

特集 1

本誌特別調査

私傷病欠勤・休職制度の 最新実態【前編】

欠勤・休職期間は勤続 5 年で約19カ月。
リハビリ勤務を認めている企業は約 7 割

労務行政研究所

当研究所では、「私傷病欠勤・休職制度に関する実態調査」を2017年以来7年ぶりに実施した。業務上の傷病と異なり、私傷病については健康保険法による傷病手当金の給付が規定されているだけで、法的な雇用保障はない。しかし、社員が私傷病で長期にわたる休みを余儀なくされても安心して療養できるよう、就業規則等において雇用や賃金等の保障を整備しておくことが重要といえよう。

本調査では、欠勤・休職の設定状況や期間とその定め方、休職者の職場復帰における「リハビリ勤務」の認否状況、そして賃金保障の給付主体と賃金保障率等、幅広く企業の実態を調べた。

本号では前編として、以下のテーマを紹介する。後編は次号（第4078号－24. 6.14）で掲載するので、併せて利用いただきたい。

◆本調査における主な調査項目

前 編 (本 号)	・欠勤・休職（雇用保障）期間と定め方 ・欠勤・休職（雇用保障）期間満了による退職および退職金の取り扱い ・私傷病欠勤・休職者の職場復帰における取り扱い ・「リハビリ出社」「リハビリ勤務」の認否状況と内容
後 編 (第4078号－24. 6.14) 掲載予定	・欠勤・休職（雇用保障）期間中の賃金保障と給付主体 ・欠勤・休職（雇用保障）期間中の賞与の取り扱い

前回の掲載 第3937号（17. 9.22）

※関連記事案内を33ページに掲載。

ポイント

- ①欠勤・休職の規定の有無：欠勤は84.5%、休職は99.7%とほとんどが規定あり【図表1】
- ②欠勤・休職期間の定め方：欠勤では“一律”70.8%、休職では“勤続年数別”60.3%が最も多い【図表2】
- ③欠勤・休職(雇用保障)期間：一般疾病の場合、勤続5年で平均18.9カ月、20年で同23.0カ月【図表11】
- ④うつ病などの精神疾患の場合の欠勤・休職(雇用保障)期間：「一般疾病と同じ」が95.9%とほとんどを占める【図表13】
- ⑤欠勤・休職(雇用保障)期間満了による退職の定めの有無と退職金の取り扱い：99.7%が「定めている」。退職金は「自己都合退職として算定」が70.0%で最多【図表16】
- ⑥休職者の職場復帰における「リハビリ入社」や「リハビリ勤務」の認否状況：精神疾患による休職では、職場復帰に際し50.7%が「リハビリ入社」を、71.4%が「リハビリ勤務」を認める【図表19～20】
- ⑦「リハビリ勤務」の内容と賃金の取り扱い：一般疾病、精神疾患ともに「1日の所定労働時間を調整して勤務」が9割超で最多。賃金の取り扱いはともに「不就労時間分は賃金を控除（支給しない）」が8割台で主流【図表20～21】

〈調査要領〉

◎調査名：「私傷病欠勤・休職制度に関する実態調査」

- 1.調査対象：全国証券市場の上場企業（新興市場の上場企業も含む）3808社と、上場企業に匹敵する非上場企業（資本金5億円以上かつ従業員500人以上。一部「資本金5億円以上または従業員500人以上」を含む）1392社の合計5200社。ただし、持ち株会社の場合は、主要子会社を対象としたところもある。
- 2.調査時期：2024年1月24日～3月19日
- 3.集計対象：上記調査対象のうち、回答のあった296社。
集計対象会社の業種別、規模別の内訳は【参考表】のと

おり。各社の所属業種については調査時点におけるものとした。なお、項目により集計（回答）企業は異なる（項目により回答していない企業があるため）。

- 4.利用上の注意：【図表】の割合は、小数第2位を四捨五入し小数第1位まで表示しているため、合計が100.0%にならない場合がある。また、本文中で割合を引用する際には、実数に戻り割合を算出し直しているため、【図表】中の数値の足し上げと本文中の数値とは一致しないことがある。

【参考表】業種別、規模別集計対象会社の内訳

—社—

業種	規模	規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満	業種	規模	規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満
全産業		296	89	112	95	精密機器		3	1	1	1
製造業		118	36	51	31	その他製造		9	2	7	
水産・食品		11	2	7	2	非製造業		178	53	61	64
繊維		3	1		2	建設		24	8	14	2
紙・パルプ		1		1		商業		53	16	18	19
化学		19	6	5	8	金融・保険		14	3	5	6
ゴム		3	1	2		不動産		14	1	3	10
ガラス・土石		4		1	3	陸運		7	1	4	2
鉄鋼		1		1		海・空運		2	2		
非鉄・金属		10	2	3	5	倉庫・運輸関連		11	6	4	1
機械		18	4	9	5	情報・通信		20	3	5	12
電気機器		19	6	8	5	サービス		33	13	8	12
輸送用機器		17	11	6							

【注】「商業」は卸売業、小売業。「情報・通信」には、IT関係のほか新聞、出版、放送を含む。なお、上記の業種分類は東洋経済新報社『会社四季報』をベースとしている。

用語の定義

私傷病による欠勤・休職については、労働基準法上特に定めがあるわけではなく、各社の就業規則等の取り決めによるところとなります。そこで本調査では、以下のように定義しています。

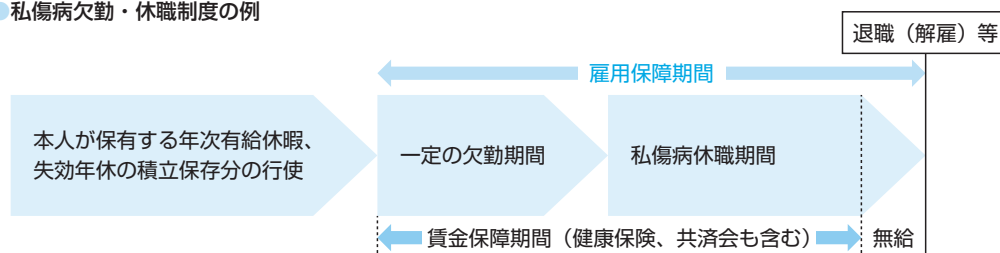
「欠勤期間」：欠勤扱いとする期間（休職開始までの期間）

「休職期間」：休職扱いに移行した後の期間

「雇用保障期間」：「欠勤期間」と「休職期間」を通して雇用を保障している期間（身分保障期間ともいう）

「賃金保障期間」：「雇用保障期間」のうち、賃金や健康保険からの傷病手当金、共済会からの休業給付などが支給されている期間（所得保障期間ともいう）

● 私傷病欠勤・休職制度の例



1 欠勤・休職の設定と期間等

欠勤・休職の規定の有無【図表1】

欠勤は84.5%、休職は99.7%と
ほとんどが規定あり

社員が私傷病により休む場合の保障は、大別して「雇用保障」と「賃金保障」の二つに分けられる。前編ではまず、「雇用保障」について見ていく（「賃金保障」は後編を参照）。

私傷病で休む場合、一般的には、本人が保有する年次有給休暇や失効年休の積立保存分を行使し

た後、一定の欠勤期間を経て休職に入るケースが多い。欠勤期間を設けるのは、傷病によっては短期間で復職できるか否かを判断しづらいことあるため、しばらく様子を見る期間と位置づけているためである。調査回答時に添付いただいた各社の規定を見ても、“傷病その他やむを得ない理由で欠勤〇カ月を超えたときは、休職を命ずる”“業務外の傷病により、別に定める欠勤期間を経過しても出勤できないときは、休職を命ずる”といった内容が散見される。

図表1 私傷病による欠勤・休職の規定の有無

- (社)、%-

区 分		全 産 業				製 造 業	非製造業
		規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満		
合 計		(296) 100.0	(89) 100.0	(112) 100.0	(95) 100.0	(118) 100.0	(178) 100.0
欠 勤	規定がある	84.5	93.3	83.9	76.8	91.5	79.8
	規定はない	15.5	6.7	16.1	23.2	8.5	20.2
休 職	規定がある	99.7	98.9	100.0	100.0	99.2	100.0
	規定はない	0.3	1.1			0.8	

【注】 欠勤と休職の規定の有無について「欠勤と休職のいずれも規定あり」が84.1%、「休職のみ規定あり」が15.5%、「欠勤のみ規定あり」が0.3%であり、「いずれも規定なし」と回答した企業はなかった。

