



特別休暇制度 導入事例集2021

病気休暇、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

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時効は2年とされていますが、時効となった年次有給休暇を積み立て、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。

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

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

本事例集で取り上げる特別休暇制度

本事例集では、特別休暇の中から、

- 1 病気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休暇
 - 2 裁判員の選任等の従業員自身がコントロールできない事情に応じたセーフティネットとなる休暇
 - 3 地域ボランティア活動への参加など従業員の行動変容のきっかけづくりとなる休暇
- を中心に取り上げています。

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 等

2 万が一に備えた セーフティネットとなる 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 等

3 従業員の行動変容の きっかけづくりとなる 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

特別休暇制度を導入しましょう

働く方々の個々の事情に応じ、多様で柔軟な働き方・休み方を自ら選択できるようにすることで、生産性向上や多様な人材の確保につながります。そのためには、年次有給休暇の取得促進がまずは重要ですので、特別休暇制度の導入に当たっては、年次有給休暇の取得を阻害しないように留意することが大切です。本事例集の取組事例を参考の上、働く方々の健康の保持・増進、ワーク・ライフ・バランス、モチベーションの向上を図り、その持てる能力を十分発揮できる環境づくりに向け、特別休暇制度を導入しましょう。

年次有給休暇の取得促進に資する 特別休暇制度のポイント

- ・ 病気等の際に利用できる特別休暇を設けることで、体調不良等で休みが必要な場合に、安心して休暇を取得することができます。年次有給休暇を使い切った場合に特別休暇を取得できるようにしている企業もあります。
- ・ 労働者が年次有給休暇を取り残す理由として最も多いのは、「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。このため、特別休暇を取得できる事由として、病気等を設定するとよいでしょう。

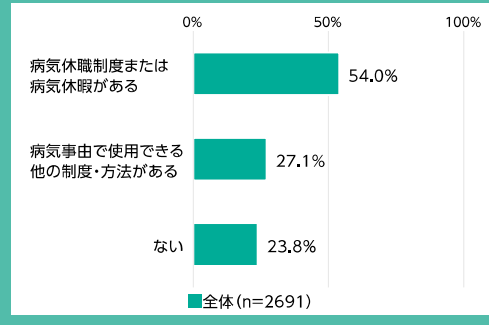
特別休暇制度の導入状況・導入の意義

『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（調査時点：令和3年4月1日）の結果から、本事例集で取り上げている特別休暇制度の導入状況や労働者のニーズ等をご紹介します。

特別休暇制度の導入状況

病気休職制度・病気休暇の導入状況を企業に聞いたところ、5割強の企業で「病気休職制度または病気休暇」が導入されており、また、3割弱の企業で「病気事由で使用できる他の制度・方法がある」となっています。

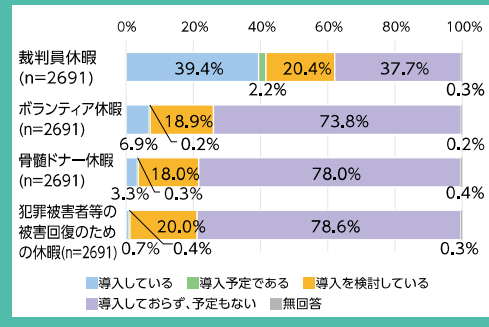
図表① 病気休職制度・病気休暇の導入状況（複数回答）（企業調査結果）



また、他の特別休暇の導入状況をみると、「裁判員休暇」を導入している企業は4割弱、「ボランティア休暇」を導入している企業は1割弱となっています。

「骨髄ドナー休暇」「犯罪被害者等の被害回復のための休暇」については、導入している企業は少ないものの、導入を検討している企業が2割程度あります。

図表② 他の特別休暇の導入状況（単数回答）（企業調査結果）



特別休暇制度導入の意義

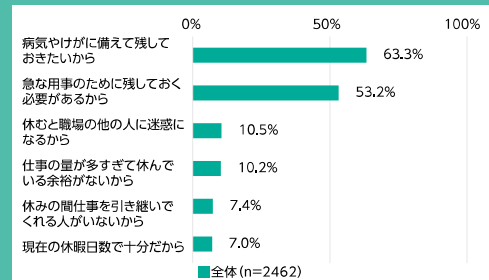
年次有給休暇を取り残す理由を労働者に聞いたところ、「病气やけがに備えて残しておきたいから」が6割強でもっとも多く、次いで「急な用事のために残しておく必要があるから」が5割強となっています。

病気休暇等の特別休暇制度を設けることで、このような理由での取り残しを防ぎ、年次有給休暇の取得促進につながることが期待できます。

また、会社独自の休暇制度が充実していることによる効果については、「万が一、必要になったときに休める安心感がある」が6割強、次いで「休暇を取得しやすい職場づくりにつながる」が3割弱となっています。

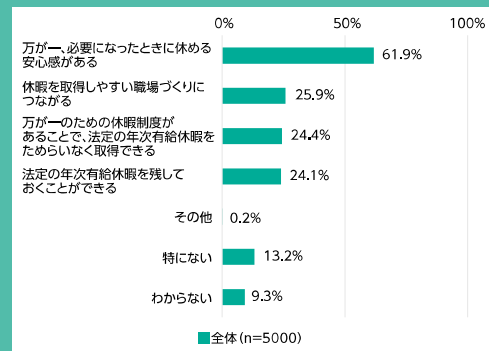
特別休暇制度を設けることで、従業員に安心感を与えるとともに、休暇を取得しやすい職場づくりにつながることを期待できます。

図表③ 年次有給休暇を取り残す理由（複数回答）（労働者調査結果）



（注）「年次有給休暇を何日か残しておきたい」「全く利用するつもりがない」と回答した人を対象とした集計。回答割合が高い選択肢6つを抜粋して表示

図表④ 会社独自の休暇制度が充実していることによる効果（複数回答）（労働者調査結果）



特別休暇制度導入事例集2021 目次

企業名 本事例集に掲載する特別休暇	所在地・業種・従業員数	年次有給休暇の取得 促進に資する特別休暇	万が一働いた場合に 支払われる特別休暇	従業員が働きながら 取得できる特別休暇	ページ
01 ライフネット生命保険株式会社 ナイチンゲール休暇/ナイチンゲールファンド休暇/ダブルエル休暇	所在地:東京都 業種:金融業, 保険業 従業員数: 100~299人	●	●		▶ p.04
02 日本軽金属株式会社 ライフサポート休暇/介護サポート休暇	所在地:東京都 業種:製造業 従業員数: 1,000人以上	●	●		▶ p.07
03 株式会社第四北越銀行 健康管理休暇/キャリアデザイン休暇	所在地:新潟県 業種:金融業, 保険業 従業員数: 1,000人以上	●	●	●	▶ p.09
04 株式会社ノバレーゼ 裁判員休暇/ドナー休暇/リフレッシュ休暇	所在地:東京都 業種:生活関連サービス業, 娯楽業 従業員数: 1,000人以上		●	●	▶ p.11
05 有限責任監査法人トーマツ 犯罪被害回復休暇/通院等特別休暇/育児参加奨励休暇	所在地:東京都 業種:学術研究, 専門・技術サービス業 従業員数: 1,000人以上	●	●	●	▶ p.13
06 株式会社ヤマハコーポレートサービス ライフサポート休暇/ファミリーホリデー/ライフサイクル休暇	所在地:静岡県 業種:サービス業(他に分類されないもの) 従業員数: 300~999人	●	●	●	▶ p.15
07 ポリプラスチックス株式会社 通院休暇/安心・サポート休暇/ボランティア休暇	所在地:東京都 業種:製造業 従業員数: 300~999人		●	●	▶ p.17
08 大和証券株式会社 ライフサポート有給休暇/治療サポート時間	所在地:東京都 業種:金融業, 保険業 従業員数: 1,000人以上		●		▶ p.19
09 関西電力株式会社/関西電力送配電株式会社 ボランティア休暇(骨髄提供のための休暇を含む)	所在地:大阪府 業種:電気・ガス・熱供給・水道業 従業員数: 1,000人以上			●	▶ p.21
10 日本システムウエア株式会社 NSWホリディ/特別休暇(被災時にも利用できる特別休暇)/年休ストック制度	所在地:東京都 業種:情報通信業 従業員数: 1,000人以上		●	●	▶ p.23
11 伊藤忠エネクス株式会社 バックアップ休暇	所在地:東京都 業種:卸売業, 小売業 従業員数: 300~999人	●	●		▶ p.25
12 セトローク株式会社 資格取得のための休暇/子の看護支援の休暇	所在地:大阪府 業種:学術研究, 専門・技術サービス業 従業員数: 1~29人	●	●	●	▶ p.27
13 株式会社東陽理化学研究所 育児目的休暇/裁判員休暇	所在地:新潟県 業種:製造業 従業員数: 100~299人	●	●	●	▶ p.29
14 東三河ヤクルト販売株式会社 ファミリーサポート休暇	所在地:愛知県 業種:卸売業, 小売業 従業員数: 100~299人	●	●		▶ p.31
15 株式会社ゴルフダイジェスト・オンライン 私傷病休暇/ゴルフ休暇	所在地:東京都 業種:卸売業, 小売業 従業員数: 300~999人	●	●	●	▶ p.33

※上記各社の特別休暇は、本事例集に掲載している特別休暇の事例であり、各社が導入している全ての特別休暇を記載しているものではありません。
※同じ名称の制度であっても、休暇の内容・目的等は企業により異なります。詳細は各企業事例をご参照ください。

case 05

<http://www.deloitte.com/jp/audit>

有限責任監査法人トーマツ

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

所在地：東京都

設立年：1968年

業種：学術研究，専門・技術サービス業

事業概要：監査証明業務

従業員数：7,005名（時点：2021年5月末（決算期末））

Deloitte. トーマツ.
デロイトトーマツ

Point

- ・ 犯罪被害・DFV (Domestic Family Violence；家庭内・家族間暴力) 被害に遭った場合を対象とした犯罪被害回復休暇により、いざというときでも、法人が従業員をサポートする姿勢を発信
- ・ 定期的な通院が必要な従業員に向け、時間単位で利用可能な通院等特別休暇を導入
- ・ 個別事情に応じた特別休暇を設けることで、働きやすく、インクルーシブな職場を実現

導入背景・制度概要

グループが掲げる「Talent of people」の理念に基づき、従業員が働きやすい環境を整備

- ・ デロイトトーマツグループの理念として、Talent of people（各人の個性を尊重し能力を発揮できる生きがいのある場を創りだす）を掲げ、従業員の働きがいだけでなく、働きやすさも重視している。また、性別や国籍、その他様々なバックグラウンドを持った人が活躍できる、インクルーシブな職場環境を作ることも目指している。人が財産の法人であるため、従業員のモチベーションを高め、心身共に健康に働いてもらうことが重要であり、それが従業員自身や法人としての成長につながると考えている。
- ・ こうした方針に基づき、働き方改革にも取り組んでおり、出退勤時刻のモニタリングや深夜残業の制限、業務の棚卸しなどに取り組んでいる。年次有給休暇の取得率は7割程度を達成することができている。

犯罪被害回復休暇の導入により、法人が従業員をサポートする姿勢を明確化

- ・ 2016年頃より働き方改革に取り組む中で、休暇取得の事由拡大・取得状況の改善を目指す議論があり、「プロフェッショナル職は、働きがいはあるものの、働きやすさやワーク・ライフ・バランスの面では課題があり、法人として家族との関係をサポートするような仕組みが必要ではないか」「個々人の状況に応じて使用できる休暇制度があっても良いのではないか」といった意見が挙がった。
- ・ 育児・介護、不妊治療など、事由別の休暇を検討する中で、交通事故等も含めた犯罪被害に遭った際の法人としての支援の在り方についても議論があり、従業員やその家族にとっての万一の備えとして休暇制度の導入を決めた。犯罪被害に遭った従業員や家族がいたという差し迫った状況があったわけではなかったものの、法人が率先して、あまり想定されない出来事でも、それを対象にした休暇制度を創設すれば、「いざというときは、法人が従業員を守る」という姿勢をはっきりと示すことができ、従業員に安心感を持って働いてもらえると考えた。「犯罪被害に遭った際の休暇という性質上、多くの従業員が利用することは想定しづらく、かえって導入しやすいのではないか」という意見もあり、スムーズに導入することができた。

- ・ さらに、2021年6月より、本人がDFV被害に遭った場合も本制度の適用対象として含むこととした。
- ・ 犯罪被害回復休暇の他に、通院等特別休暇、災害休暇、育児参加奨励休暇等の特別休暇制度も導入し、従業員の働きやすい環境整備に取り組んでいる。

取組内容と特徴

犯罪被害・DFV被害に遭った際に利用できる犯罪被害回復休暇

- ・ 犯罪被害回復休暇は、従業員本人、または家族が犯罪被害に遭った場合に取得できる無給の休暇であり、同一事由につき年間10日を上限に、3回まで取得することができる（したがって、同一の事由については最大30日までの休暇を取得できる）。
- ・ 対象となる犯罪被害の内容、事由等は明確には規定しておらず、犯罪被害回復に関連する通院や付き添い、裁判所への出廷等も含め、従業員から相談があった場合に柔軟に対応することとしている。また、本人がDFV被害に遭った場合も制度を利用することができる。DFV被害を対象としたのは、デロイトグローバルでの取組等を参考にしつつ、コロナ禍で世間的にも相談件数が増加していることを受けてのものであり、社外に対してもインパクトを与えたいという思いがあった。
- ・ 従業員に対して、いざというときは法人がサポートする姿勢を伝えるという目的をもって創設した制度であるため、休暇制度そのものは無給としているが、DFV関連では法人として民間のDFV被害者支援団体と連携しており、ワンストップ支援サービスの導入、サポート費用の負担を行う体制を整えている。
- ・ 2016年10月の導入後、現在まで従業員の犯罪被害・DFV被害いずれの事由についても、制度の利用者はいない。

