

休職者対応 年末調整の要否判断 & 書類記載ガイド



※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活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、2026年7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。

休職者の年末調整の要否判断

原則として、休職理由（業務災害、私傷病、育児・介護休業など）にかかわらず、年末調整は必要です。
ただし、**以下の条件に該当する場合は例外的に年末調整の対象外となります。**

- その年の給与年収の総額が2,000万円を超える場合
- 年の途中で入社し、前職の源泉徴収票が未提出の場合
- 2か所以上から給与を受け取っており、自社に「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」を提出していない場合
- 年末調整に必要な書類（扶養控除等申告書など）が提出期限までに提出されない場合

休職者が無給の場合の税金

休職中に従業員が受け取る手当には、所得税が課税されるものと非課税のものがあります。
年末調整の対象となるのは課税対象の給与所得のみです。

手当の種類	根拠	概要	所得税の課税
休業（補償）給付	労災保険法	業務災害または通勤災害による休業4日目以降に支給	非課税
休業補償	労働基準法	業務災害による休業の最初の3日間（待期期間）に会社が支給	非課税
傷病手当金	健康保険法	業務外の病気やケガによる休業4日目以降に支給	非課税
休業手当	労働基準法	会社都合による休業の場合に平均賃金の6割以上を会社が支給	課税
独自の付加給付	会社規定等	労災への上乗せ補償など見舞金と判断されるもの	非課税

※会社都合で支払う休業手当は、給与所得として課税対象となり、年末調整に含める必要があります。

休職者が無給の場合の社会保険

産前産後休業・育児休業中を除き、休職中であっても社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）の支払いは発生します。

- **本人負担分の徴収**

無給のため給与天引きができない場合、会社が一旦立て替え、後日、本人から徴収するのが一般的です。

- **社会保険料控除**

会社が立て替えた社会保険料も、その年に支払われたものであれば全額、従業員本人の社会保険料控除の対象となります。立替金の精算と年末調整における所得控除は、分けて考える必要があります。

休職者が無給の場合の源泉徴収票

年間の給与支払額が0円で、源泉徴収税額も0円となる従業員についても、源泉徴収票の作成・交付が必要です。

主な記載内容

項目	記載内容
支払金額	0円
給与所得控除後の金額	0円
所得控除の額の合計額	その年に支払われた社会保険料の金額などを記載します。
源泉徴収税額	0円
(摘要) 欄	年の途中で入社した従業員の場合、前職の給与や源泉徴収税額などを記載します。
社会保険料等の金額	「所得控除の額の合計額」の内訳として、社会保険料の合計額を記載します。

医療費控除など、従業員本人が確定申告を行う際に源泉徴収票が必要となります。また、源泉徴収票を作成することで、会社として適切に年末調整を完了した証明となり、後の税務調査や担当者変更時のトラブルを防ぎます。

【免責】

※当資料に従うことで、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活用いただくことを想定している資料です。また当資料は、表紙下の記載日時点の内容となっております。最新の情報、実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。