

令和7年3月

各団体 ご担当者様

厚生労働省雇用環境・均等局
総務課 雇用環境政策室

「病気休暇制度に関するポスター及びリーフレット」
「裁判員休暇制度に関するポスター及びリーフレット」
の送付について

厚生労働行政の運営につきましては平素より格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、厚生労働省では、特に配慮を必要とする労働者に対する特別な休暇制度の普及促進を図るため、「令和6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」を三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社に委託し、実施いたしました。

本事業において、より多くの企業関係者・労働者などの方々に「病気休暇制度」「裁判員休暇制度」の理解を深めていただくことを目的として、以下の資料を作成し送付いたしますので、貴団体傘下の企業（団体）への周知について、ご協力のほどお願いいたします。

<送付資料>

- ・病気休暇制度ポスター
- ・病気休暇制度リーフレット
- ・裁判員休暇制度ポスター
- ・裁判員休暇制度リーフレット

なお、本資料は、働き方・休み方改善ポータルサイトにも掲載しており、同サイトから電子媒体をダウンロードいただくことも可能です。併せてご活用ください。

<ご参考> 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>

《本件に関するお問い合わせ》

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社（厚生労働省委託事業実施機関）
社会政策部 天野、尾島
住所：〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2
e-mail：holiday@murc.jp

事業主のみなさまへ

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



病気休暇制度を
導入しましょう



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」

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



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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

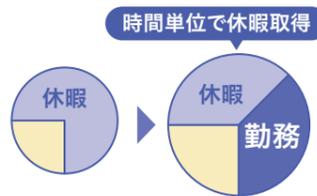
その他の病気療養中・療養後の負担を軽減する休暇の例としては、以下のようなものがあります。

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。

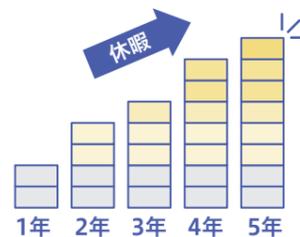


●失効した年次有給休暇を積み立てて、病気等で療養する場合に取得できる失効年休積立制度

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。



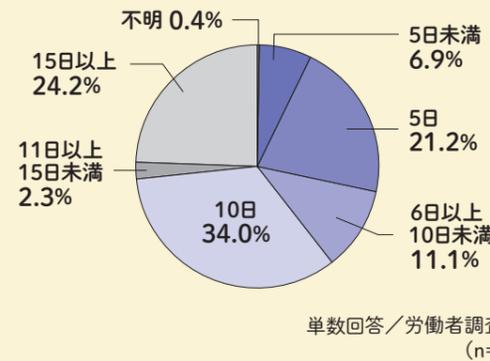
労働者の意識と病気休暇制度等の導入状況

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。

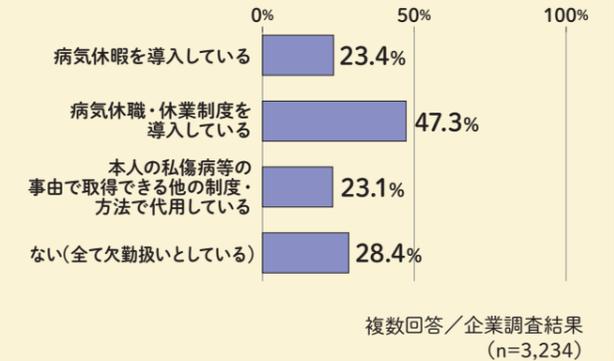
病気休暇を導入している企業は23.4%、本人の私傷病や治療等の事由で取得できる他の制度・方法で代用している企業は23.1%となっています。



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。



裁判員等に選ばれた従業員を
サポートするために

裁判員休暇制度を 導入しましょう

裁判員制度は、国民の中から選ばれた
6人の裁判員が刑事裁判に参加し、
3人の裁判官とともに、
被告人が有罪かどうか、有罪の場合、
どのような刑にするかを定める制度です。
裁判員等に選ばれた従業員をサポートするために、
裁判員休暇制度を導入しましょう。



