

## [第18回] 休日と休暇の違い

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～

西尾 直子

外山アソシエイツ  
社会保険労務士



**Q** 当職場の「休日」は、土・日・祝以外に、夏期と年末年始があります。全て「休日」と考えていたのですが、他の職場では、夏期と年末年始は「休暇」にしていると聞きました。違いがあるのでしょうか。また、「休業」や「休職」についてはどうでしょうか。

**A** 「休日」と「休暇」の根本的な違いは、「休日」=労働日ではない日、「休暇」=労働日、という点です。簡単にいうと、「休日」は、職場全体が休みの日で、一般的に、ほとんどの職員が休みの日ですが、「休暇」は、職場は営業していて出勤日であるところ、職員本人の申出・申請により、個別に休みが与えられた日です。これを、「労働義務を免除された日」といいます。

では、その違いは、何に影響するのでしょうか。まず、割増賃金です。割増単価を計算する際(月給制の場合は、基礎賃金÷1か月の所定労働時間)、分母となる所定労働時間は「休日」が増えると減ります。「休日」が多い(=所定労働時間が少ない)方が単価は高くなりますね。しかし、「休暇」は元々労働日であるため、増減しても、休んでも勤務しても、所定労働時間は変わりません。つまり、ご質問のように、同じように夏期休暇を設けている場合でも、それが原則的に休みとなる「休日」なのか、職員の申出等に基づき発生する「休暇」なのかでは、「休暇」(労働日)とした方が、割増賃金(の単価)が安くなる、ということなのです。

とはいえ、それなら夏期や年末年始を「休日」から「休暇」に変更すればいいのか、というのでしょうか。「休暇」とするならば、あくまでも職員からの申請が必要です。多くの職員が漫然と休んでいれば、「休日」と見做される可能性が高いと思われますし、提出し忘れていた職員に申請を強制するようなことにならないでしょうか。毎回、手続きをきちんと行えるかを考慮し、制度の趣旨を慎重に検討したうえで設計されることをお勧めします。

次に、有給休暇の取得要件があります。有給休暇は、全労働日の8割以上出勤しなければ取得できませんが(出勤日÷全労働日 $\geq$ 0.8)、全労働日とは、通常、総暦日数から所定「休日」を除いた日をいいます。休日労働しても労働日とはならないので、出勤率も変わ

りません。他方、法律に有給休暇についての定めがない「休暇」(慶弔休暇・特別休暇等)については、「出勤したものとするか、労働日からも欠勤日からも除くか、欠勤とするか」は自由なため、規定の仕方ですら出勤率を満たせるか否かが分かれるのです。

なお、有給休暇を「休日」や「休暇」等、労働日でない(労働を免除された)日に充てることはできません。ただし、すでに取得が決まっていた有給休暇日が、後から「休暇」の期間に入ったときは有効です。

ちなみに、「休暇」と似た用語に「休業」がありますね。こちらは、本来「仕事がない」「資材が不足している」等、使用者の都合による休みをいいますが、「育児休業」のような「休暇」にも使用されていて、漠然とした期間の長短以外に明確な区分がありません。

さて、最後の「休職」は、他と異なり、法律に規定がなく、使用者が独自に設ける制度です。一般的に、「休職」には、①退職の猶予と②職員の身分保障という二つの意味合いがあり、職員に一定事由が発生した際に、使用者が一方向的に命じます(私傷病休職、出向休職等)。制度の趣旨、期間やその間の賃金等、全て使用者の裁量に委ねられています。ただ、近年、特に私傷病等では、休職期間を経ない退職や解雇は否認される可能性が高いですので、制度自体を設けないという選択肢は考えにくいと思います。

以上のとおり、主な違いを述べましたが、同じ「休日」「休暇」の中にも、さらに違いがあります。それらを踏まえたうえで規定をご覧になると、また新たな視点で確認できるのではないのでしょうか。

筆者:西尾直子氏

社会保険労務士(大阪府社会保険労務士会所属)

知的財産管理技能士[二級・管理業務]、生産性賃金管理士(日本生産性本部認定)

法律事務所勤務を経て、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。

立命館大学・医療経営講座の修了生(齋藤清一先生に師事)でもあり、医療労務コンサルタント(全国社会保険労務士会連合会認定)として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は  
こちらに

外山アソシエイツ Toyama Associates  
一労働相談・労務監査・M&A・労務DD—  
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22  
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内  
TEL:06-6316-7111 FAX:06-6316-7117  
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp