

「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。

1. 「特別な休暇制度」とは

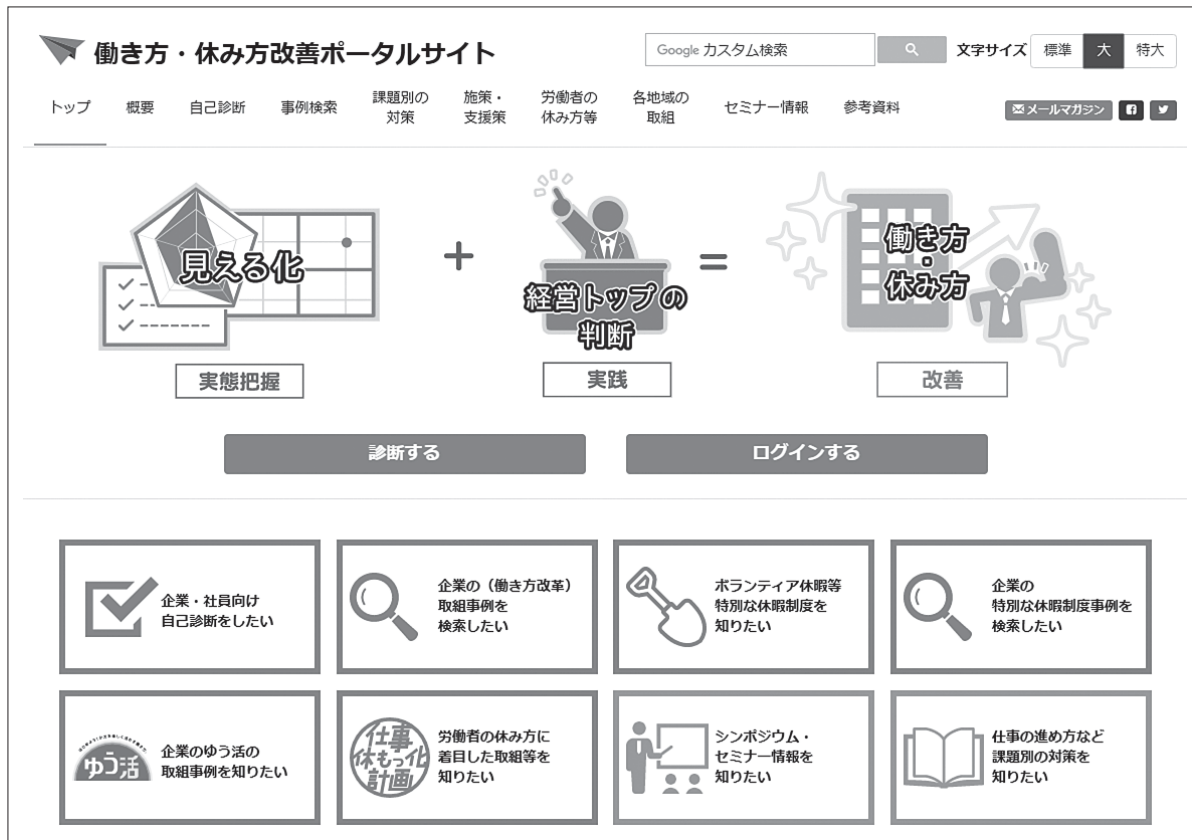
1-1 働き方・休み方改善ポータルサイト

厚生労働省では、企業内における長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を図るため、社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供する「働き方・休み方改善ポータルサイト」(http://work-holiday.mhlw.go.jp/)を公開しています。

当該サイトでは、特別な休暇制度について詳しく取り上げており、様々な特別な休暇制度に関する事例が紹介されています。この事例紹介ページでは、「業種」「従業員規模」「導入している休暇制度」による絞り込み検索もできるため、自社にとって参考となる事例の閲覧が可能です。

また、特別な休暇制度の普及促進の一環として、昨年度、厚生労働省の委託事業として、「特別な休暇制度セミナー」が全国7都道府県（東京、札幌、仙台、名古屋、広島、福岡、大阪）で開催されました。

