

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

「休日」とは、労働義務を負わない日をいい、労働義務がある日に使用者が労働者を就労させない場合は休業であり休日ではない。

労働基準法では、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない」と定めている【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」という意味であり、週の始期及び終期は就業規則等で定めがあればそれに沿うが、定めのない場合は日曜から土曜までの暦週をいうものとされており【昭63.1.1 基発1号】、「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、例外的に4週4日の変形休日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（どの4週間を区切っても4日の休日が与えられていなければならない旨ではない）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第12条の2第2項】【昭23.9.20 基発1384号】【昭22.9.13 発基17号】。

労働基準法では休日の特定までは求められていないが、特定することが法の趣旨に沿うため、単に1週間に1日というような定めではなく、具体的に一定の日を休日に就業規則等において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】。また、休日については事業所単位で一斉に付与しなければならないという規制はない【昭23.3.31 基発513号】。

なお、休日に関する規定は同法第41条各号のいずれかに該当する者（管理監督者等）や同法第41条の2に規定される「高度プロフェSSIONAL制度」対象者には適用されない。

労働基準法上、「法定休日」（一般には日曜日とされることが多いが、法律上の定めはなく、日曜以外の日を休日とすることもできる）に労働させた場合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（法定外休日）」には休日割増賃金を支払う義務はない（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は必要）。

法定休日が特定されていない暦週（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いる。

なお、法定休日労働は時間外労働としての取扱いを受けないため、36協定における時間外労働の上限を超えるか否かの判断において時間数をカウントする必要はない。ただし、単月上限（100時間）及び複数月上限（80時間）の算定の際には、法定休日労働時間も含まれる。

2 休日の振替（「振替休日」と「代休」の違い）

就業規則において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、代わりの休日（「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【昭23.4.19 基収1397号、昭63.3.14 基発150号】。

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

なお、振替休日はあらかじめ特定されていた休日より前の日にしても差し支えない（できるだけ近接

した日が望ましい) が、この場合、振替により出勤日となった日に予定していた業務がなくなったときは、当該日は労働義務があるため労働者を休ませて欠勤(無給)扱いとすることはできず、出勤させて他の業務に従事させるべきとされている。他の業務がない場合には、例えば、有給の特別休暇を付与する、休業手当を支払う、労働者の承諾を得て本人の申請に基づき年次有給休暇とする、といった方法が考えられる。

また、振替休日は労働基準法第35条の趣旨に沿って、運送業や旅館業等一部の業種を除き、暦日(午前0時～午後12時)の休業と解すべき【昭23.4.5 基発535号】とされており、暦日単位で付与しなければならないが、半日や時間単位で付与することはできない(法定外休日についてはこのような規制はないが、就業規則等の根拠が必要である)。

3 夜勤等における暦日付与の考え方

いわゆる夜勤は、法で定められたものではないが、交代制勤務などの形態がある。

一日とは午前0時から午後12時までの暦日をいうが、夜勤労働者で継続勤務が二暦日にわたる(深夜0時をまたぐ)場合、休憩時間や時間外手当の面で労働者の不利益とならないよう、一つの勤務として取り扱い、始業時刻の属する日の労働として、当該日の「一日」の労働とするものとされている【昭63.1.1 基発1号】。

一昼夜交替勤務(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】。すなわち、原則として夜勤明けの日(非番日)を法定休日としてはならず、別の日に法定休日を設けなければならない。

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までのうち、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。

ただし、暦日付与には次の3つの特例が認められている。

(1) 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」には、継続24時間以上の休息を与えればよい【昭63.3.14 基発150号】。なお、その継続24時間以上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の対象となる。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労働とはならず、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】。

(2) 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(当分の間は27時間)の休息期間が確保され、そのこと及び休日が暦日で2日にまたがることについて、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うち少なくとも半数以上は暦日で与えられること、1年間に法定休日数を含め60日以上の日を確保することその他の諸条件が整え

られれば、法定休日は午前0時から始まる必要はなく、暦日で2日にまたがる休日も認められることとされている【昭57.6.30 基発446号】。暦日としての休日がある場合には、原則どおり当該日の午前0時から午後12時までの休息時間に労働した場合が3割5分の割増賃金の支払いを要する休日労働時間となり、二暦日にまたがる休日の取扱いをする場合には、正午から翌日の正午までの継続24時間の休息時間中に労働した部分が休日労働時間となる【平6.5.31 基発331号】。

