

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く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。

Q 病気休暇が先に取得されると、年次有給休暇の取得が抑制されませんか？

A 病気休暇は、取得のための事由が定められた休暇であるため、社内周知と取得事由が生じた場合の取得促進が重要です。また、厚生労働省が実施したアンケートでは、労働者の約4割が年次有給休暇を80%以上取得する意向がなかった理由を「病気やケガに備えて残しておきたいから」と回答しているため、病気休暇の取得を促すことで、年次有給休暇の取得促進の効果も期待できます。

Q 就業規則にはどのように記載するとよいでしょうか？

A 以下の記載例を参考にしてください。

(病気休暇)

第〇条 労働者が私的な負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、病気休暇を__日与える。

2 病気休暇の期間は、通常の賃金を支払うこと／無給とする。

Q 病気やケガ以外で、健康に関連する特別休暇の事例はありますか？

A 一般健康診断や人間ドックの受診・再検査等、従業員の健康管理という観点での特別休暇を導入している企業もみられます。

病気休暇制度の導入事例を動画でご紹介しています

厚生労働省のYouTubeチャンネルでは、病気休暇制度の導入事例を、企業へのインタビュー動画でご紹介しています。

また、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もご用意しています。

●病気休暇の導入事例

(有限責任監査法人トーマツ:通院等特別休暇)

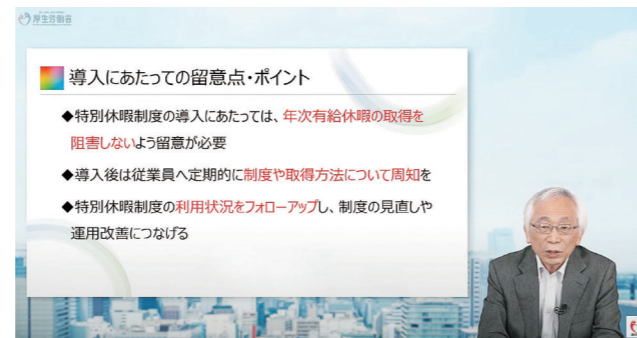


<https://www.youtube.com/watch?v=r3l2jYiZeec>



●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)



<https://www.youtube.com/watch?v=kkyQ5AdDMr4>



事業主のみならずへ

支えられる安心 支える安心



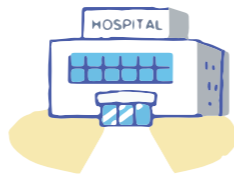
安心して働ける環境整備に向けて



いま、通院や短期の療養に使える休暇が求められています

近年、入院は伴わないものの、継続的な治療等が必要な疾病のため、通院による治療を受けながら仕事をしている労働者の就労継続に対する支援が求められています。

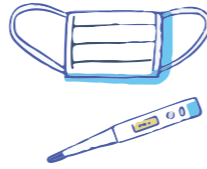
また、風邪や感染症などの病気の影響により療養等が必要になった場合、年次有給休暇とは別に使える休暇制度を設けておくことは、労働者のためのセーフティネットとなります。こうした特別休暇を設けることで、急な病気等による治療や療養等に備えた年次有給休暇の取得控えを防ぐことが期待できます。



「病気休暇制度」を導入しましょう

本リーフレットでとりあげる「病気休暇制度」とは、労働者からの申し出により、年に数日（最大10日）まで、1日単位（半日・時間単位も含む）で本人の私傷病や治療等を事由に取得でき、毎年、定められた日数が付与される（1年ごとに、取得可能な日数が決まっている）休暇制度を指します。

取得要件や期間は、労使による協議や休暇を与える使用者が決定することが一般的です。



病気休暇制度と病気休職・休業との違い

休暇と休職・休業の違いについて、法律上明確に定められた定義はありませんが、病気休職・休業制度は、私傷病や治療等を事由とした欠勤が一定期間続いた場合など、長期（おおむね1か月以上）にわたって就労義務を免除するために会社が発令する休職が一般的に想定されます。

これに対して、病気休暇制度は、労働者からの申出により取得できる、比較的短期の休暇であって、会社の人事上の発令によるものを念頭においていません。



その他の療養中・療養後の負担を軽減する措置

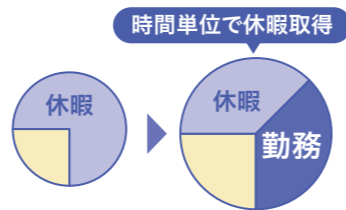
その他の病気療養中・療養後の負担を軽減する休暇の例としては、以下のようなものがあります。