私傷病による欠勤・休職については、労働基準法上特に定めがあるわけではなく、各社の就業規則等の取り決めによるところとなる【参考1】。この欠勤と休職を通じた期間が、いわゆる“雇用保障期間”や“身分保障期間”といわれるものである（以下、雇用保障期間）。

私傷病を対象とする欠勤・休職については、欠勤84.5%、休職99.7%とほとんどの企業が規定を設けている【図表1】。休職は1社を除いて規定があ

参考1 「欠勤」と「休職」の違い

「欠勤」と「休職」について、法的な定義や規定はない。一般的には、「欠勤」は就労義務がある日に労働者が休むこと、「休職」は労務に従事させることが不能または不適当な事由が生じた労働者に対し、使用者が労務への従事を免除することと解される。

なお、労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり、療養のために休業する期間およびその後30日間は法で定められた解雇制限がある（労働基準法19条）が、私傷病による欠勤・休職期間に関しては、法的には解雇制限がない。

る一方、欠勤は企業規模が大きいほど「規定がある」企業の割合が高く、1000人以上で93.3%、300～999人で83.9%、300人未満で76.8%となっている。また、欠勤について産業別に見ると、「規定がある」企業の割合は製造業で91.5%、非製造業で79.8%と製造業のほうが約12ポイント高い。

欠勤・休職期間の定め方【図表2～4】

欠勤は“一律”が70.8%、
休職は“勤続年数別”が60.3%で最も多い

次に、欠勤や休職の期間をどのように決めているのか見てみる。

欠勤期間の場合は、「勤続年数、疾病の種類を問わず一律に定める」が70.8%と約7割を占め主流で、「勤続年数別に定める」が19.6%でこれに続く【図表2～3】。「疾病の種類別に定める」4.8%や「勤続年数と疾病の種類の両方により定める」4.0%は、いずれもわずかである。

産業別に見ると、“一律に定める”は製造業で76.9%、非製造業で66.2%と製造業が約11ポイント高くなっている。

図表2 欠勤・休職期間の定め方

—(社)、%—

区 分		全 産 業				製 造 業	非製造業
		規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満		
欠勤期間	合 計	(250) 100.0	(83) 100.0	(94) 100.0	(73) 100.0	(108) 100.0	(142) 100.0
	①勤続年数、疾病の種類を問わず一律に定める	70.8	72.3	64.9	76.7	76.9	66.2
	②勤続年数別に定める	19.6	13.3	27.7	16.4	14.8	23.2
	③疾病の種類別に定める	4.8	6.0	3.2	5.5	2.8	6.3
	④勤続年数と疾病の種類の両方により定める	4.0	7.2	4.3		4.6	3.5
	⑤その他	0.8	1.2		1.4	0.9	0.7
休職期間	合 計	(295) 100.0	(88) 100.0	(112) 100.0	(95) 100.0	(117) 100.0	(178) 100.0
	①勤続年数、疾病の種類を問わず一律に定める	22.0	22.7	24.1	18.9	24.8	20.2
	②勤続年数別に定める	60.3	51.1	58.9	70.5	55.6	63.5
	③疾病の種類別に定める	3.1	2.3	4.5	2.1	1.7	3.9
	④勤続年数と疾病の種類の両方により定める	13.9	22.7	12.5	7.4	17.1	11.8
	⑤その他	0.7	1.1		1.1	0.9	0.6

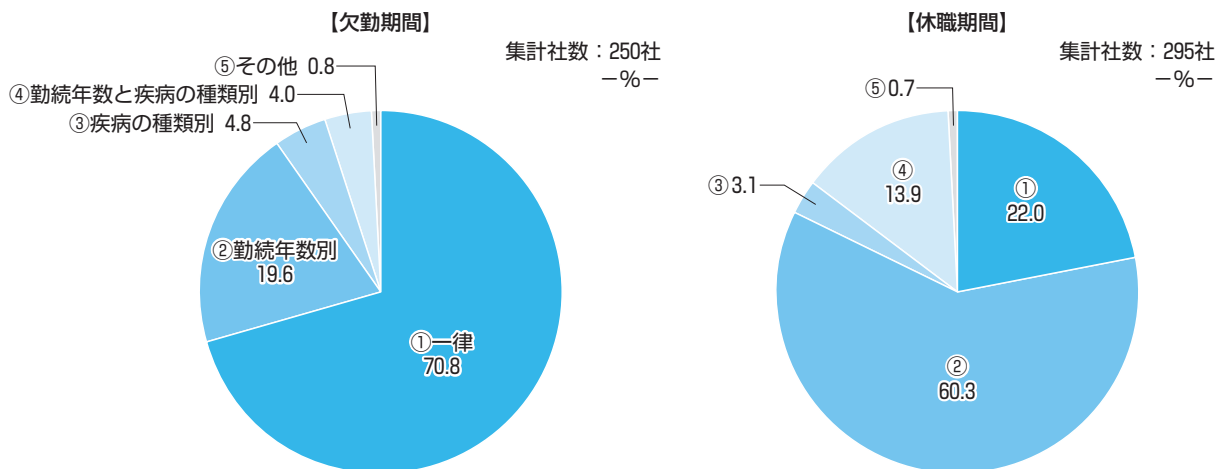
休職期間については、欠勤期間で主流である“一律に定める”が22.0%である一方、「勤続年数別に定める」が60.3%と約6割を占め最多となっている。また、「勤続年数と疾病の種類により定める」が13.9%と、欠勤期間における同区分（4.0%）に比べて高く、欠勤と休職では期間の決め方の傾向が異なっている。

一般的には、欠勤期間よりも休職期間のほうが

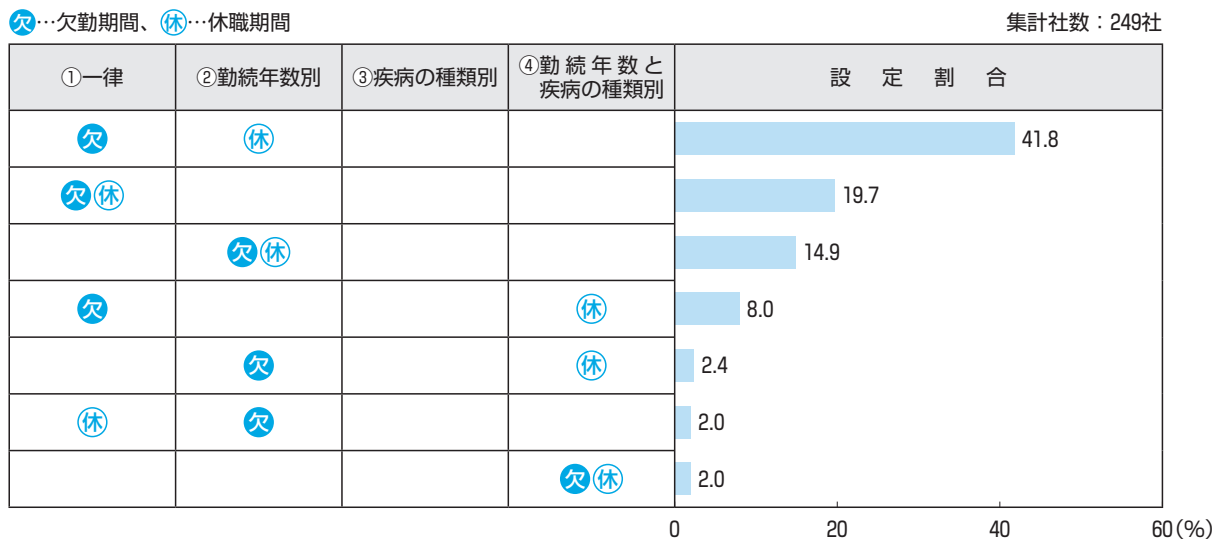
長く設定される傾向にある（具体的な期間の長さは、[図表8～10]で後述）。前述のとおり、欠勤期間は正式に休職に入る前の様子を見る期間という位置づけであるため、“一律”に、そして“休職期間よりも短く”設定するケースが多いものといえよう。

また、疾病の種類によっては療養期間が長くなりすぎるため、休職期間については、一律に決

図表3 欠勤・休職期間の定め方



図表4 欠勤・休職期間の定め方の組み合わせ



[注] 1. 欠勤・休職期間の定め方（[図表2～3]参照）のパターンのうち、5社以上のケースを示した。
2. 欠 休 は、定め方があることを表す。

めるのではなく、勤続年数や疾病の種類により区分を設けるところが主流といえる。

各社の具体的な設定内容は、後編で紹介する、賃金保障の具体的な内容と併せた【会社別一覧】を参照いただきたい。

欠勤期間と休職期間の定め方の組み合わせを見ると、「欠勤期間“一律”＋休職期間“勤続年数別”」が41.8%で最多である【図表4】。次いで、「欠勤期間・休職期間ともに“一律”」が19.7%、「欠勤期間・休職期間ともに“勤続年数別”」が14.9%となり、この上位三つの組み合わせで全体の76.3%を占める。

