

休日と休暇、きちんと区分できていますか？

同じ休みと  
言うなかれ

## 休日か休暇かで異なる残業代



かつては、初売りと言えは1月3日当たりが相場でしたが、近年は元旦営業も珍しくありません。さだめし、社員さんは正月休みを「正月以外の日」に交替で取っているのですが、こうした休みは休日なのか、それとも休暇なのか、考えたことはありますか？

実は、それによっては給与の額に違いが生じます。今月は某会社の社長と総務部長のやり取りを通してその違いを浮き彫りにしてみようと思います。

### 休日と休暇の違い

商事は1年間の休日をカレンダーで表示しています。ところが休日カレンダーといいながら、年末年始休暇、夏季休暇と書かれていたため、社員からこれは休日なのか、休暇なのかとの質問がありました。それを巡り、社長と総務部長が鳩首、相談を始めたという構図です。

「----という訳で、年末年始とお盆の休みは、いったい休日なのか、休暇なのかということなのですが、どう答えたらいいものでしょうか」

総務部長の福島は社長に尋ねた。

「休日と休暇？ どちらも休みには変わりはないだろう。だからどうしたと言うんだ」

「その彼氏が言うには、休暇ならば年次有給休暇(以下、年休)と同様、休んでも給与が出るはずだから、年末年始休暇の3日分を本給に上乘せして支給すべきではないかというのです」

「何を言ってるんだ! 休みをとり、さらにその日の給与まで払えというのはケシカラン!」

どちらが正しいかはさておき、休みには「休日」と「休暇」の2つの考え方があります。説明の仕方はいろいろありますが、次のような違いがあるということで話しを進めます。

休日とは、そもそも労働の義務がない「非労働日」を指します。店舗であれば定休日、土日や祝日を公休日としている会社であれば、それらが休日に当たります。もっとも、あらかじめどの日を休日とするか特定しなければならぬ義務はありません。シフト制により交替で設けることも可能です。接客業はおおむねそうでしょう。

一方、休暇とは、本来は労働の義務はあるが、労働が免除された労働日を指します。つまり、申請、承諾等の一定の手続きを経たうえで「もともとは出勤日だけでも、出勤しなくてもよい、しかし給与は支給する」と会社が認めた日です。代表例が年次有給休暇。この他に慶弔禍福があったとき、又は年末年始や夏季休暇を(有給の)特別休暇と称しているケースが多々あります。

社長の言うとおり、結果として労働の義務がないことは同じですが、年間の所定労働時間の計算、ひいては残業代等の給与の額には大きな違いを及ぼします。

## 休日・休暇と給与との関係

「なるほど、換言すると休日は所定労働日の枠外にあり、休暇は所定労働日の中に含めるということだな。ただ気になるのは、「残業代等の給与の額には大きな違いが出てくる」という点だが、これはどういう意味なんだ？」

「人件費、とりわけ残業代の圧縮は喫緊の課題ですからね。正月やお盆の休みを休日と取り扱うべきか、それとも休暇と取り扱うべきか、早急に調べてみます」

「休日とした場合はこう、休暇とした場合はこう、という具合に想定されるケースとケースごとの対処方法を整理してくれないかな」

### - 休日に出勤した場合、休んだ場合 -

休日に出勤するということは、所定時間外の労働があったことに他ならず、所定外給与の対象となります。では休日に休んだ場合はどうなるか？ 当たり前の話ですが、本来出勤すべき日ではないので、給与カットの対象にはなりません。給与がカットされないということは月給者にとっては、休日が増えても(他の日に欠勤等がない限り)本来の固定給が保障されるということに通じます。月給者にとってはありがたい話です。

### - 休暇を取らなかった場合、取った場合 -

くどいようですが、休暇は「所定労働日に出勤しなくても、給与は支給する」とした日です。月給者が所定労働日に休んだとしても、それが欠勤でなく休暇であれば、給与はカットされません。したがって質問の彼氏いわく「休んでも給与が出る」というのは、別途給与が加算されるという理解ではなく、休んでも給与は保障されるというふうに理解すべきなのです。

逆に、休暇を取得できず、出勤した場合はどうなのか？ カンのいい方ならおわかりと思います。休暇はもともと所定労働日なので、出勤した場合でも単に労働義務が免除されなかったに過ぎず、休日出勤扱いにはなりません。休日出勤ではないので所定外給与の対象とならないということになります。多忙で休暇を取得できなかった社員にとっては割りを食いますが、休暇は「時間」という現物で給付するのが本来の姿、「金銭」に換価して給付する性格のものではないのです。

休日	出勤した場合	所定外給与の対象となる
	休んだ場合	所定労働日でないため、月給はカットされない
休暇	出勤した場合	所定労働日だが欠勤ではないので、月給はカットされない
	休んだ場合	

Q. 休日に休暇を取った場合、または欠勤を休日に振替えた場合、給与はどうなるのか？

A. よくある珍問です。休暇はもともと所定労働日に取るものなので、(所定労働日ではない)休日に休暇を取るということはありません。また欠勤も所定労働日に欠勤するから欠勤というのであって、所定労働日ではない休日に振替えることも矛盾します。

## 休日を増やすだけだと、残業代が増える

「ということは、休日を増やすだけだと、実際に休みがとれなかったときに所定外給与が発生するリスクも増えるということだな」

「そうですね。年末年始はまだしも、夏季休暇を消化しきれない社員が多くなりますから、それが休日だとすると、単なる未消化ではなく、休日出勤と見なされますからね」

「まだあるぞ。休日が増えるということは、それだけ年間の所定労働時間が減るということだ。残業代の単価は給与を年間所定労働時間と12か月で割って出すから、所定労働時間数が減れば、必然的に残業代の単価も上がることになる」

