

法律で労働者に付与することが義務づけられている休暇

法律で労働者に付与することが義務づけられている休暇には、年次有給休暇のほかに、①公民権行使の保障、②生理休暇、③産前産後休暇、④妊産婦の受診、⑤育児休業、⑥育児時間、⑦介護休業、⑧子の看護休暇、⑨介護休暇があります。原則として、使用者は、従業員からこれらの休暇の請求を受けた場合には、それを拒むことはできませんが、有給にする義務はありません。

① 公民権行使の保障 (労基法7条)

日曜日が休日でない人は、選挙に行くことが難しいときがあります。このような場合に従業員から請求があったときは、必要な時間を与えなければなりません。

ただし、従業員から一斉に請求を受けると困る場合には、請求された時間を変更することは可能です。

② 生理休暇 (労基法68条)

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、就業させることはできません。

③ 産前産後休暇 (労基法65条)

使用者は、6週間(多胎妊娠の場合は、14週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合、就業させることはできず、産後8週間を経過しない女性を就業させることはできません。

④ 妊産婦の受診 (男女雇用機会均等法)

妊娠中や出産後1年を経過しない女性従業員が保健指導等を受けるために必要な時間の休業を申し出た場合、事業主はその申し出に応じなければなりません。

⑤ 育児休業 (育児・介護休業法)

従業員は、男女を問わず、育児休業を申し出ることができ、事業主はこれを拒むことができません。

平成29年10月1日施行の改正で、子が最長2歳に達するまで取得可能になりました。

⑥ 育児時間 (労基法67条)

育児休業とは別に生後1歳未満の乳児を養育する女性従業員に対して、その請求に基づき、使用者は1日2回、それぞれ30分ずつ付与しなければなりません。

⑦ 介護休業 (育児・介護休業法)

法定要件を満たす従業員から、介護休業の申し出があった場合に事業主はこれを拒むことはできません。平成29年1月1日の施行の改正で、改正前は、対象家族について介護休業をした場合、その介護休業と異なる要介護状態でなければ、分割して介護休業を取得することはできませんでしたが、改正後は、同じ要介護状態であっても、分割して3回まで、介護休業を取得することができるようになりました。

また、改正前は、介護を理由とする「所定労働時間の短縮措置等」(短時間勤務制度など)を講じた日数を含めて計算し、93日を限度とすることとされていましたが、改正後は、介護休業単独で計算し、93日を限度とすることとされました。

⑧ 子の看護休暇 (育児・介護休業法)

小学校就学前の子を養育する従業員から、その子の病気・けがの看護のために休暇の申し出があった場合、事業主は1年に5日(子が2人以上の場合は10日間)まで与えなければなりません。

令和3年1月1日施行の改正で、時間単位での取得が可能になりました。

⑨ 介護休暇 (育児・介護休業法)

要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員から、介護休暇の申し出があった場合、事業主は1年に5日(当該家族が2人以上の場合は10日間)まで与えなければなりません。

令和3年1月1日施行の改正で、時間単位での取得が可能になりました。