

【Q： 法定休暇】

Q パート職員に付与すべき法定休暇には、どのような休暇があるでしょうか。また、賃金上の取扱いについても併せて教えて下さい。

A

パート職員に対する法定休暇の種類及びその有給・無給の取扱は、労働基準法の定めに基づいて次のとおりとなります。

原則として、パート職員と正規職員との区別はなく、また、法は最低基準を示すもので、休暇の種類及び有給・無給について法を上回ることは差し支えありません。

1 法定休暇の種類

(1) 年次有給休暇

パート職員に対しても法に基づき年次有給休暇を付与しなければならない。休暇の付与日数は、所定労働日数に比例した日数となります。

(2) 産前産後休暇

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暇を請求した場合及び産後8週間を経過しない女性は、就業させてはならない。

ただし、産後6週間を経過し、本人が出勤を希望し、医師が差し支えないと認めれば就労は可能です。

(3) 生理休暇

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、その者を生理日に就業させてはならない。

(4) 育児・介護休暇

パート職員が1歳未満の子（1歳を超えても必要と認められる場合は、1歳6ヵ月まで）を養育又は要介護状態にある家族を介護するために休暇の申し出をした場合、育児・介護休暇を付与しなければならない。

ただし、期間を定めて雇用されるパート職員のうち法に規定する者及び法に規定する要件に基づき労使協定で対象外とされたパート職員は除かれます。

(5) 子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する職員は申し出により、年間5日を限度として病気、怪我をした子の看護のための休暇を取得することができます。

ただし、継続して雇用された期間が6ヵ月に満たない者、1週間の所定労働日数が2日以下の者で、労使協定で子の看護休暇を取得できない定めがある場合には、看護休暇の申し出を拒むことができます。

以上が労働基準法等で定められている法定休暇ですが、その他、正規職員に就業規則等で定めている慶弔休暇等についても、パート職員の就業の実態に応じて付与することが望まれます。

2 給与の取扱い

年次有給休暇以外の産前産後休暇、生理休暇、育児・介護休暇及び子の看護休暇は、有給か無給かは法律での定めがなく、労働契約、就業規則等で定めるところによります。

なお、休暇の取得により賃金の支払いがない場合、健康保険及び雇用保険の被保険者については、産前産後休暇は健康保険から出産手当金、育児休暇は雇用保険から育児休業基本給付金及び介護休暇は雇用保険から介護休業給付金が支給されます。