

年次有給休暇と特別休暇の「両輪」が重要な理由とは

「特別休暇」の導入によって、 多様性のある職場を



早稲田大学 商学学院 教授
小倉 一哉さん

年次有給休暇をはじめとする法定休暇とは別に、企業が任意で定める法定外の休暇である「特別休暇」が注目されています。以前から多くの企業で導入されている慶弔休暇、夏季休暇なども、法律で規定されておらず各社が任意で定める「特別休暇」ですが、近年はそれらに加えて、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といった選択肢を増やしていく動きがみられます。その背景には何があるのでしょうか。また、企業で導入されている特別休暇にはどのようなものがあるのでしょうか。各国の雇用政策、先進的な働き方や休暇制度の研究で知られる早稲田大学商学学院の小倉一哉教授にうかがいました。

Profile



早稲田大学 商学学院 教授
小倉 一哉さん

おぐら・かずや／早稲田大学大学院商学研究科博士後期課程単位取得。博士（商学）。独立行政法人労働政策研究・研修機構に勤務、早稲田大学准教授を経て現職。主要著書は『「正社員」の研究』『エンドレス・ワーカーズ』（いずれも日本経済新聞出版社）など。

日本の労働者が年次有給休暇を残しておくのはなぜか

—— 企業が法定外の「特別休暇」を導入する背景には、何があるのでしょうか。

私は「休日」と「休暇」を区別して考えています。「休日」は法律で、毎週少なくとも1回の休日か、4週間を通じて4日以上の日を与えなければならないとされていますが、その目的は主に身体を休めること。現在の日本では週休2日制が一般的です。一方の「休暇」は代表的なものとして年次有給休暇、つまり年休がありますが、欧州諸国では年休を最短でも2週間、国によっては約1ヵ月まとめて取得する人も多いですね。その間、労働者が完全に仕事から離れることで身体だけでなく心もリフレッシュする。そういう違いがあります。

日本では多くの方が「2週間もバカンスがあつていいな」と思うかもしれませんが、国際標準であるILO第132号条約は、年休は1年につき3週間以上とすべきで、分割しても1回は2週間以上連続で取得すべきといった内容となっています。日本の法律でも年休は、一部を除き、年間20日を与えなければならないこととされているので、「3週間」という基準の方はほぼクリアしています。しかし、「2週間以上連続で取得すること」という規定はありません。



なぜ、日本では年休を取り残すのでしょうか。私がこれまで20年以上かけて調査をした結果、年休を取り残す理由で常に上位にあがるのは「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」というものです。どんな調査でもだいたいトップです。毎年、厚生労働省が委託事業で実施している調査でも、6～

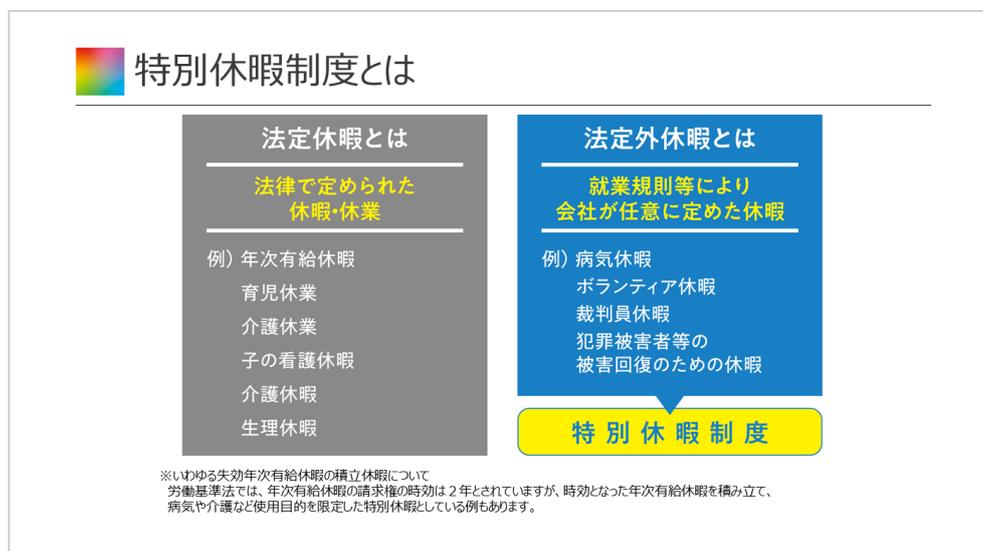
7割が「病気やけがに備えて」と回答していますが、病気のときに休むための仕組みが他にないことが原因でしょう。労災に該当しない病気やけが、いわゆる「私傷病」で年休を使わずに休むと欠勤扱いになり、欠勤が長引くと査定に響いて賞与が減ることもあります。最悪の場合は解雇のリスクまであるため、年休を使って休む方がよいと考えてしまうのです。

