

### 休日と休暇は違う—— 節電による休業の取り扱い

飯田橋労務管理事務所  
(商工研相談業務委嘱先)  
特定社会保険労務士

鈴木義一

**Q** 今夏の緊急の節電要請に應えるため、当社ではこの七、九月に暫定的な臨時休業日を設け、稼働日を減らす措置を講じました。その後、労使懇談会で次年度以降も夏季期間中に限り、夏休みを含めて月に二日程度休みを増やしていくことで合意しましたが、この休みを休日とす

か休暇とするかで意見が分かれています。いずれでも大差ないように思いますが、就業規則に盛り込む必要があると聞いておりますので、どちらで規定したらよいか教示ください。

**A** 今夏の節電対策のために所定の休日を増やす、休暇を付与するなど夏季の電力使用の分散化、平準化を図るために勤務体制の変更、見直しをした企業は多いと思います。この制度見直しに

ついては、休業日を休日とすか休暇とすかので扱いが変わってくるので注意が必要です。

#### 1. 法定休日と法定外休日

そもそも休日とは、労働契約上、労働義務のない日をいいます。労働基準法第三五条では原則として一週間に一日の休日(法定休日)を与えることが義務づけられています。ただし、四週間を通じ四日以上休日を与える変形休日制も認めています。

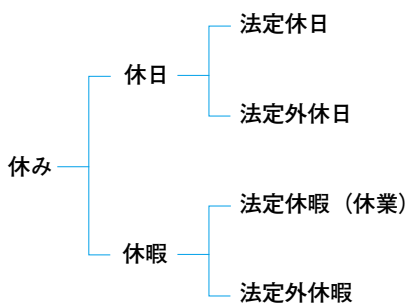
また労働基準法では、特例措置対象事業場を除けば、一週間の労働時間の上限を四十時間としています。一日の労働時間が八時間であれば一週一日の法定休日のみでは週間法定労働時間を超過してしまいますので、もう一日休日が必要となります。こうした、一週間に一日を上回る休日を一般に「法定外休日」

などと称しています。

#### 2. 法定休暇と法定外休暇

一方、休暇(休業)とは、もともと労働契約上、労働日である日について労働を免除する日となります。休業と休暇の用語の違いについては、育児・介護休業法に関する行政通達の中で「休業とは、労働契約関係が存続したまま労働者の労務提供義務が消滅することをいい、労働

図① 休みを分類すると



基準法第八九条第一号の休暇に含まれるとし、休暇のうち連続して取得することが一般的であるものを休業としている用語例にならったものである」としています。

休暇についても、休日と同じように法定休暇と法定外休暇に分類整理することができます(図①)。

法令で労働を免除するように規定されている法定休暇には、年次有給休暇、産前産後休業、生理休暇、妊娠婦などの通院休暇、育児・介護休業、看護休暇や介護休暇・裁判員休暇などがあります。年次有給休暇以外の法定休暇を有給とするか無給とするかは就業規則や労働協約等で決めることになります。

一方、任意休暇としての法定外休暇で多くみられるものには、  
①慶弔休暇  
②特別休暇  
③リフレッシュ休暇  
④メモリアル休暇  
⑤ボランティア休暇  
⑥災害休暇  
——などがあります。一般に休暇とされているものに共通し

図② 残業単価の算出法

$$\text{時間当たり残業単価} = \frac{\text{基礎賃金月額}}{\text{1カ月平均労働日数}(\ast) \times \text{1日所定労働時間}} \times 1.25$$

(※)1カ月平均労働日数=(365日-休日)÷12  
\*閏年は366日

東日本大震災直後に厚生労働省から示された「労働基準法等に関するQ & A」の中では、災害に関するQ & A」の中

ていえるのは、産後休業を除けば取得について社員からの申出あるいは請求により発生することです。

### 3. 法定外休暇の賃金保障

法定外休暇についてはいずれも賃金保障に関する法規上の定めはありません。就業規則等で定めればよいのですが、日数に上限を設けて有給として規定している企業が多いと思われます。

は労働条件の不利変更等に該当するとしています。

### 4. 休日と休暇では残業単価が違ってくる

休みとして労働から解放される点については休日も休暇も同じですが、労働の義務があるか否かといった点に大きな違いがあります。この相違は時間外労働や休日労働・深夜労働に対する割増賃金の計算に反映されてくることとなります。一般的な割増賃金の計算ルールをみると理解しやすいでしょう。

会社によっては、残業単価の算定に当たり、分母を一カ月の平均所定労働日数ではなく実労働日数を使用しているところもあると思いますが、この場合でも一カ月の暦日数から休日を控除した日が月間の労働日数となり、これをもとに割増賃金計算がされることとなります(図②)。休日とは残業単価計算では労働日として計算されますので、たとえ休暇日数が増えたとしても単価の変動はありません。従って節電に伴う休業日を休日とするか休暇とするかによ

て、割増賃金の単価に違いが出てくることになるのです。休日が多くなればその分残業単価は高くなりますので、これを抑制するためには休日を可能な限り少なく設定することです。

夏休みを休日と規定している例をみかけることもありませんが、年末年始や祝日も含めて、労働基準法では必ずしも休日とする必要はないことから、これらを休暇とし、法定休日と一週四時間を超えないための法定外休日のみをもって休日とするなど年間の休日を最小化させれば、計算ルールで明らかのように残業単価を抑えることができるということ。

節電により新しく休業日を設ける場合に、休暇とするか休日とするかは会社の判断や労使の話し合いによりますが、経営上将来コストを考えれば休暇としておいたほうがよいのではないかと考えられます。

### 5. 就業規則の不利変更

既に就業規則で年末年始や祝日などを休日として規定している場合には、法基準を上回るこ

とを理由に会社が一方的に休暇に変更することは不利変更となり、合理的理由がなければできないとされます。

ただし、労働契約法第八条では「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」とされていますので、個別合意があり、さらに就業規則に定められている休日の変更について従業員に対し十分な事前説明を経て同意されれば、変更は可能となります。

### 6. 年次有給休暇の計画的付与

夏場の休業日を休暇の増加とせず、年次有給休暇の計画的付与で対応することも考えられます。この場合には、就業規則に計画的付与についての規定が必要となります。その上で年次有給休暇のうち五日を超える日数について計画的付与する旨(実施時期を定める)の労使協定の締結が必要となります。年休の実施時期は事業場一斉または班別の交替制あるいは個人別の計画表によって定めることもできます。