

謹賀新年

旧年中は格別のお引き立てを賜り
厚く御礼申し上げます
本年も変わらぬご愛顧のほど
よろしくお願い申し上げます

令和2年 元旦

サンプリ

TOPIC1

定年後の再雇用者の処遇をめぐる 対応上の留意点

TOPIC2

相談が多い労働時間の扱いと 適正な管理の仕方

2020
January

1

令和2年1月号

写真名：タウシュベツ川橋梁・幻の橋（北海道）
まちゃー / PIXTA

【12年ぶりの「変」の年となるか？】令和最初のお正月を迎えました。オリンピック・パラリンピックイヤーの2020年は、十二支では最初に戻る子年でもあります。それにちなんでということではないですが、2020年は4月に様々な制度改革が予定されています。例えば1896年の制定以来120年以上を経ての大幅改正となる改正民法の施行もそのひとつ。債権の消滅時効の統一（原則5年）、保証人の負担の上限設定、「配偶者居住権」の新設など、ビジネスや日常生活に様々な変化を及ぼします。ひとつ前の子年だった2008年の「今年の漢字」は「変」でした。2020年も12年ぶりの「変」の年になるか。ちなみに2008年はツイッターやフェイスブックが相次いで日本でサービスを始めた年でもあります。

判例 同一労働同一賃金の導入検討

定年後の再雇用者の処遇をめぐる
対応上の留意点

定年後の65歳までの雇用確保は法律によって義務付けられています。しかし、今後、同一労働同一賃金を踏まえると再雇用者の処遇について再検討しなければなりません。判例を通して、再雇用後の賃金の問題を見ていきます。

定年後の
雇用確保措置の現状

高齢者雇用安定法（高齢者等の雇用の安定等に関する法律）では65歳までの安定した雇用を確保するため、企業規模を問わず、65歳未満の定年年齢を定めている企業に対して、①定年年齢の引き上げ、②定年後の継続雇用制度（勤務延長制度または再雇用制度）の導入、③定年年齢の廃止、のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講ずることを義務付けています。

厚生労働省の「令和元年高齢者の雇用状況」によれば、①～③いずれかの措置により定年後65歳まで雇用する企業数割合は99.8%に到達しています。中でも、継続雇用制度の導入による雇用確保措置が約8割（77.9%）となっています。

また、「平成29年の就業条件総合調査」によれば、定年後の継続雇用制度を定めている企業について、その内訳をみると、再雇用制度のみとするのは72.2%と最も多く、次いで勤務延長制度と再雇用制度の併用が11.8%、勤務延長制度のみが9.0%となっています。最も割合の高い再雇用制度の多くは定年後1年単位の有期雇用契約を更新して65歳まで継続雇用するも

のです。

再雇用者の勤務形態

定年後の再雇用は、これまでと同様に通常勤務であるものの、定年と同時に役職が解かれるなど仕事に対する責任や仕事の内容が軽減されるのが一般的です。雇用形態は多様化され、また、再雇用に伴い勤務日数を減らしたり、短時間勤務を選択するコースを設ける場合もあります。高齢者雇用安定法では、定年後の65歳までの継続雇用を義務付けてはいますが、必ずしも仕事内容や勤務形態に関しては定めていません。したがって、会社によっては、定年時の職位や職能等級などによって、本人

の希望なども勘案しつつ、「嘱託社員」「シニア又はエルダー社員」として仕事の内容や勤務形態を制限して働き方を選択できるような制度を設けていることも多くあります。

定年後再雇用者の賃金

働き方改革関連法の柱の一つに同一労働同一賃金があります。同一労働同一賃金とは、正社員と非正規社員との賃金を含む処遇格差の是正を求めるものです。仕事の内容や仕事に対する責任の重さなどが同じであれば、正規雇用労働者であるか、非正規雇用労働者であるかを問わず、同一の賃金を支払うべきであるというものです。

この同一労働同一賃金を含む「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム・有期雇用労働法）は、2020年4月1日（中小企業：2021年4月1日）から施行されることになっており、各企業においてはそれまでに非正規雇用労働者の処遇に関する対応を検討・準備しなければなりません。

なお、同一労働同一賃金に関して、2018年12月28日に「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（同一労働同一賃金ガイドライン（指針））が公布・告示されています。

前述の通り、定年後の継続雇用の多くは再雇用者であり、65歳までを限度に1年を雇用期間の単位として更新する有期雇用労働者です。

指針では、定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取り扱いに関して、「定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである」としています。したがって、正社員と定年後に継続雇用された有期雇用労働者との賃金の相違（格差）については、両者の間に①職務内容、②職務内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情の違いがある場合には、その相違に応じた賃金の格差は許容されるものの、①～③に照らして行き過ぎた格差は認められないこととなります（パートタイム・有期雇用労働法第8条、第9条参照）。