勤続年数を問わず「一律」で設定している場合の欠勤・休職期間【図表5～6】

欠勤は「3カ月」が33.7%で最多。
平均は欠勤3.2カ月、休職17.2カ月

ここでは、一般疾病における欠勤・休職期間を「一律」に設定している場合の具体的な期間を集計した。なお、「疾病の種類別に定める」（例えば、一般疾病3カ月、結核6カ月など）場合は、一般疾病の期間（3カ月）を集計に含めている【図表5】。

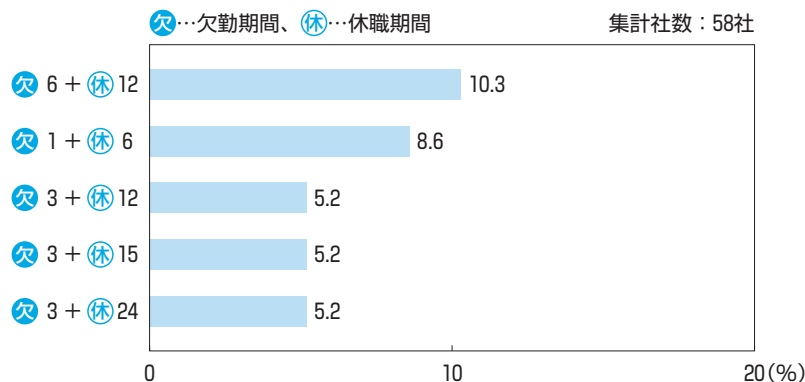
図表5 勤続年数を問わず「一律」で設定している場合の欠勤・休職期間（一般疾病の場合）

－(社)、％－

欠 勤 期 間		休 職 期 間	
合 計	(187) 100.0	合 計	(74) 100.0
1カ月未満	2.1	2カ月	1.4
1カ月	② 33.2	3〃	2.7
2〃	7.5	6〃	② 17.6
3〃	① 33.7	9〃	1.4
4〃	3.2	12〃	① 25.7
6〃	③ 17.6	14〃	1.4
12〃	1.1	15〃	5.4
18〃	0.5	18〃	12.2
24〃	0.5	21〃	1.4
33〃	0.5	24〃	③ 13.5
		26〃	2.7
		30〃	4.1
		33〃	1.4
		36〃	8.1
		60〃	1.4
平均(カ月)	3.2	平均(カ月)	17.2
最高(〃)	33.0	最高(〃)	60.0
最低(〃)	0.5	最低(〃)	2.0

- 【注】 1. ①～③は上位3項目を示す（以下同じ）。
2. 「疾病の種類別に定める」（例：一般疾病3カ月、結核6カ月など）場合は、一般疾病の期間を集計に含めた（以下同じ）。
3. 「1カ月」には“30日”を含む。「2カ月」等についても同じ（以下同じ）。
4. 期間を労働日で決めている場合は、20日＝1カ月として換算した（以下同じ）。
5. “1.5カ月”のような端数がある場合は、直近上位の区分に含めて集計した（ただし「1カ月未満」は除く。以下同じ）。

図表6 欠勤・休職期間ともに、勤続年数を問わず「一律」で設定している場合の組み合わせ（一般疾病の場合）



- 【注】 1. 欠勤・休職期間ともに、勤続年数を問わず「一律」に定める場合の期間の組み合わせを上位5位まで示した。
2. 欠(休)の後ろの数字は期間(カ月)を表す。

今回の調査では、「一般疾病」の場合の欠勤・休職期間を調べている。ただし、[図表 2]で見たように、欠勤・休職期間を“疾病の種類別”に定める企業もある。前々回2012年の調査では、「一般疾病」に加えて「結核」の場合の欠勤・休職期間も調べているので、参照いただきたい(第3821号-12. 5.11)。

欠勤の場合、最低では0.5カ月(2週間)、最高では33カ月と分布には幅があるものの、「3カ月」が33.7%で最も多い。次いで「1カ月」が33.2%とわずかな差で続き、「6カ月」が17.6%となっている。ほとんどが6カ月以内に分布しており、平均は3.2カ月である。

一方、休職期間の分布を見ると、最低2カ月から最高60カ月まで、欠勤期間よりも幅広い。そのうち、「12カ月」が25.7%と約4分の1で最多となり、以下、「6カ月」17.6%、「24カ月」13.5%と続く。欠勤期間に比べて分布は分散しており、平均

は17.2カ月である。

欠勤・休職期間ともに勤続年数を問わず“一律”で設定している企業について、その期間の組み合わせを見ると、「欠勤期間6カ月+休職期間12カ月」が10.3%で最多となっている[図表 6]。また、[図表 5]で見たように、欠勤期間については3カ月と設定している企業が最も多いことから、休職期間との組み合わせにおいても、欠勤期間が3カ月であるパターンが上位5位までのうち三つを占めている。

欠勤・休職期間の勤続年数による区分数[図表 7]

欠勤期間は1区分(区分なし)が約4分の3、休職期間は1～3区分がそれぞれ2割台

ここでは、一般疾病の場合の欠勤・休職期間について、各社が勤続年数によってどのくらいの区分数を設けているのか見てみる。ここでいう“区分数”は、例えば“勤続10年未満と10年以上”で

図表 7 欠勤・休職期間の勤続年数による区分数(一般疾病の場合)

—(社)、%—

区 分		全 産 業				製 造 業	非製造業
		規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満		
欠勤期間	合 計	(245) 100.0	(82) 100.0	(93) 100.0	(70) 100.0	(106) 100.0	(139) 100.0
	1区分(区分なし)	76.3	79.3	68.8	82.9	80.2	73.4
	2 //	8.2	7.3	12.9	2.9	6.6	9.4
	3 //	5.3	4.9	6.5	4.3	5.7	5.0
	4 //	3.3	2.4	5.4	1.4	0.9	5.0
	5 //	3.3	1.2	4.3	4.3	3.8	2.9
	6 //	2.4	2.4	2.2	2.9	0.9	3.6
	7 //	0.8	1.2		1.4	0.9	0.7
	8区分以上	0.4	1.2			0.9	
休職期間	合 計	(290) 100.0	(87) 100.0	(111) 100.0	(92) 100.0	(115) 100.0	(175) 100.0
	1区分(区分なし)	25.9	26.4	28.8	21.7	27.8	24.6
	2 //	20.0	27.6	13.5	20.7	18.3	21.1
	3 //	22.8	13.8	23.4	30.4	21.7	23.4
	4 //	16.6	17.2	18.9	13.0	15.7	17.1
	5 //	8.3	6.9	7.2	10.9	9.6	7.4
	6 //	3.8	4.6	5.4	1.1	3.5	4.0
	7 //	0.7	2.3			0.9	0.6
	8区分以上	2.1	1.1	2.7	2.2	2.6	1.7

- [注] 1. 勤続年数を問わず「一律」に期間を設定しているケースは、1区分(区分なし)として集計した。
2. “勤続3年未満は期間なし(0カ月)、3年以上3カ月”というケースは2区分として集計した。
3. 「8区分以上」には、“勤続年数により加算(上限なし)”というケースも含む。

区分しているのであれば“2区分”、“勤続5年未満、10年未満、10年以上”であれば“3区分”となる。勤続年数による区分数が細分化されているほど、より長期にわたって勤続することに対するインセンティブが働きやすいといえる。なお、勤続年数を問わず“一律”に期間を設定しているケースは、「1区分（区分なし）」として集計に含めている。また、集計は一般疾病について行った。

欠勤期間では、「1区分（区分なし）」が76.3%で最も多く、他の区分を大きく上回っている【図表7】。

休職期間では、「1区分（区分なし）」25.9%、「3区分」22.8%、「2区分」20.0%の順に多く、それぞれ2割台となっている。「1区分（区分なし）」に集中していた欠勤期間とは異なり、企業により区分の設定状況は多様であることが分かる。

ちなみに、休職期間で区分ありの場合、「2区分」では“勤続3年未満、3年以上”、「3区分」では“勤続1年未満、5年未満、5年以上”というパターンが最も多く見られた（各社の内容は、後編掲載の【会社別一覧】を参照いただきたい）。

