

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【知っておきたい休日のルール】

- 1 休日に関する法規制
- 2 法定休日・法定外休日と休暇の取扱い
- 3 振替休日と代休の違い
- 4 知っておきたい休日のルールQ&A

1 休日に関する法規制

休日は労働基準法第 35 条に定められており「毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならない」とされています。

「週」とは特定の曜日からの 7 日間を指し、会社ごとに週の起算日を定めることが可能です。定めのない場合は日曜日を起算日とした 1 週間となります。休日はこの 1 週間のうちに 1 日あればよく、曜日までは特定されていないため、土日や祝日以外の日を休日としても問題ありません。

「休日」とは原則として労働義務のない暦日（0 時から 24 時）をいいます。そのため、例えば起算日が月曜日で毎週土曜日と日曜日が休日の会社にて、土曜日の休日出勤が 24 時を超えて日曜日の深夜 1 時に及んだ場合、始業から終業の深夜 1 時までを土曜日の勤務として出勤日数 1 日とカウントしますが、日曜日は 1 日を通して休んでいない日となり、休日を与えたことになりません（日曜日の 0 時から 1 時までには休日労働となります）。

【例】 0 時～24 時の間に労働している場合は、休日とならない。

月	出勤	火	出勤	水	出勤	木	出勤	金	出勤	土	休日出勤	日	休日	
											始業	←	→	終業
											土曜 9:00			日曜 1:00

なお、毎週 1 回の休日ではなく、例外的に「4 週を通じ 4 日以上の日曜日を休ませる」ことも可能ですが、この場合は下記の点に注意が必要です。

- ・あらかじめ就業規則に4週間の起算日を定める必要がある。
- ・休日の配置によっては連続勤務となる可能性がある。
- ・法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超えないように労働時間の設定を行う必要がある。

担当：佐藤

2 法定休日・法定外休日と休暇の取扱い

以上が休日に関する基本的な法規制ですが、実務上は「法定休日」と「法定外休日」を区別して整理しておくことが重要です。

【法定休日とは】

前述のとおり、労働基準法第35条に基づき毎週少なくとも1回（または4週を通じ4日以上）の付与が義務付けられている休日をいいます。

法定休日や週の起算日を就業規則などで特定していない場合は、暦週（日曜～土曜）を基準に、その週で最後に与えられた休日が法定休日となります。

【法定外休日とは】

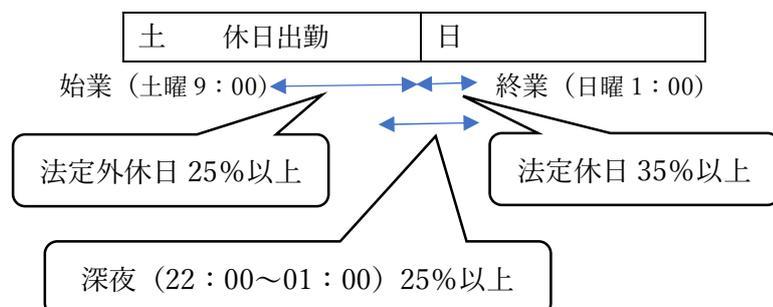
法定休日以外の休日を指し、週休2日制におけるもう1日の休日や、祝日、年末年始など、会社が独自に定める休日がこれにあたります。

法定休日と法定外休日の区別は、変形労働時間制や裁量労働制・事業場外みなし労働時間制を採用している場合でも変わらず、法定休日の確保という原則は維持されます。

また、法定休日に労働させる場合は36協定の締結・届出と、通常の賃金の35%以上の割増賃金の支払いが必要となります。1「休日に関する法規制」の例では、

- ・土曜日の9:00～24:00は法定外休日となり、週40時間超の時間に対して25%以上
- ・日曜日の0:00～1:00は週1日の休日（＝法定休日）に労働させているため35%以上の割増が必要になります。

【例】



【休日と休暇の違い】

「休暇」は休日と意味が異なるため注意が必要です。あらかじめ労働義務がない日を指す休日に対し、「休暇」は本来労働日である日に労働者の申請等により労働義務が免除される日をいいます。「年次有給休暇」や「特別休暇（例：慶弔休暇）」などがこれにあたります。夏季休暇など会社独自の休みについても、あらかじめ特定の日を休日として就業規則等で定めている場合は「休日」として扱われますが、従業員が任意の日を取得する形としている場合は「休暇」として扱われるのが一般的です。

このように、休日と休暇では定義や定め方が異なるため、取扱いも異なります。休日は年間休日としてカウントされますが、休暇は本来労働日であるため含まれません。年間休日は、月給者の賃金計算において時間単価を算出する際に用いる「月平均所定労働時間」を計算する際に使用します。休日と休暇を混同してしまうと月平均所定労働時間が正しく算出されず、残業代計算の誤りや賃金未払いのリスクにつながるおそれがあります。これらは実務上、運用が曖昧になっているケースも少なくありませんので、併せて整理しておくといよいでしょう。

