

本誌特別調査

私傷病欠勤・休職制度の 最新実態【後編】

賃金保障は健康保険からの給付が中心。
休業18カ月経過時点までは賃金の7割を保障

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。

前号（第4077号－24. 5.10/ 5.24）では前編として、社員が私傷病により休む場合の保障のうち、いわゆる「雇用保障期間」に当たる欠勤・休職の期間や「リハビリ入社」「リハビリ勤務」の認否状況と内容について見た。本号では後編として、欠勤・休職（雇用保障）期間中の「賃金保障」の内容や賞与の取り扱いについて見ていく。

◆本調査における主な調査項目

前編 （第4077号－ 24. 5.10/ 5.24）	<ul style="list-style-type: none"> 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 「リハビリ入社」「リハビリ勤務」の認否状況と内容
後編 （本号）	<ul style="list-style-type: none"> 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

前回調査の掲載 第3937号（17. 9.22）

※関連記事案内は第4077号（24. 5.10/ 5.24）の33ページに掲載。

◎調査要領については第4077号（24. 5.10/ 5.24）の17ページをご参照ください。

ポイント

- ① **法定以外の賃金保障の有無**：欠勤・休職期間中に「法定以外の保障あり」は、欠勤期間では47.8%、休職期間では40.4%でともに4割台[図表1]
- ② **法定以外の賃金保障の給付内容**：「会社からの給付」が欠勤期間は59.3%、休職期間は47.5%でともに最多[図表3]
- ③ **賃金保障の給付主体別実施状況**：「健保給付」96.3%、「会社給付」34.0%（複数回答）。給付主体の組み合わせパターンは「健保のみ」56.1%、「健保+会社」25.9%[図表4]
- ④ **欠勤・休職（雇用保障）期間に対する賃金保障期間の割合**：勤続年数別に見ると、66~78%の企業が、欠勤・休職（雇用保障）の全期間をカバーする何らかの賃金保障を実施[図表5]
- ⑤ **勤続年数別、休業期間における経過時点別に見た賃金保障率**：勤続年数や経過時点にかかわらず、賃金保障率の分布は「60%台」が最多。その中でも健保の傷病手当金の内容である「67%」が多い[図表6]
- ⑥ **賞与の支給状況（算定対象期間全休の場合）**：欠勤期間は39.0%で“全休でも最低保障等あり”。休職期間は76.8%が“不支給”[図表15]

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こととなります。そこで本調査では、以下のように定義しています。

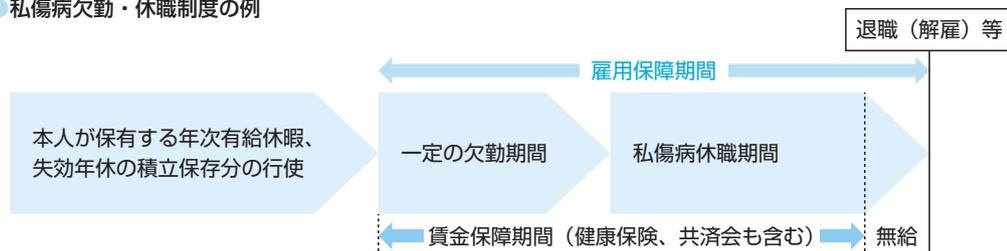
「欠勤期間」：欠勤扱いとする期間（休職開始までの期間）

「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・休職期間中の賃金保障

欠勤・休職期間中に賃金保障をどのように行うかは、雇用保障期間の設定と並び、私傷病欠勤・休職制度の柱となるものである。一般的には健康保険法52、99条に定める「傷病手当金」が基本となる[参考]。しかし、欠勤・休職前の標準報酬の2/3の額である傷病手当金だけでは、支給額や期

間の面で保障が不十分であるとして、健康保険の付加部分や会社・共済会からの給付といった法定以外の保障が設定されているケースが多い。

以下では、法定以外の賃金保障の有無と給付内容や、給付主体別の実施状況、勤続年数別・休業期間経過時点別の賃金保障の水準について見ていく（なお、会社と共済会から支給される賃金保障については、毎月給付があるものに限定し、慶弔見舞金としての「傷病見舞金」など一時金で支給されるものは除外した。健康保険〔以下、健保〕と共済会からの給付は、厳密には“賃金”ではないが、ここでは便宜的に“賃金保障”と呼ぶ）。

参考 健康保険法が定める傷病手当金

健康保険法では、被保険者（任意継続被保険者を除く）が業務外の事由による病気やけがのため労務に服することができない場合、欠勤4日目以降、「傷病手当金」を支給すると定めている（99条）。傷病手当金の額は、以下の算式により計算される。

1日当たりの金額＝【支給開始日の以前12カ月間の各標準報酬月額を平均した額】^{*}÷30日×(2/3)

^{*}支給開始日とは、一番最初に傷病手当金が支給された日のこと。

傷病手当金の支給期間は通算して1年6カ月（令和4年1月1日より変更）。なお、会社から賃金の支給があった場合には傷病手当金は減額調整される。詳細は全国健康保険協会（協会けんぽ）のホームページ（<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/sb3040/r139/>）を参照いただきたい。

法定以外の賃金保障の有無

【図表1～2】

「法定以外の保障あり」は欠勤期間47.8%、休職期間40.4%でともに4割台

欠勤・休職期間中に、法定の「傷病手当金」および、一時金として支給される「傷病見舞金」名義の慶弔見舞金以外に、何らかの賃金保障がある

図表1 法定以外の賃金保障の有無

－(社)、％－

区 分	欠 勤 期 間					
	規 模 計	全 産 業			製 造 業	非製造業
		1,000人以上	300～999人	300人未満		
合 計	(247) 100.0	(82) 100.0	(94) 100.0	(71) 100.0	(107) 100.0	(140) 100.0
法定以外の保障あり	47.8	57.3	53.2	29.6	49.5	46.4
法定以外の保障なし（法定どおり）	52.2	42.7	46.8	70.4	50.5	53.6
区 分	休 職 期 間					
	規 模 計	全 産 業			製 造 業	非製造業
		1,000人以上	300～999人	300人未満		
合 計	(292) 100.0	(87) 100.0	(111) 100.0	(94) 100.0	(116) 100.0	(176) 100.0
法定以外の保障あり	40.4	57.5	42.3	22.3	51.7	33.0
法定以外の保障なし（法定どおり）	59.6	42.5	57.7	77.7	48.3	67.0

[注] 欠勤4日目以降について、また、疾病の種類によって取り扱いが異なる場合は“一般疾病”について回答いただいた（以下、同じ）。

かを尋ねたところ、「法定以外の保障あり」の企業は、欠勤期間については47.8%、休職期間については40.4%で、ともに4割台となった【図表1】。

“保障あり”について規模別に見ると、欠勤期間は1000人以上57.3%、300～999人53.2%と300人以上は半数を超えるが、300人未満は29.6%と3割弱にとどまり、7割以上の企業が「法定以外の保障なし（法定どおり）」であった。休職期間は、1000人以上57.5%、300～999人42.3%、300人未満22.3%と1000人以上は半数以上が“保障あり”に対し、300人未満は8割弱が法定どおりと、規模による違いが顕著に見られる。

次に、法定以外の賃金保障の有無について、欠勤期間と休職期間のそれぞれでどのように設定しているかの組み合わせを見てみよう。「欠勤・休職いずれも法定以外の保障あり」は35.5%で、約3社に1社は欠勤・休職期間の両方とも法定以外の何らかの保障をしている【図表2】。

規模別に見ると、“いずれも保障あり”が1000人以上44.4%、300～999人36.6%、300人未満23.9%で1000人以上が最も多い。また、“いずれも法定以

外の保障なし（法定どおり）”が、300人未満では66.2%と他の規模（1000人以上30.9%、300～999人34.4%）に比べて割合が高くなっており、規模が大きいほど法定以外に何らかの保障をしていることが分かる。

