

参考資料：万博特別休暇規程ページサンプル

条文案が掲載されています。

(目的)

第1条 この規程は、2025年日本国際博覧会（以下、「大阪・関西万博」という）の観覧等を行うことで、従業員が新しい知識や文化に触れグローバルな視点を養う機会を提供すること及び当社における地域経済活性化への貢献を目的として、2025年日本国際博覧会特別休暇（以下、「万博特別休暇」という）に関する制度を設け、必要な事項を定めたものである。

<解説1.>

目的条文の設定は、各社の目的に沿う内容に黄色部分を書き換えてご使用ください。なお、「観覧等」としている理由は、本規程では観覧だけでなく万博でのボランティア活動の為の休暇（第3条参照）を含む為です。

(対象者)

規定例① 全社員を対象とするケース

第2条 本規程の対象者は全ての従業員とおりとする。

規定例② 対象者を一定範囲とするケース

第2条 本規程の対象者は、次の各号に掲げるものとする。

- (1) 正社員及び所定労働日数が4日以上又は週の所定労働時間が30時間以上（シフト制の場合は正社員の所定労働時間の4分の3以上）の者
- (2) 前号以外の者

2 前項の規定に関わらず、休職期間中の者、産前産後及び育児・介護からさかのぼる2年以内の各期間の欠勤日数が所定労働日数の20%はならないものとする。

条文ごとに解説資料があり、各社でカスタマイズしていただくポイントが分かります。

<解説2.>

規定例①は全従業員を対象とするケースになります。規定例②は対象となる従業員を一定範囲に絞るケースになります。なお、対象となる従業員を一定範囲に絞る場合、パートタイム・有期雇用労働法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）における不合理な待遇の禁止（第8条）にご注意ください。不合理な待遇の禁止とは、いわゆる同一労働同一賃金に関する規定です。同一労働同一賃金は、単に賃金額だけでなく、福利厚生や教育訓練、本規程の主旨でもあります。休暇制度も、正社員と正社員以外の非正規労働者（短時間労働者：いわゆるパートタイマーや有期雇用労働者等）との不合理な待遇差を禁じています。いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例は、「同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）」において示されています。本規程は、法定外の休暇制度であることから、類似のものに慶弔休暇があります。ガイドラインには、「短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。」（ガイドラインP13-14）とあり、ここから類推すると、本規程における万博特別休暇も、正社員と正社員以外で待遇差を設けること（例えば、正社員のみ有給とし、非正規労働者は無給とすることや、正社員のみ制度を設けるといったこと）は不合理と考えられます。 (次項に続く)