

## 28 法定休日、所定休日（代休・振替休日含む）と休日労働

### 1 休日（法定休日）の設定と特定

労働基準法で定められた休日に関する最低基準は、原則として毎週1回以上の設定である【労働基準法第35条第1項】が、同法でいう「毎週」とは「7日ごと」ということであり、「1回の休日」とは「暦日によって午前0時から午後12時まで」とされている【昭23.4.5 基発535号】。

また、4週4休日の変形週休制も認められている【労働基準法35条第2項】。これは、特定の4週間に4日の休日があればよいが、特定の4週を明確にするため、その起算日を就業規則などで明らかにすることとされている【労働基準法施行規則12条の2第2項、昭23.9.20 基発1384号】。

労働基準法では休日の特定までは求めていないが、休日を特定することが法の趣旨に沿うため、就業規則において単に1週間に1日というようなものではなく、具体的に一定の日を休日と定めることとされている【昭23.5.5 基発682号、昭63.3.14 基発150号】。

法定休日が特定されていない場合で、暦週（日～土）の日曜日及び土曜日の両方に労働した場合は、当該暦週において後順に位置する土曜日における労働が法定休日労働になるとされており、労働基準法上、法定休日には休日割増賃金を支払う義務があるが、法定休日でない所定休日には休日割増賃金を支払う義務がない（ただし、所定休日における1日の労働時間が8時間を超えるか、週40時間を超えた場合には時間外割増賃金を支払わなければならない）。

### 2 休日の振替（「振替休日」と「代休」の違い）

あらかじめ特定されていた休日を、事前に他の日を特定して振り替えた場合（振り替えた休日を「振替休日」という）に限り、もともと設定されていた日は休日でなくなるため、労働させるに当たり、36協定も休日割増賃金の支払いも必要ない（ただし、振り替えたことにより当該週において週の法定労働時間を超える場合は、時間外労働として割増賃金の支払いが必要である）【昭22.11.27 基発401号、昭63.3.14 基発150号】。

事前の振替えを行わず、あらかじめ特定されていた休日に労働させ、後日、代替りの休日（「代休」）を与える場合、労働を命じた休日が法定休日であれば、その前提として36協定の締結が必要であり、休日割増賃金の支払いも必要となる。

いずれの取扱いについても労働契約上の根拠（就業規則の規定等や労働者の個別の同意）がある場合に認められるものと考えられている。

### 3 暦日付与の考え方

一昼夜交替勤（例えば、午前8時から翌日の午前8時まで労働、翌日午前8時から翌々日午前8時まで非番、翌々日午前8時からまた24時間勤務を繰り返す）などの場合、下図のように、5日目の勤務終了後（6日目午前8時）からの継続した24時間ではなく、7日目の午前0時からの継続した24時間の部分が法定休日と認められる休日となる【昭23.11.9 基収2968号】。

労働日	非番日	労働日	非番日	労働日	非番日	公休日	労働日	非番日
8:00am →	8:00am …	8:00am →	8:00am …	8:00am →	8:00am …	……………	8:00am →	8:00am …
1日目	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	8日目	9日目

※ 「→」＝労働している時間、「…」＝労働から離れている時間。

★ 労働から離れている6日目8:00am～8日目8:00amまでの間の7日目0:00amから8日目0:00amまでが法定休日と認められる時間である。

暦日付与には次の3つの特例が認められている。

○8時間3交替連続操業：「番方(シフト)編成による交替制によることが就業規則等により定められ、制度として運用されており、かつ交替が規則的に定められているものであって、その都度設定されているものではない場合」は、継続24時間以上の休息を与えればよい【昭63.3.14基発第150号】。その休息時間中に暦日による継続24時間がある場合には、それにかかった部分が休日割増対象となる。休息時間中に暦日による継続24時間がない場合には、労働基準法第89条の趣旨に鑑み、休日となるべき継続すべき24時間を特定することが望ましいが、別段の定めがない場合においては、継続24時間が確保されている限り、早出・残業等のため所定就業時間を超えて労働させても休日割増対象とならず、継続24時間を超える部分の労働を休日労働として取り扱うか、時間外労働として取り扱うかは当事者の定めるところによる【昭26.10.7基収3962号】。

○旅館業(フロント係、調理係、仲番及び客室係に限る)：2暦日にまたがる休日について、正午から翌日の正午までの24時間を含む継続30時間(ただし、当分の間27時間以上であっても差し支えない)の休息期間が確保され、あらかじめ労働者に明示されていること、1年間の法定休日数の少なくとも半数は暦日で与えること、その他の諸条件が整えられれば、休日として認めることとされている【昭57.6.30基発446号】。正午から翌日の正午までの24時間にかかった部分が休日割増対象となる【平6.5.31基発331号】。

○自動車運転者：休息期間(拘束時間から次の拘束時間までの自由時間)に24時間を加算して得た労働義務のない時間で最低30時間以上、隔日勤務の場合には連続した労働義務のない44時間、そうでない通常勤務の場合には連続した労働義務のない32時間を休日として取り扱うこととされている(その中に暦日24時間があればそれを法定休日として取り扱うが、その場合であっても、連続した32、44時間等定められた時間労働義務のない状態が必要)。暦日の法定休日があればそれにかかった部分、暦日の法定休日が含まれない場合は継続した24時間が確保されないようになる労働の部分が、休日割増の対象となる【平6.5.31基発331号】。

[労働時間の法規定・考え方は「No.25」参照]

☆「[自動車運転者の労働時間等の改善の基準](#)」(厚生労働省ホームページ)参照

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/gyosyu/roudoujouken05/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/gyosyu/roudoujouken05/index.html)

#### ◇ 休日か労働日か ～出張中の休日や社内行事の場合～

出張中に本来休日とされていた日が来たり、休日に社内行事(運動会、慰安旅行など)がある場合に休日となるかどうかの判断については、「出張中の休日は、その日に旅行する等の場合であっても、旅行中における物品の監視等別段の指示がある場合の外は、休日労働として取り扱わなくても差し支えない」【昭23.3.17基発461号、昭33.2.13基発90号】という行政解釈が参考となる。

社内行事については、一般の出席者は使用者の業務命令に基づいて参加が強制されている場合のみ休日労働として考えることも可能となる。幹事や世話役などで常に従業員の安全・快適に注意し、途中の食事その他のサービスについて意を用いている場合は、上記行政解釈にいう「物品の監視等の別段の指示がある場合」に該当すると考えられるため、「休日労働」として取り扱わなければならないことになる。

## 4 代替休暇制度

長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現するため、月60時間を超える法定時間外労働に対しては、労働基準法では、労使協定に基づき割増賃金の代わりに有給の休暇を付与することができる旨定められている【労働基準法第37条第3項、同法施行規則第19条の2】。