勤続年数別に見た欠勤期間

【図表8、10】

分布はどの勤続年数も「3カ月」が最多。
平均は勤続5年4.1カ月、同20年4.7カ月

一般疾病の場合の欠勤期間を、勤続1・5・10・20年の4ポイントについて集計した。なお、勤続年数にかかわらず“一律に設定”している場合は、すべてのポイントで同じ期間として計上した。

各ポイントで設定されている欠勤期間の平均を見ると、勤続1年3.4カ月、5年4.1カ月、10年4.5カ月、20年4.7カ月である【図表8、10】。勤続年数とともに欠勤期間は長くなるが、勤続1年と同20年の差は1.3カ月であり、それほど大きいとはいえない。欠勤期間については、もともと“一律に設定”している企業が多いため（前掲【図表2】を参照）、勤続年数による差は生じにくいといえる。分布が集中する期間はいずれの勤続年数でも「3カ月」、次いで「1カ月」「6カ月」であり、この3区分で8割前後を占めている。

図表8 勤続年数別に見た欠勤期間の分布状況（一般疾病の場合）

－(社)、％－

区 分	勤続1年	勤続5年	勤続10年	勤続20年
合 計	(245) 100.0	(245) 100.0	(245) 100.0	(245) 100.0
1カ月未満	1.6	1.6	1.6	1.6
1カ月	② 27.3	② 25.7	② 25.7	② 25.7
2 //	9.0	6.9	6.5	6.5
3 //	① 35.9	① 30.2	① 28.2	① 28.2
4 //	3.3	3.7	2.9	2.4
5 //	0.4	1.6	1.2	1.2
6 //	③ 18.8	③ 19.2	③ 21.2	③ 21.2
7～11 //	0.8	4.9	2.4	2.0
12～17 //	1.2	4.1	7.3	6.5
〈うち、12カ月〉	〈 1.2〉	〈 3.7〉	〈 6.5〉	〈 5.7〉
18～23 //	0.8	1.2	1.6	2.4
〈うち、18カ月〉	〈 0.8〉	〈 1.2〉	〈 1.2〉	〈 2.0〉
24カ月以上	0.8	0.8	1.2	2.0
平 均 (カ月)	3.4	4.1	4.5	4.7
最 高 (//)	33.0	33.0	33.0	33.0
最 低 (//)	0.5	0.5	0.5	0.5

【注】 勤続年数を問わず、期間を「一律」に設定しているケースは、すべての勤続年数に同じ期間を入れて集計した（以下同じ）。

勤続年数別に見た休職期間

【図表 9～10】

勤続年数による差が顕著。

平均は勤続 5 年15.5カ月、同20年19.0カ月

一般疾病の場合の休職期間も、勤続 1・5・10・20 年の 4 ポイントについて集計した。欠勤期間と同様、“一律に設定” の場合はすべてのポイントで同じ期間として計上した。

【図表 2】で見たように、休職期間では勤続年数で区分して決めるケースが多い。各ポイントで設

定されている休職期間の平均は、勤続 1 年11.3 カ月、5 年15.5 カ月、10 年18.1 カ月、20 年19.0 カ月である【図表 9～10】。勤続 1 年と同20年とでは、7.7 カ月の差が生じている。

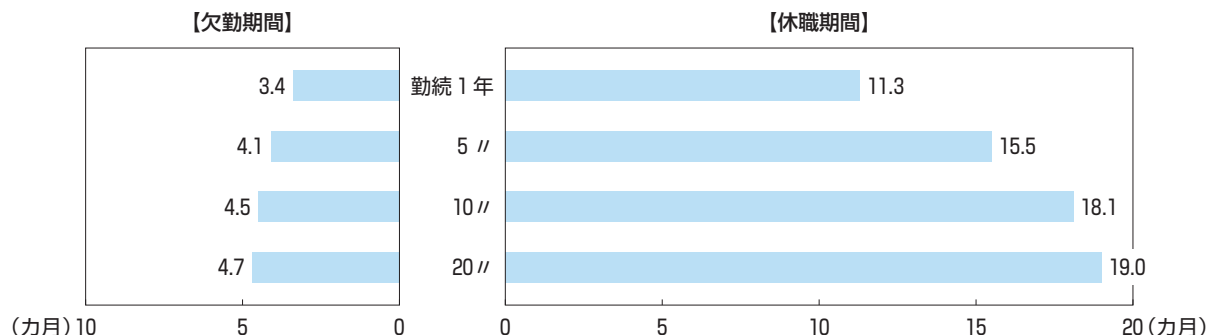
分布状況を見ると、勤続 1 年では「6～11 カ月」が30.0%で最も多い。これに対し、勤続 5 年・10 年では12～17 カ月がそれぞれ29.3%・24.1%を占め、同20年では18～23 カ月が23.8%で、いずれも最多となっている。勤続年数が長くなるとともに、期間の長いほうに分布がシフトしている。

図表 9 勤続年数別に見た休職期間の分布状況(一般疾病の場合)

—(社)、%—

区 分	勤続 1 年	勤続 5 年	勤続10年	勤続20年
合 計	(290) 100.0	(290) 100.0	(290) 100.0	(290) 100.0
3 カ月未満	5.2	1.0	1.0	1.0
3～5 カ 月	③ 13.8	4.1	1.7	1.7
〈うち、3 カ月〉	〈 10.3〉	〈 3.1〉	〈 1.4〉	〈 1.4〉
6～11 “	① 30.0	③ 20.7	15.2	14.1
〈うち、6 カ月〉	〈 24.5〉	〈 13.4〉	〈 12.8〉	〈 12.8〉
12～17 “	② 29.3	① 29.3	① 24.1	③ 20.7
〈うち、12 カ月〉	〈 26.2〉	〈 23.1〉	〈 19.7〉	〈 18.3〉
18～23 “	10.7	② 23.4	③ 23.1	① 23.8
〈うち、18 カ月〉	〈 9.3〉	〈 21.7〉	〈 20.0〉	〈 21.7〉
24～29 “	5.9	14.5	② 23.4	② 22.1
〈うち、24 カ月〉	〈 5.2〉	〈 12.8〉	〈 21.0〉	〈 19.0〉
30～35 “	2.4	3.1	4.5	6.9
〈うち、30 カ月〉	〈 1.7〉	〈 2.4〉	〈 2.8〉	〈 5.2〉
36 カ月以上	2.8	3.8	6.9	9.7
平 均 (カ月)	11.3	15.5	18.1	19.0
最 高 (“)	60.0	60.0	60.0	60.0
最 低 (“)	1.0	1.0	1.0	1.0

図表10 勤続年数別に見た欠勤・休職期間(一般疾病の場合)



欠勤・休職（雇用保障）期間

[図表11～12]

勤続5年で平均18.9カ月、20年で同23.0カ月

欠勤と休職を合わせた雇用保障期間の平均（一般疾病の場合）は、勤続1年で平均14.1カ月、5

年で同18.9カ月、10年21.8カ月、20年23.0カ月である[図表11]。勤続1年を100とすると、同5年は134、同10年は155、同20年は163となり、勤続10年以上では約1.6倍の長さである。

