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 日目の休業日を支給開始日として、暦日で通算 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である）。

※ただし、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》

〔支給開始日（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 6 年度は 30 万円）を比べて少ない方の額を用いる**【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

※ただし、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】**。

☆　傷病手当金の制度の概要については、全国健康保険協会ホームページを参照。
https://www.kyoukaikenpo.or.jp/benefit/injury_and_sickness_allowance/index.html

［傷病手当金の詳細については「№46」参照］