

厚生労働省

「働き方・休み方改善ポータルサイト」

<https://work-holiday.mhlw.go.jp>



- 特別休暇制度に関連する参考資料、就業規則の記載例等を紹介しています。
- また、特別休暇制度を導入している企業の事例を業種別、規模別、休暇制度別に検索できます。

特別休暇制度に関する資料

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido>



導入事例集 2024、2023、2022、2021

- 特別休暇制度を導入している企業の事例を紹介しています。
- 特別休暇の中から、「年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇」、「予測できない事情に備えた特別休暇」、「従業員の多様な活動を支援する特別休暇」を中心に取り上げています。



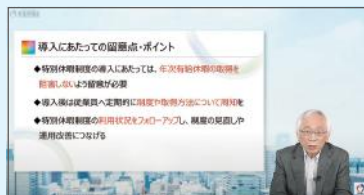
各種リーフレット

- 病欠休暇制度、裁判員休暇制度、犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度、ボランティア休暇制度について、制度設計に当たってのポイントや企業における導入状況、参考サイト等を紹介しています。



特別休暇制度についての解説 (講師: 東京大学名誉教授 佐藤博樹氏) 企業の導入事例 (有限責任監査法人トーマツ)

- 厚生労働省のYouTubeチャンネルでは、特別休暇制度の定義・種別、導入の意義、導入にあたっての留意点・ポイント等について整理した解説動画のほか、病欠休暇、犯罪被害者等の被害回復のための休暇の企業インタビューを掲載しています。
- 特別休暇がどんなものか知りたい、実際に導入している企業の声を聞いてみたいという方は、ぜひ一度ご覧ください。



特別休暇制度の解説



<https://www.youtube.com/watch?v=klyC6AdDMr4>

企業事例

通院等特別休暇



<https://www.youtube.com/watch?v=r3EjY2aec>

犯罪被害回復休暇



<https://www.youtube.com/watch?v=Q86QeNGJEm8>

特別休暇制度 パンフレット 2024

病欠休暇
裁判員休暇
ボランティア休暇
等の特別休暇の導入に向けて

2025年3月発行

特別休暇制度を導入しましょう

▶ 特別休暇制度とは

特別休暇制度とは、労使による話し合いを通じて、休暇の目的や取得形態を任意に設定できる法定外休暇を指します。病気休暇やボランティア休暇などのほか、従前から多くの企業で導入のみられる慶弔休暇や夏季休暇も、企業により任意に設定された特別休暇です。

【いわゆる失効年次有給休暇の積立休暇について】

労働基準法では、年次有給休暇の請求権の特効は2年とされていますが、特効となった年次有給休暇をやむなく積み立て、病気や介護など使用目的を限定した特別休暇としている例もあります。ただし、年次有給休暇の取得が促進されるに反して、積み立てられる休暇が減ることが考えられます。年次有給休暇の取得率は、年々上昇傾向にあり、令和6年の調査(令和5年の状況)では65.3%でした(厚生労働省「令和6年就業条件総合調査」)。年次有給休暇の取得の促進も図りながら、予測できない事情に備えたい場合には、積立休暇とは別に特別休暇を設定することも検討しましょう。

法定休暇とは
法律で定められた
休暇・休業

例) 年次有給休暇
育児休業
介護休業
子の看護休暇
介護休暇
生理休暇

法定外休暇とは
就業規則等により
会社が任意に
定めた休暇

例) 病気休暇
ボランティア休暇
裁判員休暇
犯罪被害者等の
被害回復のための休暇

特別休暇制度

▶ 本パンフレットで取り上げる特別休暇制度

本パンフレットでは、特別休暇の中から、

- 1 年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇
年次有給休暇とは別に有給で設けられていることで、体調不良等に備えた年次有給休暇の取得控えを防止し、年次有給休暇の取得促進につながっている特別休暇
例) ●病気休暇(有給) ●家族の看護等のための休暇(有給) 等
- 2 予測できない事情に備えた特別休暇
予測できない事情や思いがけない事態などが生じた際に、安心して休めるようにするための特別休暇
例) ●裁判員休暇 ●犯罪被害者等の被害回復のための休暇 ●災害休暇(被災時の休暇) ●病気休暇 ●家族の看護等のための休暇 等
- 3 従業員の多様な活動を支援する特別休暇
従業員のボランティアや地域活動、自己啓発などを後押しする、もしくはそのきっかけづくりとなる特別休暇
例) ●ボランティア休暇 ●ドナー休暇 ●自己啓発休暇 等