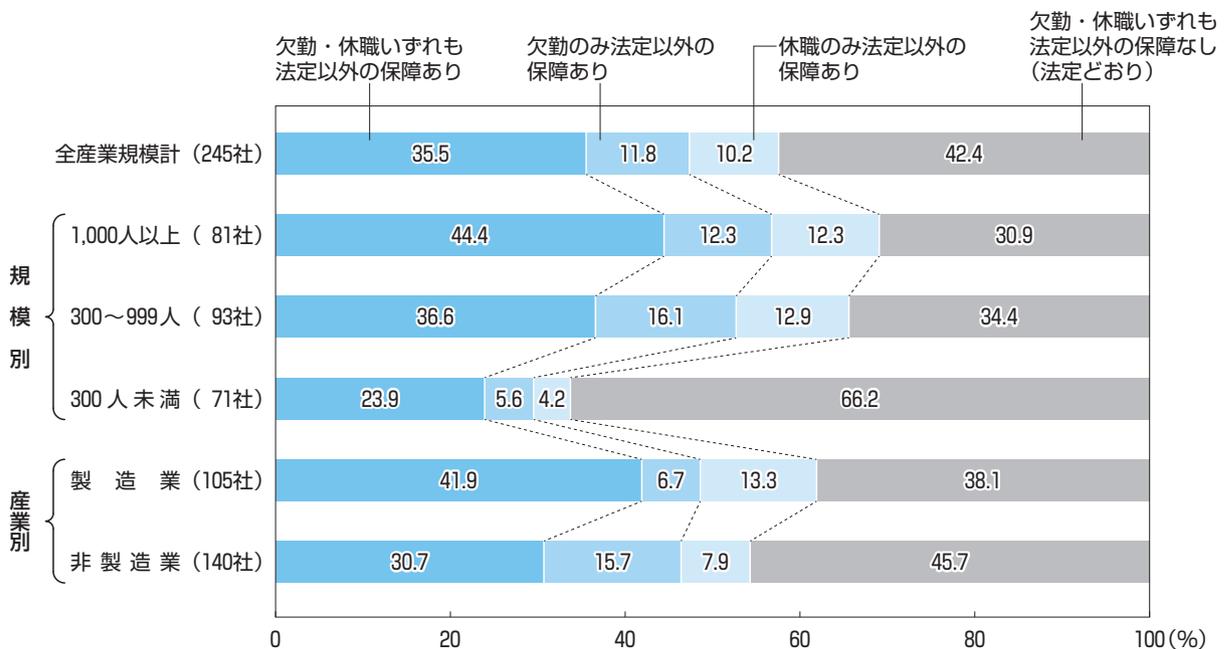
法定以外の賃金保障の給付内容

【図表3】

「会社からの給付」が欠勤期間は59.3%、休職期間は47.5%でともに最多

では、「法定以外の保障あり」の場合、どのような給付があるのか、給付内容について見ると（複数回答）、欠勤期間では「会社からの給付」が59.3%で最も多く、「健保の傷病手当金付加金」26.3%、「共済会からの給付」18.6%と続く【図表3】。休職期間も同様に、「会社からの給付」が47.5%で最多であり、「健保の傷病手当金付加金」33.9%、「共済会からの給付」21.2%と続く。なお、「GLTD（団体長期障害所得補償保険）」については、休職期間では9.3%の企業で給付されているが、欠勤期間に

図表2 欠勤・休職期間における、法定以外の賃金保障の有無の組み合わせ



給付する企業はなかった。

規模別に見ると、欠勤・休職期間ともに規模が大きいほど「健保の傷病手当金付加金」と「健保の延長傷病手当金付加金」の割合が高い。また、「共済会からの給付」は欠勤・休職期間ともに300人未満が最も多く、規模による違いが見られる。

さらに、産業別による傾向の違いも顕著であり、欠勤期間は、「会社からの給付」が製造業45.3%、非製造業70.8%で非製造業が約25ポイント上回る一方、「健保の傷病手当金付加金」は製造業37.7%、非製造業16.9%で製造業が約21ポイント上回っている。休職期間は、「健保の延長傷病手当金付加金」が製造業23.3%、非製造業3.4%と、製造業が約20ポイント上回っており、非製造業の給付は1割に満たない。

賃金保障の給付主体別実施状況

【図表 4】

給付主体の組み合わせパターンは「健保のみ」が56.1%、「健保+会社」が25.9%

次に、法定分を含めたすべての賃金保障の給付実施状況を見ると（複数回答）、当然のことながら法定の傷病手当金を支給する「健保給付」が96.3%に上り、「会社給付」34.0%、「共済会給付」9.9%と続く【図表 4】。なお、「共済会給付」については、共済会自体がない企業も分母に含めた実施割合である点に留意いただきたい。また、「健保給付」の実施状況が100%を下回っているのは、“欠勤・休職（雇用保障）期間はすべて会社が賃金保

図表 3 法定以外の賃金保障「あり」の場合の給付内容(複数回答)

-(社)、%-

区 分	欠 勤 期 間					
	規 模 計	全 産 業			製 造 業	非製造業
		1,000人以上	300~999人	300人未満		
合 計	(118) 100.0	(47) 100.0	(50) 100.0	(21) 100.0	(53) 100.0	(65) 100.0
会社からの給付	59.3	51.1	68.0	57.1	45.3	70.8
健保の傷病手当金付加金	26.3	38.3	22.0	9.5	37.7	16.9
健保の延長傷病手当金付加金	0.8	2.1			1.9	
共済会からの給付	18.6	14.9	16.0	33.3	22.6	15.4
GLTD (団体長期障害所得補償保険)						
そ の 他						
区 分	休 職 期 間					
	規 模 計	全 産 業			製 造 業	非製造業
		1,000人以上	300~999人	300人未満		
合 計	(118) 100.0	(50) 100.0	(47) 100.0	(21) 100.0	(60) 100.0	(58) 100.0
会社からの給付	47.5	48.0	46.8	47.6	46.7	48.3
健保の傷病手当金付加金	33.9	42.0	29.8	23.8	38.3	29.3
健保の延長傷病手当金付加金	13.6	22.0	8.5	4.8	23.3	3.4
共済会からの給付	21.2	22.0	12.8	38.1	21.7	20.7
GLTD (団体長期障害所得補償保険)	9.3	8.0	14.9		6.7	12.1
そ の 他	2.5	2.0	4.3		1.7	3.4

【注】 給付内容は、健康保険の「傷病手当金」および慶弔見舞金としての「傷病見舞金」（一時金として支給）以外のもの。

障を行い、退職後に個人で傷病手当金を申請する”
といった企業があるためである。

さらに、給付主体の組み合わせパターンを見ると、「健保のみ」が56.1%で最も多く、「健保+会社」が25.9%と続く。この2者で全体の8割以上を占め、また他のパターンを見ても、健保が絡むパターンが大半で、欠勤・休職期間中の賃金保障は健保給付が中心であることが分かる。

規模別に見ると、「健保のみ」は規模が小さいほど割合が高く、300人未満では74.5%と約4社に3社の割合である。「健保+会社」は1000人以上31.8%、300~999人31.3%と300人以上は約3割であるのに対し、300人未満は13.8%であり、規模により傾向が異なっている。

なお、今回の調査では、健保のうち68.3%が「組合健保」であり、[図表3]で見た“傷病手当金付加金”や“延長傷病手当金付加金”の給付を行っている企業も見られた（各社の具体的な給付内容については、後掲[会社別一覧]を参照いただきたい）。

欠勤・休職（雇用保障）期間に対する賃金保障期間の割合 [図表5]

勤続年数別に見ると、66~78%の企業が、すべての欠勤・休職（雇用保障）の期間をカバーする何らかの賃金保障を実施

では、賃金保障が行われる期間は、本調査の前編（第4077号-24. 5.10/ 5.24）で紹介した欠勤・休職（雇用保障）期間をどの程度カバーしているのだろうか。ここでは、欠勤・休職期間に対する賃金保障期間の割合について見てみる。疾病の種類によって取り扱いが異なる場合は、“一般疾病”について回答いただいた。

なお、ここでいう“賃金保障期間”とは、「健保、会社、共済会から何らかの給付がある期間」をいい、保障率が何パーセントであるかといった賃金保障の内容は問わない点に留意いただきたい。

集計の結果、雇用保障期間を何らかの給付によりカバーしている割合（雇用保障期間=賃金保障期間）を勤続年数別に見ると、勤続5年で78.4%、

図表4 賃金保障の給付主体別実施状況

-(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	(118) 100.0	(176) 100.0
給付主体別 実施状況 (複数回答)	健保給付	96.3	93.2	98.2	96.8	96.6	96.0
	会社給付	34.0	42.0	41.1	18.1	33.9	34.1
	共済会給付	9.9	12.5	8.9	8.5	13.6	7.4
	その他 (GLTDを含む)	4.8	5.7	8.0		4.2	5.1
給付主体の 組み合わせ パターン	健保のみ	56.1	44.3	50.0	74.5	54.2	57.4
	会社のみ	3.7	6.8	1.8	3.2	3.4	4.0
	健保+会社	25.9	31.8	31.3	13.8	25.4	26.1
	健保+共済会	6.8	8.0	5.4	7.4	9.3	5.1
	健保+会社+共済会	2.7	3.4	3.6	1.1	3.4	2.3
	そ の 他	4.8	5.7	8.0		4.2	5.1

[注] 1. 「健保給付」で回答のあった281社について見ると、「協会けんぽ」が31.7%、「組合健保」が68.3%である。
2. 給付主体の組み合わせパターンの「その他」は“健保+その他 (GLTDを含む)”“健保+会社+その他 (GLTDを含む)”など。

同様に10年67.8%、20年65.7%と、66～78%を占めた【図表5】。勤続5年に比べ、勤続10年以上で10ポイント以上割合が低くなるのは、前編^{*}で見たように、勤続年数とともに欠勤・休職（雇用保障）期間も長くなる傾向にあるためとみられる。社員にとって、欠勤・休職期間中もまったく無給という時期がなく常に何らかの賃金保障があることは、心強いことだろう。また、100%未満の内訳については、【図表5】下段の分布状況を参照いただきたい。

※第4077号（24. 5.10/ 5.24）25ページの【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）」を参照。

勤続年数別、休業期間における経過時点別に見た賃金保障率

【図表6～8】

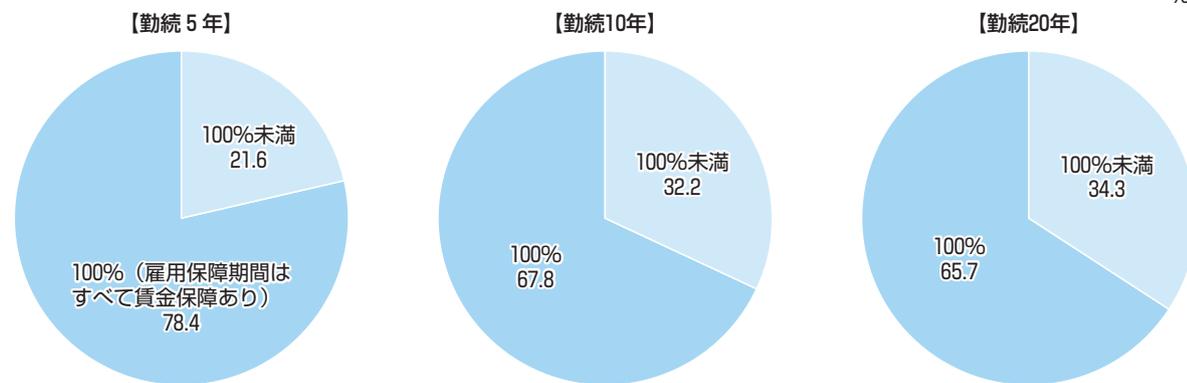
勤続年数や経過時点にかかわらず、賃金保障率の分布は「60%台」が最多。その中でも健保の傷病手当金の内容である「67%」が多い

前項では、欠勤・休職（雇用保障）期間に対する賃金保障期間の割合を見た。次に、賃金保障の内容を見ていこう。

勤続5・10・20年の3ポイントについて、それぞれ休業1・6・12・18・24・36カ月経過時点ごとの賃金保障率（休業前賃金の何パーセントを保障しているか）を集計した。ここでいう“休業”は、欠勤と休職を通算した期間を指す。また、賃

図表5 勤続年数別に見た欠勤・休職（雇用保障）期間に対する賃金保障期間の割合（一般疾病の場合）

集計社数：283社
-%-



分布状況

-(社)、%-

区分	勤続5年	勤続10年	勤続20年
合計	(283) 100.0	(283) 100.0	(283) 100.0
60%未満	3.9	6.0	8.5
60%台	2.8	4.2	5.7
70 //	4.9	10.2	9.2
80 //	5.3	6.4	5.7
90 //	4.6	5.3	5.3
100 %	78.4	67.8	65.7
平均 (%)	94.7	91.6	90.3

【注】 1. 割合は、賃金保障期間と欠勤・休職（雇用保障）期間の両方に回答があった場合に「賃金保障期間÷欠勤・休職（雇用保障）期間×100」で算出したもの。なお、賃金保障期間は健保、会社、共済会から何らかの給付がある期間をいい、賃金保障の内容（保障率が何パーセントであるか）は問わない。
2. 傷病の種類で異なる場合（「結核性疾患は別に設定」など）は“一般疾病”について回答いただいた（【図表6～14】も同じ）。

図表6 勤続年数別、休業期間における経過時点別に見た賃金保障率(一般疾病の場合)

(休業前賃金=100%)

-(社)、%-

勤 続 5 年						
区 分	休業1カ月	休業6カ月	休業12カ月	休業18カ月	休業24カ月	休業36カ月
合 計	(279) 100.0	(269) 100.0	(224) 100.0	(154) 100.0	(46) 100.0	(8) 100.0
60%未満					13.0	25.0
60%台	58.8	66.2	68.3	64.3	52.2	50.0
<うち、67%>	< 58.8>	< 66.2>	< 67.4>	< 63.0>	< 17.4>	< 12.5>
70 //	6.1	7.8	8.9	10.4	4.3	
80 //	9.0	13.0	14.3	19.5	23.9	25.0
90 //	3.2	2.6	1.8	1.9	2.2	
100 %	22.9	10.4	6.7	3.9	4.3	
平均 (%)	77.1	73.6	72.4	72.4	66.5	60.0
最高 (//)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	80.0
最低 (//)	67.0	67.0	60.0	60.0	10.0	33.0
勤 続 10 年						
区 分	休業1カ月	休業6カ月	休業12カ月	休業18カ月	休業24カ月	休業36カ月
合 計	(279) 100.0	(273) 100.0	(237) 100.0	(186) 100.0	(72) 100.0	(15) 100.0
60%未満					11.1	33.3
60%台	58.8	65.6	67.5	66.7	52.8	40.0
<うち、67%>	< 58.8>	< 65.6>	< 66.7>	< 66.1>	< 23.6>	< 13.3>
70 //	6.1	7.3	9.3	10.2	5.6	6.7
80 //	9.0	12.5	13.5	17.2	22.2	20.0
90 //	3.2	2.9	1.7	2.2	2.8	
100 %	22.9	11.7	8.0	3.8	5.6	
平均 (%)	77.1	74.0	72.7	72.0	67.8	57.5
最高 (//)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	85.0
最低 (//)	67.0	67.0	60.0	60.0	15.0	20.0
勤 続 20 年						
区 分	休業1カ月	休業6カ月	休業12カ月	休業18カ月	休業24カ月	休業36カ月
合 計	(279) 100.0	(273) 100.0	(238) 100.0	(195) 100.0	(77) 100.0	(21) 100.0
60%未満					13.0	28.6
60%台	58.8	65.2	67.2	67.2	51.9	47.6
<うち、67%>	< 58.8>	< 65.2>	< 66.4>	< 66.7>	< 24.7>	< 14.3>
70 //	6.1	7.3	9.2	10.3	5.2	4.8
80 //	9.0	12.5	13.0	15.9	20.8	19.0
90 //	3.2	2.9	1.7	2.1	2.6	
100 %	22.9	12.1	8.8	4.6	6.5	
平均 (%)	77.1	74.1	72.9	72.1	67.1	57.8
最高 (//)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	85.0
最低 (//)	67.0	67.0	60.0	60.0	13.0	20.0

- [注] 1. 休業期間は、欠勤・休職期間を通算したものである(以下、同じ)。
2. 上記の賃金保障率は健保、会社、共済会からの給付を合計したもので、基本給や基準内賃金等に対する乗率を示す。ここでは、算出基礎となる賃金の範囲にかかわらず、単に保障率のみを集計した。また、給付内容を金額で決めている場合は集計から除外した([図表7~8]も同じ)。
3. 健保の給付内容が法定どおりの場合は、「67%」として集計した(以下、同じ)。
4. 役職により異なる場合は、集計から除外した(以下、同じ)。
5. 会社または共済会がGLTD(団体長期障害所得補償保険)に加入している場合、GLTDからの給付は当該加入者からの給付として集計に含めた(以下、同じ)。

金保障の算定ベースは“基準内賃金”“基本給”“標準報酬”などさまざまだが、ここでは算定基礎となる賃金の範囲にかかわらず、単に保障率のみを集計した点に留意いただきたい。

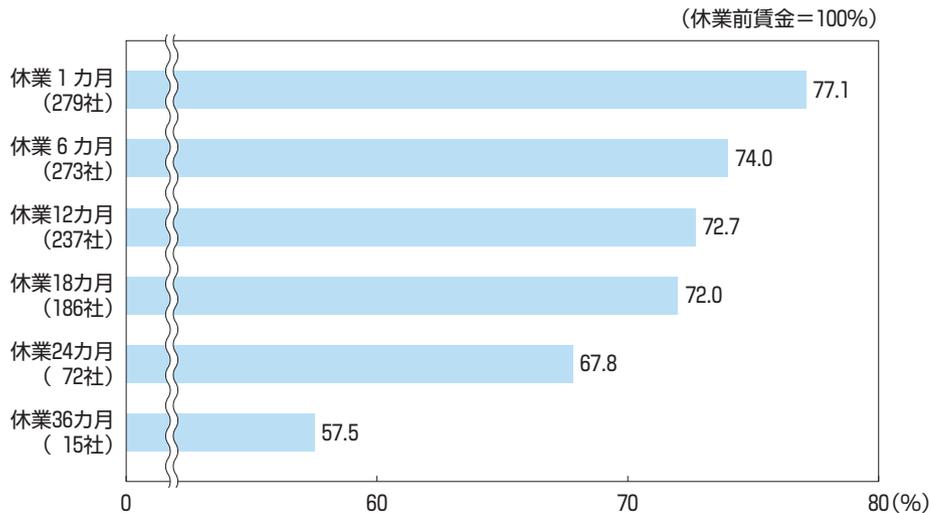
まず、健保、会社、共済会給付のすべてを合計した、社員が受け取る“トータルの賃金保障率”を見てみる【図表6】。そのうち、勤続10年における平均値を示したものが【図表7】であり、休業1カ月77.1%、6カ月74.0%、12カ月72.7%、18カ月72.0%、24カ月67.8%、36カ月57.5%となった。休業期間が長くなるにつれて保障率が低下する傾向にあるものの、休業24カ月までは67%以上の保障率である。勤続5・20年についても、それほど大きな違いはない。

