

就業規則のABC Scene: 9 「年休以外の休暇」

▶ 年休以外の休暇についてはどのように規定するか

(産前産後の休業)

第25条 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性労働者から請求があったときは、休業させる。

- 2 産後8週間を経過していない女性労働者は、就業させない。
- 3 前項の規定にかかわらず、産後6週間を経過した女性労働者から請求があった場合は、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせることがある。

(母性健康管理の措置)

第26条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、所定労働時間内に、母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受けるために申出があったときは、次の範囲で時間内通院を認める。

① 産前の場合

妊娠23週まで・・・・・・・・・・4週に1回

妊娠24週から35週まで・・・・・・2週に1回

妊娠36週から出産まで・・・・・・1週に1回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときには、その指示により必要な時間

② 産後（1年以内）の場合

医師等の指示により必要な時間

2 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の措置を講ずる。

- ① 妊娠中の通勤緩和措置として、通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として__時間の勤務時間の短縮又は__時間以内の時差出勤を認める。
- ② 妊娠中の休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長や休憩の回数を増やす。
- ③ 妊娠中又は出産後の女性労働者が、その症状等に関して指導された場合は、医師等の指導事項を遵守するための作業の軽減や勤務時間の短縮、休業等の措置をとる。

(育児時間及び生理休暇)

第27条 1歳に満たない子を養育する女性労働者から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

2 生理日の就業が著しく困難な女性労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(育児・介護休業、子の看護休暇等)

第28条 労働者のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 育児・介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規則」で定める。

(不妊治療休暇)

第29条 労働者が不妊治療のための休暇を請求したときは、年〇日を限度に休暇を与える。

2 労働者が不妊治療のための休業を請求したときは、休業開始日の属する事業年度（毎年4月1日から翌年3月31日まで）を含む引き続く5事業年度の期間において、最長1年間を限度に休業することができる。

(慶弔休暇)

第30条 労働者が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。

- | | |
|--------------------------------|--------|
| ① 本人が結婚したとき | _____日 |
| ② 妻が出産したとき | _____日 |
| ③ 配偶者、子又は父母が死亡したとき | _____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とき | _____日 |

(病気休暇)

第31条 労働者が私的な負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、病気休暇を____日与える。

(裁判員等のための休暇)

第32条 労働者が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

- | | |
|--------------------|-------|
| ① 裁判員又は補充裁判員となった場合 | 必要な日数 |
| ② 裁判員候補者となった場合 | 必要な時間 |

○「モデル規則」では、「年休以外の休暇」について8つに区分して規定を設けています。
これを大きく分類すると、「法令に基づく、出産、育児、介護等に関する休暇」とそれ以外の「特別休暇」の2つに分けることができます。

○まず、「法令に基づく」休暇として、

- (1) 産前産後 (25 条)
- (2) 母性健康管理 (26 条)
- (3) 育児時間・生理休暇 (27 条)
- (4) 育児・介護休暇、子の看護休暇 (28 条)
- (5) 裁判員裁判 (32 条) があります。

○それぞれ、**労基法**や**均等法**、**育児・介護休業法**との整合性に留意して規定することになります。このうち、(1) (2) (3) は「女性」社員からの「請求」や「申出」に基づき付与することや、休暇の間の賃金をどうするかについて（これは無給でもよいとされています）明記しておくことにします。

○(5) の「裁判員裁判」に関する休暇は、**労基法7条**に規定する「公民権行使」に係るものであり、これを使用者として拒否することはできません。
裁判員には、裁判所から日当（1万円以下といわれています）と交通費、宿泊費（必要な場合）が支給されますので、休暇の間は「無給」でもよいかもしれませんし、また、「差額支給」とする方法もあるかと思われます。

○次に「法令によらない」休暇として、

- (6) 不妊治療 (29 条)
- (7) 慶弔 (30 条)
- (8) 病気 (31 条) があります。

○(6) 「不妊治療」に係る休暇制度については、まだ設けている会社は少ないかもしれませんが、「モデル規則」ではこれについてあえて規定して、休暇制度の普及を図ろうとしていることがうかがえます。
少子化対策として、今後重要な休暇制度となることが予測されますが、これも休暇の

間を「無給」とするか、「有給」とするかは、使用者の判断となります。

- (7) 「慶弔」に係る休暇制度も会社で自由に決めるべき性格のものです。
一般的に「○日 (あるいは○日以内)」とすることが多いですが、その場合に、休暇期間に「休日」が含まれるかどうかを規定しておく方がよいと思われます。通常は「休日を含む」としている例が多いようです。
- 「慶弔」のなかで、よく問題となるのが、「結婚休暇」の取扱いです。
近年、婚姻の形が多様化しており、結婚式を基準とするのはもはや現状に合わなくなっています。そのため、休暇の取得期限について「入籍日から6か月 (あるいは1年) 以内」とか、明記しておく方が実務上は混乱がないと思われます。
結婚は、おめでたいことですので、はっきりとさせておく方が気持ちよく休暇取得することができそうです。
- (8) の「病気休暇」も含めて「有給」とされる場合が多いと思われませんが、これもどちらにするのかを明らかにしておく方が、混乱が起これないと思われまます。
- また、これらの規定に出てくる「配偶者」の範囲 (事実婚、同性婚、パートナー婚など) について、どこまで認めるかがこれからさらに問題となりそうですが、これは各社の事例の積み重ねに応じて、個別に判断していくしかないのかもしれませんが。
- 「給与」とともに、労働者が特に気になるのがこれらの「休暇」に関する条項です。
- ここに挙げられたほかにも、「夏季休暇」「リフレッシュ休暇」「アニバーサリー休暇」「看取り休暇」「災害時、交通機関遮断事の休暇」「ボランティア休暇」など、使用者の考えや会社のカルチャーによって、様々な休暇制度があつてよいと思います。
- 大切なことは、誤解が生じないように明確に規定して、使用者も労働者も気持ちのよい休暇取得となるようにすることです。