年休はどのような理由で取得してもよいので、体調不良のときに使っても、もちろん問題はありません。ですが、近年は働き方改革とともに、休暇のあり方も見直されるようになっていきます。病気などの特別な事情で取得できる特別休暇を設けることで、年休は本来の「心身をリフレッシュする」「仕事以外の人生を豊かにする」といった目的で取得できるようにしていこうというわけです。「心身のリフレッシュのための休暇」である年休と、「何かあった時の休暇」である特別休暇。これを“両輪”と捉えることで、年休をより有意義な形で活用してもらうことができ、ひいては従業員に心身ともによい状態で働いてもらうことにもつながるのではないのでしょうか。

—— 特別休暇の定義や種類について詳しくお教えいただけますか。

労使による話し合いを通じて、各企業が任意に設定できる法定外の休暇を「特別休暇」といいます。法律に定めがないため、企業によって休暇の名称や内容はそれぞれです。特別休暇を全く導入していない企業もあります。また、特別休暇を取得した場合の給与の扱いは、無給のケースもあれば、有給のケースもあります。よく知られているものでは、慶弔休暇や夏季休暇、年末年始休暇なども特別休暇です。病気のときに年休を使わなくても休めるよう、病気休暇を設定している企業も、実はかなり以前からありました。

近年ではそれらに加えて、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なども注目されています。



私が委員を務めている厚生労働省「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及等事業」では、特別休暇を大きく3タイプに分類しています。

第1は「年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇」。代表的なものが病気休暇で、病気（私傷病）に備えて年休の取得を控える必要をなくすものです。以前は病気休暇の取得にあたって、診断書の提出を求める企業も多く見られましたが、病院や薬局の領収証を提示すればよい、あるいは口頭で受診の申告だけでよいなど、より使い勝手のよい制度に見直す企業も出てきています。

第2は「予測できない事情に備えた特別休暇」。犯罪被害者等の被害回復のための休暇、被災時の災害休暇、裁判員休暇などです。いずれもあらかじめ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休暇です。

「犯罪被害者等の被害回復のための休暇」の導入事例はまだ多くはありませんが、犯罪の被害にあう可能性は誰にでもあります。これまで以上に人権が重視される時代になってきているわけですから、社会もこうしたことに理解を深めていくことが求められます。

「裁判員休暇」は裁判員等に選ばれた従業員をサポートするための特別休暇です。裁判員になることはある意味国民の義務ですが、現実には選ばれても「仕事が忙しい」という理由で辞退を希望する人が少なからずいます。審理の日数もあらかじめ決められないため、裁判員になるために柔軟に休めるようにしないと、裁判員になれる人は限られてしまいます。市民の司法参加という観点からも、裁判員として裁判に参加する制度のある国ではきわめて大切な特別休暇といえるでしょう。

第3は「従業員の多様な活動を支援する特別休暇」。ボランティア休暇、骨髄ドナー休暇、自己啓発休暇などがあります。ボランティアが社会的に注目されるようになったのは、1995年の阪神・淡路大震災が大きなきっかけでしょう。それ以降、災害が発生したときには災害ボランティアに参加しようという機運が高まったといわれています。ただし、働いている人がボランティア活動をできるようにするには、何らかの休暇制度などが必要です。そこで「ボランティア休暇」が出てきたのです。それ以外にも第3のカテゴリーの休暇は、兼業・副業、越境学習、市民としての社会参画などの観点から、今後さらに重要になると考えられます。

特別休暇制度の種別

① 年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

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

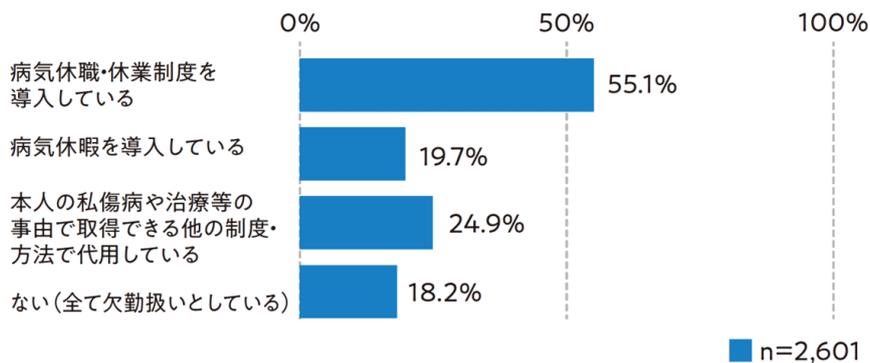
例) ● 裁判員休暇 ● 犯罪被害者等の被害回復のための休暇
● 災害休暇（被災時の休暇） 等

