

専門解説

「特別な休暇制度」の活用法

休み方改革へ！「〇〇休暇」導入の事例／ポイント／規定例

坂本直紀社会保険労務士法人 代表社員 坂本 直紀

■ 社員の事情は法定内に収まらない

現在、国では、過重労働対策と年次有給休暇取得の促進に力を入れており、具体的には、新36協定による長時間労働の上限規制の導入（中小企業は、2020年4月1日施行）、年5日の時季指定による年次有給休暇の確実な取得を企業に義務付けています。従って、まずは、こうした法的に義務付けられている事項について、企業は適切に対応していく必要があります。

一方で、病気や犯罪被害などの様々な問題を抱えていたり、ボランティア活動などの社会貢献活動を希望する社員がいる場合があります。こうした社員については、法定の年次有給休暇のみでは対応が困難な面があります。そのため、「法定の年次有給休暇」に加え、会社が休暇の目的や取得形態を任意に設定可能な「法定外の特別な休暇制度」を設けることにより、労働者1人ひとりの事情に応じてサポートしていくことが有効です。国でも特別な休暇制度の普及促進を図っており、多くの企業で様々な特別休暇制度を実施している状況です。

そこで、本稿では、特別な休暇制度における国の考え方を最初に示したうえで、特別な休暇の種類および企業での導入事例を紹介します。さらに、特別な休暇制度を導入するうえでのポイントおよび就業規則の規定例を提示します。「特別な休暇制度」を導入されるにあたり、貴社の「休み方改革」へ向けて、少しでもご参考になれば嬉しく思います。

目次

1. 「特別な休暇制度」とは

- 1-1 働き方・休み方改善ポータルサイト
- 1-2 労働時間等見直しガイドライン
 - (1) 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
 - (2) 子の養育または家族の介護を行う労働者
 - (3) 妊娠中および出産後の女性労働者
 - (4) 公民権の行使または公の職務の執行をする労働者
 - (5) 単身赴任者
 - (6) 自発的な職業能力開発を図る労働者
 - (7) 地域活動を行う労働者
- 1-3 「特別な休暇制度」の種類

2. 「特別な休暇制度」の導入事例

- 2-1 社員の万が一に備える休暇制度（積立休暇、罹災休暇）
- 2-2 社員が社会と関わるための休暇制度（ボランティア休暇、裁判員休暇）
- 2-3 社員のリフレッシュのための休暇制度（リフレッシュ休暇）
- 2-4 社員の家族のための休暇制度（記念日休暇）
- 2-5 社員の能力向上のための休暇制度（チャレンジ休暇）

3. 「特別な休暇制度」の導入ポイント

- 3-1 導入メリットの共有化（制度利用者の声を収集）
- 3-2 現状分析および制度設計
 - (1) 事前調査（アンケート）を通じた、現状分析
 - (2) 制度設計

4. 「特別な休暇制度」の就業規則規定例

- (1) 積立休暇
- (2) 犯罪被害者のための休暇
- (3) ボランティア休暇

5. 「法定外」だからこそ



● 坂本 直紀（さかもと なおき）

http://www.sakamoto-jinji.com/
特定社会保険労務士、中小企業診断士、公益財団法人21世紀職業財団認定セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止コンサルタント、坂本直紀社会保険労務士法人代表社員
人事労務顧問、就業規則、メンタルヘルス・ハラスメント研修を中心に企業の人事労務管理を支援している。
著書：『職場のメンタルヘルス対策の実務 第2版』（民事法研究会 編著）、『ストレスチェック制度 導入と実施後の実務がわかる本』（日本実業出版社）等がある。
セミナー：「残業問題徹底対策セミナー」（公益財団法人川崎産業振興財団）、「メンタルヘルス対策セミナー」（燕商工会議所）等、多数実施している。