

夜勤明けの休日扱いの 法的ルール解説

 Money Forward クラウド

※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利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、2026年2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。

夜勤明けの休日扱いの法的ルール解説

夜勤明けの休日判定ルール

労働基準法における「休日」は、原則として「午前0時から午後12時までの暦日（24時間）」の労働義務がない日を指します。

- ・原則：夜勤明けの日は、午前0時から終業時刻まで労働しているため、その後に24時間以上の休みがあっても、法律上の「休日」には該当しません。

（例）月曜21時～火曜9時勤務の場合、火曜は「労働日」扱いとなります。

休日扱いとなる例外（番方編成など）

以下の条件を満たす「番方編成による交替制勤務（三交替制など）」に限り、例外的に継続した24時間を休日として扱うことが認められています。

条件：

シフトによる交替制によることが就業規則等により定められて、制度化されていること

シフトによる交替が規則的に定められていて、シフト表等によりその都度設定されるものではないこと

継続24時間の休息が確保されること

注意点：自動車運転者など特定の職種については、別途定められた休息期間（改善基準告示等）の遵守が必要です。

夜勤明けの休日扱いの法的ルール解説

夜勤明けの日勤と安全配慮義務

夜勤明けにそのまま日勤を行うこと（例：朝6時に夜勤終了、同日9時から日勤開始）自体は、労働基準法で明確に禁止されておらず、違法ではありません。しかし、企業には従業員の健康を守る安全配慮義務（労働契約法）があります。

リスク： 短時間の休息のみで連続勤務させることは、過労や健康被害のリスクを高めます。

法的責任： 過重労働により健康問題が発生した場合、企業は安全配慮義務違反として法的責任を問われる可能性があります。

勤務間インターバル制度の活用

従業員の健康確保のため、勤務間インターバル制度の導入が推奨されています。

制度概要： 1日の勤務終了後から翌日の始業までに、一定時間（9時間～11時間など）の休息時間を設ける制度です。

目的： 睡眠時間や生活時間を確保し、長時間労働による健康障害を防ぐことが目的です。

位置づけ： 労働者の健康維持のため、制度導入による適切な休息時間の確保が求められます。