

# 年間休日の設定 要点まとめ



※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。  
※あくまで参考としてご活用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。  
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

## 年間休日の基本

- 労働基準法（以下、労基法）第35条により、使用者は労働者に毎週少なくとも1日、または4週間を通じ4日以上の休日（法定休日）を付与する義務があります。これにより、年間の法定休日は最低52日となります。
- しかし、労基法第32条が定める法定労働時間（原則1日8時間・週40時間）を遵守するためには、年間休日は実質的に最低105日必要とされます。

## 年間休日に含まれる休暇

法定休日

法定外休日（所定休日）

会社の創立記念日など、就業規則等で会社が定めた休日

夏季休暇、年末年始休暇など、会社が一斉に休業とする日

## 年間休日に含まれない休暇

年次有給休暇

慶弔休暇

育児休業、介護休業

# 年間休日の設定 要点まとめ

## 年間休日105日未満が可能なケース

### ・変形労働時間制の導入

労使協定等に基づき、一定期間を平均し週40時間を超えない範囲で、特定の日や週の労働時間を調整できます。この場合、年間休日が105日未満となることもあります。導入には就業規則への規定や労使協定の締結・届出が必要です。

### ・1日の所定労働時間が短い場合

例えば、1日の所定労働時間が6時間30分であれば、週6日勤務（週39時間）でも法定労働時間内となり、この場合は年間休日が52日でも労基法違反とはなりません。

## 違反時の罰則

- 法定休日の不付与（労基法第35条違反）や、36協定の未締結・協定違反の時間外労働（労基法第32条違反等）は、6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科される可能性があります。
- 36協定による時間外労働には上限があり、原則として月45時間・年360時間です。臨時的な特別な事情がある場合（特別条項）でも、年720時間以内、時間外労働と休日労働の合計で月100時間未満、かつ複数月平均80時間以内等の厳格な上限が定められています。これらの上限規制は、猶予期間を経て建設業や自動車運転業務等にも適用されています（一部特例あり）。