

休職・復職時の有給休暇・ 収入保障（傷病手当金） 取り扱い実務ガイド



※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8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・復職時の有給休暇・収入保障（傷病手当金）取り扱い実務ガイド

休職と有給休暇の違い

休職とは、従業員が業務外の負傷・疾病など、従業員の個人的な事情で勤務先を一定期間休むことです。休職には私傷病休職、出向休職、組合専従休職、降職給食などさまざまな種類がありますが、傷病手当金の対象になるのは私傷病休職です。雇用契約を維持したまま労働義務が免除されます。一方、有給休暇とは賃金が支払われる休暇です。両制度の違いを比較します。

項目	休職	有給休暇
概要	雇用契約維持・労働義務免除	賃金が支払われる休暇
期間	1ヶ月～半年など長期	短期間の休みを想定
給与	基本的に無給	賃金支払いあり
主な事由・目的	傷病療養、介護、留学等	心身のリフレッシュ
法的義務・時効	規定なし	年5日付与義務／2年時効

休職・復職時の有給休暇・収入保障（傷病手当金）取り扱い実務ガイド

休職前後・休職中の有給休暇の取り扱い

休職期間の前後と期間中で、有給休暇が使えるかどうか異なります。労働日に該当するかが分かれ目です。

時期	有給休暇の利用	理由・注意点
休職中	利用不可	労働義務免除のため労働日とみなされない
休職前	利用可能	通常出社しており労働日のため
復職後	利用可能	通院・体調不良時も申請可能
事業主対応	原則申請を承認	事業に支障がある場合は時季変更権の行使が可能
注意点	残日数に限度あり	休職前に消化済みの場合、追加取得は不可

休職・復職時の有給休暇・収入保障（傷病手当金）取り扱い実務ガイド

休職時の有給休暇付与条件とシミュレーション

有給休暇は「6ヶ月以上継続雇用」かつ「全労働日の8割以上出勤」の両方を満たした従業員に付与されます。

継続勤務期間	付与日数
6ヶ月経過	10日
1年6ヶ月経過	11日
2年6ヶ月経過	12日
3年6ヶ月経過	14日
6年6ヶ月経過	20日（最大）

【シミュレーション例】

年間休日120日の企業で2ヶ月（労働日45日）休職した場合、総労働日数245日に対し出勤200日となり、8割基準（196日）を超えるため翌年も通常どおり付与されます。

年間休日が多い場合や別途欠勤がある場合は、付与されない可能性もあるため要確認です。

休職・復職時の有給休暇・収入保障（傷病手当金）取り扱い実務ガイド

休職中の収入保障と復職までの道のり

事業主は休職中の従業員に賃金を支払う義務がなく、雇用保険の失業給付も受給できません。ケガや病気による休職の場合、健康保険の「傷病手当金」が活用できます。



計算式
(原則)

支給額

=

支給開始前12ヶ月間の
標準報酬月額平均

÷

30日

×

2/3

連続3日を含む4日以上働けない場合、4日目から支給され、支給開始から通算1年6ヶ月間が支給期間です。また就業不能保険の活用も選択肢となります。

なお、復職は以下の3段階で進めます。

①健康状態の回復（主治医の診断書提出）→②復帰支援プラン作成（段階的復帰・勤務時間調整等を検討）→③職場復帰の最終決定