



Firm News Vol. 112 July' 20

Contents

- ▶ 休日の管理
- ▶ <労働問題Q&A>新型コロナウイルス感染症に関する 母性健康管理措置について



Social Insurance Consulting Firm EOS

▶ 休日の管理

7月号は、残業時間の上限規制の法改正を受けて、労働時間管理と共にお問い合わせが多い、休日の管理について説明させていただきます。

最近(2017年就労条件総合調査結果)では、87.2%の企業で、不完全なものを含めた週休2日制が採用されており、さらに日本では、多くの企業が週休日以外に国民の休日、年末年始を休日としており、法定休日に加え所定週休日を会社の休日と定めています。

一方、労働基準法上は、休日に関する最低基準として、「1週に1休日」としており、法定労働時間と週休制を守る限り、週の労働時間の配分は労使に委ねるべきであるというスタンスをとっています。

この法定休日の原則と所定休日の関係性を整理して、勤怠管理や割増賃金の計算にお役立てください。

1. 労働基準法の「休日」とは (いわゆる「法定休日」とは)

(休日)

労基法第35条 使用者は、労働者に対して、**毎週少くとも1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**の休日を与える使用者については適用しない。

問 休日とは単に連続24時間の休業であるか、あるいは**暦日を指し午前零時から午後12時までの休業**と解すべきか。

答 見解後段の通り。

原則として、暦日で休業させる必要があります。

(昭23.4.5基発535号)

2. 「休日」が暦日であることの例外

<交替制の場合の休日>

法35条の休日は暦日によるべきことが原則であるが、例えば、8時間3交替連続作業のような場合において休日暦日制の解釈をとることは、連続24時間以上の休息が2暦日にまたがる際は1週2暦日の休日を与えなければならないこととなり、その結果は週休制をとった立法の趣旨に合致しないこととなる。そこで、番方編成による交替制における「休日」については、左記のいずれにも該当するときに限り、連続24時間を与えれば差し支えないものとして取り扱われたい。

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。

(昭和63.3.14基発150号)

▶ 休日の管理

3. 35条2項の4週4日の変形週体制とは

労働基準法では「毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない」と1週1休の原則を定めています。この休日付与の原則を適用することが困難な場合、変形週体制として、「4週間を通じ4日以上の日を認めています。この4週4体制は、どの4週を区切っても4日の休日があればいけないわけではなく、特定の4週間に4日の休日があればよいことになっています。ただし、4週の起算日を就業規則などに定めておかなければなりません。

休日労働に対する35%以上の割増賃金は、法定休日に労働させた場合に支払い義務が発生します。変形週体制が就業規則に定められていて、4週4日の休日確保されているのなら、労働に対する割増賃金は必要ないことになります。

ただし、“休日労働に対する割増賃金”は発生しませんが、実際の労働時間が法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えていれば、その部分には“時間外労働に対する割増賃金”が必要です。

<法定休日>

第1項が原則であり第2項は例外であることを強調し徹底させること。

(昭22.9.13発基17号)

<変形週体制>

第2項による場合にも、出来る限り第32条の2に準じて就業規則その他これに準ずるものにより定めをするよう指導すること。

(昭22.9.13発基第17号)

4. 法定休日の特定

労働基準法では、文言上休日の特定を要求していません。ただし、週休制の趣旨に鑑みて下記の方針が取られています。

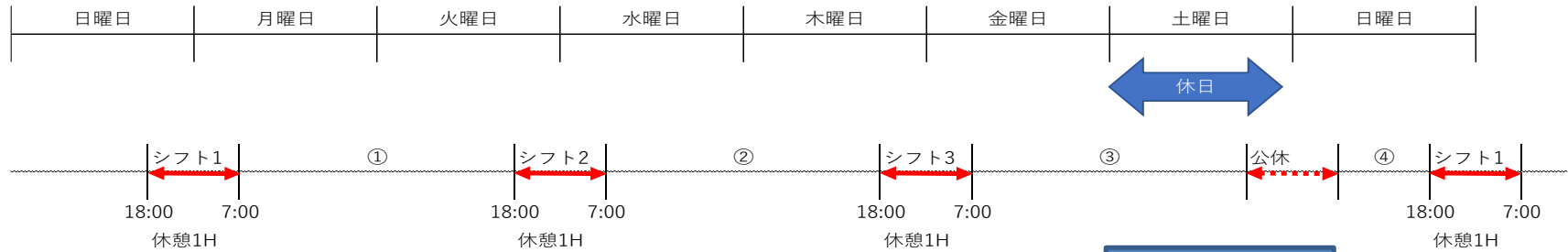
法第35条は**必ずしも休日**を特定すべきことを要求していないが、特定することがまた法の趣旨に沿うものであるから就業規則の中で単に1週間につき1日といっただけでなく具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導されたい。

