

障 障 発 0314 第 1 号
平成 31 年 3 月 14 日

各 都道府県知事
指定都市市長
中核市市長 殿

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課長
(公 印 省 略)

本年 4 月 27 日から 5 月 6 日までの 10 連休における障害福祉サービス
等提供体制の確保に関する対応について

障害福祉行政の推進につきましては、日頃から格別の御協力を賜り、厚く御礼
申し上げます。

昨年 12 月 14 日に天皇の即位の日及び即位礼正殿の儀の行われる日を休日と
する法律（平成 30 年法律第 99 号）が公布・施行されたことに伴い、本年 4 月
27 日から 5 月 6 日までの間については、10 日間連続の休日（以下「10 連休」と
いう。）となることが決定されました。

当該法律に係る国会の附帯決議の趣旨等を踏まえ、10 連休においても障害児
者の生活に支障を来すことのないよう、必要な障害福祉サービス等を確保する
ことが重要であることから、10 連休における対応について下記のとおり整理し
ましたので、御了知の上、貴管内の市町村に対し適切に周知いただくとともに、
対応に遺漏なきようお願いします。

なお、本通知は地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 第 1 項の
規定に基づく技術的助言であることを申し添えます。

記

1 10 連休に向けた対応について

休日等（日曜並びに国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に
定める国民の祝日及び国民の休日をいう。以下同じ。）に常態的に障害福祉サ
ービス等を必要とする障害児者については、通常、休日等に障害福祉サービス
等を提供している事業所等が、今般の 10 連休においても同様に対応すること
が想定される。

一方で、障害児の監護を行う者や障害者の介護を行う者が、通常の休日等には勤務を必要としないものであっても、今般の10連休においては、休日が長期にわたることから出勤が必要となる場合等が想定される。

このような場合等については、休日等に常態的に障害福祉サービス等を必要としない障害児者が一時的に障害福祉サービス等を必要とする場合の対応と同様に、利用者の意向や家族の状況、事情等を勘案し、適時適切な障害福祉サービス等により対応することとなる。

ただし、今般の10連休においては、通常の休日等よりも多くの一時的な障害福祉サービス等のニーズが生じる可能性があることから、地域の実情に応じて、サービスを確保できるよう、遺漏なき対応を図られたい。具体的には、例えば、以下のような対応が考えられるので、各自治体において御検討をお願いしたい。

(例)

- ① 相談支援事業者等と連携し、10連休中の障害福祉サービス等のニーズについて把握する。
- ② 障害福祉サービス等のニーズに合わせ、10連休中も各事業所等の実情に基づき開所を検討するよう、事業者に要請する。
- ③ 10連休中に休業する事業所等に対し、利用者が必要な障害福祉サービス等を受けられるよう、必要に応じて事前に調整しておくことを要請する。

2 10連休中に開所する事業所等について

10連休中に開所する事業所等の報酬の取扱いについては、通常の休日等と同様の取扱いとする。

なお、10連休へ向けた報酬の請求に関する留意事項については、別途企画課から事務連絡を発出予定である旨申し添える。

また、10連休中に事業所等が運営規程に定める営業日以外の日に開所する場合には変更の届出は不要とする等、開所日・開所時間については、今回の連続休暇の特殊性に鑑み、柔軟な御対応をお願いする。

ただし、10連休に限り特別に開所する事業所については、労働基準関係法令等の違反とならないよう、助言・指導されたい。(別紙参照)

本年4月27日から5月6日までの10連休 に関してよくある御質問について

天皇の即位の日及び即位礼正殿の儀の行われる日を休日とする法律（平成30年法律第99号。以下「即位日等休日法」という。）に基づき、天皇の即位の日の平成31年（2019年）5月1日及び即位礼正殿の儀が行われる日の平成31年（2019年）10月22日は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号。以下「祝日法」という。）に基づく休日となります。

また、これらの休日は、祝日法第1条の「国民の祝日」扱いとなりますが、祝日法第3条第3項に、「その前日及び翌日が「国民の祝日」である日は、休日とする」旨の規定があるため、平成31年（2019年）4月30日と5月2日も祝日法に基づく休日となります。

Q1

使用者は、本年4月27日から5月6日まで必ず労働者に休みを取らせなければ、労働基準法の違反となりますか。

A1

労働基準法（昭和22年法律第44号）第35条は、少なくとも毎週1回又は4週4日以上 of 休日を与えることを義務付けていますが、祝日法の「国民の祝日」に労働者を休ませることを義務付けるものではありません。労働基準法第35条の規定を満たす限り、「国民の祝日」を休日としなくても、労働基準法違反となるものではありません。

この場合でも、天皇の即位に際し、国民こそって祝意を表するという即位日等休日法の趣旨や、国民の祝日の趣旨等にかんがみ、労使間の話し合いによって、国民の祝日・休日に労働者を休ませ、その場合に賃金の減収を生じないようにすることが望ましいことはいふまでもありません。なお、今回の10連休が繁忙期に当たるような場合には、例えば、その後に労働者の連続休暇を確保することも考えられます。

Q2

我が社は「国民の祝日」を休日とする旨、就業規則に規定しています。この場合は、本年4月27日から5月6日まで必ず休みとしないといけないのですか。

A2

企業によっては、労働契約や就業規則等において、祝日法に基づく休日や「国民の祝日」をその職場における休日とする旨規定している場合があります。この場合は、「国民の祝日」扱いとなる平成31年（2019年）5月1日や、祝日法に基づく休日となる4月30日、5月2日は、その職場における所定休日（通常の労働日ではない日）となります。

労働契約や就業規則等の定めに基づいて所定休日に労働者を労働させる際、所定休日における労働について、法定労働時間を超えないものである場合には、当該労働時間に対する通常の賃金を支払う必要があり、また、法定労働時間を超えるものである場合には、時間外労働に該当し、労働基準法第37条に基づく割増賃金を支払う必要があることに留意が必要です。