このセミナーの講師を、筆者である私が全国で担当しましたが、多くの方が参加し、終了後の質問も大変活発でした。こうしたことから、多くの企業において、特別な休暇制度についての関心が高いことを実感しています。



(厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」より)

1-2 労働時間等見直しガイドライン

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）によりますと、特に配慮を必要とする労働者（様々な事情により事業主の配慮を必要としている労働者）について、以下の通り述べており、事業主は、労働者各人の抱える多様な事情や業務の態様に対応した労働時間などを設定することが求められています。

労働者各人の健康と生活に配慮するには、その前提として、事業主が、労働時間等の実態を把握することに加え、個人情報保護に関する法律、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業主が講ずべき措置に関する指針等を遵守しつつ、労働者各人について配慮すべき事情を、必要に応じて、把握することが望ましい。なお、このような労働者各人の事情を理由として、その労働者に対して不利益な取扱いをしないこと。

その上で、同ガイドラインでは、特に配慮を必要とする労働者への対応例について、以下の通り述べています。

(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

労働安全衛生法に基づいて、健康診断の結果を踏まえた医師等の意見または面接指導の結果を踏まえた医師の意見を勘案し、必要があると認められた場合は、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少その他の労働時間等に係る措置を適切に講じます。

病気休暇から復帰する労働者については、まずは短時間勤務から始め、徐々に通常の勤務時間に戻すこと等、円滑な職場復帰を支援するような労働時間等の設定を行います。

時間外・休日労働が多い労働者については、代休やまとまった休暇の付与等を行い、疲労の回復を図らせるとともに、恒常的に時間外・休日労働が多い部署は、業務の見直しを行う他、配置転換を行う等により、労働者各人ごとの労働時間の削減を行います。

(2) 子の養育または家族の介護を行う労働者

育児・介護休業法等を遵守し、労働時間等の設定の改善を行うとともに、その内容を労働者に積極的に周知する等、制度を利用しやすい環境の整備を図ります。

特に、男女が共に職業生活と家庭生活の両立を実現できるよう、一層の配慮が必要です。その際には、子どもの出生時における父親の休暇制度の整備や、男性の育児休業の取得促進等、男性が育児等に参加しやすい環境づくり、より利用しやすい育児休業制度の実施（法定の期間、回数等を上回る措置を実施すること、休業期間中の経済的援助を行うこと等）などにも努めます。

(3) 妊娠中および出産後の女性労働者

労働基準法により、産前産後の女性労働者に休業を取得させることが求められ、妊娠中および産後1年を経過しない女性が請求した場合は、時間外労働、休日労働、深夜業等をさせてはいけません。

また、男女雇用機会均等法を遵守し、女性労働者が母子保健法による保健指導または健康診査のために必要な時間を、確保できるようにします。

(4) 公民権の行使または公の職務の執行をする労働者

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、また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、また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を検討します。

労働者が裁判員の職務を行う場合、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律第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に留意します。

(5) 単身赴任者

単身赴任者については、心身の健康保持、家族の絆の維持、子の健全な育成等のため、休日は家族の元に戻って共に過ごすことが極めて重要です。このため、事業主には以下の対応を検討することが求められます。

- 休日の前日の終業時刻の繰上げや、休日の翌日の始業時刻の繰下げ
- 労働者の希望を前提とした、休日前後の年次有給休暇の半日単位の付与
- 家族の誕生日、記念日など、家族にとって特別な日に対する休暇付与

(6) 自発的な職業能力開発を図る労働者

サービス経済化、知識社会化の進展に伴い、労働者の職業生活が長期化するなかで、大学、大学院等への通学など労働者の主体的な職業能力開発の支援の重要性も増しています。

このため、事業主には、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の特別な休暇の付与や、始業・終業時刻の変更、勤務時間の短縮など、労働者が自発的な職業能力開発を図れるような設定を行うことが求められます。

(7) 地域活動を行う労働者

地域活動、ボランティア活動などを希望する労働者に対し、その参加が可能となるよう特別な休暇の付与、時間単位付与制度の活用、労働者の希望を前提とした年次有給休暇の半日単位の付与などを検討し休暇等に係る制度を設けた場合は、その周知を図ります。