勤続10年について、休業期間における経過時点別に分布を見ると、すべての時点で「60%台」が最も多く、その中でも「67%」が多いことが分かる（【図表6】中、〈 〉内の数字）。これは、健保から法定で給付される傷病手当金が“標準報酬月額÷30の3分の2（≒67%）”であるためといえる（健保の給付内容が法定どおりの場合は、「67%」として集計している）。

休業1カ月経過時点では、「60%台」58.8%に次いで、「100%」が22.9%と約5社に1社見られるが、休業6カ月経過時点以降、「100%」の割合は顕著に減っている。

また、最低値として「60%」や「20%」といった健保の傷病手当金（67%）を下回る水準も見ら

【図表7】 休業期間における経過時点別に見た賃金保障率(勤続10年・一般疾病の場合)



【図表8】 休業期間における経過時点別に見た規模別の賃金保障率(勤続10年・一般疾病の場合)

-(社)、%-

区分	休業1カ月		休業6カ月		休業12カ月		休業18カ月		休業24カ月		休業36カ月	
	社数	休業前賃金=100%に対する割合	社数	休業前賃金=100%に対する割合	社数	休業前賃金=100%に対する割合	社数	休業前賃金=100%に対する割合	社数	休業前賃金=100%に対する割合	社数	休業前賃金=100%に対する割合
1,000人以上	(85)	79.6	(85)	76.1	(81)	74.5	(67)	75.0	(35)	66.5	(11)	56.5
300~999人	(105)	78.8	(103)	74.3	(92)	72.1	(75)	70.2	(28)	67.0	(3)	60.0
300人未満	(89)	72.8	(85)	71.5	(64)	71.4	(44)	70.6	(9)	74.7	(1)	60.0

れるが、これは、“会社の給付内容のみ定めている（健保の傷病手当金は、個人が希望により申請する）”“健保の給付期間（18カ月）終了後は会社や共済会が独自に給付”のように、前掲【図表3】で見た法定以外のケースがあるためである。

さらに、勤続10年における賃金保障率を規模別に見ると、休業18カ月経過時点までは1000人以上が74.5～79.6%で最も高い【図表8】。一方で、休業24・36カ月経過時点の保障率では1000人以上が最も低いが、これは300～999人と300人未満の集計社数が少ないためであり、必ずしもその規模の実態を反映していない場合もあるため留意いただきたい。

休業期間における経過時点別に見た賃金保障の給付主体【図表9】

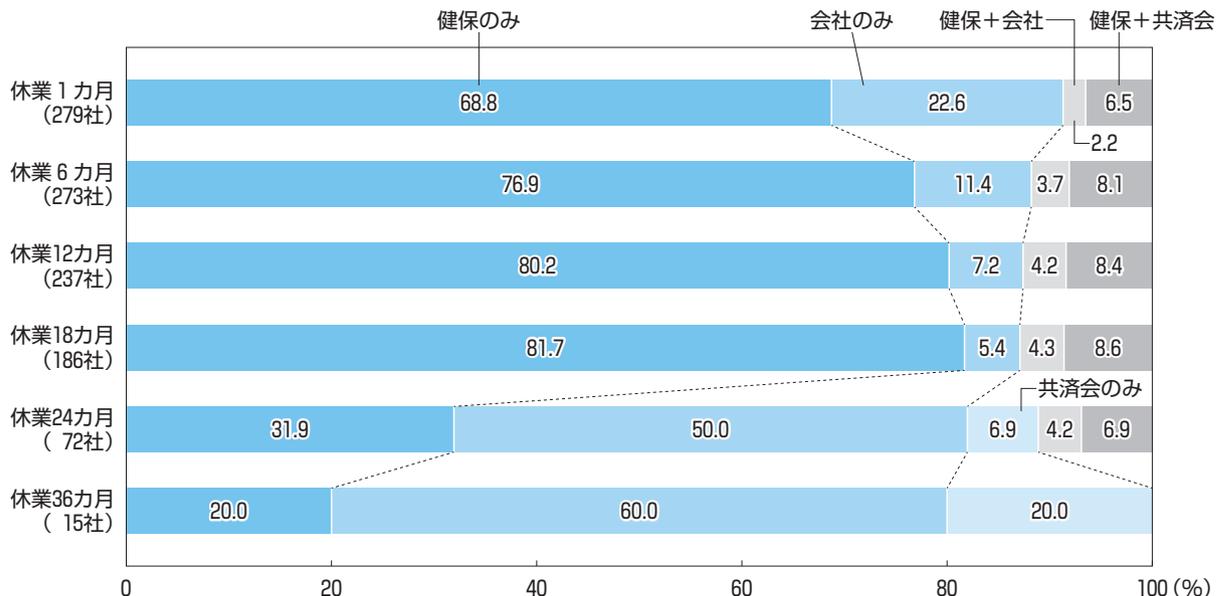
休業18カ月経過時点までは「健保のみ」が約7～8割。
同24・36カ月は「会社のみ」が半数以上

後掲【会社別一覧】でも明らかなように、賃金保障の内容は各社各様である。そこで、勤続10年に

ついて、休業期間の経過時点別に賃金保障の給付主体を見た【図表9】。休業1カ月経過時点では「健保のみ」が68.8%と過半数であるほか、「会社のみ」も22.6%見られる。この両方で9割以上を占め、健保ないし会社が単一で給付することが多いと分かる。休業18カ月経過時点までは「健保のみ」が増加する一方、「会社のみ」は減少していく。それが休業24カ月経過時点になると、「健保のみ」は31.9%に減少し、「会社のみ」の50.0%がこれを上回る。また、それまでは見られなかった「共済会のみ」が6.9%ある。健保から法定で給付される傷病手当金の給付期間は最長18カ月（1年6カ月）であるため、傷病手当金の支給期間満了後は健保以外の給付が増えることが見て取れる。

なお、健保の傷病手当金は、会社から賃金の支給があった場合は減額調整される。そのためか、「健保+会社」の割合は2～4%台と少数にとどまっている。

図表9 休業期間における経過時点別に見た賃金保障の給付主体(勤続10年・一般疾病の場合)



賃金保障率の構成内訳 [図表10]

休業18カ月経過時点までの構成比は、健保給付が6割後半～9割を占める

勤続10年について、賃金保障率の構成内訳を見た。休業6カ月経過時点の賃金保障の合計は、休業前賃金を100%とすると、74.0%である。これを100.0として構成比を見ると（[図表10]中、〈 〉内の数字）、健保給付82.2、会社給付15.4、共済会給付2.6となる（当該給付がない企業も含めて算出したものである点に留意いただきたい）。同じく休業18カ月経過時点の構成比を見ると、健保給付90.3、会社給付7.4、共済会給付2.5となり、18カ月までの欠勤・休職期間中の賃金保障は健保給付が中心であることが分かる。

なお、前掲[図表9]で見たように、休業24カ月以降になると「健保のみ」で給付を行う割合は大きく減少するため、賃金保障率全体に占める健保

給付の割合も、休業24カ月経過時点で40.6、同36カ月18.6と、休業18カ月経過時点に比べて大幅に減少している。

賃金保障をする企業のみで見た給付主体ごとの賃金保障率

[図表11～13]

健保給付の場合、休業24カ月経過時点までは60%台の保障率

前掲[図表10]で見た構成内訳は、社員が受給する“トータルの賃金保障率”に占める各給付主体の構成割合の平均を算出したもので、当該給付がない企業も含めたデータである。

そこで次に、①健保給付、②会社給付、③共済会給付を行う企業のみで見た給付主体ごとの賃金保障率を算出した。例えば、休業1カ月経過時点で健保と会社の両方が給付する場合は、それぞれ

図表10 休業期間における経過時点別に見た賃金保障率の構成内訳(勤続10年・一般疾病の場合)