判例から読み取れること

再雇用者の賃金を検討する際に一つの判断材料となる裁判例に

「長澤運輸事件」（平成30年6月1日最高裁判決）があります。

この事件は、定年退職後に有期労働契約で嘱託乗務員として再雇用されたトラック運転手3名が、定年前と同じ業務に従事しているにもかかわらず、定年前と再雇用後で賃金総額が2割以上減額されたことは正社員との処遇格差につき労働契約法第20条に反し、不当であるとして訴えたものです。これに対して最高裁は、①業務内容（運送業務）、②責任の程度（職務内容）、③配置の変更の範囲についていずれも正社員と同一であるが、④定年退職後再雇用という特殊事情のある有期雇用契約の嘱託社員について、個別の労働条件（賃金を構成する各種手当）に限りその相違は不合理であると判断しました。

判決によれば、まず「事業主は、高齢者雇用安定法により、60歳を超えた高齢者の雇用確保措置を義務付けられており、定年退職した高齢者の継続雇用に伴う賃金コストの無制限な増大を回避する必要があること等を考慮すると、定年退職後の継続雇用における賃金を定年退職時より引き下げること自体が不合理であるとはいえない」としています。さらに「定年退職後の継続雇用において職務内容やその変更の範囲等が変わらないまま相当程度賃金を引き下げることは広く行われており、被上告人が嘱託乗務員について正社員との賃金の差額を縮める努力をしたこと等からすれば、上告人らの賃金が定年退職前より2割前後減額されたことをもって直ちに不合理であるとはいえず、嘱託乗務員と正社員との賃金に関する労働条

件の相違が労働契約法第20条に違反するということはない」としています。

この判決によれば、定年後有期雇用契約で定年前と仕事の内容が同一であっても、社会通念に照らし合わせて容認されないほどの大幅な賃金の低下は認められないものの、企業努力をしたうえで一定の差を設ける場合に2割前後の減額は認められる可能性は高いことがわかります。また、管理職にある者が再雇用されて職位が解かれる場合などは、役職手当相当額が減額されることには合理性があります。

この事件では、賃金を構成する諸手当についても個別に判断され、「有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するにあたっては、両者の賃金の総額を比較することのみではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものとするのが相当である」としています。そして、諸手当のうち、精勤手当に関しては、正社員と職務内容が同一である以上、両者間でその皆勤を奨励する必要性に相違はないとして、再雇用の嘱託社員に対しても支払うべきであるとしました。

再雇用者の賃金に関しては、今後も新たな裁判例等が出てくることが予測されます。それらを踏まえて新たな対応が必要になることも想定されますが、深刻な人手不足のなかで定年後の再雇用者の活躍は期待される場所でもあり、年齢にとらわれない適正な処遇を検討して人材を確保することも必要です。

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2020. 1 January

1/15～1/21

防災とボランティア週間

1/17

防災とボランティアの日

1995年1月17日に阪神・淡路大震災が起きたのにちなみ、ボランティア活動、防災への認識を深める週間と日。2020年は震災から25年目となる。講演会、講習会、展示会等の行事を実施。

1/26

文化財防火デー

1949年のこの日に法隆寺金堂の火災が起きたのがきっかけ。文化財の防火訓練や啓発活動が行われる。

法律「労働時間」の正しい範囲は？

相談が多い労働時間の扱いと適正な管理の仕方

働き方改革関連法に基づく労働基準法の一部改正により、2020年4月から中小企業にも「時間外労働の上限規制」が適用されることとなります。それに伴い、厚生労働省は、労働時間の取り扱いで労働基準監督署に相談が多い事例についてまとめ、公表しました。

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間となります。

労働時間となるか否かで特に問題となるのは時間外労働との関係です。

2020年4月から中小企業の時間外労働の限度時間は、原則月45時間、年間360時間となり、臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）となります。時間外労働を含めて労働時間を適正に管理するためにも、相談事例に基づき、間違いやすい労働時間の取り扱いを正しく理解しておきましょう。

1. 研修、教育訓練の時間

研修、教育訓練の時間は、それが業務命令によるものは、労働時間となりますが、参加するか否かが労働者の自由意思によるものは労働時間に該当しません。事例でみると次のようなものは労働時間に該当しません。

- ①業務終了後の研修で、企業が弁当の提供をしていますが、参加の強要はなく、参加しないことについて不利益な取り扱いがない場合。
- ②労働者が、会社の設備を無償で使用する許可を取ったうえで、使用者の指揮命令を受け

