

相談室 Q&A

休日関係

Q

10日間の短期アルバイトにも1週1休の原則が適用されるか

10日間の短期で、アルバイトを雇い入れることになりました。①この場合でも「1週1休」の原則により休日を与える必要はありますか。また、②雇い入れてから数日後に、この者を正社員に登用することになったとして、同アルバイト期間を含めて4週4日の変形休日を適用することは可能でしょうか。(神奈川県 S社)

A

①10日間の短期アルバイトについては「1週1休」の原則により休日を与える必要がある。②短期アルバイト期間を含めて4週4日の変形休日を適用すべきではなく、次の変形休日を適用する4週間が始まるまでは、原則どおり1週1休で運用すべきである

回答者 岩澤 健 いわさわ たけし 社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 休日の原則

労働基準法(以下、労基法)35条1項は、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない」と、1週1休の原則を定めています。

また、同条2項では「前項の規定は、4週間を通じ4日以上の日を有する使用者については適用しない」と、例外的に4週4休の変形休日制(以下、変形休日制)を定めています(昭22.9.13 発基17)。変形休日制を採用するには要件があり、就業規則などで4週間の起算日を定める必要があります(労基法施行規則12条の2第2項)。

この変形休日制は条文で「4週間を通じ4日以上」と定めていることから、4週間以外の単位は認められないものと解され、例えば、「3週3休」や「2週2休」のような「期間按分^{あんぶん}」の考え方はありません。また、「3週4休」など、4週間よりも短い期間に4日の休日を与えるのであれば4週4休よりも労働者に有利であるので認められるとの考え方もありますが、やはり、条文どおり「4週間」の単位で厳格に運用すべきでしょう(東京大学労働法研究会『注釈労働時間法』[有斐閣]374ページ)。

したがって、変形休日制の適用がある会社であっても、変形休日制を運用する4週間(以下、変形

休日期間)の途中に入社日がある場合は、入社日から現在の変形休日期間の終了日までの期間が4週間に満たないため、当該期間について変形休日制は適用できません。

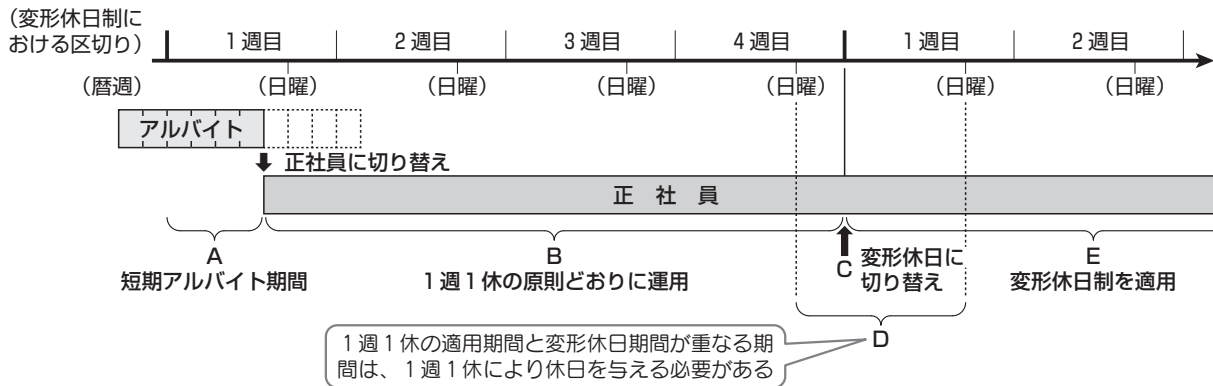
ご質問①では10日間の短期アルバイトに対する休日について問われていますが、労基法には、労働契約の長短をもって休日を適用除外する規定はないため、10日間の短期アルバイトといえども休日を与えなければなりません。このとき、契約期間が4週間に満たないため、変形休日制を適用することができないことから、当該アルバイトについては、原則どおり、1週1休で休日を与える必要があります。

2. 短期アルバイト期間を含めて変形休日制を適用することについて

ご質問②については、正社員登用後の「B」期間に短期アルバイトの「A」期間を含めることで4週間の変形休日期間を満たし、これにより変形休日制が適用できるといえるのかを検討します([図表]参照)。

まず、雇用形態と変形休日期間という点に着目した場合、「A」期間は短期アルバイトとしての労働契約期間であり、「B」期間は正社員としての労働契約期間となりますが、労基法35条2項の4週

図表



4休の定めにおいて、特定の雇用形態（例えばアルバイト）を除外する規定は見当たりませんので、雇用形態が異なっているという理由で変形休日制を除外することはできません。

ただし、前述したとおり、変形休日制が休日付与における例外規定であるという法の趣旨に鑑みた場合、4週および4日については厳格に解釈・運用すべきであり、そうであれば、単に期間としての4週間を満たしていればよいというのではなく、4週間すべてが変形休日制の適用下に置かれている必要があるといえます。

次に、労働条件の効力という点に着目した場合、適用する労働条件については事前に明示すべきであり、とりわけ、例外規定とされている変形休日制に関しては、少なくとも変形休日期間の開始日前までには、対象労働者に当該制度の適用について説明すべきであると考えます。

ご質問②の場合、変形休日制の適用に関する説明が正社員登用時になされたとしても、その時点で既に変形休日期間の開始日は過ぎていますので、当該制度の適用については次回の変形休日期間からとすべきです。

以上のことから、契約当初は1週1休が適用されていた短期アルバイト契約の「A」期間を含めて変形休日制を適用すべきではなく、次の変形休日期間が始まるまでは1週1休の原則どおり運用すべきでしょう。

3. 実務上の留意点

(1) 10日間の短期アルバイトに適用する1週1休とは

休日については、就業規則の定めどおりに与えるのが原則であり、就業規則で、「休日は日曜日と

する」と特定しているのであれば、短期アルバイトの休日も日曜日となります。

また、10日間の契約期間が1週目の途中（例えば火曜日）から2週目の途中（同木曜日）までの2週にまたがる場合において、その1週目の先頭（同日曜日）と2週目の終わり（同土曜日）に休日が特定されているようなときは、契約期間中に1日も休日がないこととなります。反対に、契約期間と特定されていた休日との位置関係によっては、契約期間の長さに対して休日を多めに与えてしまうこともあります。いずれの場合でも1週1休の原則に従って休日が付与されるのであれば問題ありませんが、契約期間に対してバランスのとれた休日設定ができるよう、労働者に対しては就業規則に定める曜日以外の日を休日として与えるなど、休日を個別に与える旨を就業規則に定めておくことが実務的な対応として考えられます。

(2) 1週1休から変形休日制への切り替え

前述しましたように、[図表]における「B」期間については、1週1休の原則どおり運用する必要があり、次の変形休日期間から変形休日制の適用が可能となります。このとき、1週1休から変形休日制に切り替える際（C）、変形休日期間の開始日が1週1休の運用における週の途中にあって、当該週において1週1休の適用期間と変形休日期間が重複している場合（D）、「C」以降は変形休日制の適用が可能ですが、「D」の期間については、同時に1週1休も満たす必要があると考えます。