

休職中の有給消化と 手当に関するノウハウ

 Money Forward クラウド

※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、2026年2月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

休職中の有給消化と手当に関するノウハウ

休職期間中の有給休暇の取り扱い

休職中や休職前後の有給休暇の扱いには、法的な原則と実務上のポイントがあります。

原則：休職中は有給休暇を使えない

有給休暇は「労働義務がある日」に対して賃金を保障して休む制度です。休職期間中は労働協約や就業規則により既に労働義務が免除されているため、原則として有給休暇を消化することはできません。

- ・**時効による消滅**：休職期間中に有給休暇の有効期限（付与から2年）を迎えた場合、その日数は消化できずに消滅します。

例外：休職発令前の取得は可能

休職に入る「前」の段階であれば、労働義務があるため有給休暇の取得が可能です。

- ・**メリット**：有給期間中は給与が全額支給されるため、後述する傷病手当金（給与の約3分の2）を受け取るよりも経済的メリットが大きくなります。

- ・**注意点**：会社側は従業員からの有給取得申請を拒否できませんが、逆に休職前の有給消化を強制することもできません

休職中の有給消化と手当に関するノウハウ

復職・退職時の対応

・**復職する場合**：復職後は再び労働義務が発生するため、残っている有給休暇を通常通り使用できます。

・**そのまま退職する場合**：復職できずに休職期間満了で退職となる場合、労働義務が発生しないまま雇用契約が終了するため、残った有給休暇を消化して退職することはできません。

※退職時の有給買取は法律上の義務ではありませんが、会社独自の規定で対応する場合があります。

休職中の有給消化と手当に関するノウハウ

休職中の経済的支援「傷病手当金」

病気やケガで働けない期間、健康保険から支給される「傷病手当金」の活用が重要です。

支給条件（以下のすべてを満たす場合）

- 1.業務外の事由による病気・ケガの療養であること
- 2.仕事に就くことができない状態であること
- 3.連続する3日間を含み4日以上休んでいること（待期期間の完成）
- 4.休職期間中に給与の支払いがないこと（給与が出る場合は調整・不支給）

支給内容 |

支給額：給与（標準報酬月額）の約3分の2

支給期間：支給開始日から通算して1年6ヶ月

※2022年の法改正により、支給期間は「通算」化されました。途中で一時的に復職して給与が支払われた期間は支給期間としてカウントされず、残りの期間を繰り越して受給可能です。

休職中の有給消化と手当に関するノウハウ

重要な注意点：社会保険料の支払い

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）の支払いは免除されません。給与が支給されない休職期間中は、本人負担分の保険料を会社へ振り込むなどの対応が必要になります。休職前に支払方法を確認しておくことが重要です。