分布を見ると、勤続1年では「6～11カ月」が31.3%で最も多いのに対し、勤続5年では「18～

図表11 勤続年数別に見た欠勤・休職（雇用保障）期間の分布状況（一般疾病の場合）

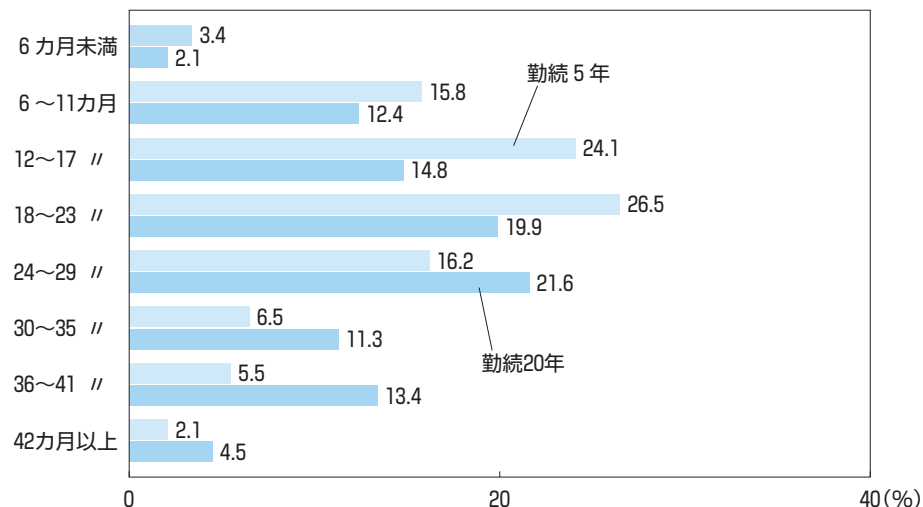
－(社)、％－

区 分	勤続1年	勤続5年	勤続10年	勤続20年
合 計	(291) 100.0	(291) 100.0	(291) 100.0	(291) 100.0
3カ月未満	3.8	0.7	0.7	0.7
3～5カ月	8.6	2.7	1.4	1.4
＜うち、3カ月＞	＜ 3.8＞	＜ 1.4＞	＜ 1.0＞	＜ 1.0＞
6～11 "	① 31.3	15.8	12.7	12.4
＜うち、6カ月＞	＜ 9.6＞	＜ 5.2＞	＜ 4.5＞	＜ 4.5＞
12～17 "	② 22.7	② 24.1	③ 17.5	③ 14.8
＜うち、12カ月＞	＜ 7.9＞	＜ 6.9＞	＜ 5.5＞	＜ 4.8＞
18～23 "	③ 17.5	① 26.5	② 19.9	② 19.9
＜うち、18カ月＞	＜ 10.7＞	＜ 10.3＞	＜ 8.6＞	＜ 9.6＞
24～29 "	7.6	③ 16.2	① 25.1	① 21.6
＜うち、24カ月＞	＜ 3.1＞	＜ 6.5＞	＜ 11.0＞	＜ 9.3＞
30～35 "	3.4	6.5	9.3	11.3
＜うち、30カ月＞	＜ 2.7＞	＜ 4.1＞	＜ 6.2＞	＜ 6.2＞
36～41 "	3.4	5.5	10.0	13.4
＜うち、36カ月＞	＜ 2.1＞	＜ 3.4＞	＜ 6.9＞	＜ 8.9＞
42カ月以上	1.7	2.1	3.4	4.5
平 均 (カ月)	14.1	18.9	21.8	23.0
最 高 (")	61.0	61.0	61.0	72.0
最 低 (")	1.0	1.5	1.5	1.5

[注] 欠勤または休職がないケースも集計に含めている。また、欠勤期間・休職期間とも設定している場合は、両方の期間が明らかな場合のみ集計に含めた（以下同じ）。

図表12 勤続年数別に見た欠勤・休職（雇用保障）期間の分布（一般疾病の場合）

集計社数：291社



23カ月」が26.5%、同10年・20年では「24～29カ月」がそれぞれ25.1%・21.6%で最多となっている。勤続年数が長いと分布も長期間のほうにシフトし、勤続10・20年では24カ月以上が約5割を占めている。

勤続5年と勤続20年における欠勤・休職（雇用保障）期間の分布を示した[図表12]を見ても、勤続年数による分布の違いは明らかである。

うつ病などの精神疾患の場合の欠勤・休職（雇用保障）期間 [図表13]

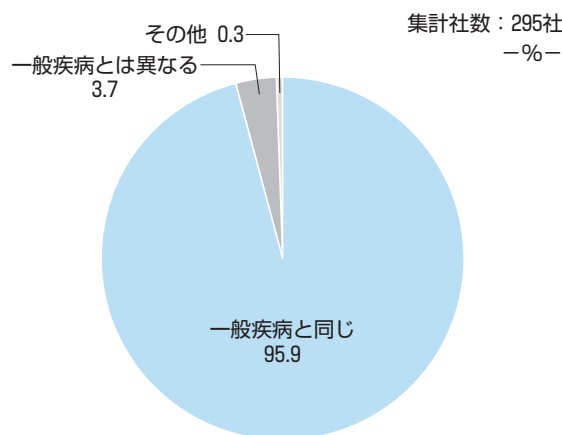
「一般疾病と同じ」が95.9%とほとんどを占める

企業において、うつ病などのメンタルヘルス不調者の増加が問題となって久しい。精神障害の労災認定件数は増加傾向にあり[参考2]、過労自殺が社会問題化し、遺族が企業側に高額な損害賠償を求めるケースも後を絶たない。また、心の病気の場合は、体の病気と違って回復度合いの判断が難しく、復職の見極めも困難であり、復職・休職

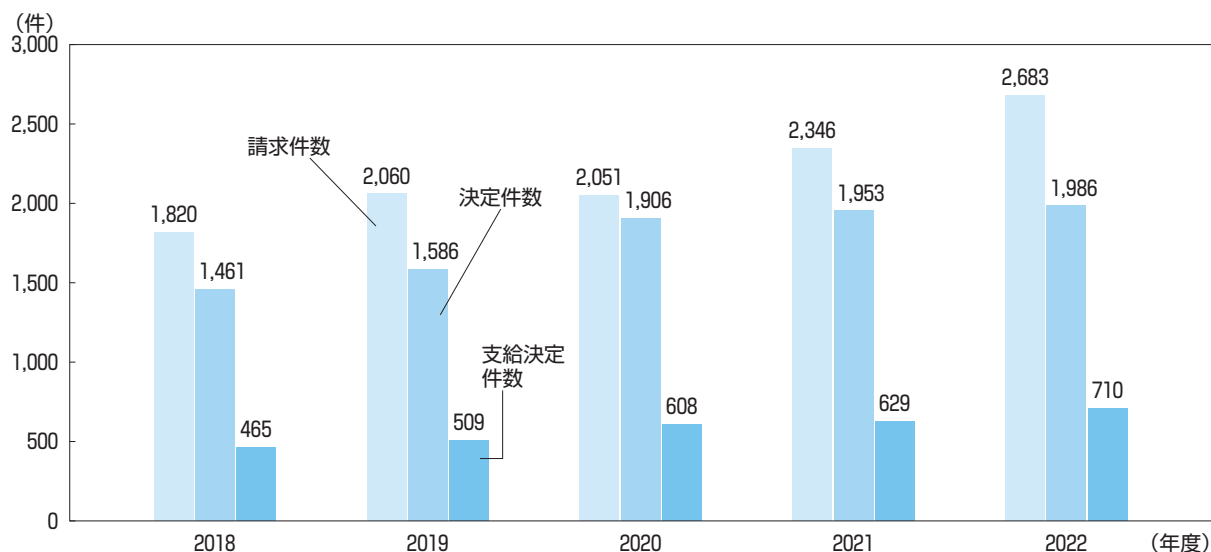
を繰り返すケースも多い。

そこで、うつ病などの精神疾患の場合の欠勤・休職（雇用保障）期間をどのように設定しているか尋ねたところ、「一般疾病と同じ」が95.9%とほとんどであり、「一般疾病とは異なる」は3.7%にとどまった[図表13]。

図表13 うつ病などの精神疾患（メンタルヘルス不調）の場合の欠勤・休職（雇用保障）期間の設定状況



参考2 精神障害の労災補償状況——請求、決定、支給決定件数の推移



資料出所：厚生労働省「令和4年度 過労死等の労災補償状況」

[注] 1. 「決定件数」は、当該年度内に業務上または業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2. 「支給決定件数」は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数。

職場復帰後に再度、 同一傷病で休んだ場合の 取り扱い【図表14～15】

“一定期間内に同一傷病で休んだ場合は、
休職期間を通算する”が81.3%で主流

職場復帰後に再度、同一傷病で休んだ場合の休職期間の通算について尋ねたところ、“一定期間内に同一傷病で休んだ場合は、休職期間を通算する”が81.3%に上り、“期間に関係なく同一傷病で休んだ場合は、休職期間を通算する”が11.9%、「休職期間の通算はしない」は4.1%である【図表14】。期

間通算の取り決めがない場合は、復職するごとに休職期間がリセットされることになり、休職・復職を繰り返す事例など、労務管理上の問題も生じ得る。

“一定期間内に同一傷病で休んだ場合”について、“一定期間”の具体的内容を集計したところ、「6カ月」が36.6%で最も多く、以下、「3カ月」18.5%、「12カ月」17.6%と続き、この3区分で全体の7割超を占めている【図表15】。なお、例えば「1カ月」には、“1カ月以内に10日以上休んだ場合”といった休職日数についての規定があるケースも含めている。