(昭23.5.5基発682号)

＞休日の管理

3. 夜勤のあるアルバイトの方の休日の考え方と労働条件の例（1か月単位の変形労働時間制の場合）

このような勤務スケジュールの場合、どこが休日になるでしょうか？



このケースの休日と出勤日の労働条件の明示の仕方の例

休 日 及 び 勤 務 日	(休日) ・定例日； 毎週土曜日 、国民の祝日、その他()
	(勤務日) 毎週(日、火、木)、その他(月、水、金はシフトなし(非番)) ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

土曜日が休日となります。

暦日で休業できない日はシフトのない日「非番」と表現します。

夜勤シフトをとる場合でも、原則として週1日は、暦日で休業する日を設ける必要があります。
 また、休日以外の日が、全て出勤日とは限りませんので、個別の労働条件の明示には、このように明示してください。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

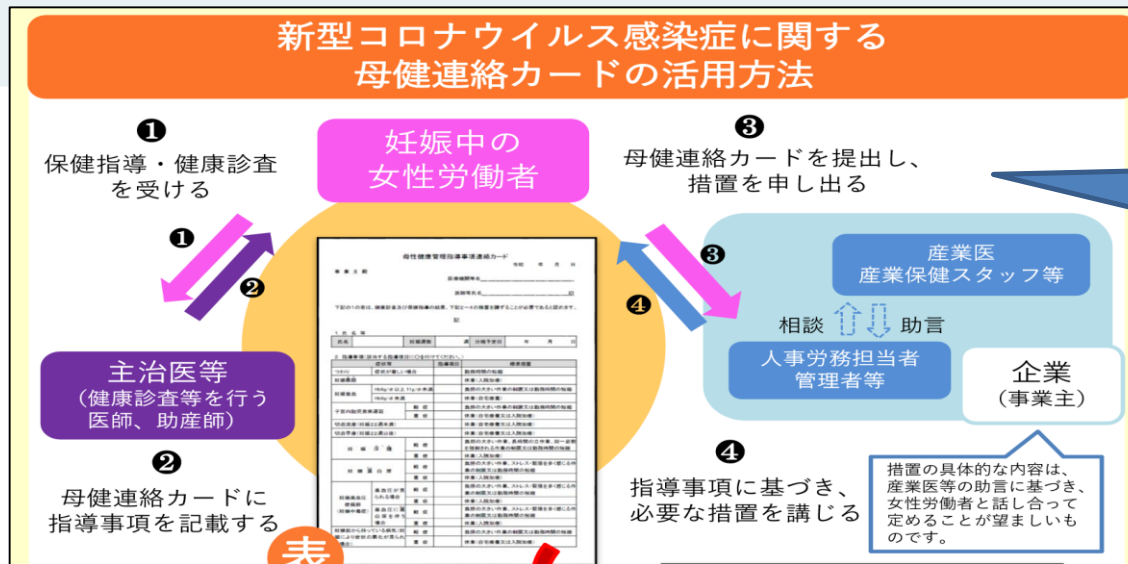
><労働問題Q&A>新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について

<労働問題Q&A>

問 新型コロナウイルス感染症に関連し、働く妊婦である従業員への対応として会社が注意すべきことはありますか？

答 新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって、新型コロナウイルス感染症への感染について不安やストレスを抱える場合があります。こうした方の母性健康管理を適切に図ることができるよう、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理上の措置として、厚生労働省より新型コロナウイルス感染症に関する措置が新たに規定されました。

- 妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。
- 本措置の対象期間は、令和2年5月7日～令和3年1月31日です。



従業員から「母健連絡カード」の提出があった場合には、その内容に沿った措置をとるようにしてください。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1802 FAX: 03-4577-1898

E-mail: accounting@epcs.co.jp

URL: <http://www.epcs.co.jp>