③ 従業員の多様な活動を支援する特別休暇

例) ● ボランティア休暇 ● 骨髄ドナー休暇 ● 自己啓発休暇 等

企業における導入状況（病気休暇等）

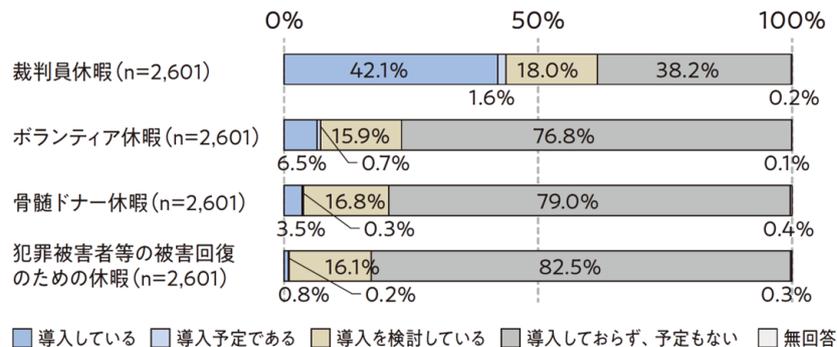
病気休職制度・病気休暇の導入状況（複数回答）（企業調査結果）



出典) 厚生労働省「令和4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報告書」

企業における導入状況（裁判員、ボランティア休暇等）

他の特別休暇の導入状況（単数回答）（企業調査結果）



出典) 厚生労働省「令和4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報告書」

「欧米」とひとくくりにはできない各国の休暇事情

—— 先ほどILO条約の話がありましたが、休暇制度については海外の方が先行しているのでしょうか。

そうだと思います。以前フランスで年休の取得状況などを調査したことがあります。フランスの企業の担当者からは「なぜ取得状況を調べるのか？」と不思議そうな顔をされました。欧州では年休を100%取得するのも、誰もが長期のバカンスをとるのも当然のことだからです。

欧州の休暇制度の特徴としては、企業の“時季指定権”が日本よりも強く、社員に休暇の取得時季についてある程度の希望は聞きますが、基本的には人事担当者が年初に全員分の長期休暇カレンダーを作成し、いつ・誰が・どのくらい休暇を取るかを決めています。つまり、ある程度企業主導で調整しやすい実態があるのです。

また、興味深いのは「バカンス中に病気になったときの対応」です。日本では、せっかくの休暇中に風邪に罹患してしまってもアンラッキーだったと考え、予定どおり年休を消化する人が多いのではないのでしょうか。欧州では違います。バカンス中でも病気にかかった期間については後日、病気休暇を申請します。するとその期間は病気休暇に切り替わり、その間の年休はまた別の機会に取得できるのです。フランスでは、病気休暇やボランティア休暇も法定休暇となっています。

—— 欧州でそこまで休暇を積極的に取るようになった背景には何があるのでしょうか。

「年休は労働者の権利」という意識が強いからだと思います。歴史的に欧州の労働組合は、賃上げの他に休暇や労働時間の短縮にも熱心に取り組んできました。また、一部の労働組合が獲得した好条件がそれ以外の労働者にも波及していく仕組みが社会に根づいていることも大きいでしょう。

そういう長い歴史があるため、長時間労働が常態化している社会は優しくない、というコンセンサスができています。欧州では日曜日は多くの商店が営業しません。不便ですが、それも社会の共通認識になっているのです。

—— 欧州と米国では休暇に対する考え方もかなり違うのでしょうか。

労働や休暇について、「欧米」とひとくくりにはできません。米国にはそもそも従業員に年休を与えることを義務付ける法律はありません。米国は州ごとに法律が異なりますし、企業内のルールもさまざまです。

休暇制度についても、ものすごく好条件の企業もあれば、何の制度もない企業もあります。労使双方が合意すればよいという考え方なので、たとえば大きなプロジェクトが一段落した部下に対して、上司が1カ月の休暇を与えるといったことも、普通にあるわけです。

一方、欧州は法律で年休を規定している国がほとんど。大企業はその法律の基準をさらに上回る好条件を就業規則に盛り込むこともあるので、結果的に世界でももっとも優れた労働環境の企業がいくつも生まれています。

