

『 休 日 』

今月のテーマは、「休日」です。

- 労働基準法第 35 条（以下「本条」といいます。）第 1 項及び 2 項「休日」の条文
 1. 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回の休日を与えなければならない。
 2. 前項の規定は、4 週間を通じ 4 日以上の日を有する使用者については適用しない。

- 休日の意義

本条の休日とは、労働契約において、労働義務を負わない日をいいます。したがって、使用者から特別の要請が無い限り労働者は休日に就労しなくても制裁を受けることはなく、また、使用者も労働者に対し債務不履行の責任を追及し得ません。

なお、休暇は、労働義務のある労働日につき労働義務が免除された日であるという点において、休日とは異なります。

- 暦日又は連続 24 時間の休日

本条の休日とは、単に連続 24 時間の休業をいうのか、あるいは暦日、つまり、午前 0 時から午後 12 時までの 24 時間の休業をいうのでしょうか。

この問題については、原則として後者の暦日休日制と解されています（昭 23. 4. 5 基発 535 号）。例えば、午前 8 時から翌日の午前 8 時までの一昼夜交替勤務の場合においても、午前 8 時から 24 時間継続する非番の時間帯を休日として扱うことは認められないと解されています。

- 例外：三交替制の場合の休日

例えば、8 時間三交替制の場合のような番方制編成による交替制における休日については、次のいずれにも該当する時に限り、例外的に連続 24 時間以上の休日を与えれば差し支えないと解されています（昭 63. 3. 14 基発 150 号）。

 - ① 番方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ており、制度として運用されていること。
 - ② 各番方の交替が規則的に定められているものであって、勤務割表等によりその都度設定されるものではないこと。

● 例外：旅館業における休日

旅館業（労働基準法別表第一第 14 号の旅館の事業）においても、原則どおり、休日は暦日によって与えられなければなりません。

しかしながら、客を宿泊させ、これに飲食等のサービスを提供することを目的とするという旅館業特有の業態から、労働者の勤務が事実上客の入館時刻（チェック・イン・タイム）から退館時刻（チェック・アウト・タイム）までの二暦日にまたがる時間帯を基準として編成され、休日もこのような事実上の二暦日にまたがる勤務を免除するという形で与えられることもやむを得ないところであります。

そこで、旅館業については、当面、フロント係、調理係、仲番及び客室係に限って、原則とし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、継続 27 時間以上であっても差し支えない。）の休息が確保されている場合については、当面の取扱いとして、暦日休日制の原則の例外が認められています。

なお、上記の取扱いにおいては、事業場に対して、年間の法定休日のうち少なくとも 2 分の 1 以上は暦日によって与えること、休日は前月までに勤務割表等により具体的な期日、二暦日にまたがる休日を与えるかどうか等を明らかにして労働者に通知するものとし、これを変更する場合には遅くとも前日までに労働者に通知すること、当該労働者について、年間に法定休日数を含めて 60 日以上の休日を確保すること等を指導することとされています（昭 57. 6. 30 基発 446 号、昭 63. 3. 14 基発 150 号、婦発 47 号、平 11. 3. 31 基発 168 号）。

● 休日の特定

本条は、必ずしも休日を特定することを要求していませんが、就業規則の中で単に一週間につき一日といただけではなく、具体的に一定の日を休日と定める方法を規定することが望ましいとされています。

● 休日の振替

休日の振替とは、あらかじめ休日と定められた日を労働日とし、そのかわりに他の労働日を休日とすることをいいます。この場合、就業規則等において、定める休日を他の日に振り替えること及び事由並びに方法を定める規定が存在しなければなりません。このような規定が存在しない場合は、休日振替は、労働者の個別的同意を得て初めて行うことが許されます。

● 休日振替と時間外労働

就業規則等において定める振替規定により休日を振り替える場合、当該休日は労働日となるので休日労働とはなりません。振り替えたことにより当該週の労働時間が 1 週間の法定労働時間を超えるときは、その超えた時間については時間外労働となり、

36 協定及び割増賃金の支払いが必要となります。

また、あらかじめ振り替えるべき日を特定することなく休日に労働を行った後にその代償としてその後の労働日の労働義務を免除するいわゆる代休は、休日振替とは異なり、代休を与えることによって休日労働が帳消しになるわけではなく、休日労働はそのまま活きることとなります。なお、労働基準法上、使用者に代休を与えるべき義務は要求されていません。

● 国民の祝日

国民の祝日に関する法律は、国民の祝日に休ませることを強制的に義務づけているのではなく、労働基準法は毎週一回又は4週4日以上 of 休日を与えることを義務づけていますが、この要件を満たすかぎり、国民の祝日に休ませなくても本条違反にはなりません。

しかしながら、国民の祝日の趣旨及び労働時間短縮の見地から、労使間の話し合いによって、国民の祝日に労働者を休ませ、その場合に賃金の減収を生じないようにすることが望ましいと解されています（昭41.7.14基発739号）。

● 本条違反

本条違反について、労働基準法第119条第一号により、使用者は、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられます。

(参考文献等)

- 労働法全書平成26年版：財団法人労務行政研究所編（労務行政）
- 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編（日本評論社）
- 労働基準法（上）：厚生労働省労働基準局編（労務行政）
- 労働法：菅野和夫著（弘文堂）
- 労働基準法解釈総覧（労働調査会）
- 採用から退職までの法律知識：安西愈著（中央経済社）
- 労働法（労働時間・休日・休暇）：棗一郎著（旬報社）

● プロフィール

特定社会保険労務士 佐藤 敦

平成16年：神奈川県社会保険労務士会登録