(3) 自動車（ハイヤー・タクシー、トラック、バス）運転者

自動車運転者の「休日」の取扱いについては、その業務の特性を踏まえ、長時間労働による健康状態の悪化や事故を防止する観点から、【「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）」（令和6年4月1日改正施行）】が定められ、全ての業種に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間、休息時間、運転時間等に関する特例的な基準が定められている。

同基準において、自動車運転者の休日は「休息時間に24時間を加算して得た、連続した時間」とされており、この時間はいかなる場合も30時間を下回ることはいない。

また、休息時間は原則8時間以上確保しなければならない【平元.2.9 労告第7号】とされているため、休日は「休息時間8時間+24時間=32時間」以上の連続した時間となる。また、バス、トラック運転者に関しては隔日勤務の特例として20時間以上の休息時間を確保する必要があるため、「休息時間20時間+24時間=44時間」以上の連続した時間が休日となり、これらの時間数に達しないものは休日として取り扱われない。なお、2日続けて休日を与える場合は、2日目は連続24時間以上あれば差し支えない。

〔労働時間の法規定・考え方については「No.25」参照〕

〔自動車運転者の時間外・休日労働の上限規制の適用猶予については「No.26」参照〕

☆「[自動車運転者の労働時間等の改善のための基準](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/gyosyu/roudoujouken05/index.html)（改善基準告示）」（厚生労働省ホームページ）
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～

出張期間中に本来休日とされていた日が含まれたり、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】という行政解釈がある。

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には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と考えられる。

4 月60時間を超える時間外労働に関する代替休暇制度

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、労働基準法において、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】。この代替休暇は、暦日または半日単位で付与しなければならない【同法施行規則第19条の2第1項第2号】。

《参考》 「選択的週休3日制」について

政府は、多様な働き方の推進を図るため、令和5年6月に閣議決定された「**経済財政運営と改革の基本方針 2023**」において重点施策の一つとして「選択的週休3日制度の普及」を盛り込んでいる。

この制度のメリットとしては、従業員の働き方の選択肢が増えることによるワークライフバランスの促進をはじめ、育児・介護等を理由とした離職者の減少、生産性の向上、リ・スキリング、リカレント教育やボランティアの促進などが挙げられるが、一方で、企業が副業を可とするなどの柔軟な制度を採り入れない場合や、週休3日制をとっていない内部部署や取引先等との情報共有不足による業務の停滞、従業員の給与の低下、人員増の必要性などの懸念も指摘されており、企業内で労使が十分に意見交換しながら、制度導入の目的や対象者の範囲、労働条件等について慎重に検討を行うことが求められる。

「**経済財政運営と改革の基本方針 2023 について**」（令和5年6月16日 閣議決定）

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2023/2023_basicpolicies_ja.pdf

【週休3日制の設定方法】

ア 週の所定労働時間を変更せず、1日の労働時間を増やし、給与水準は変更しない

週5日勤務から週4日勤務に変更するに当たり、例えば1日の労働時間を8時間から10時間に増やすことで、週所定労働時間を40時間のままとする。

この場合、増やした2時間については割増賃金を支払うか、1か月単位の変形労働時間制を採り入れるかになる。また、1日の所定労働時間が8時間を超えることとなるため、時間外・休日労働等の管理や健康管理を徹底する必要がある。

イ 週の所定労働時間を減らし、給与水準を下げる

週4日勤務とするが、1日の労働時間を従前どおり据え置く場合、週の所定労働時間が減ることとなり、原則的にはノーワーク・ノーペイの原則からその分、給与が減じられることとなる。そのため、「労働条件の不利益変更」とならないよう注意が必要であるとともに、年次有給休暇日数が比例付与の対象となったり、社会保険や雇用保険の加入要件から外れる可能性も否定できないため、労使で事前に各制度を確認しておくことが求められる。

ウ 週の所定労働時間を減らすが、給与水準は変更しない

週4日勤務とするが、時間当たりの賃金単価を上げ、給与水準を維持する。

これまでより給与が増額となることから労働者の満足度は向上すると考えられるが、反面、労働者には一般に成果目標に対するパフォーマンスを上げることが求められる場合が多い。

☆ 「**週休3日制：多様な働き方の実現応援サイト**」（厚生労働省ホームページ）

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/holiday3.html>