

# 休日や祝日に有給を当てても 大丈夫？違法・適法が一目で わかる判断ガイド

 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。

# 休日や祝日に有給を当てても大丈夫？違法・適法が一目でわかる判断ガイド

## 有給休暇を利用できる日は？

有給休暇は労働義務がある日に休むための制度です。

### ■ 有給をあてられない日

もともと休みの日には、有給休暇は使用できません。

- ・ 土日（完全週休二日制）：既に休日のため不可
- ・ 法定休日：労基法で定められた週1日の休日
- ・ 規則上の休日：祝日や年末年始が休日と決まっている場合

### ■ 有給を取得できる日

勤務体系	条件
シフト制	シフト上の出勤日であること
祝日出勤あり	祝日が労働義務がある日の職場
土曜出勤あり	出勤が義務付けられた土曜日

# 休日や祝日に有給を当てても大丈夫？違法・適法が一目でわかる判断ガイド

## 振替休日・代休と有給の使い分け

休日出勤に伴う休みの種類により、扱いが異なります。

### ■ 振替休日と代休の比較

項目	振替休日	代休
定義	事前に休日と労働日を交換	休日出勤後に休みを付与
有給使用	可能	不可
	労働日になったため	労働義務がないため

会社が代休を指示しても、従業員が「有給を使いたい」と希望した場合は、有給取得を認めることが可能です。また、事後、有給振替の申請があった場合は、認めるかどうかは会社が判断します。認める場合は、「事後の申請を認める場合がある」などと、就業規則の定めを設けるようにしましょう。

# 休日や祝日に有給を当てても大丈夫？ 違法・適法が一目でわかる判断ガイド

## 有給消化をするときのポイントまとめ

### ■ 夏季・年末年始休暇で有給消化するとき

- ・ 会社の休日：有給は取得不可。
- ・ 計画的付与：有給で連休を作る場合、労使協定が必須です。
- ・ 注意：既存の休日を廃止して有給に差し替えることは原則としてできません。「不利益変更」にあたり、トラブルの原因になりますので注意しましょう。

### ■ 特定の勤務体系で有給消化をするとき

- ・ 派遣社員：派遣先の休日に有給はあてられません。
- ・ シフト制：契約上の「非番（休日）」には有給を使えません。

# 休日や祝日に有給を当てても大丈夫？違法・適法が一目でわかる判断ガイド

## 有給休暇にまつわるトラブル時の対処法

有給休暇は労働者が自由に取得する権利です。会社による一方的な操作は認められません。会社が勝手に休日を有給扱いにしたとしても無効になります。

### ■ トラブル時の対処3ステップ

1. **証拠確認**：給与明細等で、休日が「有給」になっていないかチェック。
2. **会社へ相談**：人事や上司に理由を問い、誤りなら修正を依頼。
3. **外部相談**：解決しない場合は労働基準監督署へ相談。