1-3 「特別な休暇制度」の種類

特別な休暇制度の種類としては、例えば、「社員の万が一に備える休暇制度」「社員が社会と関わるための休暇制度」「社員のリフレッシュのための休暇制度」「社員の家族のための休暇制度」「社員の能力向上のための休暇制度」が挙げられ、それぞれの休暇制度の例は以下に示す通りです。

(1) 社員の万が一に備える休暇制度

① 病気休暇

長期にわたる治療が必要な疾病等を抱える労働者を、サポートするための休暇です。

例えば、治療や通院のために、年次有給休暇とは別の休暇として、「病気休暇」を設ける場合があります。また、通院の場合は、時間単位や半日単位で取得可能とします。

この他にも、失効した年次有給休暇を積み立てて、のちに疾病等で長期療養する場合に使えるようにする、「失効年休積立制度」を設けるケースもあります。

② 犯罪被害者の被害回復のための休暇

犯罪行為により被害を受けた被害者およびその家族に対して、被害回復のために付与される休暇です。

例えば、犯罪被害による精神的ショックや身体の不調からの回復を目的として、一定期間、まとまった休暇を付与する場合があります。休暇の取得事由としては、治療のための通院や警察での手続き、裁判への出廷等が挙げられます。

(2) 社員が社会と関わるための休暇制度

① 裁判員休暇

裁判員等として活動する労働者に対して、その職務を果たすために必要な期間につき、付与される休暇です。

なお、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）が改正され、平成29年10月1日から適用されており、先述した以下の内容が盛り込まれています。

＜公民権の行使また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、また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、また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。

② ボランティア休暇

労働者が自発的に無報酬で社会に貢献する活動を行う際、その活動に必要な期間につき、付与される休暇です。

東日本大震災等の災害発生をきっかけに、ボランティア休暇制度を導入しているケースもあります。

(3) 社員のリフレッシュのための休暇制度

① リフレッシュ休暇

勤続年数の節目に、永年勤続した労働者の心身の疲労回復などを目的として付与される休暇制度です。

例えば、勤続5年、10年の節目に、それぞれ5日間、10日間などの長期の休暇を付与するケースがあります。

② ブリッジ休暇

年間カレンダーで、飛び石の休日になっている場合において、休日と次の休日の橋渡し（ブリッジ）として、休暇を付与するものです。

(4) 社員の家族のための休暇制度

① 子供の学校行事参加のための休暇

例えば、義務教育の子供を養育する労働者が、授業参観のような学校行事に参加することを目的として付与する休暇制度です。「スクールイベント休暇」と呼ぶこともあります。

② 誕生日休暇

例えば、小学生以下の子どもの誕生日月に1日取得可能としたり、配偶者の誕生日に休暇を付与するケースがあります。「記念日休暇」、「アニバーサリー休暇」と呼ぶこともあります。

(5) 社員の能力向上のための休暇制度

○ 自己啓発休暇

社員の自己啓発を目的として、休暇を付与するものです。取得例としては、資格試験時に5日間の休暇を付与するものや、勤続年数が長い社員に自己啓発支援を目的とした長期の休暇を付与するケースがあります。

2. 「特別な休暇制度」の導入事例

主に、厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト 特別な休暇制度」から事例を抽出して、以下に示す通り、内容を整理しました。

2-1 社員の万々に備える休暇制度（積立休暇，罹災休暇）

(1) 積立休暇

事業内容／教育・学習支援 従業員数／157名（2012年5月1日現在）

<制度内容>

積立休暇（年次有給休暇の積立）制度は、失効した年次有給休暇50日を上限として、積み立てることができます。

積立休暇の取得事由は、私傷病、家族の介護、自己の能力や教養を高めるための研修などが挙げられます。

これらの取得事由が生じるとともに、連続8日以上のお休暇を必要とし、かつ事業主が認めた場合は、過去5年間に於いて失効した年次有給休暇が特別休暇として付与されます。

(2) 罹災休暇

事業内容／システム開発会社 従業員数／162名（2018年1月1日現在）

<制度内容>

2009年から「有事の特別休暇（罹災休暇）」制度を導入しており、災害発生日を特別休暇としています。

仮に災害が発生し、当該制度の実施が決まれば、全社的にその期間を「特別休暇」とし、出勤できない社員は欠勤扱いにはせず、自宅で待機します。一方、出勤した社員やテレワークで業務を遂行する社員は休日出勤扱いで勤務します。