ただし、これらはあくまでも年次有給休暇を活用したものであり、労働者のためのセーフティネットという観点からは、年次有給休暇とは別に使える特別休暇を設けることが望まれます。

●時間単位・半日単位で取得できる休暇制度（時間単位年休、半日単位年休等）の導入

年次有給休暇や病気休暇制度を、時間単位又は半日単位で取得できるようにすることで、治療・通院などのために柔軟に休みたいというニーズに対応することができます。

年次有給休暇については労働基準法に基づき、労働者が希望し、使用者が同意すれば半日単位での取得が可能に、また、労使協定を締結することにより年5日分を限度に時間単位での取得が可能になります。

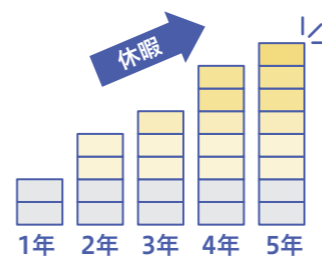


●失効した年次有給休暇を積み立てて、病気等で療養する場合に取得できる失効年休積立制度

やむなく失効した年次有給休暇を積み立てて、自身の私傷病の療養のために取得することができるものです。

家族の看護に利用範囲を広げている例もあります。

なお、休暇以外では、私傷病の治療のために、所定労働時間を短縮する短時間勤務制度や、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを行う時差出勤制度、テレワーク等を活用できるようにすることで、療養中・療養後の負担を軽減することも有効です。



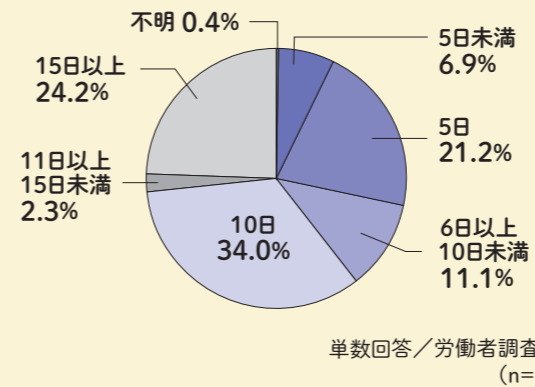
労働者の意識と病気休暇制度等の導入状況

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。

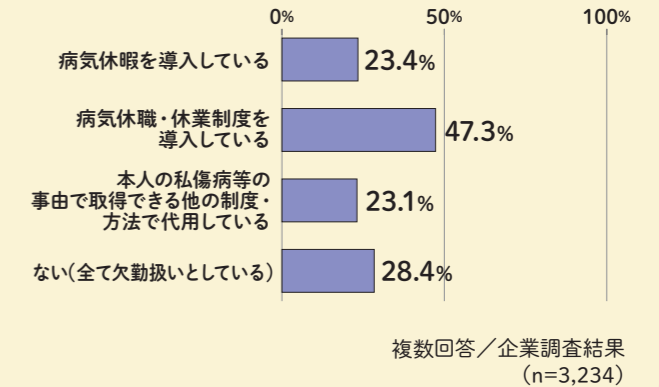
病気休暇を導入している企業は23.4%、本人の私傷病や治療等の事由で取得できる他の制度・方法で代用している企業は23.1%となっています。



Q 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？



Q 病気休暇や病気休職・休業制度を導入していますか？



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。

病気休暇制度の導入例

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）

バックアップ休暇

- 当社は年次有給休暇の取得目標を100%としていますが、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%取得することができます。



レック・テクノロジー・コンサルティング株式会社（事業内容：システム基盤最適化のためのITコンサルティング）

シックリーブ

- 病気等に備えて年次有給休暇を取り控えることなく、プライベートのために安心して活用してほしいと考え、「シックリーブ」を導入しました。本人の通院や健康診断、家族の通院や健康診断の付き添いの際に、年10日まで有給で取得可能で、入社初日から付与しています。
- 令和5年度はほぼ全ての従業員がこの休暇を取得しており、「何かあればシックリーブを利用してしっかり休んだ上で仕事をまた頑張ろうと思える」という声も聞かれます。また、新卒・中途の採用活動でシックリーブについても説明し、働きやすい環境と成長できる環境の両方があることを求職者にアピールしています。

