（公社）日本歯科衛生士協会
'26.4.01
収 号

令和８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」
「犯罪被害者等の被害回復のための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７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」「犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度」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
・犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度ポスター
・犯罪被害者等の被害回復のための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

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

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

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

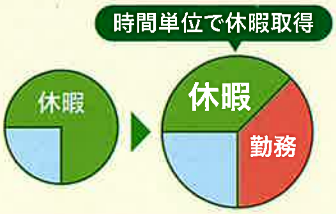
休暇と休職・休業の違いについて、法律上明確に定められた定義はありませんが、病気休職・休業制度は、私傷病や治療等を事由とした欠勤が一定期間続いた場合など、長期(おおむね1か月以上)にわたって就労義務を免除するために会社が発令する休職が一般的に想定されます。
これに対して、**病気休暇制度は、労働者からの申出により取得できる、比較的短期の休暇**であって、会社の人事上の発令によるものを念頭においていません。

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。**

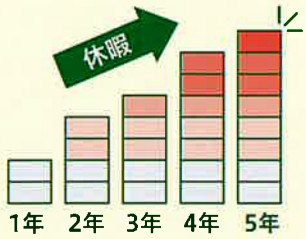
◆時間単位・半日単位で取得できる休暇制度(時間単位年休、半日単位年休等)の導入

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。



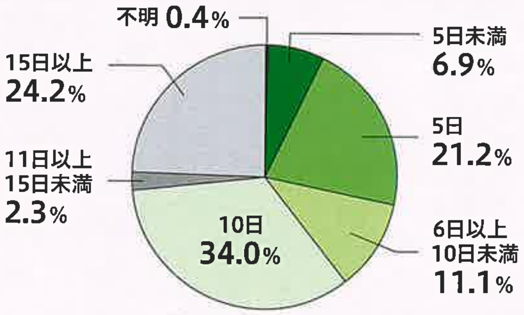
◆勤務時間の調整やテレワークなど、柔軟な働き方を可能にする制度の活用

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

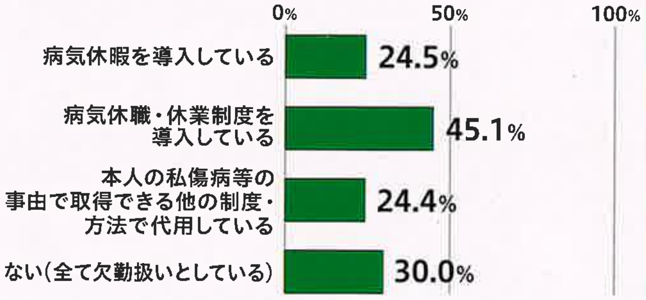
労働者が病気やケガに備えて、年次有給休暇を残しておきたい日数をみると、10日以上という回答が約６割を占めており、病気休暇制度の導入により、急な病気等による治療や療養等に備えた年次有給休暇の取得控えの抑制が期待できます。
病気休暇を導入している企業は24.5%、本人の私傷病や治療等の事由で取得できる他の制度・方法で代用している企業は24.4%となっています。

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。

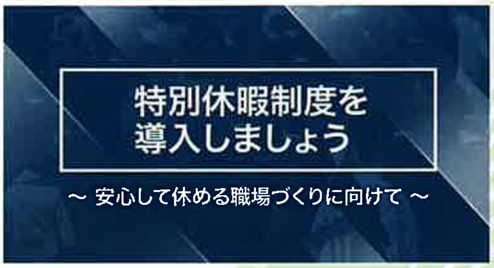
病気休暇制度の導入事例を事例集・動画でご紹介しています

「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ています。
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/tokukyujireisyu2025.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

事業主のみなさまへ

万一に備えて、犯罪被害者等の方々の
被害回復のための休暇を導入しましょう

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？

犯罪被害者等の方々には様々な「時間」が必要です

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

犯罪被害者等支援
シンボルマーク
「ギュっとちゃん」

警察庁 犯罪被害者等施策ホームページ
https://www.npa.go.jp/hanzaihigai/

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

犯罪被害者等基本法は、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」を求めています

- 「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。
- また、国・地方公共団体が講ずべき基本的施策の一つとして「雇用の安定」(第十七条)が掲げられており、これらを犯罪被害者等の視点に立って実現することによって、その権利や利益の保護を図ることとされています。
- 「犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度」は、上記の目的を達成するための、具体的な取組の一つにあたります。