2018年6月の大阪直下地震においても、地震を受けて、会社として特別休暇とすることを速やかに決定しました。

社員のうち、約9割は帰宅や在宅勤務により対応しました。残り1割の、すでに出勤していたり会社近くまで来ていた社員については、安全を確認したうえで社内で勤務させました。

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）

(1) ボランティア休暇

事業内容／卸売・小売 従業員数／205名（2011年3月現在）

<制度内容>

社員にアンケート調査を実施したところ、ボランティアに関する積極的な意見が多く、関心の高さがうかがえました。

このアンケート調査結果および社長の考えを踏まえて、ボランティア休暇制度を導入しました。

「特別有給休暇」の名称にしたことで、休暇を取得しやすく、ボランティア活動にも参加しやすくなり、現在は年間2日間のボランティア休暇を取得可能としています。

また、年に1回、「ボランティア活動を自己アピールしてください」と公募しています。活動内容は、寺社の清掃に携わる人、障害者の集まりを支援する人等、様々です。

応募者には表彰状と金一封を授与し、社内報に掲載したり、社内掲示板に貼り出すニュースでも取り上げています。

(2) 裁判員休暇

事業内容／サービス 従業員数／連結25,906名（2015年3月現在）

<制度内容>

2009年5月に裁判員制度が施行されることになり、同年4月の就業規則改定で裁判員休暇制度を新設して運用を開始しました。

これまで11年度に2名、12年度1名、13年度5名と、計8名が裁判員休暇を利用しています。

取得可能期間は原則5日間で有給としていますが、1日だけの取得が最も多い状況となっています。この理由は、裁判員候補者に選ばれて裁判所に出向いたものの、裁判員に選ばれなかったというケースが多いためです。

一方で、裁判員に選ばれて11日間休む社員もいましたが、この場合もすべて特別休暇として有給で付与しています。

当人は「仕事があるので、できれば休みたくない」という気持ちであるにもかかわらず、国民として必要な責任を果たすために休むことになるため、会社として、特別休暇制度でのフォローは当然のことだと考えています。

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）

事業内容／情報通信 従業員数／単体463名，連結553名（2015年4月現在）

<制度内容>

リフレッシュ休暇は、会社設立時から勤める社員が10年目および25年目を迎えるにあたり、「会社として社員のために何かしてあげたい」という気持ちから始めました。

勤続10年で3日間の有給休暇と8万円の旅行券を、勤続25年で5日間の有給休暇を付与しています。

25年目の場合、土日につなげると、合計9日間の大型連休になります。

この「勤続四半世紀」という、節目となるリフレッシュ休暇の取得率は非常に高く、9割以上が利用しています。

勤続10年目、25年目の社員がいることは人事部からその部署のマネージャーに知らせることで、円滑に運用しています。

2-4 社員の家族のための休暇制度（記念日休暇）

事業内容／サービス 従業員数／31名（2013年10月現在）

<制度内容>

記念日休暇についての対象記念日は、特に規定していません。実際、独身者は誕生日、妻帯者は結婚記念日または奥さんや子どもの誕生日が多い状況です。

取得方法は、事業年度末の3月に、翌年度分の記念日を社員全員に申告してもらうことです。

申告された記念日は、4月から始まる年間の勤務予定表に組み込みます。

こうしてスケジュールを決めてしまえば、あとはそれを実行するだけです。運営上の問題はなく、記念日休暇は100%取得されている状況です。

2-5 社員の能力向上のための休暇制度（チャレンジ休暇）

事業内容／情報通信 従業員数／144名（2014年7月31日現在）

<制度内容>

中長期勤務者に対する慰労と、今後の会社でのさらなる飛躍という期待をこめて、自己啓発やリフレッシュを目的とした制度です。

この制度では、勤続3年で3日間、5年で5日間、10年で10日間の連続休暇を有給で付与するものがあり、休暇取得対象者となった日から1年以内に取得する必要があります。

