

特別休暇の有効な活用法

櫻井 好美

社会保険労務士法人アスミル/特定社会保険労務士

慶弔は法定休暇？

前回、「年次有給休暇」について解説をしましたが、今回は特別休暇、つまり「その他の休暇」について解説します(図1)。

よく、「身内に不幸があった場合のお休みはどうすればいいですか？」という質問を受けます。しかし、そうした慶弔休暇は法律では定められていないのです。ただ、自分の会社の従業員の身内に不幸があった時などは、会社としても何かしてあげたいという気持ちになるものだと思います。法律で決まっているものとそうでないものを理解し、法律的に必要なのか？会社の福利厚生として必要なのか？という使い分けが大切です。ルールを明確にし、さらに働きやすい職場づくりをしていきましょう。

法定休暇の種類は？

法定休暇とはその名のとおり、法律で定めら

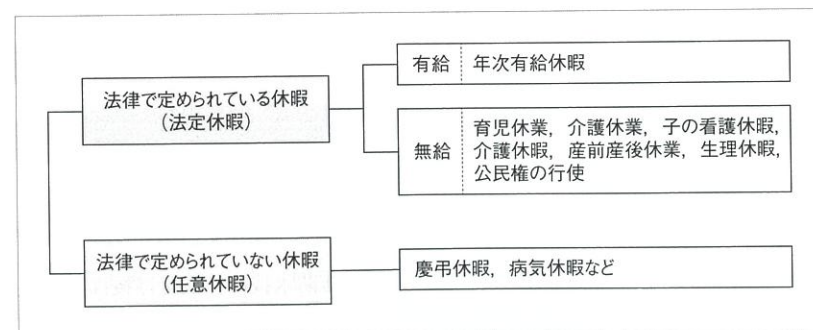


図1 休暇の種類

れた休日です。年次有給休暇は給与が発生する休暇です。その他の法定休暇は、本人が申出をした場合、会社はその申出を断ったり、その休暇を取得したことで不利益に扱うことはできませんが、働いていないため、この期間を無給にするのか有給にするかは会社が定めることができます。労働基準法では「ノーワークノーペイ」という原則があります(図2)。

無給の法定休暇については次のようなものがあります。

(1) 産前産後休業

出産予定日の6週間前(多胎妊娠の場合は14週間前)から、出産の翌日から8週間の休暇。

(2) 育児休業

原則として、1歳に満たない子を養育する従業員が取得できます。男性も取得可能です。

(3) 介護休業

要介護状態にある家族を介護する従業員が対象です。1対象家族につき、通算93日間取得することができます。

(4) 子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する従業員が対象です。1年度において5日(養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては10日)を限度として取得することができます。

(5) 介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日を限度として介護休暇を取得することができます。

(6) 生理休暇

生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した時は取得することができます。

(7) 従業員の公民権行使のための休暇

選挙の投票、裁判員制度の裁判員、もしくは候補者として裁判所へ出頭するような時に取得できます。

任意休暇とは？

任意休暇は、法律上の義務ではないため、会社独自のルールで定めることができます。有給か無給かかも会社で定めることができます。しかし、人によって日数が違うと会社への不信感につながりかねませんので、導入するのであれば、しっかりと明文化しておくことが大切です。

任意休暇の代表的なものは、冒頭にあげた慶弔休暇です。そのほかにも、勤続年数の節目に付与するリフレッシュ休暇、本人や配偶者の誕生日にプレゼントをするアニバーサリー休暇、また最近では彼氏や彼女と別れてしまった時の失恋休暇など、会社独自で定めることができます(図3)。

◆特別休暇導入の注意点

休暇が多いことは、働く人にとっては嬉しいことです。しかしながら、建設業においては年次有給休暇の取得率もまだまだ高いとはいえない状況です。特に、年次有給休暇においては年

第〇条(その他の休業等)

1. 従業員は、個別の法律の定めるところにより、産前産後休業、母性健康管理のための休暇など、生理休暇、育児時間、育児休業・看護休暇、介護休暇、介護休業、公民権行使(裁判員制度を含む)の時間を利用することができる。ただし、無給とする。
2. 本条の休暇等により休んだ期間については、原則として無給とする。

図2 就業規程におけるその他の休暇に関する条文の例

第〇条(特別休暇)

1. 従業員が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。有給扱いとする。

	事 項	休暇日数
1	本人が結婚した時	5日
2	妻が出産した時	3日
3	配偶者、子又は父母が死亡した時	5日
4	兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡した時	3日

2. 本条に定める労働日の特別休暇は有給とする。
3. 本条の規定は、状況に応じ、見直しもしくは廃止することがある。

図3 就業規程における特別休暇に関する条文の例

5日の取得義務があります。特別休暇が手厚く、本来の取得すべき有給休暇が取得できないのでは本末転倒です。会社の状況にもよりますが、もし、有給休暇の取得率が低い会社であれば、慶弔休暇は付与せず、何かあった時は自分の有給休暇を取得してもらい、会社としては御見舞金やお祝い金を出すという方法が考えられます。

もちろん、休暇が多いことは会社の福利厚生の充実になりますので、「働きやすい会社」という評判を得られることになります。任意休暇を増やすかどうかは、会社の有給休暇の取得率とあわせて検討していくのが望ましいといえます。

また、特別休暇を導入する場合には、特別休暇の種類、特別休暇の日数、休暇取得のための手続きなどを詳細に定めておく必要があります。社長がよかれと思ってその都度決めても、人によって日数が違ったりすれば、従業員からは不満の声が挙がります。せっかく会社が定めた休暇を有効に使ってもらうためにも、しっかりとしたルールを決めることが大切です。