を中心に取り上げています。

▶ 特別休暇制度について検討しましょう

企業にとってどのような特別休暇制度が望ましいか、また、どのような特別休暇制度が従業員のニーズに合うかは、その時々々の社会環境や企業として重視したいこと、従業員のライフステージ等によっても異なります。近年、従業員それぞれが抱える事情やニーズが多様化する中で、新たな休暇制度の導入や、これまで導入していた特別休暇制度の見直しを検討している企業もあるでしょう。制度を検討する際には、まずは特別休暇制度の導入により、どのようなことを実現したいかを考えましょう。例えば「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「多様な働き方・休み方の実践」や、「困難な状況に置かれた従業員のサポート」、「健康の保持増進」、「自己実現の支援」などがあるでしょう。これらを実現するために、どのような特別休暇制度を設けることが適切か、従業員の声も聞きながら、特別休暇制度の導入の目的を整理し、制度の内容(名称、取得事由、対象者、付与日数、取得単位、賃金の取扱、申請・承認ルール等)を検討しましょう。また、これまで導入していた特別休暇制度の見直しを行う場合は、その必要性や見直しによって生じる効果・影響を検討することが求められます。制度の変更が合理的なものであるかどうか、従業員にどの程度不利益を及ぼすものかどうかなどをよく検討することが重要です。労働組合や過半数代表者等との意見交換や協議を重ねながら、見直しを進めるようにしましょう。特別休暇制度の導入・見直しが決まったら、従業員にその目的・狙いも含めて丁寧に説明し、変更後の就業規則を従業員にしっかりと周知します。特別休暇制度の狙いを浸透させ、使いやすい制度にしていけるためには、職場全体の理解や、休暇を取得しやすい風土の醸成も必要です。新入社員研修や管理職研修等の機会を捉えた定期的な周知や、制度に関連する情報の発信、休みやすい風土の醸成などに継続的に取り組んでいくようにしましょう。

労働契約法第9条では、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」とされています。ただし、労働契約法第10条において、例外にあたる場合も示されています。詳細は以下をご覧ください。

▶厚生労働省「労働契約法のあらまし」 <https://www.mhlw.go.jp/content/001234797.pdf>

病気休暇制度



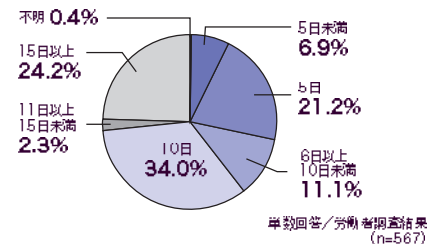
病気休暇制度について

- 風邪や感染症などの私傷病や治療のため療養等が必要となった場合に取得できる休暇を、年次有給休暇とは別に設けておくことは、万が一に備えた労働者のためのセーフティネットになります。
- 病気休暇制度導入に当たってのポイントや就業規則の記載例については、厚生労働省「病気休暇制度を導入しましょう」(令和7年3月作成)をご覧ください。

労働者の意識と病気休暇制度等の導入状況

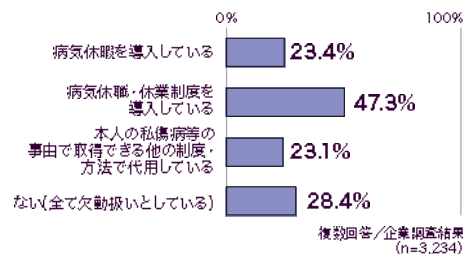
- 労働者が病気やケガに備えて、年次有給休暇を残しておきたい日数をみると、10日以上という回答が約6割を占めており、病気休暇制度の導入により、急な病気等による治療や療養等に備えた年次有給休暇の取得控えの抑制が期待できます。
- 病気休暇を導入している企業は23.4%、本人の私傷病や治療等の事由で取得できる他の制度・方法で代用している企業は23.1%となっています。

