

1-4 休暇等

- ✓ 年次有給休暇は、パートやアルバイトももらえますか？年次有給休暇は自由にとれますか？
- ✓ 仕事と家庭を両立させるための休暇・休業制度には、どんなものがありますか？
- ◎ 年次有給休暇は、要件を満たせば、短時間労働者にも与えられます。取得する時季は、労働者が指定できますが、使用者にも時季を変更する権利があります。
- ◎ 法で産前産後休業、育児休業、子の看護等休暇、介護休暇、介護休業などが定められています。

休暇とは

- 労働契約上の労働日について、その労働提供義務を免除する制度です。休日とは異なります。
- 法で定められている休暇(年次有給休暇など)と、就業規則などで規定する法定外休暇(夏季休暇、病気休暇など)があります。
- 年次有給休暇を除き、有給か無給かは、労働協約(46ページ参照)や就業規則(5ページ参照)などで定めます。

年次有給休暇

- 一定期間勤務した労働者に対して、心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を保障するために付与される休暇のことで、「有給」で休むことができる制度です。
- 雇入れの日から6か月継続して勤務し、所定労働日の8割以上出勤した者に対して下表のとおり与えられます。(出勤率の計算の際には、年次有給休暇、産前・産後休業、育児・介護休業などの日は、出勤したとみなされます。)未消化分は翌年度まで繰り越されます。

週所定 労働日数	年間所定 労働日数	勤続年数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
5日以上	217日以上	10	11	12	14	16	18	20
4日	169～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48～72日	1	2	2	2	3	3	3

※週4日以下でも、週30時間以上働くときは、週5日以上と同じ日数が付与されます。

- 労働者が希望し、使用者が同意した場合は、年次有給休暇を半日単位で取得できます。労使協定を結ばば、年に5日を限度として、時間単位でも取得できます。
- 使用者には、会社の事業の正常な運営を妨げる場合(同日に既に複数の労働者が休暇を希望しているときなど)に、有給休暇の時季を変更できる権利(時季変更権)があります。
- 労使協定を結ばば、労働者がその年に取得できる有給休暇のうち「5日を超える日数分」については、使用者が日を指定し、その日に有給休暇を付与(計画的付与)することができます。
- 使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。ただし、労働者の時季指定や計画的付与により定められた日数分は、上記5日から控除できます。

産前産後休業

	産 前 休 業	産 後 休 業
取得方法	請求により取得	必ず休業(使用者は就業させてはならない)
期 間	産前6週間(多胎妊娠は14週間)	産後8週間(医師が認めた場合は6週間)
賃 金	有給か無給かは、労働協約(46ページ参照)、就業規則(5ページ参照)などによる。無給の場合、健康保険より出産手当金を支給。	

育児休業

- 1歳未満の子を養育する労働者が、子の1歳の誕生日の前日まで、1回又は分割して2回、取得できます。保育所に入れない場合等は、最長1歳6か月まで延長できます。さらに、1歳6か月以降も、保育園等に入れない等の場合は、最長2歳まで再延長できます(※1)。
- 両親がともに育児休業を取得する場合は、要件を満たすと1歳2か月まで延長できる特例(パパ・ママ育休プラス)があります。
- 出生時育児休業制度(産後パパ育休)は、既存の育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで育児休業が取得できます(※2)。(※1)及び(※2) 2回に分割して取得可能
- 育児休業または出生時育児休業中は、雇用保険から育児休業等給付(38ページ参照)が支給されます。
- 男性の育児休業の取得状況について、従業員が300人を超える企業は公表義務があります。

子の看護等休暇

- 令和7年4月1日から、制度の名称が「子の看護休暇」から「子の看護等休暇」に変わりました。
 - 小学校3年生修了までの子を養育する労働者(※')は、子が1人の場合一年度に5日まで、2人以上の場合一年度に10日まで、以下事由の場合に休暇を取得することができます。時間単位の取得も可能です。
 - ①病気・けが
 - ②予防接種・健康診断
 - ③感染症に伴う学級閉鎖等
 - ④入園(入学)式・卒園式
- (※') 令和7年4月1日から、継続雇用期間が6か月未満の労働者も新たに対象となりました。

介護休暇

- 要介護状態(※1)にある対象家族(※2)の介護その他の世話を行う労働者(※3)は、対象家族が1人であれば一年度に5日まで、2人以上であれば一年度に10日まで、取得することができます。時間単位での取得も可能です。

(※1) 2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいい、必ずしも介護保険の要介護認定を受けている必要はありません。介護休業も同様。

(※2) 配偶者(事実婚含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫。介護休業も同様。

(※3) 令和7年4月1日から、継続雇用期間が6か月未満の労働者も新たに対象となりました。

介護休業

- 要介護状態の対象家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限として分割して、取得できます。
- 介護休業中は、雇用保険から介護休業給付が支給されます(39ページ参照)。

休暇等に関する関係機関・相談先

- ☞ 労働基準監督署(48ページ) ※年次有給休暇関係
- ☞ 神奈川労働局雇用環境・均等部指導課(48ページ) ※育児・介護関係
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(48ページ)