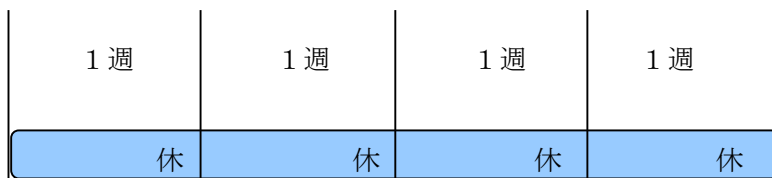


休日（法第35条）

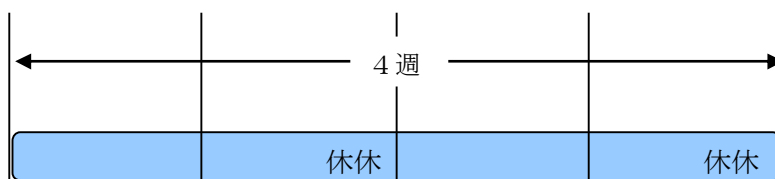
使用者は少なくとも毎週1日の休日か、4週を通じて4日以上の日を休ませなければなりません。

休日とは、労働契約において労働義務がないとされている日をいい、原則として暦日、すなわち、午前0時から午後12時までの24時間をいいます。

■毎週1休日の例

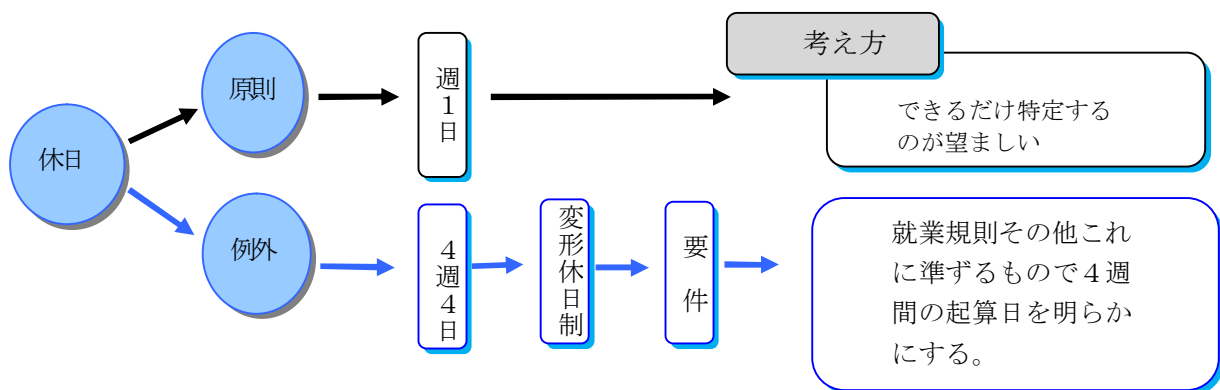


■4週4休日の例

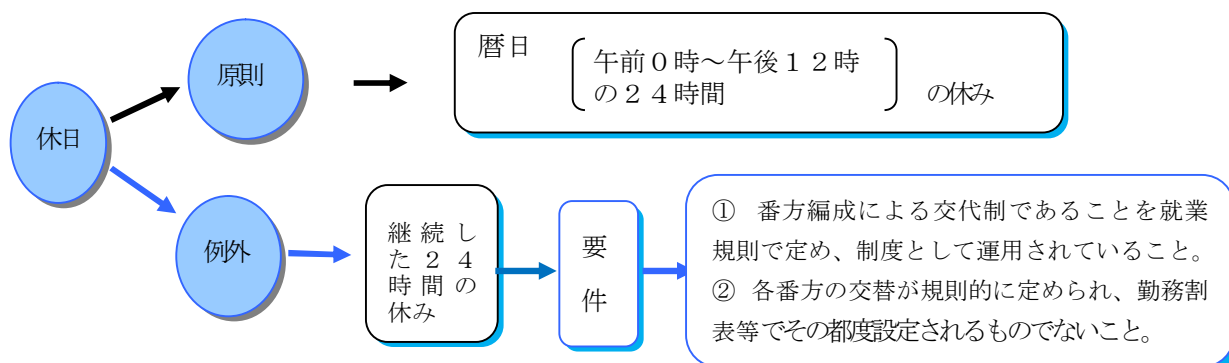


4週4休を採用する場合は、就業規則等により4週の起算日を明らかにし、できる限り休日は特定してください。

■休日の考え方



■ 休日の意義等



■ 振替休日と代休の相違点

休日労働や長時間労働を行った場合に、その代償として休日を付与する代休制度を行っている事業所がありますが、この代休制度は、あらかじめ休日を変更することにより、休日を振り替えるものではなく、振替休日とは異なります（休日を移動させたことになりません）。そのため、その休日労働や時間外労働に割増賃金の支払いが必要です。

項目	振替休日	代休
どんな場合に行われるのか	休日労働に関する協定が締結されていない場合などに休日労働をさせる必要が生じたとき	休日労働や長時間労働をさせた場合に、その代償として他の労働日を休日とするととき
行われる場合の要件	② 就業規則に振替休日を規定 ② 4週4日の休日を確保したうえで振替日を特定 ③ 遅くとも出勤となる前日までに本人に通知	特になし
振替後の休日又は代休の指定	あらかじめ使用者が指定	使用者が指定することもあるし、労働者の申請によって与えることもある。
賃金	振替休日が同一週内の場合、休日出勤日に通常の賃金を支払えばよく、振替休日に賃金を支払う必要はない。	休日出勤日に割増賃金の支払が必要。代休日に賃金を支払うかどうかは就業規則などの規定による。

※ 振替休日が週をまたがった場合、週の法定労働時間を超えて労働させた時間については時間外労働に係る割増賃金の支払が必要となります。ただし、変形労働時間制により40時間を超える週の所定労働時間を設定している場合には、その所定労働時間を超えた場合に割増賃金の支払いが必要となります。