

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

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、短期の療養や通院に使える休暇が求められています

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。

また、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。

こうした特別休暇を設けると、**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日程度)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、労働者からの申し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。

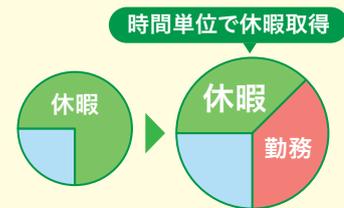
## その他の療養中・療養後の負担を軽減する措置

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、これらはい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

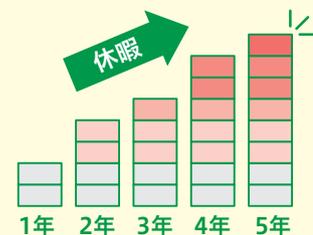
病気休暇制度や年次有給休暇を、時間単位又は半日単位で取得できるようにすることで、治療・通院などのために柔軟に休みたいというニーズに対応することができます。



### ◆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の活用

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。

ただし、年次有給休暇の取得率が100%に近づくことで、積み立てが少なくなることや、入社年次の浅い社員は活用しにくい点などに留意が必要です。



### ◆勤務時間の調整やテレワークなど、柔軟な働き方を可能にする制度の活用

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

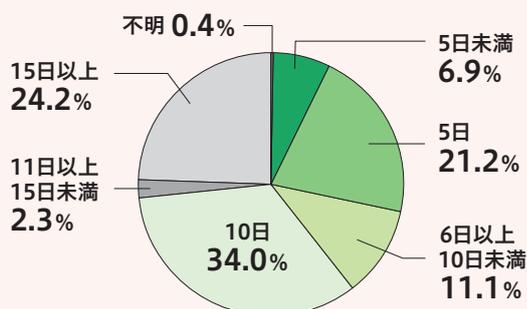
労働者が病気やケガに備えて、年次有給休暇を残しておきたい日数をみると、10日以上という回答が約6割を占めており、病気休暇制度の導入により、急な病気等による治療や療養等に備えた年次有給休暇の取得控えの抑制が期待できます。

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は24.4%となっています。



Q

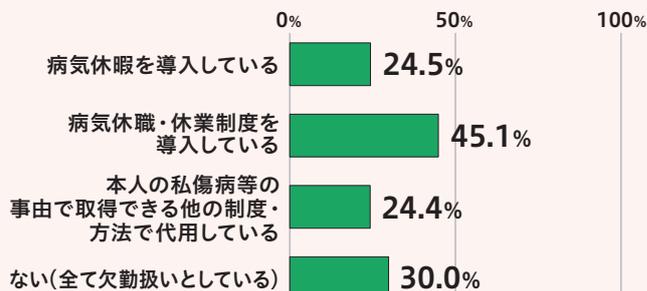
病気やケガに備えて年次有給休暇を何日程度残しておきたいですか？



単数回答/労働者調査結果  
(n=567)

Q

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例

### 北日本建材リース株式会社

【従業員数：100～299人 / 新潟県 / 事業内容：重仮設材の賃貸及び販売】

#### ● シックリーブ (病気休暇)

- 従業員の平均年齢が上昇し、通院しながら働く者など病気へのケアの必要性が高まっていることや、感染症に罹患するとまとまった休みが必要になることなどから、「シックリーブ」を導入しました。自身の病気やケガの療養、治療や通院の際に、半日単位・有給で取得可能です。
- 利用にあたって診断書などのエビデンスを提出する必要はなく、導入以降、多くの従業員が利用しています。従業員に対しては、病気の治療等にはシックリーブを取得し、年次有給休暇は心身のリフレッシュのために活用してほしいと伝えており、年次有給休暇の平均取得率も約7割に達しています。

### レック・テクノロジー・コンサルティング株式会社

【従業員数30～99人 / 東京都 / 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双方があることを求職者にアピールしています。



## 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。

### 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る、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事例集・動画でご紹介しています

「特別休暇制度 導入事例集」では、病気休暇制度の導入事例をご紹介します。  
また、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もご用意しています。



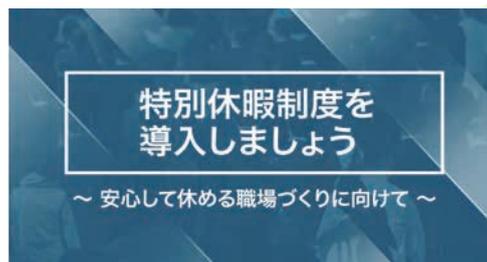
### 特別休暇制度 導入事例集



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category4/tokukyujiireisyu2025.pdf>

### 特別休暇制度についての解説

(講師: 早稲田大学 商学学術院 教授 小倉一哉氏)



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