【図表14】 職場復帰後に再度、同一傷病で休んだ場合の休職期間の通算

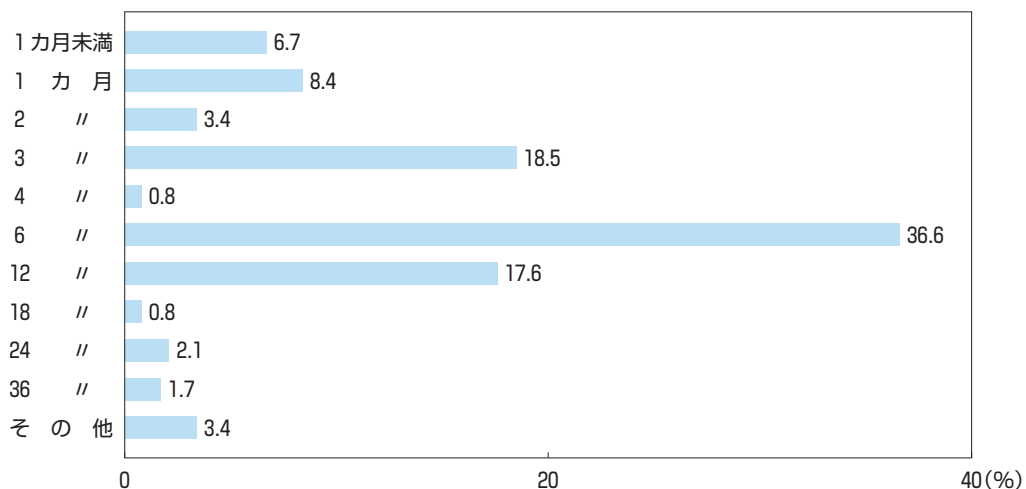
—(社)、%—

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満		
合 計	(294) 100.0	(88) 100.0	(112) 100.0	(94) 100.0	(117) 100.0	(177) 100.0
復帰後の一定期間内に同一傷病で休んだ場合は、休職期間を通算する	81.3	83.0	83.0	77.7	76.1	84.7
復帰後の期間に関係なく同一傷病で休んだ場合は、休職期間を通算する	11.9	10.2	11.6	13.8	17.1	8.5
休職期間の通算はしない	4.1	3.4	3.6	5.3	3.4	4.5
そ の 他	2.7	3.4	1.8	3.2	3.4	2.3

[注] 「その他」は、“特に定めなし” “その都度検討” など。

【図表15】 “一定期間内に同一傷病で休んだ場合は、休職期間を通算する”企業の“一定期間”の内容

集計社数：238社



[注] 1. 「1カ月」には、“1カ月以内に10日以上休んだ場合”といった休職日数についての規定があるケースも含む（そのほかの期間についても同じ）。

2. 「その他」は、“疾病により期間が異なる” など。

2 欠勤・休職（雇用保障）期間満了による退職および退職金の取り扱い

「欠勤・休職（雇用保障）期間満了による退職」の定めの有無と退職金の取り扱い【図表16】

99.7%とほとんどが退職の定めあり。
退職金は「自己都合退職として算定」が7割

私傷病欠勤・休職制度は、社員が長期にわたる休みを余儀なくされた場合、安心して療養できるよう雇用や生活を保障する制度である。一方、企業側としては、際限なくこれを認める必要はなく、定められた欠勤・休職（雇用保障）期間が満了しても復職が不可能な場合は退職・解雇事由に該当することをあらかじめ就業規則等に明示しておくことが、無用なトラブルを回避するためには必要となる。

そこで、欠勤・休職（雇用保障）期間を満了しても復職できない場合は退職（解雇）となる旨を就業規則等で定めているかどうか尋ねたところ、99.7%とほとんどが「定めている」と回答している【図表16】。「定めていない」は、293社中1社のみである。

欠勤・休職（雇用保障）期間満了によって退職となる場合の退職金の取り扱いも併せて尋ねたところ、「自己都合退職として算定」が70.0%と主流で、「会社都合退職として算定」は10.8%である。また、「退職金制度はない」が14.6%と1割超あるが、この中には前払い退職金制度や確定拠出年金制度を採る場合も含まれる。

規模別に見ると、300人未満では「退職金制度はない」が31.9%と3割を超え、他の規模（1000人以上9.3%、300～999人4.5%）に比べて大幅に割合が高くなっている。そのため、「自己都合退職として算定」「会社都合退職として算定」のいずれの割合も、300人未満では他の規模より低い。

退職金の算定における休職期間の取り扱い【図表17】

休職期間を「算定期間に含めない」が78.2%

休職期間を退職金の算定期間に含めるか否かについては、「算定期間に含めない」が78.2%で、「算

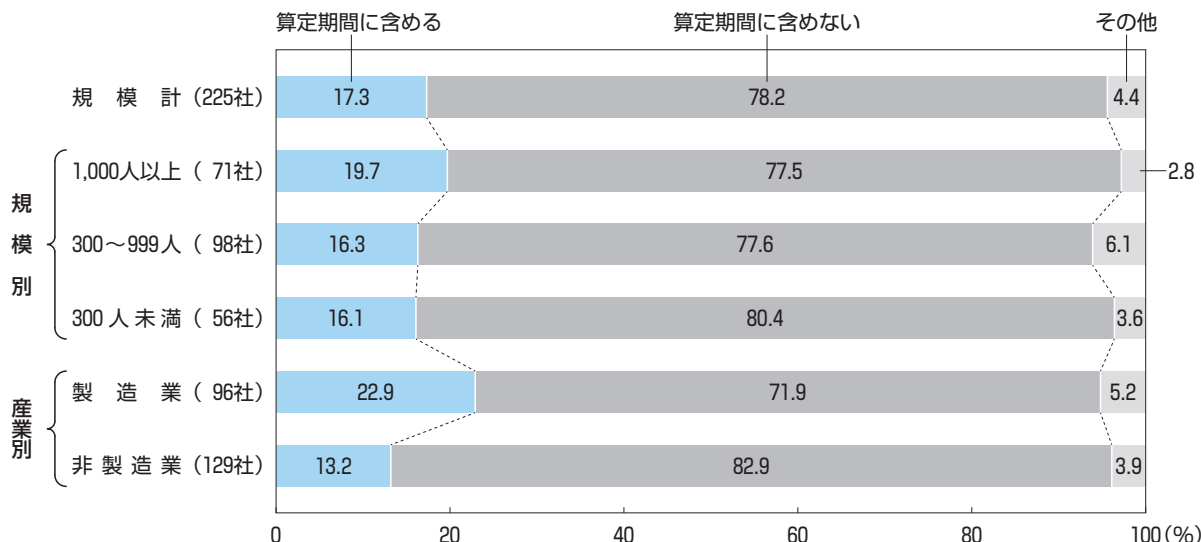
図表16 「欠勤・休職（雇用保障）期間満了による退職」の定めの有無と退職金の取り扱い

—(社)、%—

区 分		全 産 業				製 造 業	非製造業
		規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満		
合 計		(293) 100.0	(88) 100.0	(111) 100.0	(94) 100.0	(115) 100.0	(178) 100.0
定 め て い る		99.7	100.0	100.0	98.9	100.0	99.4
定 め て い な い		0.3			1.1		0.6
「定めている」 場合の退職金 の取り扱い	小 計	(287) 100.0	(86) 100.0	(110) 100.0	(91) 100.0	(111) 100.0	(176) 100.0
	自己都合退職として 算定	70.0	70.9	78.2	59.3	73.9	67.6
	会社都合退職として 算定	10.8	12.8	12.7	6.6	13.5	9.1
	退職金制度はない	14.6	9.3	4.5	31.9	8.1	18.8
	そ の 他	4.5	7.0	4.5	2.2	4.5	4.5

【注】 1. 「退職金制度はない」には、「前払い退職金制度」「確定拠出年金制度」を採っている場合も含む。
2. 「その他」は、「自己都合と会社都合で差がない」「自己都合以外のその他事由として扱う」など。

図表17 休職期間を退職金の算定期間を含めるか(自己都合または会社都合の場合)



