

病気特別休暇制度に関する規定

近年、個々の事情に応じた多様な働き方を認めることの要請が高まっており、病気や怪我の療養のための休暇の導入も推進されています。そこで今回は、病気特別休暇制度に関する規定についての留意点を解説します。

弁護士 田村 裕一郎
弁護士 古田 裕子

掲載テーマ

- 1月号…病気特別休暇制度に関する規定
- 2月号…建設業の36協定
- 3月号…募集要項
- 4月号…専門業務型裁量労働制の労使協定
- 5月号…障害者雇用における合理的配慮のための情報提供シート
- 6月号…企画業務型裁量労働制の運営規程

1 病気特別休暇とは

従業員のなかには、長期的な治療が必要な疾病や怪我などのために、治療を継続しながら働く人もいます。定期的な検査や通院の必要があったり、病状によっては出勤が難しい日が生じるなど、個別の事情に応じて配慮が必要になることもあります。

このような働き方に配慮する1つの方法として、近年、厚生労働省は特別な休暇制度を設けることを推奨しています。

また、従業員が新型コロナウイルスインフルエンザといった感染症にか

かった場合に、無理をして出勤すると、感染が拡大するリスクがあります。

病気特別休暇を設けることによって、感染症にかかった場合に仕事を休みやすくなり、感染症の拡大を防ぐことができるとも考えられています。

病気特別休暇は、任意の制度であり、設けることは義務ではありません。その内容については、企業がそれぞれ自社に合わせて定めることができます。

就業規則において定めることが多いと考えられるため、本規定例も就業規則のうちの1つの条項という形式で取り上げています。

2 病気特別休暇制度に関する規定作成にあたっての留意点

(1) 要件および付与日数(第1項)
病気特別休暇の利用場面としてどのようなものを想定するかで、要件や付与日数は異なります。

たとえば、企業によっては病気特別休暇を、がんや三大疾病等の特定の疾患の治療の場合に限定して設けていることもあります。

本規定例では、感染症の場合などを含めて利用目的を想定し、要件については広く療養または通院のためと設定しています。

また、日数についても、年単位で定められた日数を上限としてい

ます。

(2) 取得単位(第2項)

病気特別休暇については、たとえば、通院をメインの利用場面として想定する場合、時間単位や半日単位の取得を認める制度にすることもあり得ます。

本規定例では、管理のしやすさ等も考慮して、1日を最小単位としています。

(3) 給与(第3項)

病気特別休暇は任意の制度であり、有給とすることも無給とすることもあり得ます。

たとえば、感染症の拡大を防止する観点からは、有給にすることにより、従業員が無理して出勤し

就業規則

第〇条（病気特別休暇制度）

- 1 会社は、従業員が私的な負傷または疾病による療養のためまたは通院のために休暇を請求したときは、年（毎年1月1日から12月31日まで）〇日を限度に病気特別休暇を与える。
- 2 従業員は病気特別休暇について、1日を最小単位として取得することができる。
- 3 病気特別休暇は無給とする。なお、賞与または年次有給休暇の出勤率の算定等にあたって、病気特別休暇を取得した日は算定基礎から除外する（すなわち、率の計算の分母および分子から外す）。
- 4 会社は、従業員が病気特別休暇を月に〇日以上取得することを請求した場合、従業員に対し、医師への受診および診断書の提出を命じることができる（これらに要する費用は〇〇負担とする）。
- 5 会社は、従業員が病気特別休暇を請求した場合において、会社が必要と判断した場合、従業員に対し、会社指定医との面談または受診を命じることができる。
- 6 病気特別休暇を取得した日数は、第〇条（休職） 第〇項第〇号の欠勤の日数に算入する。

略

なくなる効果があります。
なお、有給とする場合には、たとえば申請時に診断書等を提出させるなど、手続きや取得要件を厳しくすることがあります。
本規定例では、取得要件を広く

設定しており、無給としています。
(4) 受診、診断書の提出等（第4項、第5項）
病気特別休暇の取得が短期間に頻繁に生じている場合、従業員がメンタル面の不調を抱えているな

ど、療養の必要性が高い状態になっている可能性があります。
そのため、本規定例では、一定の場合には、医師への受診や診断書の提出、会社指定医（または産業医）との面談等を求めることを

可能とし、従業員を勤務させることに問題がないかを確認できる体制としています。
なお、この場合の受診や診断書に要する費用負担についても定めておくべきです。

(5) 休職判断における扱い（第6項）

従業員が長期的に体調を崩した場合の制度としては、私傷病休職制度もあります。

私傷病休職については、たとえば「連続して1か月以上欠勤したこと」等を要件としていることが多いですが、欠勤と欠勤の間に病気特別休暇を取得した場合についても考える必要があります。たとえば2週間欠勤、1週間病気特別休暇取得、1週間欠勤した場合、形式上、休職の要件（連続した1か月の欠勤）を満たさないと考えられます（ただし、他の休職事由に該当する可能性はあります）。

しかし、状況としては長期間出勤ができておらず、私傷病休職を命じる必要性があるケースもあると考えられます。

よって本規定例では、病気特別休暇の取得を、私傷病休職の要件における欠勤日数に算入する内容としています。