

8 休日（労働基準法第35条）・勤務間インターバル制度（労働時間等設定改善法第2条第1項）

(1) 休日数は、原則として毎週1回（法定休日）

例外として、変形休日制（4週間に4日以上の日を与えるもの）をとることが出来ますが、就業規則等により、4週間の起算日を明らかにする必要があります。
 なお、この場合でも、できる限り休日の特定をしてください。

(2) 「休日の振替」と「代休」の違い

振替・・・所定休日と勤務日を予め取り換えること
代休・・・休日労働の代償として他の労働日を休日とすること

違いとその注意点

項目	振替休日	代休
どんな場合に行われるか	あらかじめ所定休日に労働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き
行われる場合の要件	① 就業規則での振替休日の規定 ② 振り替えた休日の特定 ③ 遅くとも前日まで	任意に与えることができる（法定）休日労働に対する、36協定があらかじめ必要
賃金	（法定）休日に対する割増賃金（35%増）は発生しない（注1）	（代休付与した場合でも）休日出勤に対する割増賃金を支払わなくてはならない（注2）

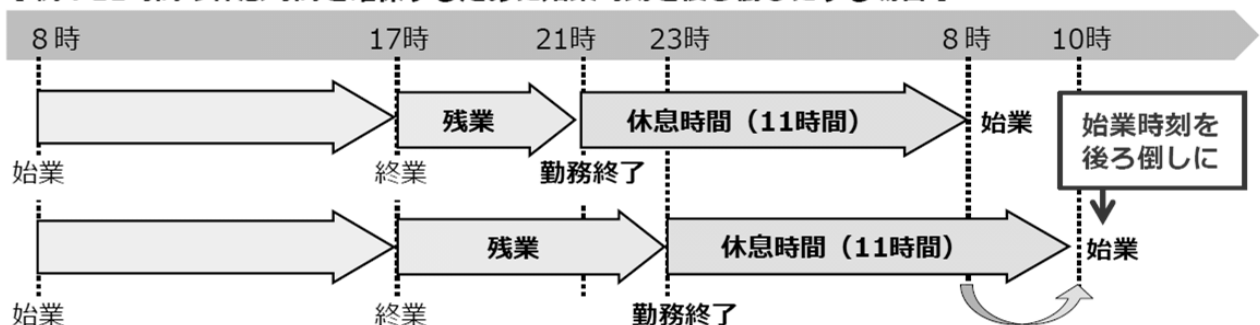
（注1） 振替休日が週をまたいだ場合、週の法定労働時間（40時間）を超えて労働させた時間に対する割増賃金（25%増）の支払いが必要となります。

（注2） 代休日の賃金を支払うか否かは、就業規則、労働契約等によるところとなります。
 ※代休日の賃金を支払わない場合でも、結果として、割増分（例：0.35分）の支払いは必要となります。

(3) 勤務間インターバル制度（平成31(2019)年4月1日から施行）

労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることを可能にするものとして、「勤務間インターバル（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間の一定期間の休息時間）」制度の導入が、事業主の努力義務となりました。

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。