定期間を含める」の17.3%を大きく上回っている【図表17】。産業別で見ると、「算定期間を含めない」企業の割合は、製造業で71.9%、非製造業で

82.9%であり、非製造業のほうが10ポイント以上高い。

3 私傷病欠勤・休職者の職場復帰における取り扱い

直近3年間における私傷病欠勤・休職者のうち、復職した社員の有無と実際に復職したときの職務【図表18】

復職した社員がいる企業が9割以上。
復職時の職務は、休業前の職務(原職)が7割以上

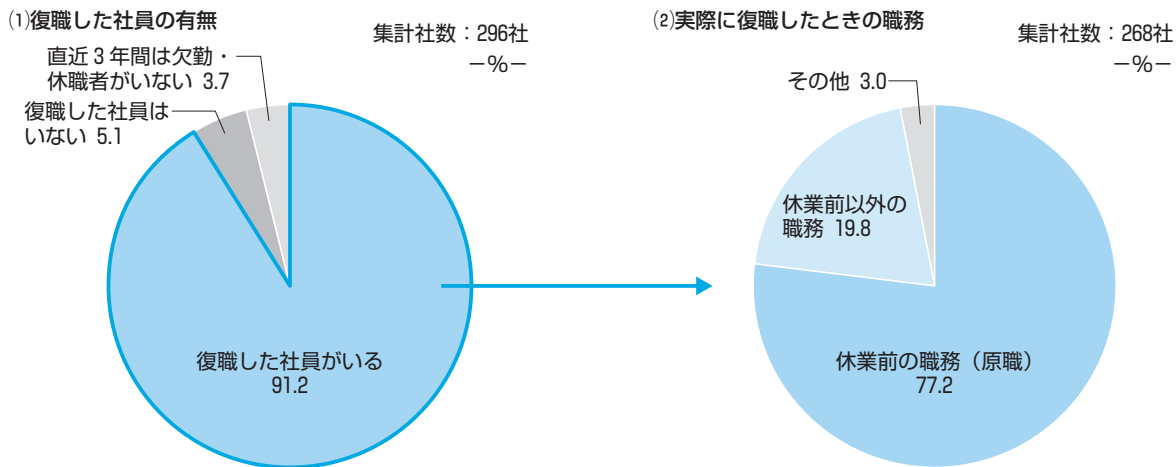
直近3年間(2020～2023年)における私傷病欠勤・休職者のうち、復職した社員の有無を調べた。なお、ここでは復職に当たり何らかの就業上の配慮(短時間勤務や軽作業への転換など)をしているケースも含めている。また、一度復職してから再び欠勤・休職した社員については復職していないものとして回答いただいた。

「復職した社員がいる」と回答した企業は91.2%

であり、大多数を占めた【図表18】。一方、「復職した社員はいない」は5.1%と1割に満たない。次に、復職者が実際に復職したときの職務について尋ねたところ、「休業前の職務(原職)」が77.2%となり、7割以上が休業前の職務に戻っている結果となった。

うつ病などの精神疾患で欠勤・休職していた社員が職場復帰する場合、「職場復帰は元の慣れた職場へ復帰させることが原則」とされる(厚生労働省「改訂 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」)。実際に、本調査回答企業における休職の事由はさまざまであると思われるが、大多数の企業で復職者が「休業前の職務(原職)」に復帰していることが分かる。

【図表18】 直近3年間における私傷病欠勤・休職者のうち、復職した社員の有無と実際に復職したときの職務



- 【注】 1. (1)復職した社員の有無について、復職に当たり何らかの就業上の配慮（短時間勤務や軽作業への転換など）をしているケースも含む。また、一度復職してから再び欠勤・休職した社員については、復職していないものとして回答いただいた。
2. (2)実際に復職したときの職務について、本人の希望・産業医等の意見を基に職務を決めたケースも含んでいる。また、復職者が複数いる場合は、多いケースを回答いただいた。
3. 「その他」は、“個別に判断”“ケース・バイ・ケース”など。

4 私傷病休職者の職場復帰における「リハビリ出社」と「リハビリ勤務」の認否状況

「リハビリ出社」の認否状況【図表19】

「認めている」は一般疾病46.9%、
精神疾患50.7%

前段では、復職した社員の有無と実際に復職したときの職務について見た。次に、職場復帰する際に、通勤や職場の雰囲気慣れるために「リハビリ出社」（「慣らし出社」「模擬的出社」などともいわれる。以下、リハビリ出社）を認めているかについて見ていく。なお、リハビリ出社では原則として業務は行わないものとし、制度上の取り決めがない場合は、どのように運用しているかを回答いただいた。また、うつ病などの精神疾患（メンタルヘルス不調）による休職（以下、精神疾患）の場合は、一般疾病に比べて病状の把握が難しく、職場復帰の判断にも慎重になることがあるため、「一般疾病による休職」と「精神疾患による休職」に分けて回答いただいた。

一般疾病では46.9%、精神疾患では50.7%と約半

数がリハビリ出社を「認めている」結果となった【図表19】。

規模別に見ると、「認めている」は一般疾病では1000人以上52.4%、300～999人47.1%、300人未満41.0%となり、規模が大きいほど割合が高い。同様に、精神疾患においても同57.6%、52.4%、41.5%と規模が大きいほど割合が高くなっている。一般疾病と精神疾患を比べると、すべての規模で精神疾患のほうが高くなっており、精神疾患の場合は特にリハビリ出社を認め、徐々に慣れてもらうことを重視していることが分かる。

産業別では、製造業（一般疾病49.1%、精神疾患56.1%）のほうが非製造業（同45.5%、47.3%）に比べて認める割合が高い。

リハビリ出社における交通費の支給状況も併せて尋ねたところ、「支給する」が一般疾病69.2%、精神疾患65.4%と6割台となった。こちらは、規模が小さいほうで割合が高くなっている。

図表19 私傷病休職者の職場復帰における「リハビリ入社」の認否状況

－(社)、％－

区 分		一 般 疾 病 に よ る 休 職					
		全 産 業				製 造 業	非製造業
		規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満		
合 計		(271) 100.0	(84) 100.0	(104) 100.0	(83) 100.0	(106) 100.0	(165) 100.0
認 め て い る		46.9	52.4	47.1	41.0	49.1	45.5
認 め て い な い		49.1	45.2	48.1	54.2	44.3	52.1
そ の 他		4.1	2.4	4.8	4.8	6.6	2.4
「認めている」 場合の交通費 の支給状況	小 計	(120) 100.0	(41) 100.0	(49) 100.0	(30) 100.0	(50) 100.0	(70) 100.0
	支 給 す る	69.2	58.5	75.5	73.3	66.0	71.4
	支 給 し な い	28.3	39.0	20.4	26.7	30.0	27.1
	ケースによる	2.5	2.4	4.1		4.0	1.4
区 分		精 神 疾 患 (メンタルヘルス不調) による休職					
		全 産 業				製 造 業	非製造業
		規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満		
合 計		(272) 100.0	(85) 100.0	(105) 100.0	(82) 100.0	(107) 100.0	(165) 100.0
認 め て い る		50.7	57.6	52.4	41.5	56.1	47.3
認 め て い な い		45.6	41.2	42.9	53.7	38.3	50.3
そ の 他		3.7	1.2	4.8	4.9	5.6	2.4
「認めている」 場合の交通費 の支給状況	小 計	(133) 100.0	(47) 100.0	(55) 100.0	(31) 100.0	(59) 100.0	(74) 100.0
	支 給 す る	65.4	53.2	70.9	74.2	59.3	70.3
	支 給 し な い	32.3	44.7	25.5	25.8	37.3	28.4
	ケースによる	2.3	2.1	3.6		3.4	1.4

[注] 1. 本調査では「リハビリ入社」を、私傷病休職者の職場復帰に際し、通勤や職場の雰囲気慣れるための措置（“慣らし入社”“模擬的入社”）と定義した。なお、「リハビリ入社」では原則として業務は行わない。制度上の取り決めがない場合は、どのように運用しているかを回答いただいた。

2. 「その他」は、“制度がないので個別に対応”“ケースにより判断”など。

「リハビリ勤務」の認否状況 [図表20]

「認めている」は一般疾病68.8%、
精神疾患71.4%

次に、私傷病休職者の職場復帰に際し、職場や仕事に徐々に慣れるために勤務日数や所定労働時間の調整といった「リハビリ勤務」（“慣らし勤務”“試し出勤”などともいわれる。以下、リハビリ勤務）を認めているかを尋ねた。前項で見た「リハビリ入社」とともに、いきなり所定労働時間勤務させるのではなく、徐々に体を慣らししていくことで、社員の負担を軽減するとともに、通院時間等を確保できる効果もある。特にメンタルヘルス不調による休職者の場合は、復職支援策の一つと

して有効といえる[参考3]。なお、制度上の取り決めがない場合は、どのように運用しているかを、一般疾病と精神疾患に分けて回答いただいた。

リハビリ勤務を「認めている」割合は、一般疾病68.8%、精神疾患71.4%と約7割に上る[図表20]。前項で見た「リハビリ入社」を認める割合（同46.9%、50.7%）に比べて、いずれも20ポイント以上多い。

規模別に見ると、「認めている」は、一般疾病では1000人以上69.0%、300～999人73.1%、300人未満63.4%で、300人未満でやや割合が低い。精神疾患では同様に74.7%、75.2%、63.7%である。1000人以上と300～999人では約4社に3社に上り、一般疾病に比べて割合が高まっている。

