

無給休暇・欠勤 早わかり比較表



※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年6月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

無給休暇・欠勤 早わかり比較表

無給休暇と欠勤の違い 比較表

項目	無給休暇	無断欠勤
定義	労働義務が免除された日（賃金支払なし）	労働義務がある日に承認なく休むこと（賃金支払なし）
労働義務	免除	あり
承認	原則として労働者の申請と使用者の承認が必要	原則としてなし
法的根拠等	労働契約、就業規則、労使協定に基づくことが多い	承認がないため、状況により懲戒処分の対象となり得る
賃金	発生しない（ノーワーク・ノーペイの原則）	発生しない（ノーワーク・ノーペイの原則）
評価への影響	規定に基づけば通常なし	人事評価に影響する可能性あり

無給休暇・欠勤 早わかり比較表

無給休暇となる主な法定休暇

休暇の種類	概要	社会保険等からの給付
産前産後休業	出産予定日前6週間(多胎妊娠14週間)～産後8週間。	出産手当金など
育児休業	原則子が1歳まで(最長2歳まで延長可)。2025年4月より「出生後休業支援給付金」「育児時短就業給付」新設。	育児休業給付金など
子の看護等休暇	小学校3年生修了までの子の病気・怪我の看護、予防接種、健康診断、感染症による学級閉鎖、入園・卒園式等で取得可。勤続6ヶ月未満の労働者も対象。	なし(企業が任意で有給も可)
介護休業・休暇	要介護状態の家族の介護のため。介護休業は対象家族1人につき通算93日まで。介護休暇は年5日(対象家族2人以上で10日)。介護休暇は勤続6ヶ月未満の労働者も対象。介護に直面した労働者への個別周知・意向確認義務化。	介護休業給付金など
生理休暇	生理日の就業が著しく困難な女性が請求した場合。	なし(企業が任意で有給も可)

無給休暇・欠勤 早わかり比較表

無給休暇の注意点

- 1. 取得強制の禁止:** 企業は従業員に無給休暇の取得を一方的に強制できません。会社都合で休業させる場合は、原則として休業手当（平均賃金の60%以上）が必要です。
- 2. 有給休暇からの不当な変更禁止:** 従業員が申請した年次有給休暇を、企業が無給休暇に変更することは違法です（労働基準法第39条、第119条）。
- 3. 不利益取扱いの禁止:** 法定休暇等の正当な権利としての無給休暇取得に対し、不利益な評価や懲戒処分を行うことはできません。
- 4. 就業規則への明記:** 特別休暇を設ける場合、有給・無給の別、取得条件などを就業規則に明確に定めることが望ましいです。