

# 法定休暇（休業）一覧

法律に定めがあり、労働者が行使できる権利。会社は、従業員から請求があった場合、休暇（休業）を認めなければなりません。

名称	根拠法	内容	賃金支払義務	休業中の経済的支援
年次有給休暇	労働基準法39条	6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した従業員が取得できる。パートやアルバイトも、週の所定労働日数に応じて定められた有給休暇を取得できる。	あり	—
公民権行使の時間の保障	労働基準法7条	選挙権、公職の被選挙権、国民投票、住民投票、裁判員等の公民権行使のための時間を勤務時間中に請求できる。	なし*	—
母性健康管理のための休暇	男女雇用機会均等法12条	妊産婦である女性が、母子保健法に基づく保健指導または健康診査を受けるために取得できる。	なし*	—
産前休業	労働基準法65条1項	産前6週（多胎妊娠の場合は14週）以内に出産する予定の女性が取得できる。会社は、請求がなければ休暇を与えなくてもよい。	なし*	【健康保険】 ・出産育児一時金（出産時に42万円または40.8万円） ・出産手当金（休業期間中、賃金の3分の2相当） 【健康保険、厚生年金保険】 ・休業期間中の社会保険料免除
産後休業	労働基準法65条2項	産後8週までの女性が取得できる。会社は、請求の有無にかかわらず、産後8週を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週を経過した女性が請求した場合に、医師が支障がないと認め業務に就かせることはできる。	なし*	
育児時間	労働基準法67条	1歳未満の子を育てる女性が、通常の休憩時間のほかに、1日2回各々少なくとも30分取得できる。	なし*	—
生理休暇	労働基準法68条	生理日の就業が著しく困難な女性が取得できる。	なし*	—
育児休業	育児・介護休業法5条～9条	原則として1歳までの子を養育している従業員（男女とも）が取得できる。一定の要件を満たせば、2歳まで取得可能。	なし*	【雇用保険】 ・育児休業給付金（賃金の67%、休業開始から6か月経過後は50%） 【健康保険、厚生年金年金】 ・休業期間中の社会保険料免除
産後パパ育休	育児・介護休業法9条の2～9条の5	子の出生後8週間以内に4週間まで、男性従業員が、育児休業とは別に取得できる。	なし*	
子の看護休暇	育児・介護休業法16条の2～16条の3	小学校就学前の子を養育する従業員が、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、病気、けがをした子の看護または子に予防接種や健康診断を受けさせるために、取得できる。	なし*	—
介護休業	育児・介護休業法11条～15条	要介護状態にある対象家族を介護する従業員が、対象家族1人につき通算93日まで取得できる（3回まで分割取得可能）。	なし*	【雇用保険】 ・介護休業給付金（賃金の67%）
介護休暇	育児・介護休業法16条の5～16条の6	要介護状態にある対象家族の介護等を行う従業員が、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで取得できる。	なし*	—