



第 47 回

労働法制について(5)

「休暇」「休業」

休暇・休業の意味

「休暇」とは、労働者に労働する義務がある日に、使用者がその労働義務を免除する日のことです。「休暇」と「休業」とを厳密に区別する基準はありませんが、「休暇のうち連続して取得することが一般的であるものを「休業」としています(厚労省通達)。法律も両者を微妙に使い分けています。

休暇・休業の種類

休暇を労働者に与えることを法律が使用者に対し義務付けている「法定休暇」と休暇を労働者に与えることを使用者が就業

規則などで任意に定めている「法定外休暇」があります。

法定休暇には、年次有給休暇、生理休暇、産前産後休暇、育児休業、介護休業があります。法定外休暇には、会社によって異なりますが、結婚休暇、忌引休暇、リフレッシュ休暇などがあります。今回は法定休暇について、ポイントとなる点に触れます。

年次有給休暇

労働者が休んでも給料を与えることが使用者(会社)に義務付けられている休暇です。ご承知のとおり、労働者が雇用から6か月経過し、その間の出勤率が8割以上であれば、使用者は1年間に10日の有給休暇を与えねばなりません。それ以降1年ごとに一定の日数が加算され、20日になった(勤続年数6年6か月)後は毎年20日となります。パートタイマーや臨時雇いでも取得できます。ただし、週の労働日数が4日以下の場合は按分比例で算定された日数となります。時効は2年です。

時季変更権

労働者はどういう目的で取得するかと関係なく有給休暇取得の申請ができますが、使用者は、「業務の正常な運営を妨げる場合」には、取得時期をずらしたり、日数を少なくするなどの変更を加えることが出来ます。しかし、単に忙しいからというだけでは該当せず、交代要員もおらず業務が正常に運営できなくなるような場合であることが必要です。

生理休暇

女性労働者が生理日に、その日に働くことが著しく困難な場合に、同労働者が請求した場合に取得が認められます。使用者は、拒否した場合には30万円以下の罰金に処せられます。

産前産後休暇

労働者は出産予定日の6週間前(双子以上妊娠のときは14週間前)からとることが出来ます。

労働者自身の請求が必要です。出産予定日が遅れたとしても、遅れた期間も産前休暇となります。これに対し、産後休暇は8週間であり、就業禁止なので使用者は働かせてはなりません。ただし、6週間経過し、本人が希望すれば、医師の診断により就業させても構いません。

育児・介護休業

育児休業は、満1歳未満の子どもがいる者(男女を問わない)が、その子どもが生後1歳の前日になるまで、会社に請求することにより、子どもの世話をするために会社を休業できる制度です。保育所が定員いっぱいに入所できないなどの事情があるときは、生後1歳6か月まで取得できます。

介護休業は、介護を要する家族(配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居・扶養する祖父母・兄弟姉妹・孫)がいる場合に、会社に請求することにより、休業できる制度です。

いずれも、生活の安定のため、国の給付金制度があります。

山下江法律事務所

Yamashita Ko Law Office

広島弁護士会所属

H25.11 撮影



☑契約書 ☑債権回収 ☑労務問題など

企業法務専門サイトあります
<http://www.hiroshima-kigyoo.com>

山下江

検索

予約電話受付
7~24時



相談予約専用
フリーダイヤル
0120-7834-09

◆債務整理、交通事故：相談料¥0-、着手金¥0-
◆相談料：30分 5,000円(税別)

広島最大級! 「親切な相談・適切な解決」をモットーに、機動力と総合力で企業トラブルを解決

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 4-27 上八丁堀ビル 703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江