病気やケガに備えて
年次有給休暇を何日程度残しておきたいですか？



単数回答/労働者調査結果
(n=567)

病気休暇や病気休暇・休業制度を導入していますか？



複数回答/企業調査結果
(n=3,234)

出典: (左) 令和5年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査 (右) 令和6年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査 (注) グラフの数値は小数点2位以下を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

導入企業の事例

SCSK株式会社 (事業内容: ITコンサルティング、システム開発、ITインフラ構築、BPO等)

●病気休暇制度等を導入した背景

- 当社は年次有給休暇の取得目標を100%としています。年次有給休暇を全て使い切った後にも、従業員本人や家族に病気や事故等の予期せぬ理由が生じた場合に、5日間の休暇を有給で取得できる「バックアップ休暇」を設けています。
- 感染症など突発的な理由で休まなければならないことは誰にでもあります。また、従業員本人の私傷病だけでなく、家族が病気にかかったり、事故の際にも取得できるように取得事由を広めに設定しています。バックアップ休暇があることで、従業員は、普段から安心して年次有給休暇を100%取得することが出来ます。

病気休暇制度の導入・制度設計に関するQ&A

Q 病気休暇の付与日数は何日ぐらいが適当でしょうか？

A 厚生労働省が実施したアンケートでは、「病気やケガに備えて年次有給休暇を残しておきたい日数」をみると、「10日」が3割強でもっとも多く、10日以下までで全体の約4分の3を占めていました。決まりはありませんが、5~10日程度を目安に、既に導入している他の特別休暇の日数や、自社の従業員のニーズ等も考慮して、具体的な日数を検討するとよいでしょう。

犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度

犯罪被害者等支援
シンボルマーク
「ギョウとちゃん」



犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度について

- 「犯罪被害者等」とは、犯罪等の被害に遭った本人とそのご家族、またはご遺族のことをいいます。犯罪被害者等は、事件や事故の直後は、様々なことで警察へ出向かなければならず、また病院で診察を受ける場合があるなど、被害の直後から様々な手続きなどに時間を割かなくてはなりません。
- 犯罪被害者等がその被害回復に必要な時間を確保するための休暇制度が求められます。なお、対象となる犯罪等の範囲を明確に定めている例もあります（例：被害者参加制度※の対象となる罪など）。
- 制度導入に当たってのポイントや就業規則の記載例については、厚生労働省「犯罪被害者等の方々のための休暇について考えてみましょう」（令和6年2月作成）をご覧ください。

※一定の事件の被害者やご遺族等の方が、刑事裁判に参加して、公判期日に出席したり、被告人質問などを行うことができる制度。



犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度の導入状況

- 犯罪被害者等の被害回復のための休暇を導入している企業は1.4%、導入予定・検討中の企業が14.7%となっています。導入企業のうち、67.6%が有給休暇としています（令和5年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査 有効回収数 2,734件）。

導入企業の事例

株式会社オガワエコノス（事業内容：汚水・排水の管理及び処理、廃棄物のリサイクル、廃棄物由来の固形燃料製造 等）

●犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度を導入した背景

- 従業員やその家族が災害や犯罪被害に遭った際に、原則として必要日数を有給で取得できる制度として、「災害・犯罪被害支援制度休暇」を導入しています。
- 制度を導入した当初は取得事由として災害のみ認めており、2018年に起きた西日本豪雨災害の際には、実際に制度を利用した従業員もいました。このとき、予測できない事情に見舞われても安心して働き続けられるという観点から、いざという時の備えになる休暇の必要性を再認識しました。ニュース等を通じ、予測できない事情の一つに犯罪被害もあると気づき、休暇の取得事由に追加することとしました。