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



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

従業員が裁判員等に選ばれたことを会社が知っても大丈夫ですか？

- 会社が知っても問題ありません(従業員が会社に裁判員等になったことを伝えても差し支えありません)
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(裁判員の参加する刑事裁判に関する法律第101条1項)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。

就業規則にはどのように記載すればいいですか？(就業規則記載例)

裁判員制度に関し、労働者が裁判員、補充裁判員、裁判員候補者のいずれかになった場合で、労働者からその職務に必要な時間を請求された場合、使用者はこれを拒んではなりません。そのため、就業規則には以下のように記載します。

(裁判員のための休暇)

第〇条 労働者が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

- ①裁判員又は補充裁判員となった場合 必要な日数
- ②裁判員候補者となった場合 必要な時間

【参考】

労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)

・公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者

事業主は、労働基準法第7条において、労働者が公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならないこととされていることを踏まえ、**公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けること**について検討すること。

なお、労働者が裁判員の職務を行う場合については、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律(平成16年法律第63号)第100条において、労働者が当該職務を行うために休暇を取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされていることに留意すること。

裁判員休暇制度導入のための参考サイト

▶ 法務省「従業員の方が裁判員等に選ばれた場合のQ&A」(法務省ウェブサイト)

https://www.moj.go.jp/keiji1/saibanin_qa_others.html
従業員の方が裁判員等に選ばれた場合に備えていただく際の参考として、よく寄せられる質問とその回答を紹介しています。



▶ 最高裁判所「裁判員制度Q&A」(最高裁判所ウェブサイト)

<https://www.saibanin.courts.go.jp/qa/index.html>
裁判員制度全般に関するQ&Aの中で、就業規則等に関連する「参加しやすい環境整備」についての情報を紹介しています。



▶ 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>

働き方休み方



▶ 「特別な休暇制度」ホームページ(働き方・休み方改善ポータルサイト内)

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido>
裁判員休暇制度をはじめ、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。



裁判員等に選ばれた従業員をサポートするために

裁判員休暇制度を導入しましょう

裁判員制度は、国民の中から選ばれた6人の裁判員が刑事裁判に参加し、3人の裁判官とともに、被告人が有罪かどうか、有罪の場合、どのような刑にするかを決める制度です。裁判員等に選ばれた従業員をサポートするために、裁判員休暇制度を導入しましょう。



裁判員制度とはどのようなものですか？

裁判員制度は、国民の中から選ばれた6人の裁判員が、地方裁判所で行われる刑事裁判に参加し、3人の裁判官とともに、被告人が有罪かどうか、有罪の場合、どのような刑にするかを決める制度です。令和6年5月に制度スタートから15周年を迎えました。

裁判員にはどのような手続を経て選ばれるのですか？

1	裁判員候補者名簿の作成 (毎年秋ごろ)	地方裁判所ごとに、管内の市区町村の選挙管理委員会が、衆議院議員の選挙権を有する者の中から、くじで選んで作成した名簿に基づき、翌年の裁判員候補者名簿が作成されます。 ※原則として、居住地を管轄する地方裁判所の名簿に記載されます。
2	候補者への通知・調査票の送付 (毎年11月ごろ)	<ul style="list-style-type: none"> 裁判員候補者名簿に記載されたことが本人に通知されます。 就職禁止事由や客観的な辞退事由に該当しているかどうかなどを尋ねる調査票が送付されます。
3	事件ごとに名簿からくじで候補者を選定	事件ごとに、裁判員候補者名簿の中から、くじにより、裁判員候補者が選定されます。
4	選任手続期日のお知らせ・質問票の送付 (原則として選任手続期日の6週間前まで)	<ul style="list-style-type: none"> くじで選ばれた裁判員候補者に選任手続期日のお知らせが送付されます。 お知らせには、裁判員に選ばれた場合に参加する裁判の日程が記載されています。裁判員は、全ての日程への参加が必要です。 辞退事由の有無などを確認するための質問票も送付されます。
5	選任手続→裁判員等を選任 (全体で半日程度)	<ul style="list-style-type: none"> 裁判長から裁判員候補者に対し、辞退希望の有無・理由、不公平な裁判をするおそれの有無などについて質問されます。 最終的に裁判員6人及び補充裁判員数名が選任されます。補充裁判員は、裁判の途中で裁判員の人数が不足した場合に、裁判員に選ばれます。裁判員と同様、全ての日程への参加が必要です。 裁判員や補充裁判員に選ばれなかった場合、ここで全ての手続が終了します。
6	裁判員裁判の開始	裁判員が裁判手続に参加する日数は、半数以上の事件で6日前後となっており、原則として連続した日程(平日)で行われます。

