

病気休暇制度の見直し要綱案

平成22年6月1日
人事院職員福祉局
給与局

国家公務員の病気休暇制度については、取得日数に上限が設けられていない現行制度を民間企業における状況を踏まえたものとする必要があること、長期にわたる病気休暇を取得する者の割合が上昇傾向にあり、欠員補充が可能となる病気休職との役割分担を明確にすることが求められてきたこと、断続的に病気休暇を取得する職員に対する適切な健康管理及び服務管理を行う必要があること等から、以下のとおり、見直しを行うこととする。

1 原則（連続日数の上限設定）

- ① 一回の病気休暇の上限期間は、連続する90日の範囲内とする。
病気休暇中に異なる病気に罹患した場合の病気休暇期間は、当初の病気休暇を取得した日から90日までの間とする。ただし、当該異なる病気が、休暇の原因である心身の故障の内容とは明らかに異なる場合^(※1)には、例外的に一回に限り^(※2)、当該異なる病気に罹患した日から期間を算定する。
- ② 連続する90日の期間計算においては、週休日、休日及び病気休暇以外の休暇等（以下「週休日等」という）も90日の中にも含めるものとする。
- ③ 時間単位で病気休暇を取得した日も、全日病気休暇を取得した日と同様、連続90日の期間計算に算入する。

【説明】

- ① 民間企業における状況（中央値、最頻値とも90日）、公務における運用の実態を踏まえたもの。
- (※1) 例えば、精神疾患の病状で休んでいる時に、治療のため外出中に交通事故に遭った場合が該当。
- (※2) 当該異なる病気の療養期間が、当初の病気休暇の期間（＝90日）を超えて引き続き療養する必要があると見込まれる一つの病気に限る趣旨。
- ② 現行の俸給半減の取扱いと同様。
- ③ 時間単位の病気休暇を取得した日も、病気休暇を取得しなければならない状況が暦日でみると引き続いているため。

2 短期間の復帰を挟んで再び休む場合等への対応

- ① 連続1週間（週休日等を含む。）を超える病気休暇を取得^(※1)した後、職務復帰後実勤務日数が20日間に達するまでの期間（以下「クーリング期間」（病休通算判定期間）という。）^(※2)以内に再び病気休暇を取得する場合には、その前後の病気休暇の期間を通算する制度を設ける。
- ② クーリング期間中に病気休暇（時間単位の場合も含む。）を再度取得した場合、再度の病気休暇から復帰した後に、改めて新たなクーリング期間がスタートする。

【説明】

- ① 民間では復帰後一定期間に同一又は類似の病気や怪我で休む場合に、復帰前後の期間を通算する制度（クーリング期間制度）がある企業が約7割を占めていること、病気休暇を断続的に繰り返して取得するという濫用を防止することが必要であると考えられること等から、クーリング期間制度を導入。

なお、復帰前後の病気休暇の期間を通算に関しては、上述1の①と同様、原則として異なる病気に罹患した場合も通算することとするが、明らかに異なる場合には、例外的に一回に限り、期間を通算しないこととするもの。

- (※1) 1日だけ病気休暇を取得した場合にもクーリング期間が発生することとは、職員に対し病気休暇の使用を必要以上に抑制することとなると考えられること、短期間の病気休暇は件数も多くそれを全てチェックする人事管理上の負担も大きくなるため。

- (※2) クーリング期間を暦日で設定した場合には、週休日等勤務しない日が多く含まれることがありうるため、本当に前の病気が治って勤務できているのか確認できないおそれがあることから、クーリング期間については、実際に勤務した日数で設定することが適当。また、その期間については、民間企業では同一傷病で休んだ場合のクーリング期間について1か月が最頻値であるという調査結果があることから、1か月における平均的な勤務日数である20日としたもの。

3 病気休暇の期間の特例

- ① 公務傷病の場合の病気休暇の上限は、90日とせず、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる限度の期間とする。
- ② 休職制度が適用されない検察官の病気休暇の上限は、90日とせず、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる限度の期間とする。
- ③ 休職制度が適用されない条件付採用期間中の職員及び臨時的任用による職員の病気休暇の上限は、90日とせず、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる限度の期間とする。
- ④ 結核性疾患を含め特定の病気を対象とした特例的の上限期間は設定しない。
- ⑤ 生理日の就業が著しく困難である場合の病気休暇の期間は、病気休暇の期間計算に算入しない。
- ⑥ 規則10-4に基づく勤務の軽減のため時間単位で取得する病気休暇の期間は、病気休暇の期間計算に算入しない。

【説明】

- ① 民間企業における状況、公務における運用の実態（連続90日超の病気休暇取得者は17人）等を踏まえたもの。
- ②・③ 休職制度が適用されない職員について、90日を超えて療養が必要な場合に適法に休むための仕組みが必要であるため。
- ④ 結核罹患率の低下傾向など結核を取り巻く状況の変化、民間企業における状況、公務における罹患者数（結核性疾患による病気休暇取得者は11人）等を踏まえたもの。
- ⑤ 母性保護規定であること、労働基準法の最低基準であることを踏まえたもの。
- ⑥ 規則10-4に基づく勤務の軽減措置は、健康管理医の診断に基づき各省各庁の

長が判断するものであること、かつ、円滑な業務管理の視点から管理者の下で一日の一部のみ勤務しないことが認められているものであることを踏まえたもの。

4 病気休暇を取得している職員に対する人事当局による積極的な関与

- ① 例えば、断続的に一定日数以上病気休暇を取得する職員に診断書の提出や健康管理医等の診断を義務付ける方向で検討
- ② 病気休暇と特別休暇の休暇簿をそれぞれ専用の休暇簿とする方向で検討

【説明】

- 上記1及び2の措置によっても対応できない、不適切な病気休暇の取得防止や職員自身の健康状況を踏まえた人事管理を行うため。

5 俸給の半減制度の取扱い

- ① 俸給の半減までの期間の取扱いについては、原則、病気休暇制度の取扱い（1①～③、2①②）に合わせる。ただし、1①ただし書きの場合についても、当初の病気休暇を取得した日から期間を算定する。
- ② 3③の条件付採用期間中の職員及び臨時的任用による職員に対する特例は設けない（病気休暇の期間が90日を超えたら俸給を半減する。）。
- ③ 結核性疾患に係る特例（俸給の半減までの期間を1年とする特例）は廃止する。
- ④ 生理日の就業が著しく困難である場合の病気休暇の期間は、期間計算に算入しないこととし、90日経過後に当該病気休暇を取得した日については、俸給を半減しない。
- ⑤ 規則10—4に基づく勤務の軽減のため、時間単位で取得する病気休暇の期間は、期間計算に算入しないこととし、90日経過後に当該病気休暇を取得した日については、俸給を半減しない。

【説明】

- ① 病気休暇制度の見直しの趣旨を踏まえ、かつ、円滑な制度運用を図る観点から、90日の期間計算の取扱いを病気休暇制度に合わせるもの。ただし、明らかに異なる疾病により病気休暇を取得した場合、当初の病気休暇を取得した日から90日間を超えて病気休暇により引き続き勤務しない者については、俸給を半減するもの。
- ② これらの職員が90日を超えて病気休暇により引き続き勤務しない場合については、俸給を半減するもの。
- ③～⑤ 病気休暇制度における取扱いに合わせるもの。

以 上