— そのほか、過年度の事例集で紹介している企業事例の一部紹介 —

有限責任監査法人トーマツ

従業員数1,000人以上/
学術研究、専門・技術サービス業
(2021年度事例集掲載事例)
<https://work.holiday.mhlw.go.jp/kyuuka/seido/pdf/201.pdf>



日本ケミファ株式会社

従業員数300～999人/製造業
(2018年度事例集掲載事例)
<https://work.holiday.mhlw.go.jp/kyuuka/seido/pdf/159.pdf>



裁判員休暇制度

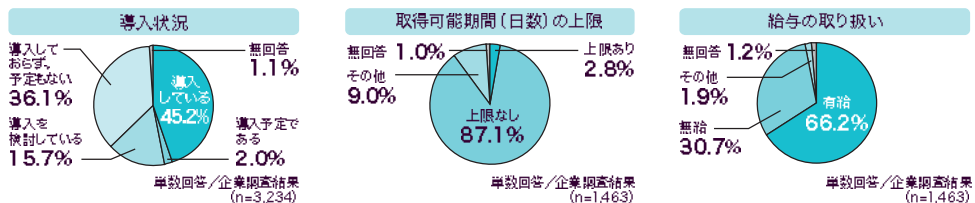


裁判員休暇制度について

- 従業員が裁判員等に選ばれた場合は、「公の職務の執行」にあたり、そのために必要な時間の請求を使用者が拒むことはできません（労働基準法第7条）。また、特別休暇（裁判員休暇）があることで、公の職務の執行に必要な時間を請求できることが、従業員に対して明確に周知できるというメリットがあります。
- 裁判員等経験者からは、特別休暇（裁判員休暇）があると無理なく参加することができるという意見が多く挙げられています。さらに、裁判員経験者のほとんどは裁判に参加した感想について「よい経験であった」と回答しています。
- 制度導入に当たってのポイントや就業規則の記載例については、厚生労働省「裁判員休暇制度を導入しましょう」（令和7年3月作成）をご覧ください。

裁判員休暇制度の導入状況

- 裁判員休暇を導入している企業は45.2%、導入予定・検討中の企業が17.7%となっています。導入企業のうち、約9割が取得可能期間（日数）の上限なし、約7割が有給休暇としています。
- 裁判員が裁判手続（選任手続から審理・評議・判決まで）に参加した日数は、半数以上が6日前後となっていますが、8日以上も一定数あります。



出典：令和6年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査
(注)グラフの数値は小数点2位以下を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

導入企業の事例・制度利用者の声

日本貸貸保証株式会社（事業内容：貸貸借の保証事業）

●裁判員休暇制度を導入した背景

- 裁判員制度が導入された2009年頃、特別休暇として裁判員休暇を導入しました。裁判員としての活動に従事した場合は裁判所から日当が支給されるため無給としていますが、年間に必要日数を取得することができます。
- 取得時は社内システムで申請を上げ、裁判員に選ばれたことを証明する書類を添付してもらっています。

●制度利用者の声

- 入社から間もない頃、裁判員候補者に選ばれました。まだ年次有給休暇が付与されていなかったため、裁判員としての活動に参加できるかどうか見通しが立たない状況でした。そこで当時の上司に相談したところ、裁判員休暇を紹介してもらいました。
- 裁判員制度では、裁判員候補者に選ばれた後、その中から実際の審理に参加する裁判員が選ばれます。私は裁判員にも選ばれたため、事前説明等も含めて計7日間ほど参加しました。うち5日間は審理で、まとまった期間休む必要がありましたが、裁判員休暇があったことで安心して参加することができました。当社では他にも裁判員候補者に選ばれた方がおり、特別休暇があることはありがたいと感じます。