—(社)、%、〈%〉—

区分	休業1カ月			休業6カ月			休業12カ月		
	社数	休業前賃金 = 100%に 対する割合	構成比	社数	休業前賃金 = 100%に 対する割合	構成比	社数	休業前賃金 = 100%に 対する割合	構成比
賃金保障率の合計	(279)	77.1	〈100.0〉	(273)	74.0	〈100.0〉	(237)	72.7	〈100.0〉
構成 内訳	健保給付	53.0	〈68.7〉	60.8	〈82.2〉	63.7	〈87.6〉		
	会社給付	22.5	〈29.2〉	11.4	〈15.4〉	7.3	〈10.0〉		
	共済会給付	1.6	〈2.1〉	1.9	〈2.6〉	1.7	〈2.3〉		
区分	休業18カ月			休業24カ月			休業36カ月		
	社数	休業前賃金 = 100%に 対する割合	構成比	社数	休業前賃金 = 100%に 対する割合	構成比	社数	休業前賃金 = 100%に 対する割合	構成比
賃金保障率の合計	(186)	72.0	〈100.0〉	(72)	67.8	〈100.0〉	(15)	57.5	〈100.0〉
構成 内訳	健保給付	65.0	〈90.3〉	27.5	〈40.6〉	10.7	〈18.6〉		
	会社給付	5.3	〈7.4〉	35.1	〈51.8〉	33.9	〈59.0〉		
	共済会給付	1.8	〈2.5〉	5.2	〈7.7〉	12.9	〈22.4〉		

[注] 1. 当該給付がない企業も含めて平均を算出した。〈 〉内は合計100.0として見た各給付の比率である。
2. 賃金保障率は、基本給や基準内賃金等に対する乗率を示す。ここでは、算出基礎となる賃金の範囲にかかわらず、単に保障率のみを集計した。また、給付内容を金額で決めている場合は集計から除外した（以下、同じ）。

1社として集計している[図表11~13]。

これを見ると、健保給付の場合、休業24カ月経過時点までは60%台の保障率である。また会社給付は、後掲[図表14]に見るように給付なしの企業が多いが、給付する企業においては、休業1カ月経過時点は9割超、それ以外は5~7割台と高いことが分かる。

休業期間中の賃金保障については、大別して

「①最初から健保給付を中心とする企業」と、「②最初は会社給付が中心で(特に欠勤期間中)、その後、健保給付を中心とする企業」がある(具体的には、後掲[会社別一覧]を参照いただきたい)。
①の企業では、最初から健保中心に保障を行うため、健保の保障率は休業1カ月目から平均68%台と高く、また、②の企業では、休業開始当初は健保給付をスタートさせず会社給付を中心とするため、

図表11 賃金保障をする企業のみで見た給付主体ごとの賃金保障率(勤続10年・一般疾病の場合)

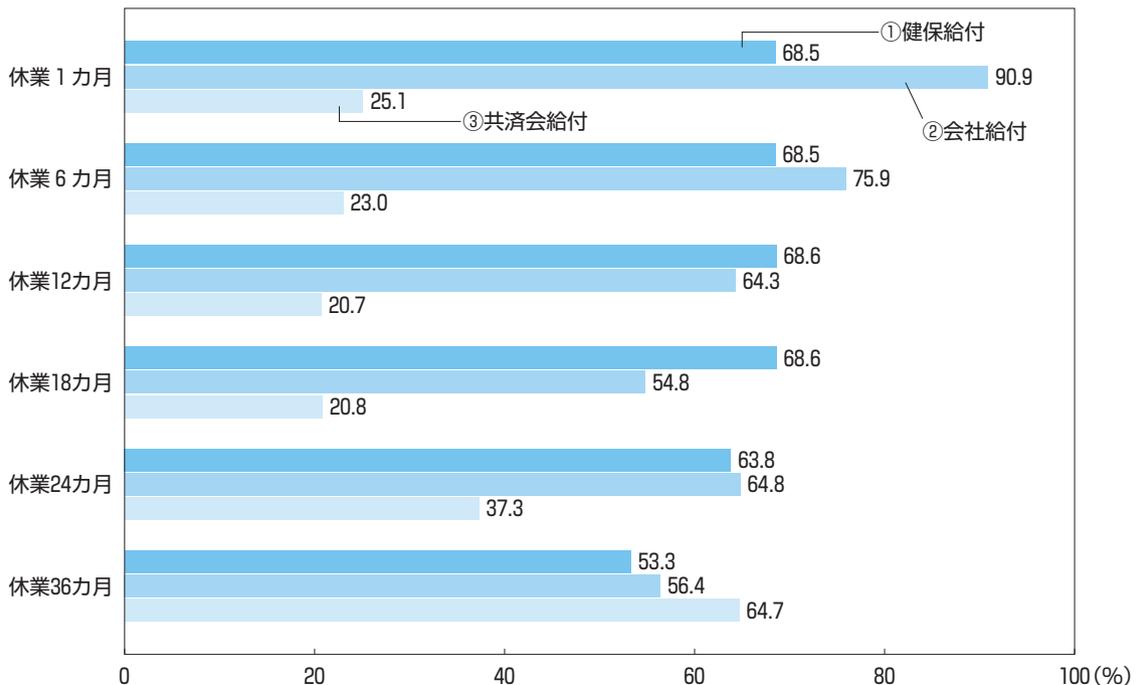
-(社)、%-

区分	休業1カ月		休業6カ月		休業12カ月		休業18カ月		休業24カ月		休業36カ月	
	社数	休業前賃金=100%に対する割合	社数	休業前賃金=100%に対する割合	社数	休業前賃金=100%に対する割合	社数	休業前賃金=100%に対する割合	社数	休業前賃金=100%に対する割合	社数	休業前賃金=100%に対する割合
①健保給付	(216)	68.5	(242)	68.5	(220)	68.6	(176)	68.6	(31)	63.8	(3)	53.3
②会社給付	(69)	90.9	(41)	75.9	(27)	64.3	(18)	54.8	(39)	64.8	(9)	56.4
③共済会給付	(18)	25.1	(22)	23.0	(20)	20.7	(16)	20.8	(10)	37.3	(3)	64.7

[注] ①②③の各給付がある企業における、①②③ごとに見た保障率の平均である([図表12~13]も同じ)。

図表12 賃金保障をする企業のみで見た給付主体ごとの賃金保障率(勤続10年・一般疾病の場合)

(休業前賃金=100%)



[注] 集計社数は[図表11]を参照。

休業1・6カ月経過時点における会社の保障率は70～90%台と高い。また、健保の法定給付期間は最長18カ月であるが、“②会社給付先行型”の企業では、休業開始から一定期間経過後に健保給付をスタートさせるため、その分、健保給付は後ろにシフトし、[図表11～12]では、休業24カ月経過時点でも健保給付の保障率は63%以上と高くなっている。

前掲[図表9]で見たように、共済会からの給付は、休業1～18カ月経過時点では健保給付を補う形で併給されるケースとなるため、保障率は20～25%程度と低い。一方、休業24・36カ月経過時点では、給付が共済会のみになるケースも出てきて、保障率は高まっている。

規模別に給付主体ごとの賃金保障率を見ると、休業18カ月経過時点までの健保給付については、1000人以上が他の規模よりも保障率が高いが、会社給付は1000人以上が最も低い割合となっており、規模による違いも顕著に見られる[図表13]。

会社給付による賃金保障率

[図表14]

“給付なし”が主流だが、給付がある企業の保障率は平均5割以上

[図表14]では、会社給付のみにスポットを当て、賃金保障率の状況をさらに詳しく集計した。

勤続5・10・20年のいずれのポイントでも「0%（給付なし）」が主流だが、給付がある企業だけで見ると、保障率は平均で5割以上である。なお、給付がある企業の保障率の分布を見ると、勤続年数にかかわらず、休業1カ月経過時点では「100%」が19.7%で最も多いものの、休業期間が長くなるにつれて「100%」の割合は顕著に減少していき、給付率の分布も低いほうにシフトしている。

図表13 賃金保障をする企業のみで見た規模別・給付主体ごとの賃金保障率(勤続10年・一般疾病の場合)

-(社)、%-

区 分		休業1カ月		休業6カ月		休業12カ月		休業18カ月		休業24カ月		休業36カ月	
		社数	休業前賃金 =100%に 対する割合	社数	休業前賃金 =100%に 対する割合	社数	休業前賃金 =100%に 対する割合	社数	休業前賃金 =100%に 対する割合	社数	休業前賃金 =100%に 対する割合	社数	休業前賃金 =100%に 対する割合
1,000人 以 上	①健保給付	(63)	70.2	(74)	69.9	(74)	69.9	(62)	70.4	(14)	60.2	(2)	60.0
	②会社給付	(26)	84.1	(17)	66.8	(13)	54.7	(10)	50.3	(19)	64.5	(6)	51.3
	③共済会給付	(5)	30.8	(6)	26.5	(6)	24.8	(6)	26.2	(6)	43.3	(3)	64.7
300～ 999人	①健保給付	(75)	68.3	(90)	68.2	(85)	68.5	(72)	67.5	(14)	64.4	(1)	40.0
	②会社給付	(31)	95.5	(16)	80.3	(9)	71.3	(5)	58.0	(14)	62.3	(2)	70.0
	③共済会給付	(8)	24.0	(10)	23.2	(8)	21.1	(6)	19.3	(3)	34.3		
300人 未 満	①健保給付	(78)	67.3	(78)	67.6	(61)	67.1	(42)	68.0	(3)	77.3		
	②会社給付	(12)	93.5	(8)	86.3	(5)	76.6	(3)	64.3	(6)	71.7	(1)	60.0
	③共済会給付	(5)	21.2	(6)	19.3	(6)	16.0	(4)	14.8	(1)	10.0		

