

第4章 休職制度について

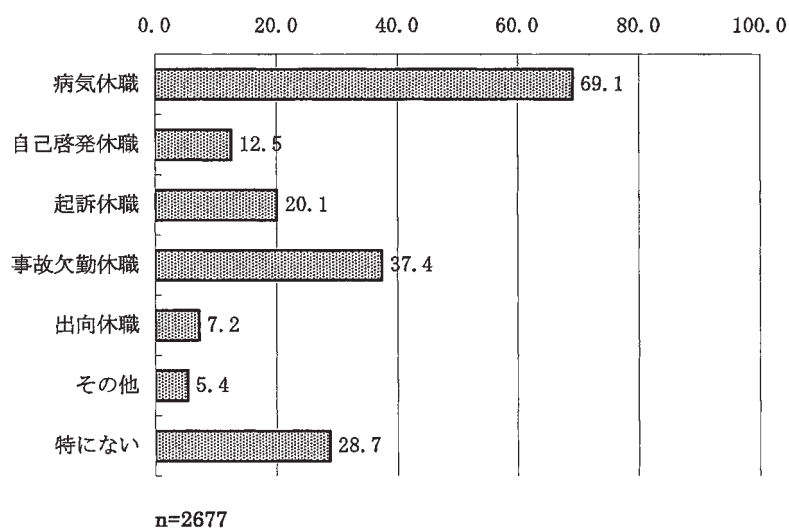
第1節 従業員の休職にかかわる制度や慣行について

1. 従業員を一定期間休職させる制度や慣行の状況

従業員を一定期間休職させる制度や慣行があるかどうかについては、「私傷病による休職（病気休職）」が69.1%と最も多く、「自己都合による長期欠勤のための休職（事故欠勤休職）」が37.4%、「刑事事件で起訴されて就業ができないときの休職（起訴休職）」が20.1%、「留学など能力開発のための休職（自己啓発休職）」が12.5%、「従業員の他社への出向期間中になされる休職（出向休職）」が7.2%などとなっている。「特にない」は28.7%だった（図表4-1、付属統計表第131表）。

なお、何らかの休職制度のある企業（「病気休職」「自己啓発休職」「起訴休職」「事故欠勤休職」「出向休職」「その他（専従休職等）」のいずれかを選択した企業。以下同じ。）の割合は、69.3%となっている（付属統計表第132表）。

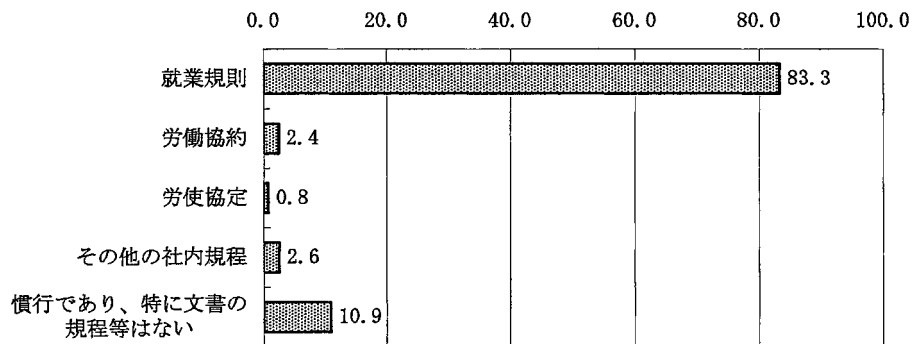
図表4-1：従業員を一定期間休職させる制度や慣行の状況（複数回答、%）
<問10-①>



2. 休職のルールについての規定の形式

何らかの休職制度のある企業（「病気休職」「自己啓発休職」「起訴休職」「事故欠勤休職」「出向休職」「その他（専従休職等）」のいずれかを選択した企業。）について、休職のルールについての規定の形式を尋ねたところ、「就業規則」が83.3%で最も多く、次いで、「慣行であり、特に文書の規程等はない」が10.9%、「その他の社内規程」が2.6%、「労働協約」が2.4%、「労使協定」が0.8%などとなっている（図表4-2、付属統計表第133表）。

図表4-2：休職のルールについての規定の形式（複数回答、%）＜問10-②＞



何らかの休職制度のある企業（「病気休職」「自己啓発休職」「起訴休職」「事故欠勤休職」「出向休職」「その他（専従休職等）」を対象に集計(n=2378)

