

特別休暇制度 パンフレット 2025

- 病気休暇
 - 裁判員休暇
 - 犯罪被害者等の被害回復のための休暇
 - ボランティア休暇
 - ドナー休暇
 - 健康関連の休暇（ヘルス休暇）
 - 更年期症状による体調不良等のための休暇
- 等の特別休暇の導入に向けて

2026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、法律によって義務とされている休暇ではなく、企業が任意に設ける休暇制度を指します。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。

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
- ・子の看護等休暇
- ・育児休業
- ・介護休暇
- ・介護休業
- ・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
- ・更年期症状による体調不良等のための休暇
- ・裁判員休暇
- ・ドナー休暇
- ・健康関連の休暇（ヘルス休暇）
- ・犯罪被害者等の被害回復のための休暇

特別休暇制度

【いわゆる失効年次有給休暇の積立休暇について】

近年、働き方改革に取り組む企業が増え、年次有給休暇取得率が年々上昇しています。令和7年の厚生労働省調査（令和6年の状況）では66.9%でした。

年次有給休暇取得率の上昇に伴い、時効となった未使用分の年次有給休暇を積み立て、病気や介護などの際に活用できる、いわゆる失効年次有給休暇の積立休暇を導入している場合、年々積み立てられる休暇が少なくなることが考えられます。また、新入社員や中途採用者など入社後間もない場合、年次有給休暇が時効となるまで積み立てることができず、積み立てられる年次有給休暇の日数も限られているため、活用しづらいというデメリットもあります。

年次有給休暇の取得促進も図りながら、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。

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。

特別休暇を導入するメリット

近年、従業員のニーズが多様化する中で、特別休暇制度ではなく年次有給休暇の付与日数を増やした方が良いのではないかと考える企業もあるでしょう。

一方で、導入によって企業の方針や姿勢を従業員に伝えられることは特別休暇のメリットです。例えば、犯罪被害者等の被害回復のための休暇を導入することで、企業として犯罪等に遭った従業員を支えていく、というメッセージを伝えることができるでしょう。

また、年次有給休暇とは別に有給の特別休暇があることで、何かあった際には特別休暇を活用し、年次有給休暇は心身のリフレッシュや仕事以外の人生を豊かにすることを目的として活用することができます。

病気休暇制度



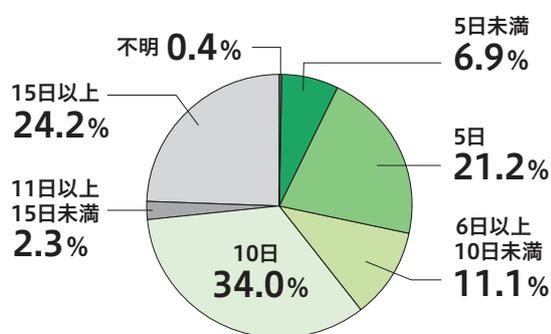
病気休暇制度について

- 風邪や感染症などの病気のために療養等が必要になった場合、年次有給休暇とは別に使える休暇制度を設けておくことは、労働者のためのセーフティネットとなります。
- 病気休暇制度導入にあ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「短期の療養や通院に使える「病気休暇制度」を導入しましょう」(令和8年3月作成)もご覧ください。

労働者の意識と病気休暇制度等の導入状況

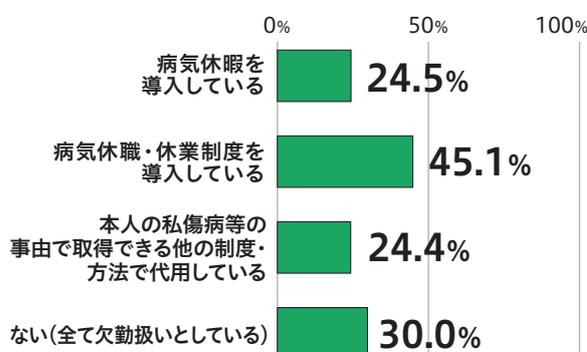
- 労働者が病気やケガに備えて、年次有給休暇を残しておきたい日数をみると、10日以上という回答が約6割を占めています。病気休暇制度の導入により、急な病気等による治療や体調不良の時は病気休暇を取得できるため、年次有給休暇を病気などのために残しておく必要がなくなります。
- 病気休暇を導入している企業は24.5%、本人の私傷病や治療等の事由で取得できる他の制度・方法で代用している企業が24.4%となっています。

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)

病気休暇や病気休職・休業制度を導入していますか？



複数回答/企業調査結果
(n=2,984)

出典：(左図) 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
(右図) 令和7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。