図表14 勤続年数別、休業期間における経過時点別に見た会社給付による賃金保障率(一般疾病の場合)

(休業前賃金=100%)

-(社)、%-

勤 続 5 年						
区 分	休業1カ月	休業6カ月	休業12カ月	休業18カ月	休業24カ月	休業36カ月
合 計	(279) 100.0	(269) 100.0	(224) 100.0	(154) 100.0	(46) 100.0	(8) 100.0
0% (給付なし)	75.3	86.2	89.3	89.0	47.8	37.5
1～60%未満	2.2	3.7	4.0	5.2	8.7	25.0
60%台	0.4	0.4	1.3	1.3	26.1	25.0
70 //					2.2	
80 //	0.7	1.5	1.3	3.2	13.0	12.5
90 //	1.8	0.7				
100 %	19.7	7.4	4.0	1.3	2.2	
平 均 (%)	(69) 90.9	(37) 74.2	(24) 63.7	(17) 52.9	(24) 63.1	(3) 54.6
最 高 (//)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	80.0
最 低 (//)	3.0	3.0	5.0	5.0	10.0	33.0
勤 続 10 年						
区 分	休業1カ月	休業6カ月	休業12カ月	休業18カ月	休業24カ月	休業36カ月
合 計	(279) 100.0	(273) 100.0	(237) 100.0	(186) 100.0	(72) 100.0	(15) 100.0
0% (給付なし)	75.3	85.0	88.6	90.3	45.8	40.0
1～60%未満	2.2	3.7	4.2	4.3	8.3	20.0
60%台	0.4	0.7	1.3	1.1	26.4	20.0
70 //					2.8	6.7
80 //	0.7	1.5	1.7	3.2	13.9	13.3
90 //	1.8	0.7				
100 %	19.7	8.4	4.2	1.1	2.8	
平 均 (%)	(69) 90.9	(41) 75.9	(27) 64.3	(18) 54.8	(39) 64.8	(9) 56.4
最 高 (//)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	85.0
最 低 (//)	3.0	3.0	5.0	5.0	10.0	20.0
勤 続 20 年						
区 分	休業1カ月	休業6カ月	休業12カ月	休業18カ月	休業24カ月	休業36カ月
合 計	(279) 100.0	(273) 100.0	(238) 100.0	(195) 100.0	(77) 100.0	(21) 100.0
0% (給付なし)	75.3	84.6	88.2	89.2	45.5	38.1
1～60%未満	2.2	3.7	4.2	4.6	7.8	19.0
60%台	0.4	0.7	1.3	1.0	26.0	28.6
70 //				0.5	2.6	4.8
80 //	0.7	1.5	1.3	3.1	14.3	9.5
90 //	1.8	0.7				
100 %	19.7	8.8	5.0	1.5	3.9	
平 均 (%)	(69) 90.9	(42) 76.5	(28) 66.3	(21) 55.4	(42) 66.1	(13) 54.5
最 高 (//)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	85.0
最 低 (//)	3.0	3.0	5.0	5.0	10.0	20.0

[注] 平均・最高・最低は、給付がある企業のみで見たもの。

2 賞与の支給状況

賞与の支給状況 (算定対象期間全休の場合) [図表15]

欠勤期間は39.0%で
“全休でも最低保障等あり”。
休職期間は76.8%が“不支給”

賃金と同様、欠勤・休職期間中の賞与の取り扱いも実務上問題となる。ただし、前編で見たように、欠勤・休職期間の長さには各社バラつきがあるため、ここでは、それぞれ期間が6カ月以上に設定されている企業に限定し、算定対象期間すべてを欠勤・休職した場合の賞与の支給状況を回答いただいた。

まず、欠勤期間については、休業分を控除し、「全休の場合はまったく支給しない」が58.5%と約

6割を占めた。なお、休業分は控除するものの、「全休でも最低保障ないし一定額等を支給」する会社も39.0%と約4割に上る [図表15]。

一方、休職期間については、「全休の場合はまったく支給しない」が76.8%と、欠勤期間に比べて18.3ポイント多くなっている。「全休でも最低保障ないし一定額等を支給」は21.3%と約2割であった。

規模別に見ると、「全休でも最低保障ないし一定額等を支給」は1000人以上で多く、欠勤期間では53.3%、休職期間では33.7%である。また、産業別に見ると、製造業では欠勤期間52.9%、休職期間35.8%が最低保障等を支給するが、非製造業での支給企業はそれぞれ29.2%・11.4%にとどまっている。

図表15 賞与の支給状況(算定対象期間全休の場合)

-(社)、%-

区 分	欠 勤 期 間					
	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	(82) 100.0	(30) 100.0	(33) 100.0	(19) 100.0	(34) 100.0	(48) 100.0
休業分控除 欠勤・休職期間も控除せず、全額支給 そ の 他	全休の場合はまったく支給しない 58.5	46.7	63.6	68.4	44.1	68.8
	全休でも最低保障ないし一定額等を支給 39.0	53.3	33.3	26.3	52.9	29.2
	1.2		3.0			2.1
	1.2			5.3	2.9	
区 分	休 職 期 間					
	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	(267) 100.0	(86) 100.0	(106) 100.0	(75) 100.0	(109) 100.0	(158) 100.0
休業分控除 欠勤・休職期間も控除せず、全額支給 そ の 他	全休の場合はまったく支給しない 76.8	65.1	81.1	84.0	61.5	87.3
	全休でも最低保障ないし一定額等を支給 21.3	33.7	17.9	12.0	35.8	11.4
	0.7			2.7	0.9	0.6
	1.1	1.2	0.9	1.3	1.8	0.6

[注] 年俸制で賞与がない企業や欠勤・休職期間の設定が6カ月未満の企業は集計から除外した(勤続年数等により設定期間が異なる場合は、一般疾病の最長期間が6カ月以上であれば集計に含めた)。また、会社ではなく共済会から支給があるケースについても集計から除外した。

会社別一覽

私傷病欠勤・休職(雇用保障)期間と賃金保障の内容、賞与の取り扱い

利用上の注意

- 「規模」は「A」=従業員数1,000人以上、「B」=同300~999人、「C」=同300人未満を表す。
- 雇用保障期間は、一般疾病における内容を示した。
- 賃金保障は、次のとおり。
 - 欠勤4日目以降について示した。疾病の種類によって取り扱いが異なる場合は、一般疾病のケースである。
 - [●]は法定以外の賃金保障がある場合。給付主体・内容の[健]は健康保険、[会]は会社、[共]は共済会の各給付主体名を示す。[健]の給付内容が法定どおりの場合は「67%」とした。
 - 会社または共済会がGLTD(団体長期障害所得補償保険)に加入している場合は、GLTDからの給付は当該加入者からの給付として示した。
 - 内容の数字①、②…は、この順番で給付が進んでいくことを示す。
- 賞与は、欠勤・休職期間をそれぞれ6カ月以上としている会社で、算定対象期間すべてを欠勤または休職した場合の支給状況を見たもの。特に断りがない場合は、欠勤・休職共通の内容である。算定対象期間を全休しても最低保障ないし一定額等を支給する場合は、「最低保障」とした。
- 誌幅の都合上、制度の詳細な内容は省略している場合も多いため、留意いただきたい。

業種	規模	雇用保障期間		賃金保障			賞与の取り扱い
		年は勤続年数(単位:カ月)		法定以外の保障あり=●	法定以外の給付主体	内容	
		欠勤期間	休職期間				
製造業							
水産・食品	A	一律:6	1年未満:9 10〃:19 10年以上:29	●	[会][健]	①欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]80% (傷病手当金67%+付加金13%) ②その後休職期間満了まで…[会]80%(私傷病扶助料)	最低保障
	A	一律:1	1年未満:1 5〃:3 10〃:6 10年以上:10	●	[会]	全期間…[会]基準内賃金100%	[休職] 最低保障
	B	一律:2	10年未満:12 10年以上:24			欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67%	[休職] 不支給
	B	3年未満:2 3年以上:3	1年未満:3 3〃:6 3年以上:12	●	[会]	①欠勤期間…[会]基準内賃金100% ②休職期間満了まで…[健]67%	[休職] 不支給
繊維	A	一律:3	1年未満:6 3〃:15 7〃:16 15〃:22 20〃:24 25〃:26 25年以上:28	●	[健]	①欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]80% (傷病手当金67%+付加金13%) ②その後休職期間満了まで…[健]80%(延長傷病手当金付加金)	[休職] 最低保障