3. 休職期間の上限と期間中の賃金支払いの状況

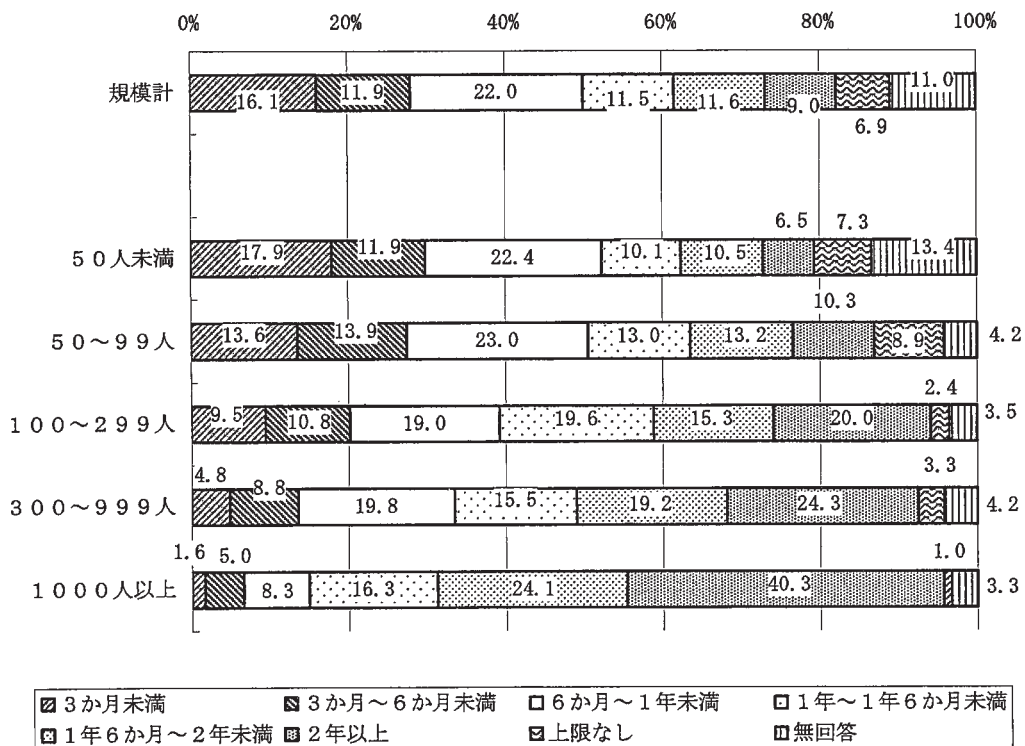
3-1. 病気休職の休職期間の上限と期間中の賃金支払い

病気休職の休職期間の上限については、「6か月～1年未満」が22.0%と最も多く、次いで、「3か月未満」が16.1%、「3か月～6か月未満」が11.9%、「1年6か月～2年未満」が11.6%、「1年～1年6か月未満」が11.5%、「2年以上」が9.0%、「上限なし」が6.9%などとなっている。

これを規模別にみると、規模が大きくなるほど「1年6か月～2年未満」「2年以上」など休職期間の上限を長く回答する企業が多くなっている。また、「上限なし」と回答した企業の割合は、おおむね規模が小さいほど高い傾向を示している（図表4-3、付属統計表第134表）。

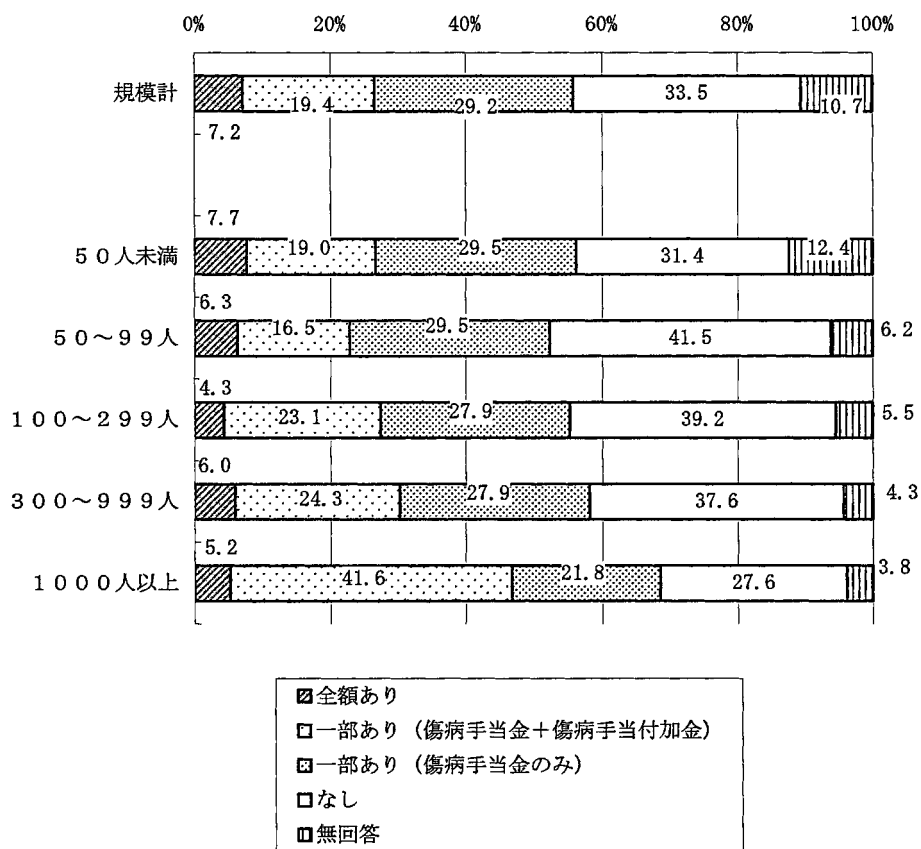
病気休職の期間中の賃金支払いについては、「全額あり」が7.2%で、健康保険上の「傷病手当金」に加え各種健康保険組合における独自の傷病手当付加金を含めた企業負担がある「一部あり（傷病手当金+傷病手当付加金）」が19.4%、「一部あり（傷病手当金のみ）」が29.2%、「なし」が33.5%などとなっている（図表4-4、付属統計表第135表）。

