

慶弔休暇

かんたん解説ガイド

 Money Forward クラウド

※チェックリストに従うことで、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5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

慶弔休暇とは？

慶弔休暇は、従業員が結婚や出産といった慶事、または葬儀などの弔事があった際に取得できる休暇です。これは、法律で定められた休暇（法定休暇）ではなく、会社が独自に定める休暇（法定外休暇）であるため、制度の有無や内容は会社によって異なります。

取得条件と対象者

慶弔休暇の取得条件や対象となる従業員の範囲は、会社の就業規則によって定められます。正社員だけでなく、契約社員やパート・アルバイトなども対象となることが望ましいと考えられます。短時間労働者の場合は、勤務日の振替などで対応できないか検討し、難しい場合は慶弔休暇の付与を検討することが望ましいでしょう。厚労省のガイドラインに基づき、均衡待遇、均等待遇を考慮しつつ慎重な対応が必要です。

取得日数と休暇の扱い

慶弔休暇として取得できる日数や、有給・無給の扱いは、会社の就業規則に定められます。例えば、本人の結婚で5日、配偶者の死亡で10日、父母の死亡で7日といった日数が目安となります。特に、**喪主を務める場合や、葬儀が遠方で行われ移動に時間を要する場合は、通常よりも長い休暇が付与されることがあります。** 慶弔休暇を無給とする場合でも、慶弔見舞金を別途支給する会社もあります。

慶事・弔事の事由	一般的な取得日数（例）
本人が結婚した場合	5日
子が結婚した場合	1日
配偶者が死亡した場合	10日
子または父母が死亡した場合	7日

慶事・弔事の事由	一般的な取得日数（例）
兄弟姉妹・祖父母などが死亡した場合	3日

取得できる慶弔事由や日数、休暇の有給・無給の扱いは、就業規則に明確に記載しておくことが重要です。

慶弔休暇は有給か無給か

慶弔休暇は法律上の義務ではないため、会社が有給・無給とするかは任意となり、就業規則で定められます。しかし、従業員のエンゲージメント向上や人材確保の観点から、福利厚生の一環として慶弔休暇を設け、有給とする企業は少なくありません。無給とする場合でも、慶弔見舞金を支給するケースがあります。

慶弔休暇の申請手続きと注意点

慶弔休暇の申請手続きは、一般的には申請書に取得期間や理由を記入し、上長に提出する流れが多いです。

弔事の場合は、葬儀の事実を証明する書類（会葬礼状など）の提出を求められることもあります。

従業員は、慶弔休暇の申請が必要な場合は早めに手続きを行い、また、休暇中は業務の引継ぎや緊急連絡先を関係者に伝えておくことが望ましいでしょう。