業 種	規 模	雇用保障期間		賃 金 保 障			賞与の 取り扱い
		年は勤続年数（単位：カ月）		法定以外 の保障 あり=●	法定以外 の 給付主体	内 容	
		欠勤期間	休職期間				
織 維	C	設定なし	1年未満：3 3 "：6 5 "：9 10 "：12 10年以上：18			全期間…[健]67%	[休職] 不支給
化 学	A	2年未満：6 5 "：7 10 "：8 15 "：9 20 "：10 25 "：11 25年以上：12	一律：24	●	[会]	①欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67% ②その後休職期間満了まで…[会]67%（見舞金）	最低保障
	A	1年未満：3 3 "：6 3年以上：12	1年未満：6 1年以上：24	●	[会][共]	①欠勤期間…[会]基準内賃金100% ②休職期間18カ月…[健]67% ③その後休職期間満了まで…[共]67%（傷病見舞金）	[欠勤] 最低保障 [休職] 不支給
	B	一律：3	5年未満：18 7 "：19 10 "：22 15 "：26 20 "：30 20年以上：33	●	[会][共]	①欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67% +[共]13%（傷病給付金）の合計80% ②その後休職期間満了まで…[会]給付基準額60%	[休職] 最低保障
	B	3年未満：1 5 "：2 7 "：3 10 "：5 10年以上：6	一律：6	●	[共]	①欠勤期間…[健]67%+[共]33%（私傷病扶助金）の合計100% ②休職期間…[健]67%	不支給
	C	一律：6	一律：12			全期間…[健]67%	年俸制のため賞与なし
	C	一律：3	5年未満：12 15 "：18 15年以上：24	●	[共]	欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67%+[共]33%（傷病見舞金）の合計100%	[休職] 最低保障
	C	一律：12	一律：30			欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67%	不支給
ゴ ム	B	一律：3 (63日)	一律：12	●	[会][共]	①欠勤期間…[会]基準内賃金100% ②休職期間…[健]67%+[共]GLTD20%の合計87%	[休職] 不支給
	B	一律：1	1年未満：6 5 "：12 10 "：18 10年以上：24	●	[会]	①欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67% ②その後休職期間満了まで…[会]基準内賃金60%	[休職] 不支給
ガラス・土石	B	一律：6	3年未満：12 5 "：18 10 "：24 10年以上：30	●	[会]	①欠勤期間…[会]基準内賃金100% ②休職期間…[会]基準内賃金60%	最低保障

業 種	規 模	雇用保障期間		賃 金 保 障			賞与の 取り扱い
		年は勤続年数（単位：カ月）		法定以外 の保障 あり=●	法定以外 の 給付主体	内 容	
		欠勤期間	休職期間				
ガラス・土石	C	一律：1	1年未満：1 3 "：6 10 "：9 10年以上：12			全期間…[健]67%	[休職] 不支給
非鉄・金属	B	一律：1	1年未満：3 3 "：6 10 "：12 10年以上：18	●	[会]	①欠勤期間…[会]基準内賃金100% ②休職期間…[健]67%	[休職] 不支給
	C	一律：3	一律：15			全期間…[健]67%	[休職] 最低保障
機 械	A	設定なし	3年未満：12 10 "：24 10年以上：36	●	[会][健]	①休職期間3カ月…[会]100%（私傷病休職見舞金） ②①の後休職期間18カ月…[健]85%（傷病手当金67%＋付加金18%） ③②の後休職期間3カ月…[健]60%（延長傷病手当金付加金） ④③の後休職期間満了まで…[会]20%（私傷病休職見舞金）	[休職] 最低保障
	A	一律：3	10年未満：18 10年以上：24	●	[共]	①欠勤期間…[健]67%＋[共]33%（休業共済金）の合計100% ②休職期間15カ月…[健]67%＋[共]13%（休業共済金）の合計80% ③その後休職期間満了まで…[共]40%（休業共済金）	[休職] 不支給
	A	一律：2	一律：36	●	[会][健]	①欠勤＋休職期間の合計18カ月…[健]80%（傷病手当金67%＋付加金13%） ②①の後休職期間6カ月…[健]60%（延長傷病手当金付加金） ③②の後休職期間満了まで…[会]基準内賃金40%	[休職] 最低保障
	B	設定なし	3年未満：12 10 "：24 10年以上：36	●	[会]	①休職期間3カ月…[会]勤続3年未満は標準報酬月額90%、3年以上100% ②その後休職期間18カ月…[健]67%	[休職] 不支給
	B	一律：3	5年未満：12 5年以上：24	●	[会]	①欠勤＋休職期間の合計18カ月…[健]67% ②その後休職期間満了まで…[会]基準内賃金60%	[休職] 不支給
	C	一律：3	1年以上 3年未満：3 5 "：6 10 "：9 10年以上：12			全期間…[健]67%	[休職] 不支給
	電気機器	A	一律：1	3年未満：18 6 "：24 10 "：30 10年以上：36	●	[会][健]	①欠勤期間…[健]67% ②休職期間17カ月…[健]55%＋[会]基準内賃金30%の合計85% ③②の後休職期間6カ月…[健]25%（延長傷病手当金）＋[会]基準内賃金60%の合計85% ④③の後休職期間満了まで…[会]基準内賃金85%

業 種	規 模	雇用保障期間		賃 金 保 障			賞与の 取り扱い
		年は勤続年数（単位：カ月）		法定以外 の保障 あり=●	法定以外 の 給付主体	内 容	
		欠勤期間	休職期間				
電 気 機 器	A	一律：3	5年未満：12 5年以上：18	●	[会]	①欠勤期間…[会]基本給100% ②休職期間…[健]67%	[休職] 最低保障
	A	一律：3	1年未満：6 5 〃：12 10 〃：18 10年以上：24	●	[健]	①欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]85% （傷病手当金67%+付加金18%） ②その後3カ月…[健]50%（延長傷病手当 金付加金）	[休職] 最低保障
	B	3年未満：3 3年以上：6	1年未満：7 3 〃：9 10 〃：12 20 〃：18 20年以上：24			欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67%	不支給
	B	5年未満：2 10 〃：4 10年以上：6	10年未満：12 10年以上：18	●	[会][共]	①欠勤期間…[会]基本給100% ②休職期間…[健]67%+[共]10%（傷病見 舞金）の合計77%	不支給
	C	一律：1	1年未満：6 5 〃：12 10 〃：18 10年以上：24			欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67%	[休職] 不支給
輸 送 用 機 器	A	一律：3.5 (105日)	5年未満：6 10 〃：12 10年以上：36	●	[共]	①欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67% ②その後休職期間満了まで…[共]67%（休 職等見舞金）	[休職] 最低保障
	A	一律：1	5年未満：18 5年以上：24			欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67%	[休職] 最低保障
	A	一律：3	一律：21	●	[会]	①欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67% +[会]標準報酬月額13%の合計80% ②その後休職期間満了まで…[会]標準報酬 月額60%	[休職] 不支給
	B	一律：6	一律：18			欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67%	不支給
	B	一律：6	一律：18	●	[会]	①欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67% ②その後休職期間満了まで…[会]基準内賃 金80%	最低保障
精 密 機 器	A	一律：1	1年未満：6 5 〃：12 5年以上：18			欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67%	[休職] 不支給
そ の 他 製 造	A	一律：2	一律：12			全期間…[健]67%	[休職] 不支給
	B	3年未満：3 3年以上：6	一律：24	●	[共]	①欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67% +[共]15%（傷病見舞金）の合計82% ②その後休職期間6カ月…[共]60%（見舞 金）	不支給
	B	一律：1	一律：24			欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67%	[休職] 不支給

業種	規模	雇用保障期間		賃金保障			賞与の取り扱い
		年は勤続年数(単位:力月)		法定以外の保障あり=●	法定以外の給付主体	内容	
		欠勤期間	休職期間				
その他製造	B	一律: 3	3年未満: 12 7 " : 18 7年以上: 24	●	[会]	①欠勤+休職期間の合計18力月…[健]67% ②その後休職期間満了まで…[会]基準内賃金40%	[休職] 最低保障
非製造業							
建設	A	1年未満: 3 1年以上: 6	1年未満: 12 1年以上: 18	●	[会]	①欠勤期間…[会]基準内賃金100% ②その後休職期間満了まで…[会]勤続3年未満は基準内賃金40%、5年未満50%、10年未満60%、10年以上80%	不支給
	A	一律: 3	0.5年未満: 1 3 " : 3 10 " : 10 20 " : 14 30 " : 18 30年以上: 22	●	[会][健] [共]	①欠勤期間…[会]基準内賃金100% ②休職期間18力月…[健]75% (傷病手当金67%+付加金8%)+[共]25% (基準内賃金と健保との差額)の合計100%	[休職] 不支給
	A	1年未満: 3 3 " : 6 20 " : 12 20年以上: 18	1年未満: 6 1年以上: 12	●	[会][共]	①欠勤期間(勤続20年以上は12力月まで)…[会]基本給100% ②欠勤期間13~18力月(勤続20年以上)…[会]基本給70%+[共]30%(病気見舞金)の合計100% ③休職期間…[健]67%+[共]33%(病気見舞金)の合計100%	最低保障
	B	設定なし	一律: 24			休職期間18力月…[健]67%	[休職] 不支給
	B	1年未満: 2 5 " : 3 15 " : 5 15年以上: 6	1年未満: 3 5 " : 6 15 " : 9 15年以上: 12	●	[会]	①欠勤期間…[会]基準内賃金100% ②休職期間…[健]67%	不支給
	C	一律: 3	一律: 6			全期間…[健]67%	[休職] 不支給
	A	設定なし	一律: 12	●	[会]	①休職期間1力月…[会]基準内賃金100% ②その後休職期間満了まで…[健]67%	[休職] 不支給
商業	A	一律: 3	3年未満: 12 10 " : 18 10年以上: 36	●	[会][健]	①欠勤+休職期間の合計18力月…[健]75% (傷病手当金67%+付加金8%) ②その後休職期間満了まで…[会]70% (私傷病休職手当)	[休職] 不支給
	B	一律: 1	2年未満: 5 5 " : 9 10 " : 12 20 " : 16 20年以上: 19			欠勤+休職期間の合計18力月…[健]67%	[休職] 不支給
	B	一律: 3	1年未満: 6 5 " : 12 10 " : 16 10年以上: 18	●	[会][健]	①欠勤期間…[会]基準内賃金100% ②その後休職期間満了まで…[健]70% (傷病手当金67%+付加金3%)	[休職] 最低保障