裁判員休暇制度の導入・制度設計に関するQ&A

Q 従業員が裁判員等に選ばれたことを会社が知っても大丈夫ですか？

A 裁判員等である間は、選ばれたことを公にすることは禁止されていますが、「公にする」とは、出版、放送といった手段による場合や、インターネット上のホームページ、ブログ、SNS等に掲載するような場合など、裁判員等になったことを不特定多数の人が知ることができるような状態にすることをいいます。そのため、従業員が会社に裁判員等になったことを伝えて、休暇を申請したり、同僚の理解を求めたりすることに問題はなく、裁判所から送付される呼出状（選任手続期日のお知らせ）を上司や同僚に見せることについても差し支えありません。

健康関連の休暇（ヘルス休暇）



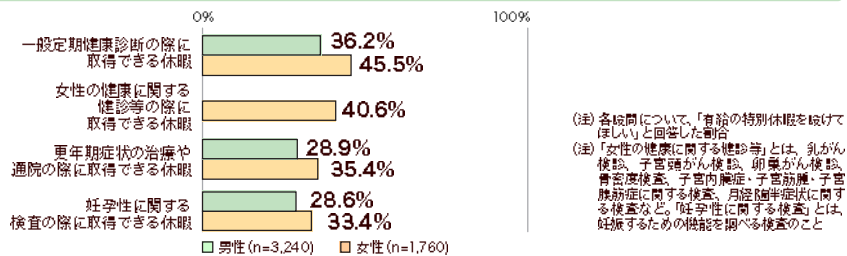
健康関連の休暇制度について

- 労働者の健康管理という観点では、罹患後のケアのみならず、病気の予防をサポートする取組も重要です。健康関連の休暇制度としては、健康診断の受診のための休暇のほか、女性特有の健康管理等への関心の高まりに伴い、更年期症状による体調不良の際に取得できる休暇や、月経困難症、妊孕性に関する検査の際に取得できる休暇等を特別休暇としている企業もあります。また、更年期症状による体調不良のための休暇等は、従業員の性別を問わず対象としている企業もみられます。
- なお、一般健康診断の受診については、受診に要した時間の賃金は労使間の協議によって定めるべきもので、有給休暇の付与の要否も含めて事業主の判断にゆだねられますが、なかには一般健康診断の受診を事由とした特別休暇制度を導入している企業や、再検査までを事由に含めている企業もみられます。

健康関連の休暇制度の導入状況

- 健康に関連する休暇に対する労働者の導入ニーズをみると、「有給の特別休暇を設けてほしい」と回答した割合は、「一般定期健康診断の際に取得できる休暇」は男性の4割弱/女性の5割弱、「更年期症状の治療や通院の際に取得できる休暇」は男性の3割弱/女性の4割弱となっています。
- 実際に、更年期症状のための休暇を導入している企業は0.8%と少ないですが、導入予定・検討中の企業も13.2%みられます（令和6年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査 有効回収数 3,234件）。

有給の特別休暇を設けてほしい割合/労働者調査結果



出典：令和5年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査

導入企業の事例

SMBC日興証券株式会社（事業内容：証券・商品先物取引業）

- 月経による体調不良、PMS、更年期症状による体調不良、不妊治療のための休暇制度を導入した背景
 - 2023年度に行った女性従業員へのアンケートをふまえて生理休暇を改定し、「マイケア休暇」を導入しました。月経による体調不良（月経困難症含む）、PMS（月経前症候群）、更年期症状による体調不良、不妊治療の際に、年12日まで有給で取得可能です。アンケートにおいて、女性従業員から「更年期症状は男性にも起こり得る」「女性だけ特別扱いするのはどうなのか」といった声があったことを受け、更年期症状と不妊治療については男性も対象としています。
 - 性別を問わない休暇のため、女性だけをイメージさせる名称は使用しないこととし、自身を労わり、健康管理のために取得する休暇という意味を込めて、「マイケア休暇」と命名しました。
 - 休暇の取得しやすさに配慮し、詳細な理由を書かなくても申請ができるようにしました。診断書等の提出も原則不要としています。また、管理職研修でも休暇の周知を行い、取得しやすい職場環境づくりに努めるよう伝えています。