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
「ギョっとちゃん」

犯罪被害者等の 被害回復のための休暇制度について

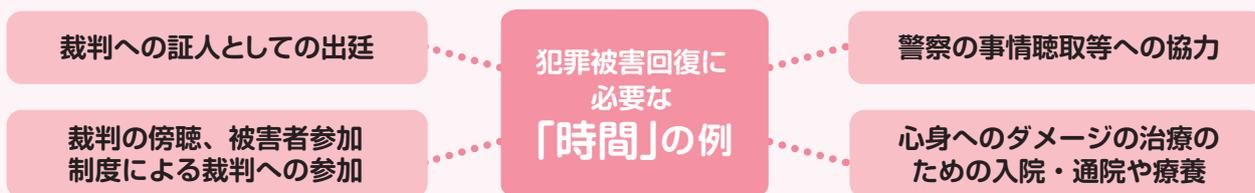
- 「犯罪被害者等基本法」は、犯罪被害者等のための施策を総合的かつ計画的に推進することによって、犯罪被害者等の権利利益の保護を図ることを目的とした法律です。同法では、犯罪被害者等の権利や利益の保護を図る基本的施策の一つとして、「雇用の安定」を求めている。また、「犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度」はそのための具体的な取組の一つにあたります。

※「犯罪被害者等基本法」では、犯罪等・犯罪被害者等について、それぞれ次のように定義しています。

犯罪等 犯罪及びこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす行為

犯罪被害者等 犯罪等の被害者、その家族・遺族

- 犯罪被害者等の方々には、犯罪等による被害回復のために様々な「時間」が必要です。仕事を続けながら被害回復のための時間を確保するためのセーフティネットとして、また、「従業員やその家族が犯罪被害に遭った際に企業が支援する」という企業の姿勢を示すためにも、犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度を導入することが有用です。



- 具体的な導入方法としては、犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度を導入するほか、他の特別休暇制度を活用したり、複数の事由をまとめた特別休暇制度の事由の一つとして含めたりする方法も考えられます。また、制度の名称、対象とする犯罪被害の範囲、対象者（本人のみもしくは家族等を含むか）、休暇の付与日数、時間単位の取得の可否、有給・無給の別などについて、労使で十分に話し合しましょう。加えて、取得にあたって犯罪被害者等であることを証明を求める場合は、プライバシー保護の観点も踏まえた検討が求められます。
- 導入にあ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せんか？」（令和8年3月作成）もご覧ください。

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5.4%、導入予定・検討中の企業が17.7%となっています。（令和7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2,984件）。

犯罪被害者等の被害回復のための 休暇制度の導入・制度設計に関するQ&A

Q 休暇制度の対象となる犯罪の範囲や休暇の取得事由は定めていますか？

A

対象となる犯罪の範囲を明確には規定していない事例や個別のケースごとに判断する事例、「被害者参加制度の対象に該当する又は該当すると見込まれる犯罪」としている事例などがあります。

休暇の取得事由についても、「心身治療のための通院や裁判への出廷・傍聴等を想定」している事例や、「犯罪被害回復に関連する通院や付き添い、裁判所への出廷等を含め、従業員から相談があった場合に柔軟に対応する」としている事例があり、主には治療や裁判等への対応に必要な時間の確保が想定されています。

裁判員休暇制度

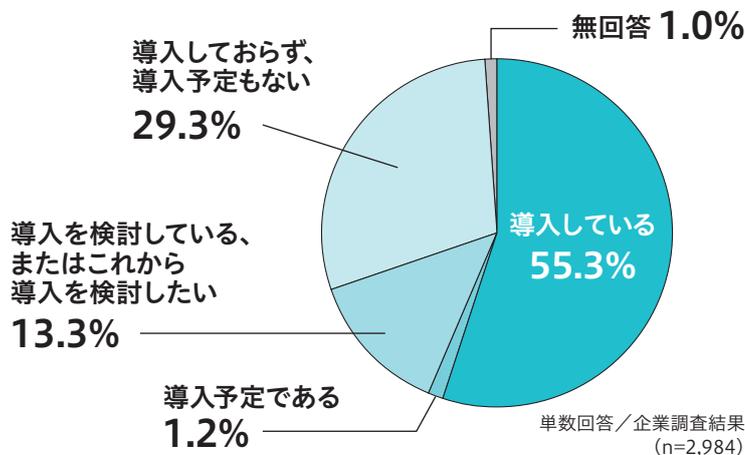


裁判員休暇制度について

- 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。
- 制度導入にあ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)もご覧ください。

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55.3%、導入予定・検討中の企業が14.5%となっています。
- 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7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。

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)