～犯罪被害者等基本法における「犯罪等」や「犯罪被害者等」の定義～

【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、以下のような「時間」が必要です

犯罪被害回復に必要な「時間」の例

- 裁判への証人としての出廷
- 警察の事情聴取等への協力
- 裁判の傍聴、被害者参加制度による裁判への参加
- 心身へのダメージの治療のための入院・通院や療養

- 事件や事故の直後は、事情聴取への協力のために警察へ出向く、病院で診察を受けるなど、様々な手続に時間を割かなくてはならない状況に置かれます。
- 裁判が始まり、裁判所から証人として呼び出された場合は、出頭する義務が生じます。また、裁判のために、弁護士との相談・打合せの時間が必要になる場合もあります。さらに、裁判の傍聴を希望する場合は、裁判の回数に応じた時間が必要になります。
- 犯罪等による心身へのダメージが大きい場合は、その治療のための入院・通院や、療養のための時間が必要になります。
- しかし、現状では被害回復のための休暇制度を設けている企業は少なく、欠勤や心身の不調などにより、仕事を続けたくても辞めざるを得ない状況に置かれることも少なくありません。

犯罪被害者等への支援を実施している「公益社団法人あおもり被害者支援センター」から、犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度を設ける意義についてご説明いただいた内容をご紹介します。

犯罪被害に遭うと、事件に遭ったことによる精神的ショックや身体の不調でそれまで通りの生活が送れなくなったり、お子さんの登校が難しくなってしまうこともあります。また、警察や検察での聴取等にも多くの時間が割かれます。犯罪被害者等の方々は、何が起きたのかを知りたいとの思いで、裁判の傍聴や被害者参加制度※の利用等を希望される方も多くいらっしゃいますが、これらの過程では多くの時間的・精神的負担が生じます。

※一定の事件の被害者やご遺族等の方々が、刑事裁判に参加して、公判期日に出席したり、被告人質問などを行うことができる制度。

仕事をされている方であれば、こうした時に休暇の取得が必要になるため、多くの場合、年次有給休暇だけでは休暇日数が不足します。職場で休暇を取得することに心苦しさを感じる方もいます。裁判等の付き添いをしていると、「自分で対応したいけれど仕事を休めないので、裁判の傍聴をセンターの方に代理でお願いできますか」と依頼されることもあります。犯罪被害者等の方々は、自身の心身の状態がすぐれない中で、仕事における責任を背負いながら家族のケアにも心を砕き、苦しんでいる方が多くいらっしゃるのが実情です。

出典:厚生労働省「特別休暇制度導入事例集2022」(公益社団法人あおもり被害者支援センターの事例ページから一部を抜粋)

万一に備えるセーフティネットとして、犯罪被害者等の方々の被害回復のための休暇を導入しましょう

●犯罪被害者等の方々が、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、万一に備えた特別な休暇制度を導入しましょう。

この休暇の具体的な導入方法としては、以下のようなものが考えられます

● 各企業における特別な休暇制度の一つとして「犯罪被害者等休暇制度」を創設

犯罪被害者等の方々の被害回復のための休暇制度は、法定休暇ではなく、労使による話し合いにおいて任意で設定できる特別休暇ですが、導入する場合には、就業規則に次のような規定を盛り込むことが考えられます。
導入にあたっては、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いましょう。
加えて、取得にあたって犯罪被害者等であることの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。

就業規則記載例

犯罪被害者等休暇

第〇条　会社は犯罪の被害等を受けた従業員の心身の回復を図り、早期に通常の業務に専念することができることを目的として、〇日を限度に有給の休暇を与える。
なお、この休暇は時間単位の取得も認める。

