

開東社会保険ニュース

No. 284

令和4(2022)年10月

令和5年の祝日法の休日と照度基準の改正

1. 国民の祝日に関する法律（以下、祝日法）による「休日」

(1) 祝日・休日と事業所の休日との関係

祝日法では、「国民の祝日」以外に「休日」というものがあり、以下の考え方で設定されます。

①「国民の祝日」が日曜日に当たるとき、その日の後の最も近い平日が休日となる。

②前日と翌日の両方を「国民の祝日」に挟まれた平日は休日となる。

令和5年の元旦は日曜日となるため、①により翌日の1月2日が祝日法における休日となります。

一般的な就業規則の休日には、“週1日の法定休日（日曜日など）とその他の所定休日（土曜日など）”に加えて、“祝日、年末年始”という記載が多く見られます。この就業規則上の“祝日”が、祝日法の祝日だけを指していて同法の休日を含めないのか、それとも祝日法に規定がある祝日と休日の両方を含むのか、条文だけでははっきりしないケースがあります。

年末年始の休日がある事業所では、令和5年1月2日の取扱いがそれほど問題になるとは考えられませんが、数年に一度でも前回の対応を調べる手間を削減するならば、定義を明確にしておくべきと思います。

なお、就業規則に「祝祭日」と記載している例も見られますが、祝日法が昭和23年に成立する過程で、一部の祭日が祝日法の祝日に吸収され、祭日という表現は現在の法令には存在しないようです。

(2) 年間の休日数は割増賃金の基礎に影響する

(1)のように国民の祝日や週のめぐりにより1年間の休日数は変わります。

割増賃金の基礎額（通常の労働時間の賃金の計算額）については労働基準法施行規則第19条にて「月によって定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一月平均所定労働時間数）で除した金額」とされており、毎年1年間の区切りを設けて労働日数をカウントし、1か月の平均所定労働時間数を計算する必要があります。（平均所定労働時間数の端数処理に関して決まりはありませんが、いつも労働者の不利になるような処理にならないよう設定をしてください。）

年ごとの平均所定労働時間数の変更を避ける方法としては、年間や月間の労働日数や労働時間を約束する運用が考えられますが、その場合には曜日と整合性が取れないため所定労働日・時間をあらかじめ特定します。また、法を上回るよう平均所定労働時間数を（どの年の所定労働時間数をとってもそれ以下になるよう）設定しても回避できますが、欠勤等控除で同じ平均所定労働時間数を使用する場合には、それが合理的なのかの検討が必要です。

2. 照度基準の改正

事務所衛生基準における作業面の照度基準が12月1日から変更になります。具体的には従来の3区分から2区分へ変更になり、すべての事務所に対して適用されます。なお付随的な事務作業（※）とは、資料の袋詰め等、事務作業のうち、文字を読み込んだり資料を細かく識別したりする必要のないものが該当します。

作業の区分	基準	⇒変更	作業の区分	基準
精密な作業	300ルクス以上	} →	一般的な事務作業	300ルクス以上
普通の作業	150ルクス以上		付随的な事務作業※	150ルクス以上
粗な作業	70ルクス以上	→		

情報機器作業においては照度を変えるだけでなく、「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて（令和3年12月1日改正）」にあるように、ディスプレイ画面の明るさ、書類及びキーボード面における明るさと周辺明るさとの差はなるべく小さくすること、ディスプレイ画面に直接又は間接的に太陽光等が入射する場合は、必要に応じて窓にブラインド又はカーテン等を設け、適切な明るさとする事にもご留意ください。

ホームページ「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索 <https://www.kaito-sr.com/>

Facebook ページ

<https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/>

※本記事の無断転載は

禁止しています。

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階

TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降のFAXがご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。

FAX 03-3369-2711