裁判所に出頭する期間

裁判員になることは義務ですか？

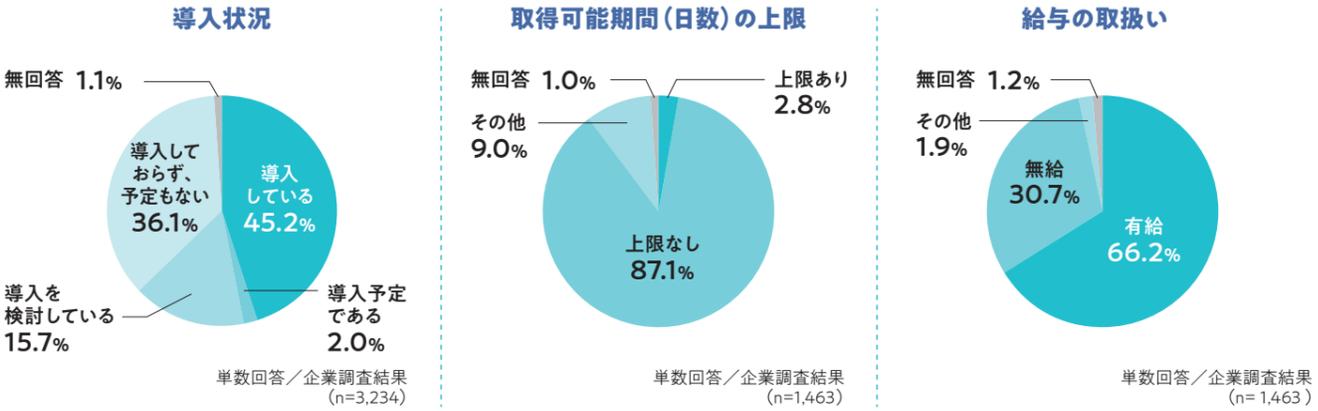
- **裁判員になることは法律上の義務です**
裁判員制度は、特定の職業や立場の人に偏らず、広く国民が参加する制度です。裁判員になることは法律上の義務で、理由なく辞退することはできません。また、仕事が忙しいという理由だけでは、辞退できません。ただし、「とても重要な仕事があり、自分で処理しないと著しい損害が生じるおそれがある場合」など法律や政令の定めにより辞退の希望が認められる場合があります。

従業員が裁判員等選ばれた場合、休暇を取得させる必要がありますか？

- **裁判員等選ばれた場合に必要な時間を従業員が請求することは、法律で認められています**
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)。
(注)「裁判員等」とは、裁判員候補者、裁判員、補充裁判員を指します。
- **裁判員等選ばれた場合に取得できる休暇制度の創設が望まれます**
「裁判員休暇」という名称の特別休暇があることで、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。
また、裁判員等の職務そのものだけでなく、裁判所への移動の時間が必要になること等も考慮すると、従業員が安心して当該職務に臨むことができるよう、休暇制度を設けることが望まれます。
なお、裁判員等には、日当や旅費(交通費、裁判所が自宅から遠い場合は宿泊費)が支払われますが、裁判員休暇を有給休暇とするか無給休暇とするかは、各企業の判断に委ねられています。
- **裁判員としての職務を行うための休暇取得等による不利益な取扱いは禁止されています**
従業員が裁判員としての職務を行うために休暇を取得したこと等により、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています(裁判員の参加する刑事裁判に関する法律第100条)。