図表4-3：病気休職の休職期間の上限（単一回答、%）＜問10-③a(1)＞



「病気休職」のある企業を対象に集計(n=2373)

図表4-4：病気休職の期間中の賃金支払い（単一回答、%）＜問10-③a(2)＞



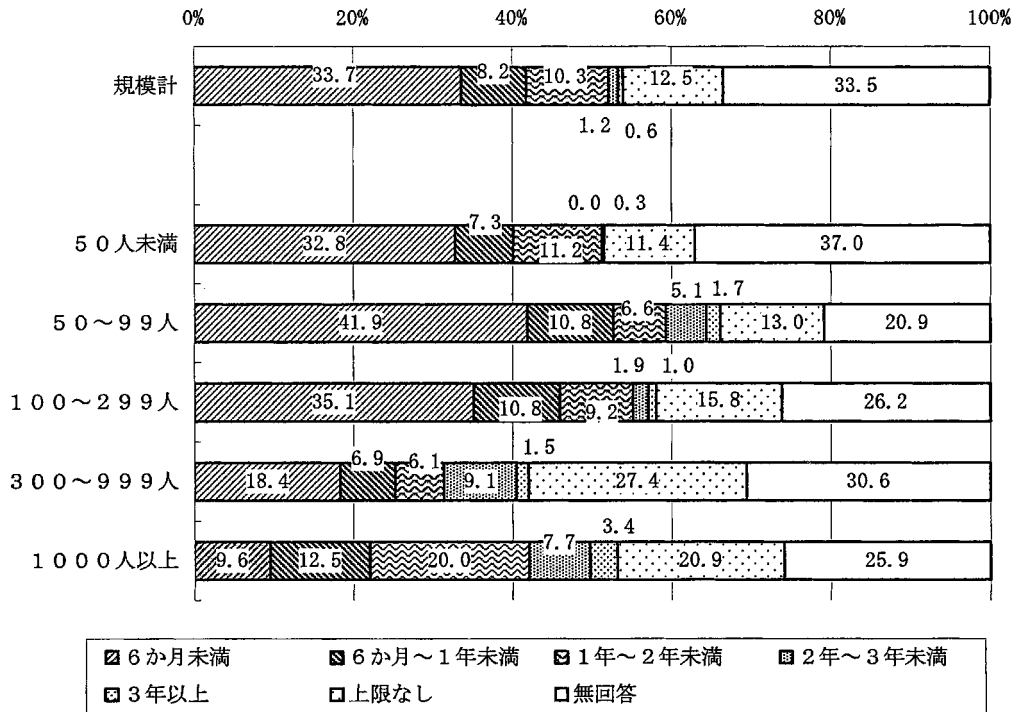
「病気休職」のある企業を対象に集計(n=2373)

3-2. 自己啓発休職の休職期間の上限と期間中の賃金支払い

自己啓発休職の休職期間の上限については、「6か月未満」が33.7%と最も多く、次いで、「上限なし」が12.5%、「1年～2年未満」が10.3%などとなっている（図表4-5、付属統計表第136表）。