勤続3年で3万円、5年で10万円、10年で30万円の手当も支給しています。

ゴールデンウィーク、年次有給休暇を組み合わせ、1ヵ月間フィリピンでの語学留学している制度利用例があります。

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）

特別な休暇制度は法定外の休暇制度のため、導入は義務付けられていません。従って、会社が特別な休暇制度を導入するメリットを感じなければ、導入はなかなか進まないのが実情です。そこで、まずは、以下に示すような「制度利用者の声」を通じて、制度利用者の喜びの声を確認することが有効です。

①制度利用者の声／ボランティア休暇制度

東日本大震災の被害に遭った気仙沼市大島地区での、復興作業に参加しました。
作業を通じて現地の人の優しさや、大島をととても大切にしている気持ちに触れることができたり、社外の方との共同作業で、他社の風土や考え方を知ることができました。
最終日の反省会はコミュニケーションやプレゼンテーションの場となり、自身の能力向上につながったように思います。

②制度利用者の声／子の行事参加休暇

幼稚園では、親子遠足や父兄参観などの行事が、1～2ヵ月に1回、平日に行われます。
今年に入園式の日「子の行事参加休暇」として1日お休みを頂きました。
育児に関わる休暇制度は、働くお母さんにとって非常にありがたい制度です。そのありがたいという思いが、会社に貢献したいという意欲につながり、「休暇を取得した分、仕事を頑張る！」という気持ちになっています。

③制度利用者の声／リフレッシュ休暇

普段は同居の母に任せきりにしている、1歳の息子の世話をしました。当日は朝から、着替えや朝食、散歩、昼寝と面倒を見て、昼食を準備して食べさせた後は、庭に用意したビニールプールで遊ぶなど、大変有意義な休暇を過ごしました。
リフレッシュ休暇は、部署ごとに休暇の計画を立てるので、誰かが休んでいる間の部署内の業務の割り振りも行いやすい制度だと思います。
何より、部署内の全員が交代で休むことができ、日常業務に支障が生じることはありません。休暇取得後は新たな気持ちで仕事に臨むことができ、部署全体の業務能率も上がっています。

このような制度利用者の声を踏まえ、特別な休暇制度を導入するメリットを整理しますと、以下の通りとなります。

1. 社員自身が、新たな成長および喜びを実感できる
2. 社員の会社への帰属意識が醸成され、貢献意欲が高まる
3. 適度な休暇が、気持ちの余裕と生産性向上をもたらす

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

特別な休暇制度は「法定外」の休暇制度のため、あえて導入するのであれば、利用率を高め、社員にとって満足度の高い休暇にしなければ意味がありません。

ただ、会社としてもコスト面等を考慮せず、実施困難な休暇制度を導入した場合、後から休暇制度をやめると不利益な変更の問題が生じるため、慎重な対応が求められます。

実施可能な制度を確立するには、例えば、以下の手順で事前調査を行います。

- ①会社が、自社に適した特別休暇制度を数種類、選定します。
会社として必要と感じ、無理のない範囲で実施可能な特別な休暇制度を、数種類、選定します。このとき種類が少ないと、社員のニーズをカバーできない可能性がありますので、なるべく多くの種類を選定することが有効です。
- ②社員に、上記特別休暇制度への関心・質問事項などを、アンケートにて回答してもらいます。
- ③会社の理念、方針を基に社員の声を反映させながら、会社として無理なく実施可能かつ利用ニーズが高い特別休暇制度を選定し、実施します。

(2) 制度設計

実施対象の特別な休暇制度が決まりましたら、制度設計をします。法定外の休暇ですから、制度設計については会社側に一定の裁量があります。以下に、例を挙げます。

- ①取得日数
例：年に5日間を限度とします。
- ②取得期限
例：取得できるのは資格がある当年限りとし、未消化分の繰り越しは認めないとする場合があります。
- ③取得対象者
例：全社員を取得可能とする、あるいは一定の勤続年数の社員に限定するなど、会社の方針に応じて定めます。
- ④取得要件
例：ボランティア休暇であれば、指定のボランティア活動としたり、失効年休積立休暇であれば、傷病および育児・介護の利用に限定します。
- ⑤取得方法
例：所定の休暇に関する申請書を、会社が指定した期限までに提出するよう定めます。
- ⑥提出物
例：病気休暇であれば病院の領収書のコピー、ボランティア休暇であれば、簡単なレポートを求める場合があります。