—— 日本の休暇制度は基本的に欧州型とっていいのでしょうか。

欧州と米国が入り混じったハイブリッド型でしょう。年休などは法律で決まっていますが、特別休暇は法定外で企業が独自に定める休暇です。裁判員休暇やボランティア休暇のように、時代の変化とともにケース・バイ・ケースで必要になってきたものについては、法定外で対応していこうという考え方です。

すべての特別休暇を法制化するのは難しくても、企業が独自に自社の制度として導入すれば、必要性が生じた従業員にとって大変ありがたいオプションとなります。特別休暇は取得事由が特定されているため、対象者がそもそも少ないことが多く、企業にとっても多くの社員が一斉に休んでしまうというリスクはほぼありません。先ほど触れた厚生労働省の特別休暇を普及するための事業も、「このような便利な休暇制度がありますよ。各社でぜひ導入してくださいね」と企業に推奨することで、休暇の多様性を広く担保していこうとするものです。

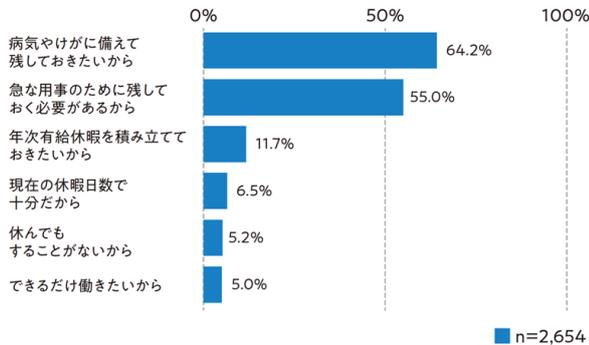
病気休暇をはじめとした、多様な特別休暇とは

—— 年休との関係でいうと、もっとも注目すべき特別休暇は「病気休暇」だと感じました。企業が導入するメリットや具体例を、あらためて教えていただけますか。

私傷病を対象とする休暇には、短期のものと長期のものが考えられます。企業によって取得可能な期間はさまざまですが、私はおおよそ1カ月以内の比較的短期の休暇を「病気休暇」、それ以上の長期のものを「病気休職」と呼んで区別しています。病気休暇を導入すれば、従業員は年休を「もしもの病気やけが」のために残しておく必要がありません。その分、計画的に年休を使って心身のリフレッシュをすることが可能になります。これまで夏休みが1週間とれなかった人が10日連続で休めるようになるかもしれません。健康経営の観点からも大変重要なことといえます。

特別休暇制度導入の意義

年次有給休暇を取り残す理由(複数回答)(労働者調査結果)



◆病気休暇等の特別休暇があることによって、年休の取り控えが減り、年休の取得促進につながることを期待できる

(注) 年次有給休暇を「何日か残しておきたいと考えていた」「年次有給休暇は、全く利用するつもりがなかった」と回答した人を対象とした設問。回答割合が高い選択肢6つを抜粋して表示。

出典)厚生労働省「令和4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報告書」

病気休暇の導入事例を一つ紹介しましょう。SCSK株式会社では、「バックアップ休暇」という名称で、年休を使い切ってしまった後も、従業員本人や家族に病気・事故などの予期せぬ事態が生じた場合に年5日の休暇を付与する病気休暇制度を設けています。導入した効果として、従業員のほとんどが年20日の年休を100%近く取得するようになりました。病気休暇が年休の取得を後押ししたといえる良い事例でしょう。

—— 失効年次有給休暇を積み立てて、病気などの際に取得できるようにする制度もあると聞きました。

いわゆる「失効年次有給休暇の積立制度」というもので、従業員が取得せず失効した年休を積み立てておき、何かあったときに有給の休暇として使えるようにする仕組みです。ただ、この制度は、勤続年数が短い従業員はそもそも年休の付与日数が少ないため、なかなか休暇を積み立てられない人も出てきます。また、年休の取得率が100%になると、当然積み立てられる休暇がなくなってしまいます。年休を取り残すことをかえって推奨する制度となることも懸念されます。できれば、この制度よりも病気休暇を導入した方が、企業イメージとしても、万一の場合に安心して休める環境を整えているというものにつながるため、企業にとっても良いのではないのでしょうか。

—— 特別休暇は有給、無給どちらでもよいのでしょうか。

特別休暇は法定外の休暇なので各企業で有給、無給を定めることができます。病気休暇、裁判員休暇、ボランティア休暇などについては有給としている企業も少なくないようですが、もちろん無給でもかまいま

せん。大事なのは無給の休暇であっても「雇用の保障」という意義があることです。病気やその他の事情で休暇を取っても欠勤にはならず、また元の仕事に戻れるということ。休暇中の所得保障があった方がよい場合は有給、雇用の保障に力点を置きたければ無給といったイメージでしょうか。