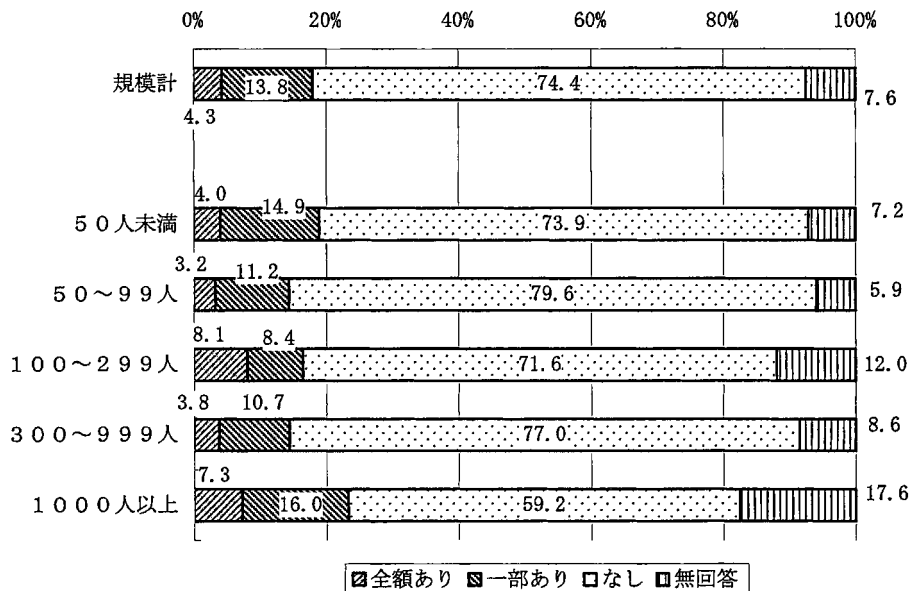
自己啓発休職の期間中の賃金支払いについては、「全額あり」が4.3%で、「一部あり」が13.8%、「なし」が74.4%などとなっている（図表4-6、付属統計表第137表）。

図表4-5：自己啓発休職の休職期間の上限（単一回答、%）＜問10-③b(1)＞



自己啓発休職のある企業を対象に集計(n=450)

図表4-6：自己啓発休職の期間中の賃金支払い（単一回答、%）＜問10-③b(2)＞



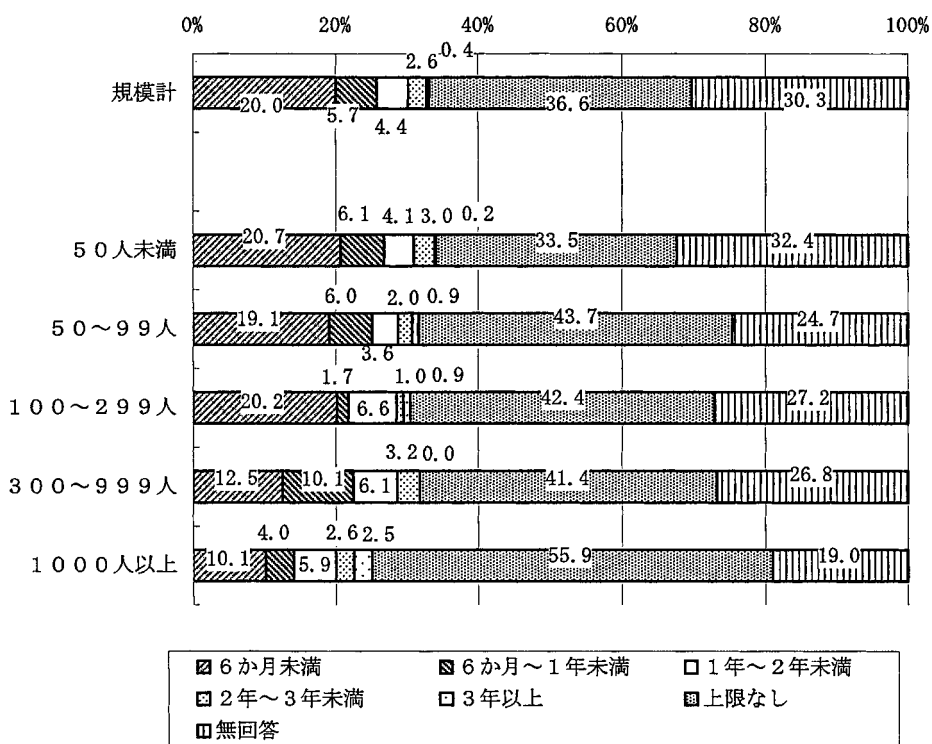
自己啓発休職のある企業を対象に集計(n=450)

3-3. 起訴休職の休職期間の上限と期間中の賃金支払い

起訴休職の休職期間の上限については、「上限なし」が36.6%と最も多く、次いで、「6か月未満」が20.0%、「6か月～1年未満」が5.7%などとなっている（図表4-7、付属統計表第138表）。