2. 前項の休暇は、従業員が次の事由により勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に与える。
①犯罪被害等による心身の治療のための通院
②犯罪被害等による警察等からの事情聴取、裁判への出廷・傍聴
③その他前各号に準じ会社が必要と認めた事由

3. 前項の対象となる従業員には、配偶者、子、父母、配偶者の父母、兄弟姉妹等（〇条〇項で定める範囲）の親族が犯罪の被害を受けた場合を含む。

4. 会社は、従業員の事情により別途の取り扱いを行う場合もある。

● 既存の特別な休暇制度を活用

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、犯罪被害者等に休暇取得が必要になる事由によっては、他の特別休暇制度を活用することも考えられます。また、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ることで、犯罪被害というセンシティブな事由での休暇取得が周囲にわかりにくいようにすることも考えられます。

上記の休暇制度の導入のほか、以下のような対応も考えられます

● 社内広報等において、犯罪被害者等となった従業員については、それぞれのケースに応じて必要な休暇を付与する旨を周知

休暇制度の対象に「犯罪被害者等」が明記されていない場合も、犯罪被害者等となった従業員は休暇の取得が可能であることを周知することにより、何かあった際には会社に相談できるという安心感を従業員に与えることができます。

こんな制度が導入されています
～ 犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度導入事例から ～

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。

Q 取得日数や有給・無給の別はどのように定めていますか?

A 取得できる日数は、「必要な日数」としている事例もあれば、「同一事由につき年間10日を上限に、3回まで」としている事例、事由ごとに日数を定めている事例（犯罪捜査への協力や裁判等の場合は必要と認める日数、本人の心身の不調や犯罪被害を受けた配偶者等の看護の場合は年5日）など様々です。有給・無給の別も、事例によって異なります。

Q 従業員から犯罪被害の相談があった際、人事としての対応を相談したい場合、どのような先が考えられますか?

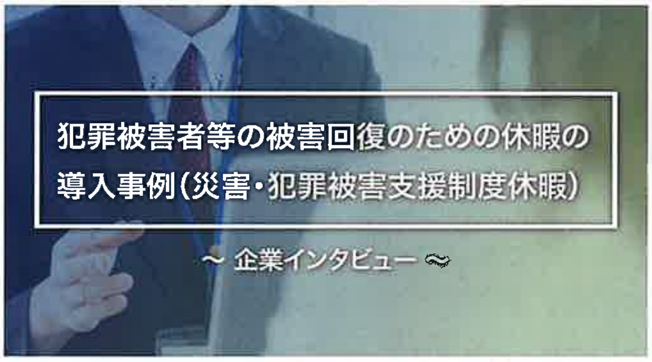
A 顧問弁護士（提携弁護士）や提携先の支援事業者などのほか、各都道府県にある犯罪被害者等のための「総合的対応窓口」（地域によって名称が異なります）が相談先として想定されています。また、従業員への支援・サポートのために設置している外部相談窓口（公認心理師、保健師等）の専門家と連携しながら、対応にあたっている企業もみられます。

犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度の導入事例をご紹介しています

厚生労働省のYouTubeチャンネルでは、犯罪被害者等の被害回復のための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。

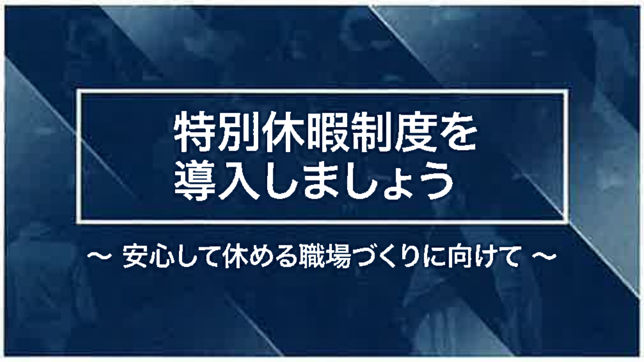
また、特別休暇制度の定義・種別、導入の意義、導入にあたっての留意点・ポイント等について整理した解説動画もご用意しています。

●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

●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

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

令和8年3月作成