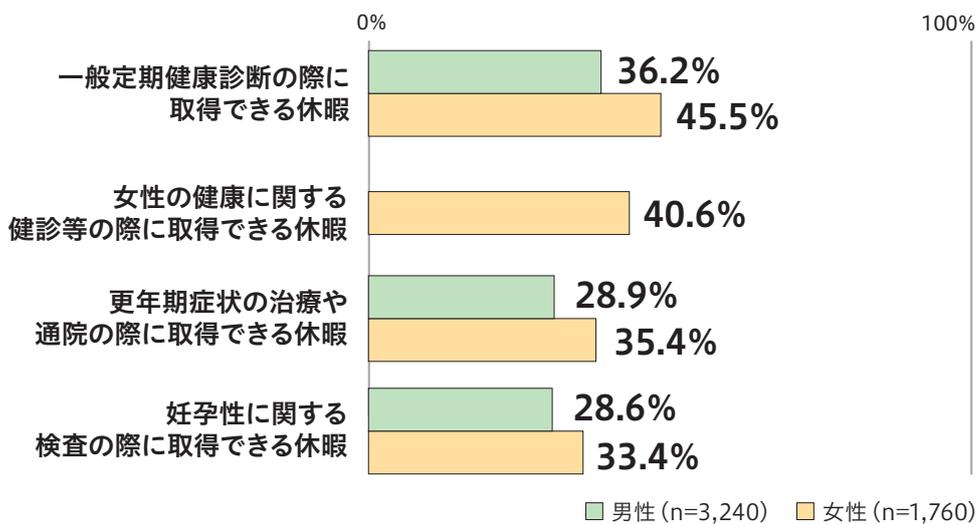
健康関連の休暇制度について

- 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、有給休暇の付与の可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1.5%と少ないですが、導入予定・検討中の企業も12.8%みられます(令和7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2,984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

(注) 各設問について、「有給の特別休暇を設けてほしい」と回答した割合

(注) 「女性の健康に関する健診等」とは、乳がん検診、子宮頸がん検診、卵巣がん検診、骨密度検査、子宮内膜症・子宮筋腫・子宮腺筋症に関する検査、月経随伴症状に関する検査など。「妊孕性に関する検査」とは、妊娠するための機能を調べる検査のこと

ドナー休暇制度



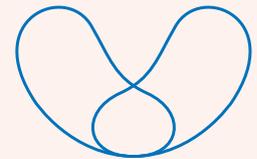
ドナー休暇制度について

- 労働者が白血病等の有効な治療法である造血幹細胞移植のドナーとなることを希望した場合、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出向く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55歳まで提供できます。
- 制度導入にあ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」もご覧ください。

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6.1%、導入予定・検討中の企業が15.0%となっています。(令和7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2,984件)。

ドナー休暇制度を導入する意義 (公益財団法人日本骨髄バンクより)



日本骨髄バンク

- ◆ 骨髄・末梢血幹細胞移植を希望する患者さんは年間2千人近くいらっしゃいますが、移植件数はその半数程度にとどまっています。実際に移植に至らない大きな要因として、ドナーが仕事等との調整ができないことが約2割を占めており、働く方々がドナーとして協力できるよう、ドナー休暇制度の導入が求められています。
- ◆ 新たな休暇制度の導入は、企業にとってはやや大変なことに感じられるかもしれませんが、しかし、既存の特別休暇制度の取得事由に「ドナーとしての活動」を位置付けたり、年次有給休暇を併用する前提で付与日数を数日程度にしたりするなど、様々な導入方法が考えられます。また、導入後の利用件数は数千人規模の企業で数年に1~2人程度と見込まれますので、業務への影響は限定的といえます。
- ◆ 企業の間でドナー休暇制度の導入が進み、社員の方々がドナーとして活動しやすい環境が整うことにより、多くの患者さんの命が救われます。新規のドナー登録者は10代~20代で増加するなど、若い世代でドナーとしての活動に関心が高まっていることから、企業の皆様にとっても求職者をはじめ社外からの評価につながるといった効果を期待できるのではないのでしょうか。ドナー休暇制度の導入に関しては、日本骨髄バンクでもご相談を受け付けていますので、お気軽にご相談ください。

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 2025、2024、2023、2022】

- 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】

- 病気休暇制度、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、制度設計にあ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：早稲田大学 商学大学院 教授 小倉一哉氏） 企業の導入事例（株式会社オガワエコノス）

- 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、病気休暇、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。

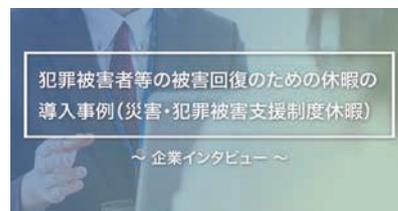
特別休暇制度の解説（解説編）



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

犯罪被害者等の被害回復のための休暇の導入事例

株式会社オガワエコノス：災害・犯罪被害支援制度休暇



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/hanzaihigai.html#movie>