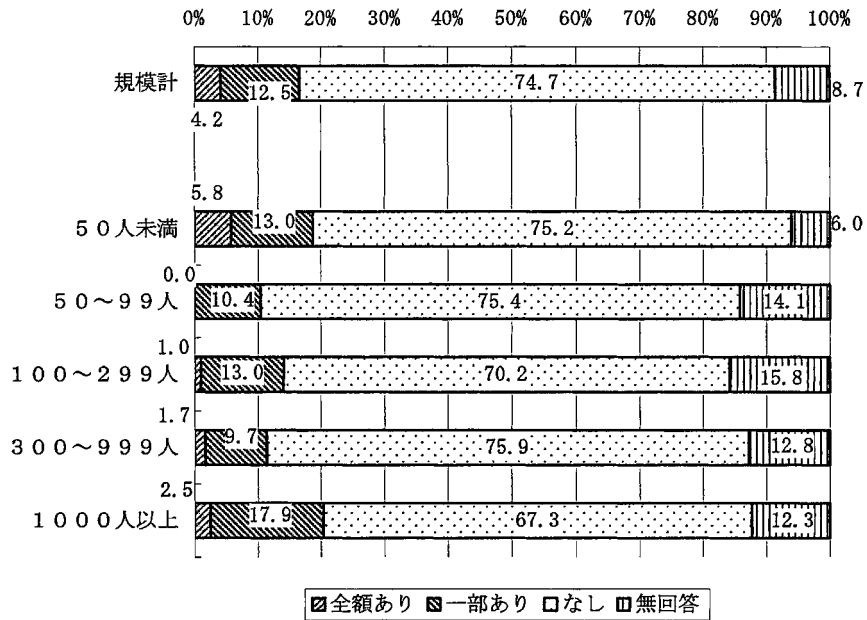
起訴休職の期間中の賃金支払いについては、「全額あり」が4.2%で、「一部あり」が12.5%、「なし」が74.7%などとなっている（図表4-8、付属統計表第139表）。

図表4-7：起訴休職の休職期間の上限（単一回答、%）＜問10-③c(1)＞



起訴休職のある企業を対象に集計(n=780)

図表4-8：起訴休職の期間中の賃金支払い（単一回答、％）＜問10-③c(2)＞



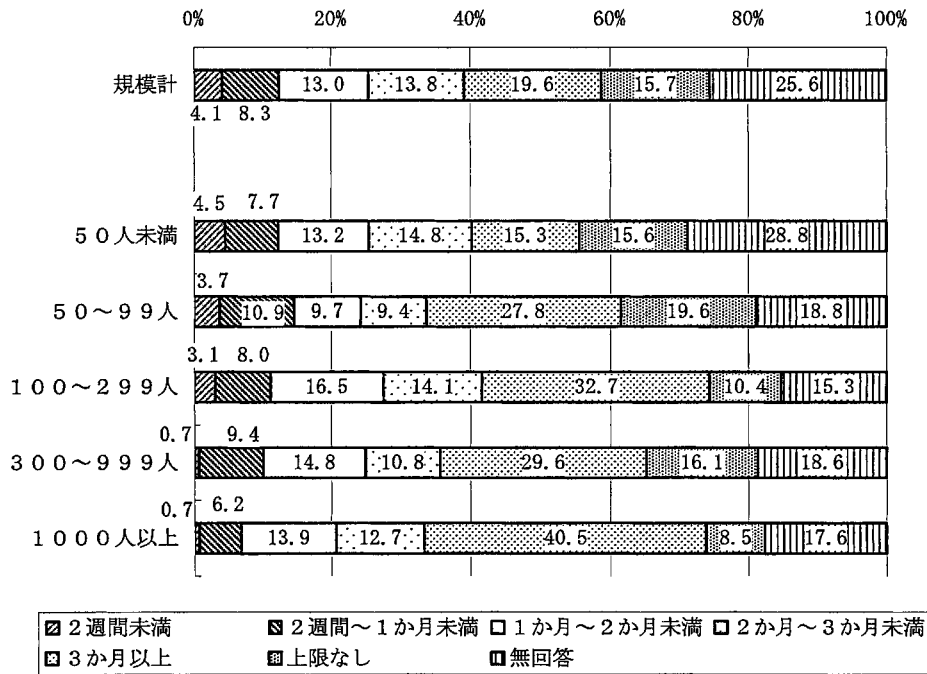
起訴休職のある企業を対象に集計(n=780)

3-4. 事故欠勤休職の休職期間の上限と期間中の賃金支払い

事故欠勤休職の休職期間の上限については、「3か月以上」が19.6%と最も多く、次いで、「上限なし」が15.7%、「2か月～3か月未満」が13.8%、「1か月から2か月未満」が13.0%などとなっている（図表4-9、付属統計表第140表）。

