



週休日の勤務命令について

質 問

本市において、1日8時間週40時間勤務（毎週土曜日・日曜日が週休日）の一般職の職員に対し、住民向け説明会のため土曜日に8時間の勤務を命ずる必要が生じました。この場合、当該職員に対する勤務命令の方法としてはどのようなものがありますか。また、土曜日が祝日の場合はどうでしょうか。

回 答

前段については、週休日の振替えによる勤務命令と週休日の時間外勤務命令の方法があります。

後段については、週休日の振替えによる休日勤務命令、または週休日の振替えかつ代休日の指定による勤務命令、若しくは週休日の時間外勤務命令の方法があります。

解 説

1. 勤務条件

地方公務員については、地方公務員法（以下「地公法」という）第24条第6項の規定により、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は条例で定めるところとなっています。条例は法令に違反しない限りにおいて制定することができますので（地方自治法第14条第1項）、地公法や同法において準用される労働基準法（以下「労基法」という。）等に違反しない限りにおいて、条例で定めることとなります。

また、職員の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないとされています（地公法第24条第5項）。

こうしたことから、多くの市町村では、地公法や労基法等に反しない限りで、国家公務員に適用される一般職の職員の勤務条件、休暇等に関する法律

（以下「勤務時間法」という。）人事院規則等を踏まえ、「職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）」（平六・八・五自治能第六五号）（以下「条例案」という。）に則した内容の勤務条件に関する条例を制定していることから、以下、労基法や条例案等の内容に沿って説明します。

2. 週休日の振替え

週休日とは、労基法第35条第1項の休日に該当するものであり、特別な勤務形態の職員以外は、一般的には、土曜日及び日曜日とされています。

週休日は、勤務時間が割振られていない勤務から解放された自由な暦日一日をいいます。週休日は、職員の健康を守り疲労を除去し、職員の自由時間を確保し、健康で文化的な生活を維持するために設けられたものです。従って、安易に週休日において、職員に勤務を命じるべきものではなく、公務の運営上、特別な事由がある場合に限り勤務を命じることができですが、実際に週休日に勤務を命じる場合は、週休日を別の日に振替える必要があります。

週休日の振替えとは、あらかじめ定められた週休日に特に勤務することを命ずる必要がある場合に、週休日を正規の勤務時間が割振られた日（要勤務日）に変更し、その代わりに別の要勤務日を週休日に変更することです（条例案第5条）。この週休日の振替えは、公務上の円滑な運営と職員の週休日の確保との調整を図ることを目的とするものであり、週休日の勤務後に振替えを行うのではなく、あらかじめ新たに週休日とする日を定めた上で勤務させるべきものとされています。

週休日の性格上、振替えにより新たに週休日とする日は、できる限り直近の日が望ましいとされ、また、週の勤務時間40時間を超えないように、同一週内が原則とされています。このような振替えが困難な場合については、国家公務員の場合は、一定期間

内に安定的に休日数を確保するため、変更により勤務を命ずる必要のある日を起算日として、前4週間後8週間のうちいずれかの要勤務日と振替えることができることから（人事院規則15-14第6条第1項）、地方公務員においても、同様の取扱いが一般的です。

なお、同一週を超えて週休日の振替えを行ったことにより、当該週の勤務時間が40時間を超えるときは、超過勤務となります。

3. 超過勤務

超過勤務とは、本来的に勤務義務を有しない時間における勤務（労基法第33条、条例案第10条）、すなわち正規の勤務時間以外の時間における勤務、または週休日に任命権者から特に命ぜられて行う勤務（以下「時間外勤務」という。）のことです。

時間外勤務で処理する業務は、例外的・臨時的な勤務で、事由として、公務のために臨時の必要がある場合とされ、勤務時間管理が適正に行われていることが必要となります。

時間外勤務については、時間外勤務手当を支給しなければならないため、給与条例に定めておく必要がありますが、労基法等により、時間外勤務に対する割増賃金は二割五分以上、休日については三割五分以上の率と定められています。

また、同一週を超えて週休日の振替えを行ったことにより、当該週の勤務時間が40時間を超える場合は、労基法第37条により、時間外勤務手当を支給する必要がありますが、この場合の支給は、勤務1時間当たりの給与額の二割五分以上とするのが適当です（週40時間を超えた勤務時間分については125%となるが、新たに週休日となった日の分は100%減額するため、差引き25%を支給するもの）。

4. 休日

祝日とは、国民の祝日に関する法律に規定する休日（以下「祝日法による休日」という。）を言います。この祝日に加え、年末または年始における日で条例に定めるものが休日に当たります。（労基法上の休日とは異なります。）

休日には、本来正規の勤務時間が割振られていますが、任命権者の特別の勤務命令が無い限りは、勤務する必要はありません。

休日に特別に勤務を命じる場合は、週休日の振替えの場合と同様に、職員の実質的な休日数を確保すること等を目的として、要勤務日である他の日に代休日を付与し、勤務を免除する制度が設けられています。

一般に、休日に勤務を命じる場合は、勤務1時間につき休日勤務手当を支給する必要がありますが、休日の代休日の付与を行った場合は、当該休日の勤務に対し休日勤務手当は支給する必要はありません。

代休日の指定の期間については、国家公務員の場合は勤務を命じた休日を起算日として8週間後の日までとされていることから（人事院規則15-14第17条等）、多くの市町村においても、同様の取扱いがなされているものと考えられます。

従って、休日に勤務を命じた場合は、任命権者が公務運営の状況などを考慮して、休日勤務手当の支給または休日の代休日の付与を判断することとなりますが、安易に休日勤務手当の支給により対処するのではなく、休日数の確保の観点から、休日の代休日を付与することを優先するのが適当です。

5. 週休日と休日为重なる場合

一般的に、週休日と休日为重なる場合、週休日は勤務時間が割振られていませんが、休日は勤務時間が割振られているが免除されているという関係上、当該日は週休日となります。

従って、当該日の勤務の形態としては、（1）週休日の振替えのみを行う場合（2）週休日の振替えを行い、かつ休日の代休日の指定を行う場合（3）時間外勤務とする場合が考えられます。

（1）の場合、当該日は週休日ではなくなり、休日となるため、勤務命令を行った場合は休日勤務手当を支給する必要があります。（なお、休日勤務手当が支給されるため、週休日の振替えが同一週を超えた場合でも、当該週の勤務時間が40時間を超える勤務時間に対して時間外勤務手当を支給する必要はありません。）

(2)の場合、当該日は、通常の要勤務日となり、勤務命令を発しても休日勤務手当等の支給は不要となります。(ただし、同一週を超えて週休日の振替えを行う場合は、当該週の勤務時間が40時間を超える分につき、時間外勤務手当の支給が必要となります。)

(3)の場合、週休日の時間外勤務命令となり、時間外勤務手当を支給する必要があります。

6. 本事例の検討

以上により、質問の前段の場合、週休日に勤務を命じる方法としては、①週休日の振替えによる勤務命令、または②週休日の時間外勤務命令が考えられます。また、質問の後段の場合は、①週休日の振替えによる休日勤務命令、または②週休日の振替え、かつ休日の代休日の指定による勤務命令、若しくは③週休日の時間外勤務命令が考えられます。

任命権者は、公務運営上の必要性等を考慮した上で、その裁量によりいずれかの方法をとることとなりますが、職員の週休日や休日を確保し、勤務時間の縮減、健康・福祉を充足させる観点から、できる限り週休日の振替えや休日の代休日の付与を優先することが適当と思われます。

(大阪府総務部市町村課行政グループ)