—— 無給でも特別休暇を設ける意義はある、ということでしょうか。

従業員が無給でも取得したいと思えるような特別休暇は、「もうひとつの人生を充実させる休暇」ともいえます。一例として、欧州のサバティカル休暇があげられます。何年か働いたら一定期間の長期休暇が得られるもので、休暇中は無給です。日本でも、大学教員などが取得しています。自分のやりたい研究や勉強をするといった使い方が多いと思います。

従業員の自己啓発のための長期休暇を設けるということは、それなりの余裕がある企業でないとできないかもしれませんが、そうした制度のある企業は魅力的なので、採用でも意欲のある人材が集まります。人事戦略として導入するのも大変有効だと思います。

—— これまでに紹介していただいたもの以外にも、注目すべき特別休暇があれば教えてください。

近年は、更年期症状などの体調不良の際に活用できる特別休暇を導入している企業もみられます。更年期というと女性のイメージが強いですが、男性にも更年期はあります。また、これからは「高齢者」のイメージも変わるかもしれません。今も70歳以上でバリバリ働いている方がたくさんいらっしゃいますが、労働

力不足の時代ですから、今後はもっと増えていくと思われます。そうすると、体調管理を意識した特別休暇はより重要になってくるでしょう。先にご紹介した病気休暇だけでは十分でなく、それ以外にも休める選択肢を設けるべきかもしれません。ただし、病歴など個人情報に踏み込むような制度は難しいので、きめ細かい配慮が必要です。

そのほか、医薬・医療業界で骨髄ドナー休暇を導入したり、ペット産業でペット休暇を導入したりする場合は、業界と関連の深い社会参画のためであったり、企業姿勢を示すという側面もあります。この他にも、興味深い制度を導入している企業はいろいろあります。

豊かな社会とは「選択肢の多い社会」

—— **せっかく特別休暇制度を導入しても、従業員が希望するタイミングで取得できなくては意味がありません。企業にはこういった取組が求められるのでしょうか。**

まず重要なのは「従業員への制度の周知」です。特別休暇を新たに導入する場合、10名以上の企業であれば就業規則の変更を伴うため、制度の導入と同時に従業員に対して所定の周知がなされると思いますが、それだけでは十分とはいえません。入社時研修、階層別研修、社内ポータルサイト、職場の管理職を通じての周知など、さまざまな機会を利用して知ってもらう必要があります。従業員が集まる場所にポスターを貼るといった方法もよいと思います。

特別休暇は年休などと違って、特別な必要性が発生したときに活用する制度です。しかも、いつ誰に必要となるかがわかりません。普段はあまり利用しない制度ですから、制度を作っただけではいつの間にか忘れられてしまう可能性があります。従業員への周知方法としては、実際に制度を使った人の声を紹介することも効果的でしょう。「ボランティア休暇を使って、こんなボランティアをしてきました」といったレポートなどを社内のアーカイブ記事など、いつでも見られるようにしておけば、「自分もボランティアをやってみよう」と思う人が出てくるかもしれません。

企業の取組としてもうひとつ重要なのは「職場のカバー体制」を整えることです。特定の従業員にしかわからない、できないといった仕事を見直し、休暇を取得できる環境を整えておかななくては、せっかくの休暇も活用されません。管理職の場合は、部下への権限移譲をあらかじめ進めておくことも大切です。

—— 特別休暇を導入するメリットがあることを、経営陣に理解してもらうことも重要だと思います。

もちろん、特別休暇を充実させたいと考えるなら、その点も重要でしょう。「企業は人なり」ですから、休暇だけでなく、採用・定着・人材開発・リスクリングなど一連のものとして従業員にどのような環境を提供するかという観点から考えることが大切です。

私は、良い労働環境とは単に給与が高いとか残業がないといったことだけではなく、個々人が働く際にさまざまな「選択肢がある」ことだと考えています。選択肢が多い社会は豊かな社会ですし、多様性が認められた環境は誰にとっても居心地の良いものです。特別休暇のバリエーションを増やすことは、間違いなく職場における働き方の多様性につながるものです。企業それぞれに合った特別休暇を考え、労使で話し合い、導入することが重要です。



厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」 特別な休暇制度とは

厚生労働省「特別休暇制度導入事例集2022」

令和5年度特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及等事業

厚生労働省のポータルサイトでは、特別休暇制度の参考資料、他社の取組事例、就業規則の記載例等について解説しています。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などの実際の導入事例や、各休暇の特徴、企業における導入状況等を知りたい方は、上記サイトよりぜひご利用ください。