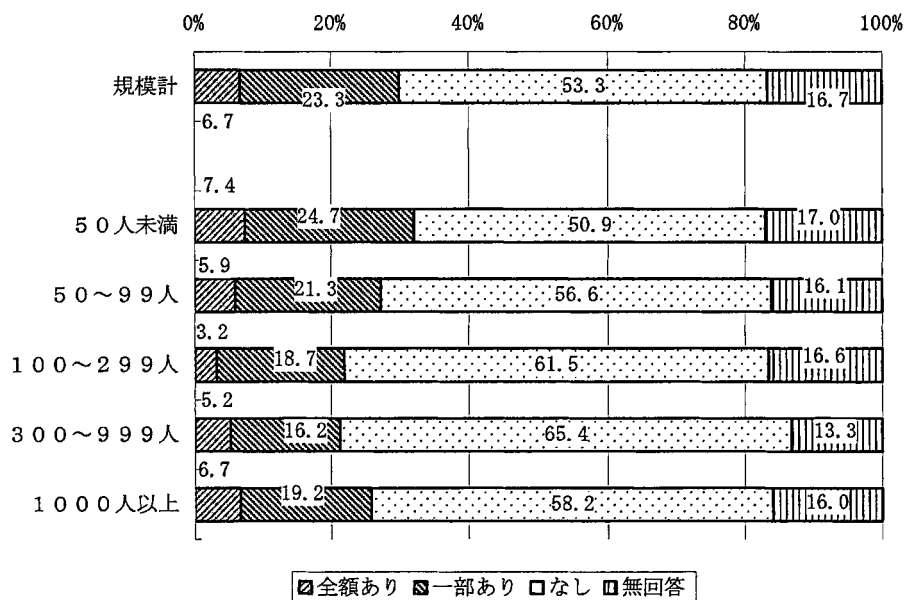
事故欠勤休職の期間中の賃金支払いについては、「全額あり」が6.7%で、「一部あり」が23.3%、「なし」が53.3%などとなっている（図表4-10、付属統計表第141表）。

図表4-9：事故欠勤休職の休職期間の上限（単一回答、%）＜問10-③d(1)＞



事故欠勤休職のある企業を対象に集計(n=1379)

図表4-10：事故欠勤休職の休職期間の賃金支払い（単一回答、%）＜問10-③d(2)＞



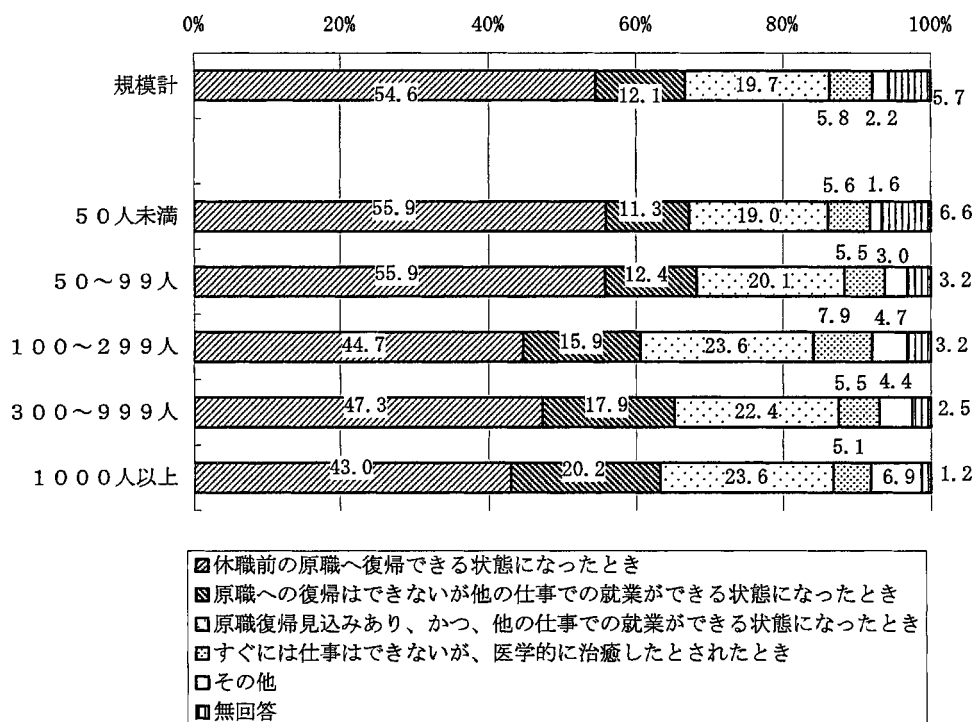
事故欠勤休職のある企業を対象に集計(n=1379)

