

【別紙6】

本年4月27日から5月6日までの10連休に関してよくある御質問について

天皇の即位の日及び即位礼正殿の儀の行われる日を休日とする法律（平成30年法律第99号。以下「即位日等休日法」という。）に基づき、天皇の即位の日の平成31年（2019年）5月1日及び即位礼正殿の儀が行われる日の平成31年（2019年）10月22日は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号。以下「祝日法」という。）に基づく休日となります。

また、これらの休日は、祝日法第1条の「国民の祝日」扱いとなりますが、祝日法第3条第3項に、「その前日及び翌日が「国民の祝日」である日は、休日とする」旨の規定があるため、平成31年（2019年）4月30日と5月2日も祝日法に基づく休日となります。

Q1

使用者は、本年4月27日から5月6日まで必ず労働者に休みを取らせなければ、労働基準法の違反となりますか。

A1

労働基準法（昭和22年法律第44号）第35条は、少なくとも毎週1回又は4週4日以上の日を与えることを義務付けていますが、祝日法の「国民の祝日」に労働者を休ませることを義務付けるものではありません。労働基準法第35条の規定を満たす限り、「国民の祝日」を休日としなくても、労働基準法違反となるものではありません。

この場合でも、天皇の即位に際し、国民こぞって祝意を表するという即位日等休日法の趣旨や、国民の祝日の趣旨等にかんがみ、労使間の話し合いによって、国民の祝日・休日に労働者を休ませ、その場合に賃金の減収を生じないようにすることが望ましいことはいまでもありません。なお、今回の10連休が繁忙期に当たるような場合には、例えば、その後に労働者の連続休暇を確保することも考えられます。

Q2

我が社は「国民の祝日」を休日とする旨、就業規則に規定しています。この場合は、本年4月27日から5月6日まで必ず休みとしないといけないのですか。

A2

企業によっては、労働契約や就業規則等において、祝日法に基づく休日や「国民の祝日」をその職場における休日とする旨規定している場合があります。この場合は、「国民の祝日」扱いとなる平成31年（2019年）5月1日や、祝日法に基づく休日となる4月30日、5月2日は、その職場における所定休日（通常の労働日ではない日）となります。

労働契約や就業規則等の定めに基づいて所定休日に労働者を労働させる際、所定休日における労働について、法定労働時間を超えないものである場合には、当該労働時間に対する通常の賃金を支払う必要があり、また、法定労働時間を超えるものである場合には、時間外労働に該当し、労働基準法第37条に基づく割増賃金を支払う必要があることに留意が必要です。



[PDFファイルを見るためには、Adobe Readerというソフトが必要です。Adobe Readerは無料で配布されていますので、こちらからダウンロードしてください。](#)