業種	規模	雇用保障期間		賃金保障			賞与の取り扱い
		年は勤続年数(単位:カ月)		法定以外の保障あり=●	法定以外の給付主体	内容	
		欠勤期間	休職期間				
商業	B	一律: 3	1年未満: 6 5 " : 12 5年以上: 24	●	[会][健]	①欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]77% (傷病手当金67%+付加金10%) ②その後休職期間満了まで…[会]基準内賃金80%	[休職]不支給
	C	1年未満: 1 3 " : 2 5 " : 3 10 " : 4 10年以上: 6	1年未満: 6 3 " : 9 5 " : 12 10 " : 18 10年以上: 24	●	[会]	①欠勤期間…[会]基準内賃金100% ②休職期間…[会]基本給100%	不支給
	C	一律: 6	一律: 18			欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67%	不支給
	C	1年未満: 1 1年以上: 3	1年未満: 6 10 " : 12 10年以上: 21	●	[会][健] [共]	①欠勤期間…[会]基準内賃金100% ②休職期間18カ月…[健]80% (傷病手当金67%+付加金13%)+[共]10% (長期休業見舞金)の合計90% ③その後休職期間満了まで…[健]80% (延長傷病手当金付加金)+[共]10% (長期休業見舞金)の合計90%	[休職]不支給
	A	一律: 2	1年未満: 1 3 " : 3 5 " : 6 10 " : 9 10年以上: 24			欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67%	[休職]不支給
金融・保険	B	一律: 1	3年未満: 6 3年以上: 12	●	[会]	①欠勤+休職期間の合計4カ月…[健]67% ②その後休職期間満了まで…[健]67%+[会]GLTD22%の合計89%	[休職]不支給
	B	1年未満: 3 5 " : 6 5年以上: 9	5年未満: 12 10 " : 18 10年以上: 24	●	[会][健]	①欠勤期間…[会]基準内賃金80% ②休職期間18カ月…[健]82% (傷病手当金67%+付加金15%)	不支給
	B	1年未満: 3 5 " : 6 10 " : 9 10年以上: 12	3年未満: 6 5 " : 12 5年以上: 24	●	[会]	①欠勤期間…[会]基準内賃金100% ②休職期間18カ月…[健]67%	不支給
	C	一律: 2	一律: 6			全期間…[健]67%	[休職]不支給
	C	3年未満: 9 5 " : 12 10 " : 14 15 " : 16 20 " : 18 25 " : 21 25年以上: 25	一律: 12	●	[会]	①欠勤+休職期間の合計(勤続20年以上は欠勤期間)18カ月…[健]67% ②①の後欠勤期間満了まで(勤続20年以上)…[会]基準内賃金100% ③その後休職期間満了まで…[会]基準内賃金50%	不支給
	B	一律: 1	10年未満: 30 10年以上: 42	●	[健]	欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]75% (傷病手当金67%+付加金8%)	[休職]不支給
不動産	B	10年未満: 3 10年以上: 6	3年未満: 12 10 " : 24 10年以上: 36			欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67%	最低保障

業 種	規 模	雇用保障期間		賃 金 保 障			賞与の 取り扱い
		年は勤続年数（単位：カ月）		法定以外 の保障 あり=●	法定以外 の 給付主体	内 容	
		欠勤期間	休職期間				
不 動 産	C	一律：1	0.5年未満：1 1 "：3 5 "：6 5年以上：12			全期間…[健]67%	[休職] 不支給
	C	一律：3	0.5年以上 3年未満：3 6 "：6 6年以上：12			全期間…[健]67%	年俸制の ため賞与 なし
陸 運	A	一律：6	3年未満：6 3年以上：12			全期間…[健]67%	不支給
	B	一律：3	5年未満：6 5年以上：12			全期間…[健]67%	[休職] 不支給
	C	1年未満：2 2 "：4 5 "：6 8 "：9 10 "：12 10年以上：15	2年未満：4 5 "：8 10 "：13 10年以上：18	●	[会]	①欠勤期間…[健]67%+[会]33%（休業見舞金）の合計100% ②休職期間（①から通算して18カ月まで）…[健]67%+[会]13%（休業見舞金）の合計80% ③その後休職期間満了まで…[会]80%（休業見舞金）	不支給
	C	1年未満：3 5 "：6 10 "：9 10年以上：12	1年未満：3 5 "：6 5年以上：18	●	[会]	①欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67% ②その後休職期間満了まで…[会]基準内賃金60%	最低保障
海・空運	A	一律：3	5年未満：3 5年以上：6	●	[会]	①欠勤期間1カ月…[会]基準内賃金90% ②欠勤期間2カ月…[会]基準内賃金85% ③欠勤期間3カ月…[会]基準内賃金80% ④休職期間満了まで…[健]67%	[休職] 不支給
倉庫・運輸 関連	A	一律：6	3年未満：12 3年以上：18	●	[会][健]	①欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]82%（傷病手当金67%+付加金15%）+[会]5%（見舞金）の合計87% ②その後休職期間満了まで…[会]60%（見舞金）	不支給
	A	一律：4	2年未満：21 5 "：22 10 "：24 10年以上：32	●	[会]	①欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67% ②その後休職期間6カ月…[会]標準報酬月額60%	[休職] 最低保障
	B	一律：18	一律：12			欠勤期間…[健]67%	[欠勤] 最低保障 [休職] 不支給
	B	3年未満：3 5 "：6 10 "：9 10年以上：12	3年未満：6 5 "：12 10 "：18 10年以上：24	●	[共]	①欠勤期間…[健]67%+[共]33%（長期傷病給付金）の合計100% ②休職期間（①から通算して18カ月まで）…[健]67%	不支給

業種	規模	雇用保障期間		賃金保障			賞与の取り扱い	
		年は勤続年数（単位：カ月）		法定以外の保障あり=●	法定以外の給付主体	内容		
		欠勤期間	休職期間					
情報・通信	A	一律：6	10年未満：12 20〃：24 20年以上：36	●	[会]	①欠勤期間…[会]基準内賃金90% ②休職期間18カ月…[健]67%	最低保障	
	B	設定なし	一律：6			全期間…[健]67%	[休職]不支給	
	B	一律：1	1年以上 3年未満：6 3年以上：12			全期間…[健]67%	[休職]不支給	
	C	一律：1	5年未満：12 5年以上：18	●	[会][健]	①欠勤期間…[健]77%（傷病手当金67%+付加金10%） ②休職期間3カ月…[会]基準内賃金100% ③その後休職期間満了まで…[健]77%（傷病手当金67%+付加金10%）	[休職]不支給	
	C	設定なし	1年未満：6 5〃：12 5年以上：18			全期間…[健]67%	賞与なし	
	C	一律：1	一律：12			全期間…[健]67%	[休職]不支給	
サービス	A	一律：6	一律：12	●	[会]	①欠勤期間（勤続3年未満2カ月・5年未満4カ月・5年以上6カ月）…[会]基準内賃金100% ②その後欠勤+休職期間満了まで…[健]67%	不支給	
	A	1年未満：1 3〃：3 3年以上：6	1年未満：3 3年未満：6 3年：12 ^[注]	●	[会]	①欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67% ②その後休職期間18カ月…[会]基準内賃金60%	不支給	
	[注] 3年超は勤続年数が1年経過するごとに1カ月加算、上限なし。							
	A	一律：1	1年以上 2年未満：6 3〃：8 5〃：12 10〃：16 10年以上：24	●	[会]	①欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67% ②その後休職期間満了まで…[会]GLTD40%	[休職]不支給	
	B	一律：3	一律：18			欠勤+休職期間の合計18カ月…[健]67%	[休職]不支給	
	B	0.5年以上：2	一律：18	●	[会]	①欠勤期間…[会]基準内賃金100% ②休職期間…[健]67%	[休職]不支給	
	C	設定なし	3年未満：6 10〃：12 10年以上：18			全期間…[健]67%	[休職]不支給	