「単に休日を増やすと、残業代がますます増えることになりますね」

「そのとおりだ。年末年始とお盆の休みは改めて休暇である、と社内に周知させよう。総務部長、就業規則と年間カレンダーを早急に見直してくれ」

### - 月給社員と時給社員との違い -

この社長、短いやり取りで休日と休暇の本質を見抜いた点、なかなか鋭いセンスの持ち主です。ところが、一つ見落としがあります。これまで話題になったのは、あくまでも月給者の考え方です。時給制や日給制の社員(以下、時給社員等)の場合は違った視点が必要です。

#### 時給社員等と休日との関係

休日に出勤した場合に所定外賃金を要するのは月給者と同じですが、休日が増えれば、必然的に稼働時間が減ります。欠勤等がない限り給与が保障される月給者とは異なり、欠勤等がなくても稼働時間が少ないと給与も下がる時給社員等は、休日の増減は、ストレートに給与の額に影響します。

#### 時給社員等と休暇との関係

休暇を取らず出勤した場合は、出勤した分だけ時給等が増えるのは当然ですが、問題は休暇をとったときです。出勤しなくても所定時間勤務した場合に支払われる通常の給与を支払う必要があります。極端な例を挙げると、1月の出勤ゼロでも正月の3日間が、休暇であればその3日分に対する給与が発生します。しかし、正月の3日間が休日であれば、出勤がゼロである以上給与は発生しません。

以上を総合しますと、少なくとも次のような傾向と対策が読み取れます。

- ・ 休みを増やすならば、休日ではなく、休暇で増やすほうが人件費は抑えられる
- ・ ただし、時給社員等については、休暇ではなく、休日を増やすほうがよい。

### 第 条 特別休暇 (規定例)

次の各号に掲げる期間の内、休日以外の日について本人から申請があったときは、原則として特別休暇とする。なお、特別休暇の日数は各々最大3日間とし、業務上やむを得ないときは、日にちの変更もしくは取得の保留を求めることがある。

1. 7月1日から8月31日まで (この期間に取得したものを夏季休暇という)
  2. 12月29日から翌年の1月31日まで (この期間に取得したものを冬季休暇という)
- 前項の規定によらず、時給制や日給制の社員については休暇ではなく休日とし、休日の日数並びにどの日を休日とするかは、会社が事前に指定する。

## 未消化の有給休暇と買上げ

買上げは違法か、それとも義務か？

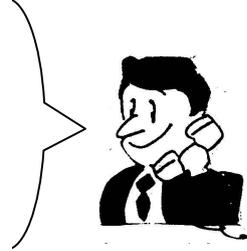


当社は交替で夏季休暇(=有給の特別休暇)をとってもらっていますが、消化しきれない社員が多く、それが不満のタネとなっています。そのため、未消化の分を買上げてはどうかという意見がありました。確か法律では買上げは禁止されているという記憶がありますが、いかがなものでしょうか？

## 買上げが適法なケースとは

労働基準法(以下、労基法)上は、年次有給休暇(以下、年休)を買い取ることを禁止しています。というのは、年休は心身の休養と疲労の回復のために休んでもらうことが目的。買上げてもいいとなると、時間よりもおカネでもらいたいという社員が横行し、年休制度本来の主旨が損なわれるからです。

ただし、例外が3つあります。2年間の時効で消滅した年休の買上げ(労基法第115条)、退職者の年休を退職時に買上げること(昭29.3.19聖心女子学院事件/神戸地裁)、労基法を上回る会社独自の有給休暇を買い上げること(昭23.10.15基収3650号)です。夏季休暇は に当るので、法律上は差し支えありません。



## 会社からの買上げ提示もある

一方、買上げなければならないという義務もないのです。これは( と の)法定年休の場合も会社独自の有給休暇の場合も同じ。何も社員から買上げを求められた場合を論じるだけが能ではありません。発想を転換し、会社側から休暇の買上げを申し入れるケースも想定すべきです。例えばこういうケースがあります。

## 退職を勧奨した社員から、合意を得るための見返り措置

事業所の閉鎖や移転に伴い、解雇ではなく、穏便に合意退職に持っていきたい場合に、本人の首を縦に振らせるための代償として休暇の買上げを提示する。

## 退職日を繰り上げてもらうための措置

未消化の年休を10日間持っている社員からすべて消化してから退職したいという申し出があったが、そうすると退職日が月を跨いだ翌月の中途となるというケースです。この場合には買上げて前月の末日よりも前に退職してもらったほうが、費用が掛かりません。というのは、月を跨ぐことによって、会社が負担する社会保険料が1か月分余計に掛かるからです。

もっとも、恒常的に休暇を買上げている会社だと「買上げ」が当たり前と採られ、効果は薄れます。その意味では買上げの「乱発」は好ましくありません。また買上げ価格の設定は自由です。何も給与の日額に合わせる必要はなく、例えば日額 5 千円とか、定額でもけっこう。だからといってあまりその金額をケチると買上げの魅力は薄れるので、痛たし痒しといったところです。