4. 「特別な休暇制度」の就業規則規定例

休暇は、就業規則の絶対的記載事項のため、最終的には特別な休暇について就業規則で規定化し、社員に周知します。規定例を紹介しますので、参考にしてください。

(1) 積立休暇

(積立休暇)

- 第〇条 従業員は、就業規則第〇条に定める年次有給休暇に関して、やむを得ず時効により、消滅した日数を積み立てることにより、積立休暇として利用できる。
- 2 毎年、積み立てできる日数は1年につき、〇日を限度とする。また、積み立てできる日数の上限は〇日とする。
 - 3 積立休暇を利用できる従業員は、勤続年数が〇年を超える従業員とする。
 - 4 積立休暇の利用目的は、次のいずれかに該当し、会社が認めた場合に限り、取得することができる。
 - ①業務外の傷病により休業する場合
 - ②家族の看護、介護のために休業する場合
 - 5 積立休暇を利用する場合は、あらかじめ所定の様式にて会社に申請し、許可を得なければならない。また、会社が利用目的を確認するために、確認書類を求めた場合は、速やかに提出しなければならない。
 - 6 積立休暇の申請に対し、対象期間中において業務の正常な運営に支障があると認められるときは、会社は取得時期の変更を求めることがある。
 - 7 積立休暇は有給とする。

(2) 犯罪被害者のための休暇

(犯罪被害者等のための休暇)

- 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、裁判所への出頭・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。

(厚生労働省「犯罪被害者の方々のための休暇について考えてみましょう（2016年度版）」より)

(3) ボランティア休暇

(ボランティア休暇)

第〇条 この規則によるボランティア休暇制度の対象となるボランティア活動は、日本国内において活動するものであり、次の各号に掲げるものとする。

- ①地域貢献活動
 - ②社会福祉活動
 - ③自然・環境保護活動
 - ④災害地域復興支援活動
- 2 ボランティア休暇制度を利用して休暇を申請できる者は、原則として、勤続〇年以上の社員とする。ただし、休職期間中の者、育児休業中、介護休業中の者、その他休業中の者は対象とはならないものとする。
 - 3 ボランティア休暇の取得申請は、開始予定日の1ヵ月前までに、会社指定の様式において会社に申請し、許可を得る必要がある。
 - 4 ボランティア休暇の取得日数は、1年間で最大〇日とし、有給とする。
 - 5 ボランティア休暇取得後は、速やかにボランティアに関する結果報告を会社指定の様式において、行うものとする。

5. 「法定外」だからこそ

特別な休暇制度は、厚生労働省が全国的にセミナーを開催したり、サイトも事例検索を可能とするなど、充実しており、普及に力を入れています。

一方で現在、「年次有給休暇」は、年5日間の時季指定義務が企業に課せられていますが、本稿でお伝えしてきた、法定外の「特別な休暇」は、この5日間にカウントされない面があります。

このため、普通に考えれば多くの企業では、法定の年次有給休暇の取得促進を優先的に取り扱うため、特別な休暇制度の導入には後ろ向きであると思います。

しかし、他社が特別な休暇制度の導入に後ろ向きであるときこそ、特別な休暇制度を前向きに導入し、社員の喜びの声を対外的にアピールすることで、「休み方改革」に積極的な企業イメージを向上させ、他社との差別化を図ることも一つの考え方です。

本稿の制度利用者の声でご紹介した通り、特別な休暇制度を活用した社員から多くの喜びの声がかぎっており、社員の成長に寄与する面があります。

従って、特別な休暇制度を適切に実施することは、社員の会社への帰属意識の醸成と貢献意欲の向上につながり、優秀な人材の確保・定着を図るうえで有効であるといえます。