4. 病気休職の状況

4-1. 病気休職から復帰する条件

病気休職のある企業について、病気休職から復帰する条件を尋ねたところ、「休職前の原職へ復帰できる状態になったとき」が54.6%と最も多く、次いで、「原職復帰の見込みがあり、かつ、他の仕事での就業ができる状態になったとき」が19.7%、「原職への復帰はできないが他の仕事での就業ができる状態になったとき」が12.1%、「すぐには仕事はできないが、医学的に治癒したとされたとき」が5.8%などとなっている（図表4-11、付属統計表第142表）。

図表4-11：病気休職から復帰する条件（単一回答、%）＜問10-④-1＞



「病気休職」のある企業を対象に集計(n=2373)

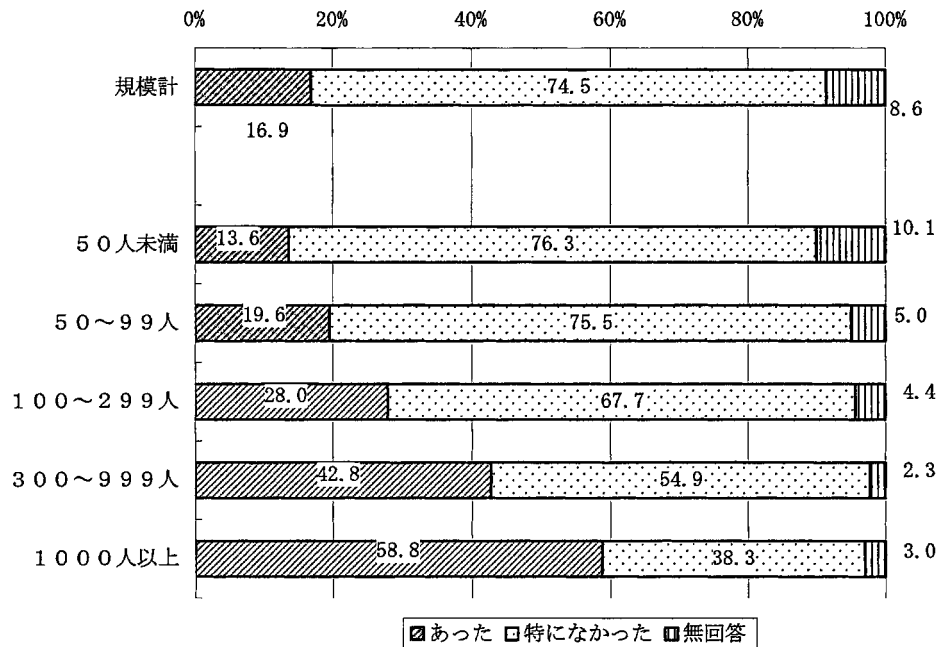
4-2. 病気休職から復帰した従業員について、その仕事での就業が困難とわかった事例の有無

病気休職から復帰した従業員について、その仕事での就業が困難と分かったことがあるかどうかの設問では、「あった」が16.9%、「なかった」が74.5%だった。これを規模別にみると、規模が大きくなるほど「あった」とする割合が高い（図表4-12、付属統計表第143表）。

職場復帰後、就業困難が「あった」と回答した企業について、その際の対応を尋ねたところ、「結果的に退職した」が43.8%と最も多く、次いで「他の仕事に変えた」が30.5%、「業務を軽減した」が25.7%などとなっている。これを規模別にみると、「他の仕事に変えた」は

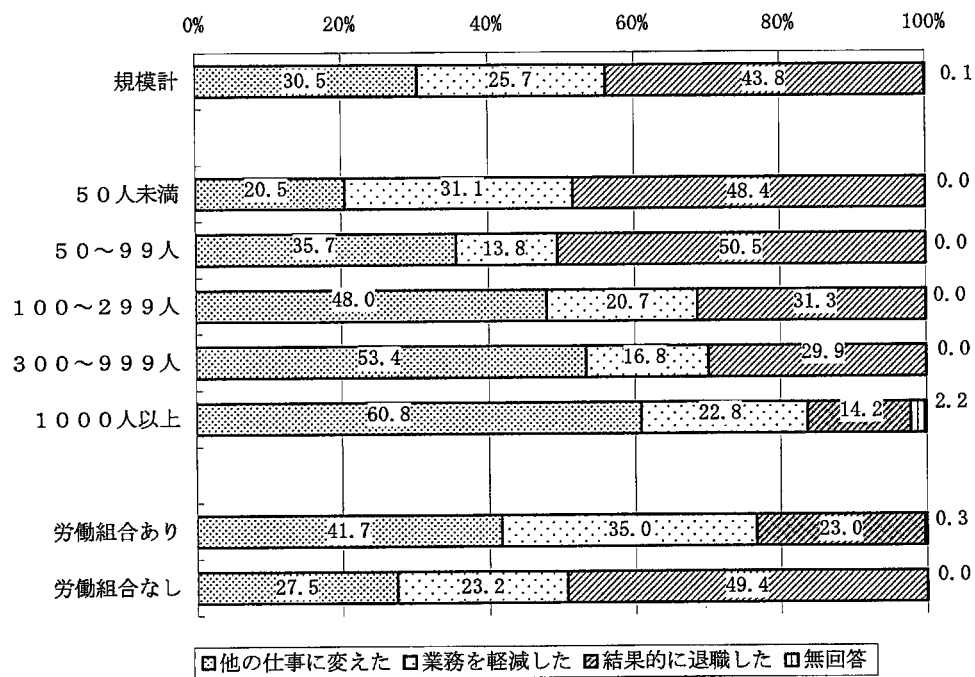
規模が大きくなるほどその割合が高く、「結果的に退職した」は規模が小さくなるほどその割合がおおむね高くなっている（図表4-13、付属統計表第144表）。