近年では、法定休日の特定と明示について義務化すべきとの議論も行われています。長時間労働の抑制や労働者の健康確保の観点から、休日管理の在り方が見直される可能性があり、今後の法改正の動向にも留意が必要です。

担当：加藤

3 振替休日と代休の違い

「振替休日」と「代休」はどちらも休日に勤務した際に関係する制度ですが、両者は法的性質・賃金の取扱い・運用上の留意点が大きく異なります。混同したまま運用すると、割増賃金の未払いなど、思わぬ労務リスクにつながる恐れがあるため、制度の違いを整理しておくことが重要です。

【振替休日と代休の違い】

	振替休日	代休
定義	あらかじめ休日と定められた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とすること (例) 日曜日に出勤する場合に、その代わりに金曜日を振替休日として指定し、事前に振替えておく	休日労働の代償措置として、以後の労働日を休日とすること
効果	もとの休日が労働日となり、休日出勤にはならない	休日出勤した事実は残る
要件	・就業規則で振替休日の規定を定める ・事前に振替日を特定する	・(制度として行う場合) 就業規則で根拠規定を定める

	<ul style="list-style-type: none"> ・振替休日は4週4日の休日が確保される範囲のできるだけ近接した日とする ・振替は休日労働を行う前日までに通知する 	
賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・同一週内で振替えた場合 →通常の賃金支払いでよい（割増賃金不要） ・週をまたがって振替えた場合 →振替休日の結果、法定労働時間（1週40時間）を超える場合には、時間外労働に対する割増賃金の支払いが必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・休日の労働時間に応じた割増賃金が発生する。 ・代休日が無給の場合には、代休分の賃金を控除することは可能

【実務上の留意点】

事後の振替を振替休日として扱い、割増賃金を支払わないケースが見受けられます。しかし、振替休日は「事前に振替日を特定」することが要件とされているため、事後の振替は「代休」扱いとなり、割増賃金の支払いが必要になります。

振替休日のつもりが、実は代休の取扱いになっているケースも少なくありません。割増賃金の未払いとならないよう、制度と運用の実態を今一度確認してみましょう。

担当：伊藤

4 知っておきたい休日のルールQ&A

最後に、判断に迷いやすい休日のルールについて、Q&A形式でご紹介します。

Q1. シフト勤務のパート社員が、休日に有給休暇を取得することはできますか？

A1. 有給休暇は労働義務のある日に取得できる休暇です。労働義務がない休日に有給休暇を取得することはできません。例えば、毎週月曜から木曜日の週4日を所定労働日としているパート社員が、所定休日の金曜日に有給休暇を取得することはできません。

Q2. 所定休日の曜日を変更することは、不利益変更になりますか？

A2. 労働時間数や労働日数は変更がなく、変更には合理性がある場合には、休日の曜日が変更されたとしても「不利益は、ないとはいえないものの、重大なものとはいえない」とされた判例があります。（九州自動車学校事件 福岡地小倉支判平13・8・9）
ただし、休日の曜日の変更は従業員にとって生活への影響が大きく、重大な労働条件の変更となり得ます。そのため、できる限り従業員の納得を得られるよう、十分な説明を行い、丁寧に

対応することが望ましいでしょう。

Q3. 振替休日や代休は、いつまでに取得しなければいけませんか？
また、再振替することはできますか？

A3. 事業主が振替休日や代休を与える法律上の義務はないため、取得期限についても法律上の明確な定めはありませんが、長期間の未取得は従業員の健康面への影響も懸念されます。行政通達では以下のとおりとされています。

- ・振替休日は振替えられた日以降できる限り近接している日が望ましい
- ・就業規則等においてできる限り、休日振替の具体的事由と振替えるべき日を規定することが望ましい

(昭 23.7.5 基発 968 号、昭 63.3.14 基発 150 号)

再振替については、こちらも就業規則等で定めておくことにより可能と考えられます。ただし、再振替を繰り返すことにより長期間未取得となるおそれがあるので注意が必要です。

Q4. 振替休日や代休を時間単位で取得させることは可能ですか？

A4. 交代勤務制等を除き、休日は暦日で取得させる必要があります。時間単位での取得では暦日での休日にならないことから、法定休日労働の振替休日とはなりません。

法定外休日労働の振替休日や事後に与える代休については、時間単位での取得も可能です。

担当： 簗毛

お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

■2026 年 04 月 13 日 (月) 13 時 00 分～16 時 00 分

『70 歳雇用時代に合わせた定年再雇用制度の再構築』 ～定年延長、継続雇用年齢引き上げを視野に入れた制度変更の在り方～

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/11499>

■2026 年 04 月 24 日 (金) 10 時 00 分～16 時 30 分

『人事労務担当者の基礎知識』

～人事労務の必要な知識を 1 日でまとめて理解～

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/11524>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2階

TEL : 03-6427-1191 FAX : 03-6427-1192

Homepage : <https://www.ys-office.co.jp> Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube : <https://www.youtube.com/@Ys-office/featured> X : https://x.com/sr_ysoffice



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office