



協力

アイエス社労士事務所  
特定社会保険労務士  
所長 伊藤 悟 さん

# ビジネス 権利編

## Q & A BUSINESS CONSULTATION ROOM

this month's QUESTION

### 看護休暇を希望で取得させたところ、「給与がカットされた」とトラブルになりました。

看護休暇は、労働者から取得したいと申し出があった場合、これを拒むことはできません。しかし、その日の給与の有給が無給については、事業主側の取り決めによります。おそらく労働者の方は有給だと思っていたのでしよう。現行法において、会社が定める休暇(休業)にはどのようなものがあるか横断的に整理してみましょう。ちなみに「休暇」はスポット的に就労を免除するものをいい、「休業」は長期に渡り就労義務を免除する制度をいいます。

第一グループとして、法律上義務となっていない休暇や休業から確認して参ります。①年次有給休暇↓労基法第39条で定められている制度です。最低基準ですから、これをなくしたり、拒んだりすることはできません。文字通り、休んでも給与の支払いあり(有給)となります。②産前・産後休業↓労基法第65条において女性労働者が請求した場合、産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)は就業させることができないこととされています。産後においても原則8週間は就業禁止とされていますが、6週間を経過し、本人が請求して医師が支障がないと認めた場合は、業務に就かせることができます。健康保険から休業中の給与のおよそ3分の2が支給されるため、会社から給与は支給されないのが一般的です。③育児休業・介護休業↓育児休業は子が1歳になるまで(保育園が待機状態で入園できない等、一定の要件のもとで最大2歳まで)休業を取得できる制度です。女性労働者もともとより、男性労働者も取得することができます。介護休業は、介護が必要な親族がいる労働者に、通算して93日間の範囲で休業を認めるものです。どちらも雇用保険に加入している被保険者には給付制度がありますので、会社からの給与は無給とするのが一般的です。④看護休暇・介護休暇↓看護休暇は、小学校入学前の子がいる労働者が、子

の看護をするために取得するもので、子が1人の場合は年5日、子が2人以上の場合には年10日の取得の権利が与えられるものです。介護休暇は、介護を要する家族1人について年5日、2人以上いる場合は、年10日の取得の権利が与えられるものです。現在、看護休暇も介護休暇も半日単位や、時間単位でも取得することができます。いずれも労働者の権利行使を認めるという効果をもたらすのであって、有給が無給かは法律上の定めがないため、就業規則等によって取り決めた内容を明記することとなります。今回のトラブルの原因は、就業規則の不備か、あるいは、労働者が無給になる就業規則の条文を読んでいなかったものと思われる。以前もこのコーナーでご案内しましたが、事業所の労働者数が少なくても、就業規則は整備されておかれた方がトラブル防止になります。

第二グループとして法令上義務となっていない(任意の)休暇があります。「特別休暇」「慶弔休暇」など、名称は様々です。任意ですから、事業所によってその日数もばらばらですし、親族の死亡といったもとの範囲まで認めるかは、事業所の考え次第で設定されます。ただ、こうした制度を設けた以上、労働者が取得した日に給与を支払うのが一般的です。

真の発明を明かす ~Reveal Your True Invention~

弁理士法人 真明センチュリー

愛知県豊橋市大手町92番地  
あいおいニッセイ同和損保豊橋ビル7階  
TEL. 0532-52-1131  
E-mail: shinmei-jimu@shinmei-cen.or.jp

特許・実案・意匠・商標

お困りごとを  
専門の弁理士につなぐ  
知財アクティブ  
コンシェルジュ

★海外35カ国!!  
54の特許事務所と提携!!

- ・マドプロ国際商標出願
- ・PCT国際特許出願
- ・パリ条約外国出願

実績多数

会長 弁理士 兼子直久  
所長 弁理士 橋本 努  
弁理士 林 洋志  
弁理士 永戸道雄