

相談内容

仕事が忙しく、休日も休めません。このような状況が続くと健康面にも家庭生活にも支障が出ます。どのように対処すれば良いのでしょうか。

お答え

1 休日を与えられている趣旨

休日は、労働の継続による精神的、身体的な疲労の回復を図るとともに、労働者をまとめた時間労働から解放し、家族と過ごすことや社会的・文化的活動への参加を可能にする意義を有するものです。

労働契約法第3条においても、労働契約は、仕事と生活の調和に配慮しつつ締結すべきものとされています。

また、労働基準法第35条は、「毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない」と罰則付きで使用者に義務付けています（法定休日）。

2 使用者が適切に休日労働を命じるためには

労働基準法第36条に基づく労使協定の締結と労基署への届出が必要です。協定には、休日労働が必要な具体的事由、業務の種類、労働者の数、一定期間に労働させることができる休日日数について、定めなければなりません。

併せて、使用者が休日に労働を命じる契約上の根拠として、就業規則や労働協約に命令権限及び実施に関する規定を設ける必要があります。

3 まとめ

使用者が休日に労働を命じるには、予め指定した別の日に休日を与える方法（振替休日）と割増賃金で対応する方法があります。割増賃金で対応する場合は、代休を与える方法（割増部分の賃金は支給）と代休は与えず基本給プラス割増賃金の支給で処理する方法に分かれます。

休日を与えられている趣旨を踏まえながら、就業規則や36協定等がどのようなになっているかを確認し、規定が有る場合は、その規定に従った休日を求めていくことができます。規定が無い場合は、その職場に合った適切な方法で休日を使えるように労使で相談し、就業規則や労使協定等を整備していく必要があります。

[平成25年6月作成]

[令和7年9月修正]