通院等特別休暇により、年次有給休暇を使い切った後の定期的な通院にも対応

- ・ 2019年より通院等特別休暇を導入している。傷病、不妊治療、性同一性障害の治療に伴って反復継続的な通院のための休暇を要する場合を対象に、年次有給休暇を使い切った後に年5日の有給休暇を付与する制度であり、2020年に2人が5日利用している。
- ・ 特に休職明けの従業員について、年次有給休暇の日数が不足し、欠勤になる場合が見られたため、制度を新設した。個別対応とした場合や、1回限りの通院でも対象とした場合には、公平感・納得感が得られない可能性も考慮し、年次有給休暇の取得後、反復継続的な通院が必要な場合を対象とした。制度名は、不妊治療や性同一性障害の治療など、病ではないものも含まれるため、通院等特別休暇としている。
- ・ 間隔を置いて通院するケースを念頭においた制度であり、連続して取得することは求めている。また、始業・終業時刻に定めがある働き方をしている従業員を念頭に、時間単位の取得も認めている。これにより、出勤前に通院するなど、従業員自身の働き方やライフスタイルに応じた柔軟な利用ができるようにしている。
- ・ 取得時は医師の診断書等、何らかの証明書の提出を求めている。

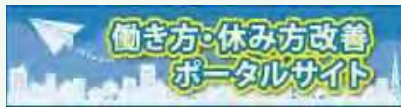
インクルーシブな職場を実現するため、個々の事情に対応できる特別休暇を導入

- ・ 犯罪被害回復休暇などと同様、従業員と家族の関係をサポートすることを狙いとして、2017年10月に、他のグループ企業の制度を参照する形で育児参加奨励休暇を導入した。本制度は未就学児1子につき年間1日まで、有給の休暇を取得できる制度であり、取得事由は問わないため、子の行事への参加や看護など、様々な目的で取得されている。2020年には261名、2021年には198名(1月～8月)が取得している。
- ・ この他に、配偶者出産休暇や災害休暇(「災害時不就業」)など複数の特別休暇制度を導入している。特別な出来事のために休むことと、年次有給休暇の取得は分けて考えており、インクルーシブな職場環境を整えられるようにすることを目指す一環として、様々な事情に対応できるように特別休暇制度を設けている。新たなことにチャレンジしていくという社内カルチャーが存在しているため、制度の新設についても、積極的に検討していく姿勢がある。
- ・ 制度の新設時は、社内向けの通知に加え、上長による会議、各部門の管理者を集めた会議等で周知を図っている。また、法人側と従業員が定期的に集まって話し合いを行う場にも人事責任者や担当者が出席し、制度の説明を行っている。
- ・ 制度をより使いやすくなるための意見や、新制度へのニーズを従業員から把握することは、今後も重視していきたい。犯罪被害回復休暇など、利用者がいない方が望ましい休暇もあるが、あまりに利用がない場合は制度に使いづらさがないか、定期的に確認することも必要と考えている。

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 検討委員会 委員名簿

座長 佐藤 博樹 中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
委員 小倉 一哉 早稲田大学 商学学術院 教授
佐伯 佳夫 大和リース株式会社 執行役員 人事部長
篠原 広高 ライフネット生命保険株式会社 人事総務部長
新田 香織 社会保険労務士法人グラス 代表 特定社会保険労務士

※ 氏名は敬称略・五十音順。所属・肩書は2021年10月末現在。



厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、特別休暇制度に関連する参考資料、他社の取組事例、就業規則の記載例等を紹介しています。是非ご活用ください。



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



厚生労働省では、企業の皆さまのお役に立てる人事労務に関する情報をメルマガで配信しています。

◀登録はこちら <https://merumaga.mhlw.go.jp/>

厚生労働省委託事業

【お問い合わせ先】 厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課

TEL: 03-5253-1111 (内線 7915)

【企画・制作】 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

【発行】 2021年12月

【著作権について】

「特別休暇制度導入事例集 2021」の著作権は厚生労働省が有しています。

本事例集の無断転用・無断複製を禁じます。

【免責事項】

本誌の掲載情報の正確性については万全を期しておりますが、厚生労働省は、利用者が本誌の情報をういて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。