

理由別 休職期間 目安表



※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

休職期間の判断基準

休職制度は、社員が業務に従事できない状況になった場合に、雇用契約を維持しつつ労働義務を免除するものです。休職期間の上限は一般的に3カ月から3年程度とされていますが、その判断基準は休職の事由や社員の状況によって異なります。

休職期間を決定する主な要素は以下の通りです。

休職の事由	病気やケガの場合は回復までの期間。
勤続年数	勤続年数が高い社員ほど休職期間が長く設定される傾向があります。
医師の診断	私傷病休職では、診断書に基づいて就労不能の期間や療養期間が判断されます。
傷病手当金の支給期間	業務外の傷病による休職では、健康保険から最長1年6カ月支給されるため、これを目安とする企業もあります。健保組合の場合、企業によってはこれより長い場合もあります。

休職の種類と期間の考え方

休職の種類によって、休職期間を設定する際の考え方は異なります。

休職の種類	休職期間の目安や考え方
私傷病休職	病気やケガの程度、治療期間、再発の可能性、医師の診断、勤続年数などを総合的に考慮する。 1～3年未満 3カ月 3～5年未満 6カ月 5～10年未満 1年 など

休職の種類	休職期間の目安や考え方
私傷病休職（適応障害・うつ病）	症状の程度による。適応障害はストレス要因解消後6カ月での軽快が目安。うつ病は治療開始から3～6カ月で改善が見られることが多い。復職準備期間も考慮する。
自己都合休職	資格取得、留学、ボランティア活動など社員の希望する活動のための休職。数週間から数年程度。
出向休職	在籍出向の場合、出向期間が休職期間となる。
組合専従休職	労働組合の活動に専念するために会社が認める休職。専従期間が休職期間となる。
公職就任休職	社員が公職に就任した場合。任期を休職期間とするのが一般的。
起訴休職	社員が刑事事件で起訴された場合に、会社の信用失墜や職場混乱を防ぐ目的で発令。裁判確定までの期間となることが多い。
事故欠勤休職	傷病以外の事由で欠勤が続く場合に発令。逮捕・勾留の場合、拘留期間が休職期間となる。

休職と退職のルール

私傷病による休職の場合、就業規則に「休職期間満了で退職」と定めていれば、その時点で自動的に退職と扱われることがあります。ただし、軽度な業務が可能と判断されると、退職処分が無効になる場合もあります。また、労働基準法第19条では、**業務上の傷病**に関しては、療養期間中およびその後30日間の解雇を禁止しています。例外として、打切補償（平均賃金の1,200日分）支給や不可抗力（天災等）がある場合に限り解雇が可能です。