

会話で学ぶ人事労務管理の勘どころ



特別休暇にまつわる 実務上の問題

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社では特別休暇制度を設けており、結婚休暇として5日間を与えることとしています。先日、ある従業員より「この5日間に会社休日（土・日曜日）は含まれるのでしょうか？」という質問がありました。就業規則にはそこまで細かい取扱いは決められていないのですが、どのようにしたらよいのでしょうか？



総務部長

これは特別休暇に関して、実務上よく問題となる事柄ですね。そもそも特別休暇は法律で義務化されたものではないので、会社休日を含めるか否かは会社としてルールを決めればよいということになります。一般的には会社休日を除いて、特別休暇の日数を定めていることが多いと思います。



社労士

なるほど。その他、実務上どのようなことが問題となるのでしょうか？

ご質問の結婚休暇に関連するものとしては2つあり、1つ目は休暇を分割して取得できるのか、2つ目は随分後になって取得の申し出があった場合に取得できるのかという問題が挙げられます。例えば先に2日間取得し、1ヶ月後に3日間取得することや、結婚して1年後に、当時忙しく結婚休暇が取れなかったのでもいまって休暇を取得したいと申し出てくるといった事例がよくみられます。



なるほど。当社ではこの休暇を新婚旅行のために与えるという趣旨で設けていますので、連続して取得してもらうことを想定しています。また1年後に取得したいといわれても本来の趣旨に反すると私は考えますね。



そうですね。様々な意見があるとは思いますが、このように対応に困ることがないように、やはり就業規則にその取扱いを記載しておくことがポイントとなります。例えば、日数については「連続した5労働日以内」と記載するとともに、取得期限についても「結婚式もしくは入籍日より3ヶ月以内」といったようにルールを設けておくことが望まれます。



なるほど。具体的に記載しておくことで、会社にとっても従業員にとっても分かりやすくなりますね。さっそく就業規則を見直してみます。



また、特別休暇に関しては、その給与の取扱いについて就業規則に記載されていないことが多くみられます。有給だと思って取得したら無給であり、あとになってトラブルになることもあります。繰り返しの説明になりますが、法律で義務化されたものではないからこそ、明確なルールが必要になるのでしょうか。



当社の就業規則にも有給・無給の記載がなく、慣例で有給・無給の判断をしています。これではトラブルの元ですね。併せて、有給・無給の記載もしておきたいと思います。また分からないことが出てきましたら、相談させてください。



【ワンポイントアドバイス】

特別休暇について、以下の具体的な取扱いを記載しておくことが重要となります。

1. 給与支給の有無
2. 会社休日を含めた日数か否か
3. 連続して取得することを要件とするのか、分割して取得することも可能とするのか
4. 取得する権利の発生日と、取得の期限（権利が消滅する期限）を設けるのか