図表20 私傷病休職者の職場復帰における「リハビリ勤務」の認否状況

－(社)、％－

区 分		一 般 疾 病 に よ る 休 職					
		全 産 業				製 造 業	非製造業
		規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満		
合 計		(285) 100.0	(84) 100.0	(108) 100.0	(93) 100.0	(111) 100.0	(174) 100.0
認 め て い る		68.8	69.0	73.1	63.4	71.2	67.2
認 め て い な い		28.4	29.8	23.1	33.3	23.4	31.6
そ の 他		2.8	1.2	3.7	3.2	5.4	1.1
「認めている」場合の勤務内容 (複数回答)	小 計	(186) 100.0	(56) 100.0	(79) 100.0	(51) 100.0	(76) 100.0	(110) 100.0
	週の勤務日数を調整して勤務	65.1	51.8	65.8	78.4	67.1	63.6
	1日の所定労働時間を調整して勤務	90.9	82.1	94.9	94.1	90.8	90.9
	時間外労働をさせない	82.8	85.7	81.0	82.4	85.5	80.9
	時 差 通 勤	53.2	46.4	50.6	64.7	50.0	55.5
	業務内容の見直し・変更	68.3	62.5	68.4	74.5	61.8	72.7
	そ の 他	5.9	7.1	7.6	2.0	7.9	4.5
区 分		精 神 疾 患 (メンタルヘルス不調) による休職					
		全 産 業				製 造 業	非製造業
		規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満		
合 計		(287) 100.0	(87) 100.0	(109) 100.0	(91) 100.0	(113) 100.0	(174) 100.0
認 め て い る		71.4	74.7	75.2	63.7	75.2	69.0
認 め て い な い		26.1	25.3	21.1	33.0	20.4	29.9
そ の 他		2.4		3.7	3.3	4.4	1.1
「認めている」場合の勤務内容 (複数回答)	小 計	(199) 100.0	(63) 100.0	(82) 100.0	(54) 100.0	(83) 100.0	(116) 100.0
	週の勤務日数を調整して勤務	64.8	52.4	64.6	79.6	68.7	62.1
	1日の所定労働時間を調整して勤務	91.5	84.1	93.9	96.3	91.6	91.4
	時間外労働をさせない	83.4	85.7	81.7	83.3	88.0	80.2
	時 差 通 勤	52.3	44.4	51.2	63.0	49.4	54.3
	業務内容の見直し・変更	74.2	63.5	69.5	75.9	65.1	72.4
	そ の 他	5.5	6.3	7.3	1.9	7.2	4.3

- [注] 1. 本調査では「リハビリ勤務」を、私傷病休職者の職場復帰に際し、勤務日数や労働時間を調整したり、業務内容を見直したりするなど、職場や仕事に徐々に慣れるための措置（「慣らし勤務」）と定義した。制度上の取り決めがない場合は、どのように運用しているかを回答いただいた。
2. 認否状況の「その他」は、「制度がないので個別に対応」「ケースにより判断」など。「認めている」場合の勤務内容の「その他」は、「出張の禁止」「交替勤務の禁止」など。

参考3 試し出勤制度等の例

- ①模擬出勤：勤務時間と同様の時間帯にデイクアなどで模擬的な軽作業を行ったり、図書館などで時間を過ごす。
- ②通勤訓練：自宅から勤務職場の近くまで通勤経路で移動し、職場付近で一定時間過ごした後に帰宅する。
- ③試し出勤：職場復帰の判断等を目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤する。

※これらの制度の導入にあたっては、処遇や災害が発生した場合の対応、人事労務管理上の位置づけ等についてあらかじめ労使間で十分に検討し、ルールを定めておきましょう。

なお、作業について使用者が指示を与えたり、作業内容が業務（職務）に当たる場合などには、労働基準法等が適用される場合がある（災害が発生した場合は労災保険給付が支給される場合がある）ことや賃金等について合理的な処遇を行うべきことに留意する必要があります。

資料出所：厚生労働省「改訂 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」

リハビリ勤務の内容と
賃金の取り扱い【図表20～21】

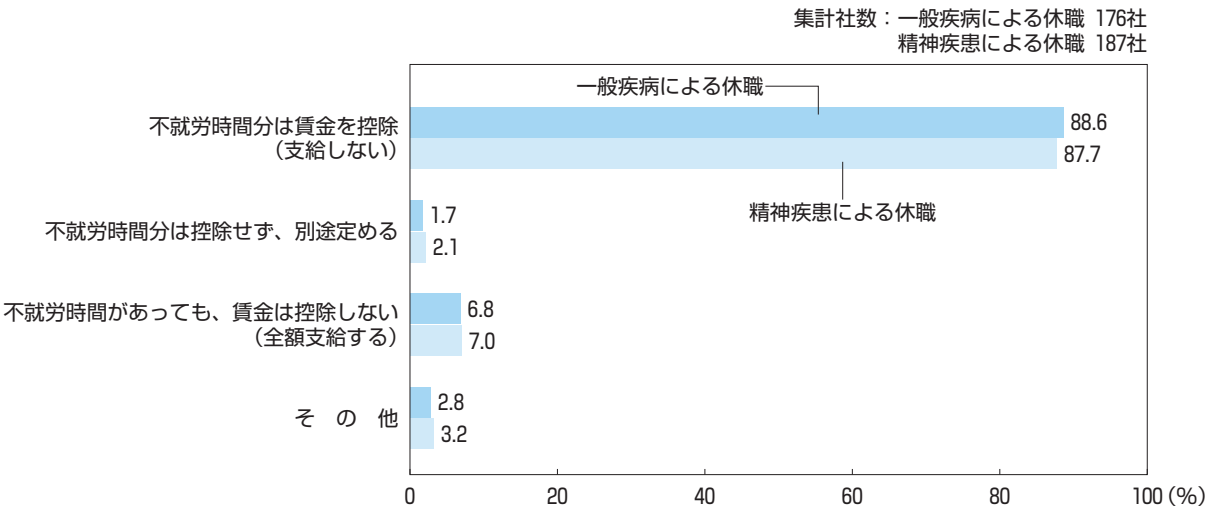
内容は「1日の所定労働時間を調整して勤務」が一般疾病・精神疾患ともに9割超で最多。
賃金の取り扱いは「不就労時間分は賃金を控除（支給しない）」が一般疾病・精神疾患ともに8割台で主流

リハビリ勤務の内容は（複数回答）、「1日の所定労働時間を調整して勤務」が一般疾病90.9%、精神疾患91.5%で最も多い【図表20】。これは、所定

労働時間をフル勤務させるのではなく、短時間勤務を認めるという措置である。以下、「時間外労働をさせない」が同様に82.8%・83.4%、「業務内容の見直し・変更」68.3%・74.2%、「週の勤務日数を調整して勤務」65.1%・64.8%となっている。

また、リハビリ勤務中の賃金の取り扱いについては、「不就労時間分は賃金を控除（支給しない）」が、一般疾病88.6%、精神疾患87.7%でともに主流である【図表21】。

図表21 「リハビリ勤務」の際の賃金の取り扱い



■関連記事案内

調査	・メンタルヘルス対策の最新実態（労務行政研究所）	第4034号（22. 4.22）
事例	・メンタルヘルス対策事例（日立製作所／セイコーエプソン／サントリーパブリシティサービス） ・就業不能リスクに備える GLTD 事例（朝日ネット／ベステラ／日本瓦斯／ゼブラ）	第4044号（22.10.28） 第3992号（20. 4.24）
解説	・心理的負荷による精神障害の労災認定基準見直しを踏まえた実務上の留意点（岩出 誠） ・令和4年1月1日施行 傷病手当金の支給期間の通算化を踏まえた休職制度の見直し（田中朋育）	第4071号（24. 2. 9） 第4033号（22. 4. 8）
相談室 Q&A	・パニック障害を発症した営業社員の復職に向けて、どのような対応が適切か ・休職期間終了後の業務を軽減する措置はパワハラとなるか ・休職期間中、時効により消滅する年次有給休暇をどう取り扱うべきか ・私傷病休職中に妊娠した社員に対し、育児休業を認めなければならないか ・休職制度がなく、私傷病により欠勤3カ月となった場合、勤務不良での解雇規定により解雇することは問題か	第4070号（24. 1.12/ 1.26） 第4069号（23.12.22） 第4047号（22.12. 9） 第4044号（22.10.28） 第4042号（22. 9.23）

【注】 このほかの記事については、弊誌会員向けWEBサイト「WEB労政時報」（<https://www.rosei.jp/readers>）の「労政時報 記事検索」をご活用ください。