図表4-12：病気休職から復帰した従業員について、その仕事での就業が困難とわかった事例の有無
（単一回答、%）＜問10-④-2＞



「病気休職」のある企業を対象に集計(n=2373)

図表4-13：病気休職から職場復帰後、就業困難だった従業員への対応（単一回答、％）
 <問10-④-2付問>



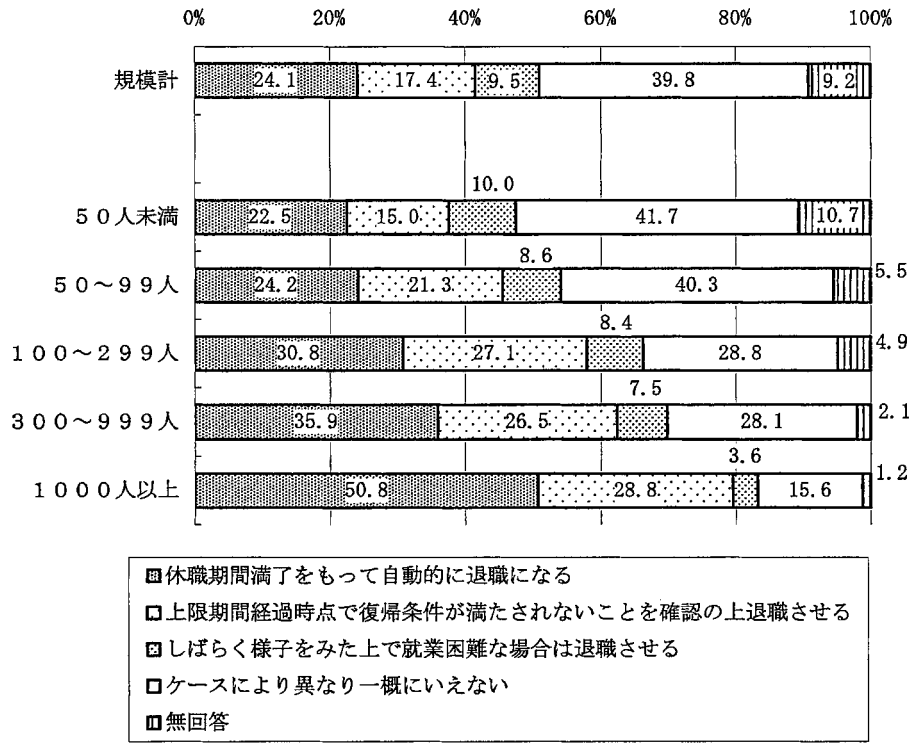
病気休職から職場復帰後、その仕事で就業が困難であることがわかったことがあると回答した企業を対象に集計(n=768)

4-3. 病気休職から復帰する条件が満たされないまま、休職期間の上限が経過した場合の措置

病気休職から復帰条件が満たされないまま休職期間の上限が経過した場合の措置については、「ケースにより異なり一概にいけない」が39.8%と最も多く、次いで、「休職期間満了をもって自動的に退職になる」が24.1%、「上限期間経過時点で復帰条件が満たされないことを確認の上退職させる」が17.4%、「しばらく様子を見た上で就業困難な場合は退職させる」が9.5%などとなっている。

これを規模別にみると、「休職期間満了をもって自動的に退職になる」「上限期間経過時点で復帰条件が満たされないことを確認の上退職させる」は、おおむね規模が大きくなるほどその割合が高く、「ケースにより異なり一概にいけない」は規模が小さくなるほどその割合が高くなっている（図表4-14、附属統計表第145表）。

図表4-14：病気休職から復帰条件が満たされないまま休職期間の上限が経過した場合の措置
 (単一回答、%) <問10-④-3>



「病気休職」のある企業を対象に集計(n=2373)