そのほか、過年度の事例集で紹介している企業事例の一部紹介

株式会社大清

従業員数29人以下/卸売業、小売業
(2023年度事例集掲載事例)

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuula/seido/pdf/228.pdf>



ティーバック株式会社

従業員数300~999人/
サービス業（他に分類されないもの）
(2023年度事例集掲載事例)

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuula/seido/pdf/232.pdf>



ドナー休暇制度



ドナー休暇制度について

- 労働者が白血病等の有効な治療法である移植療法へのドナーとなることを希望した場合、ドナー登録や提供までの過程において、入通院のために休暇が必要になります。
- 日本骨髄バンクを介して骨髄・末梢血幹細胞提供をする場合、患者さんと適合してから採取後の健康診断に至るまでに10日間前後、平日の日中に医療機関へ向うことが必要になります。勤務先に「ドナー休暇制度」があることは、ドナーとなることを希望する方の就業上の心理的負担等の軽減につながります。20歳から54歳※まで提供できます。
- 制度導入に当たってのポイントについては、厚生労働省の働き方・休み方改善ポータルサイト「ドナー休暇制度とは」をご覧ください。
※令和7年1月時点。コーディネーター（ドナー候補者となってから骨髄または末梢血幹細胞の提供に至り、フォロー終了まで）進行中の方は55歳まで

ドナー休暇制度の導入状況

- ドナー休暇を導入している企業は5.0%、導入予定・検討中の企業が13.0%となっています。（令和5年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査 有効回収数 2,734件）。

導入企業の事例・制度利用者の声

日本光電工業株式会社（事業内容：医用電子機器の開発・製造・販売）

- ドナー休暇制度を導入した背景
 - 骨髄および末梢血幹細胞の提供に伴う通院・入院（ドナー候補としての確認検査、採血後の健診を含む）のため、年10日有給で取得できる制度として、「骨髄ドナー休暇」を導入しています。
 - 休暇制度の周知及び理解浸透のため、新入社員向けの骨髄バンク講演会を毎年実施しており、日本骨髄バンクの担当者による骨髄移植の説明や、移植経験者の体験談を聞く機会を設けています。さらに社内では献血会とあわせてドナー登録会を年2回実施しており、従業員が身近な場所でドナー登録ができるようにしています。こうした取組により、毎年数名程度、骨髄ドナー休暇の利用がみられます。
- 制度利用者の声
 - 社内の献血会に参加した際、「ドナー登録をしてみませんか」とお声がけをいただき、登録しました。以前から献血会と同時にドナー登録会が開催され、パンフレットを手取ることもあったため、事前に知識を得る機会があったことが登録につながりました。
 - それから4年ほどたった頃に、日本骨髄バンクからドナー候補になったという連絡を受けました。上司もドナー登録をしており、相談するとすぐに理解してくれました。検査を経て、実際の骨髄提供を行う際は3泊4日の入院が必要でしたが、土日をまたいだため、退院後の療養を含めて骨髄ドナー休暇は計4日取得しました。特別休暇があったため休暇の取得目的も明確で、仕事の調整なども周囲の理解を得られやすかったと思います。



骨髄バンク講演会の様子
(日本光電工業株式会社提供資料より)

献血休暇制度



献血休暇制度について

- 社員の社会貢献活動を後押しする休暇の一つとして献血休暇があります。献血センターまでの移動にかかる時間や、献血後に体調が一時的に不安定になる場合も考慮し、取得単位を柔軟に設定している例（時間単位・半日単位など）もみられます。

導入企業の事例

長野三菱電機機器販売株式会社（事業内容：電気機械器具の販売）

- 特別休暇を献血のために取得できるようにした背景
 - 献血は参加しやすく継続しやすいボランティアであり、また参加者自身の健康管理にも役立つことに着目し、2023年に特別休暇の取得事由を見直し、献血への参加を追加しました。
 - 原則は半日ですが、体調面や移動時間を考慮して1日の取得も可能としています。取得日数の上限はありませんが、献血後は一定期間空ける必要があるため、年3~4回が実質的な上限となっています。