裁判員休暇制度の導入状況(令和6年度)

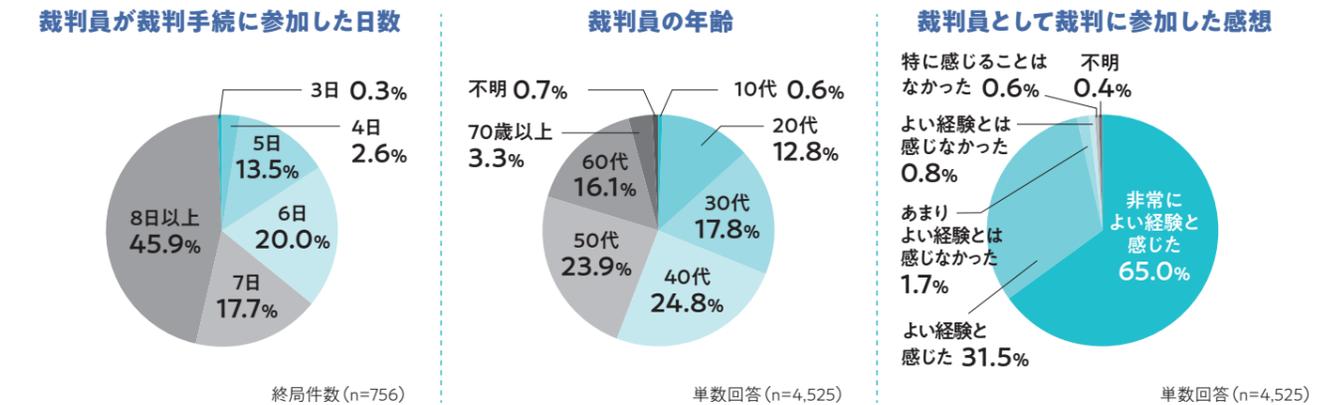
- 裁判員休暇制度を導入している企業は約5割、導入予定・検討中の企業が約2割です。
- 導入企業のうち、約9割が取得可能期間(日数)の上限なし、約7割が有給休暇としています。



出典: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。

裁判手続に参加した日数・裁判員経験者の感想

- 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。
- 裁判員に選ばれた人の年代は、大半の労働者の年齢に該当する20代~50代までが約8割を占めます。
- 裁判員経験者のほとんどは、「よい経験であった」と回答しています。



出典:最高裁判所「令和5年における裁判員裁判の実施状況等に関する資料」
最高裁判所「裁判員等経験者に対するアンケート調査結果報告書(令和5年度)」

裁判員休暇制度を設ける意義

- 裁判員制度は、法律の専門家ではない国民が参加することに意義がある制度であり、積極的な参加が望まれています。
- 裁判員を務めた方の感想として、「人生経験として、参加できて非常に良かった」「人生や社会問題の根幹部分について見つめ深く考える機会になった」「様々な方の意見を聞き、ものの見方、考え方について見識が広がった」などがあり、自身にとって非常に良い経験と感じた方が多くいます。
- 裁判員等経験者からは、裁判員休暇制度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あり、裁判員休暇を設けることで、裁判員制度への参加に対する従業員の心理的障壁を解消できます。
- 裁判員休暇制度を設け、そのような特別休暇があることを従業員に周知することで、裁判員制度について多くの従業員が理解を深める機会になり、裁判員制度に参加しやすい職場風土が醸成できます。