ることなく自主的に行う勤務時間外の訓練。

- ③任意参加の英会話講習やセミナー研修など。

他方、次のようなものは労働時間に該当し、それが時間外に行われるもの、または時間外に及ぶときは法定労働時間を超える時間については法定時間外労働として割増賃金（2割5分以上）の支払義務が生じます。

- ①使用者が指定する休日の社外研修で、後日レポートの提出をするなど、実質的な業務指示で参加する研修。
- ②自ら担当する業務について、先輩社員がその業務に従事しているところを見学しなければ従事できないとされている業務見学。

2. 仮眠・待機時間

深夜業務に伴い、仮眠室などで業務対応をしなくてよい仮眠をしている時間は労働時間には該当しません。しかし、携帯電話などを携帯し、夜間の緊急対応を求められるなど、労働から解放されていない場合は待機時間として労働時間となります。

3. 直行直帰・出張に伴う移動時間

直行直帰・出張の移動時間については、移動中に業務の指示を受けずに、自由な時間が保障されている場合には労働時間に該

当しません。前日が休日で、その日に移動したとしても、原則として労働時間にはなりません。しかし、会社から指示があつて、業務上必要な書類や商品・機材などの運搬を命じられているような場合は、移動時間も労働時間とみなされます。

4. 健康診断の時間

健康診断には、一般健康診断と特殊健康診断があります。

一般的な定期健康診断は、業務とは関係なく労働安全衛生法に基づき労働者の健康確保を目的とし行うものです。したがって、労働時間となりませんが、それに要した時間について、労働時間とみなして賃金を支払うか否かは、労使間の協議によります。

しかし、有害業務などに従事する労働者に受診させなければならない特殊健康診断は、業務と直接関係しますので、その受診に要した時間は労働時間となり、賃金の支払いが必要となります。

以上のほか、制服の着脱時間の取り扱いなどがありますが、会社で制服着用が義務付けられており、かつ、制服での通勤を認めていない（更衣場所を会社が指定している）などの場合は、制服の着脱時間は労働時間となります。労働時間管理の厳格性が求められるなかで、どういう場合が労働時間になるのかについて再確認をしましょう。

ROUMU

NewsBOX

01

就職氷河期世代の就労支援
2020年度予算の概算要求で
前年度当初予算比2.8%増

政府がバブル経済崩壊で就職難に見舞われた「就職氷河期」世代の就労支援を強化させています。世代的には、現在30代半ばから40代半ばにかけての層で、非正規労働者約50万人、引きこもり等が約50万人いると推定されています。2020年度予算の概算要求は1344億円を盛り込み、これは前年度当初予算の2.8%増。ハローワーク、自治体、経済団体、NPOなどが一体となって集中支援を行い、3年間で30万人の正規雇用者を増やす目標を掲げています。

02

2019年7月1日現在の不法在留者数を発表
1月1日現在より4846人増加の
7万9013人

法務省が2019年7月1日現在の不法在留者数を発表しました。総数は7万9013人で同年1月1日現在の7万4167人と比べて4846人(6.5%)増に達しています。国別で最も多かったのがベトナムの1万3325人。1月1日時点からの増減率は19.7%増と高く、0.8%減の1万2663人で2位になった韓国と入れ替わった形です。3位は中国。増加率が高い国としては6位のインドネシア(19.0%増)、9位のスリランカ(19.5%)などが挙げられます。

03

電子化と発行コストの削減が狙い
年金手帳廃止へ

厚生労働省は、公的年金の加入者に交付し基礎年金番号などが記載されている年金手帳を廃止する方向で進めています。電子データ化し、番号管理のため本人には「基礎年金番号通知書(仮称)」を発行するとしています。手帳から通知書へと簡素化されることで事務費の削減効果も見込めるようです。1960年に導入され約60年続いてきましたが、年金関連手続きでの提出も不要となるなど、役割を終えたとされています。関連法改正案を2020年の通常国会に提出の予定です。

04

政府が男性の育休取得を奨励
男性国家公務員に原則1ヵ月取得を促す

政府は男性の国家公務員が育児休業を取得するに際して、原則として1ヵ月以上の取得を促す方針を固めました。政府が率先して男性職員の育休取得を推進し、自治体や民間企業などに波及させる効果を狙っているようです。2018年度の一般職の男性国家公務員の取得率は、21.6%。民間での男性の取得率(厚生労働省が2018年度に実施の調査データ)である6.16%よりは高いものの、全体の7割以上は1ヵ月以内という結果になっていました。

05

消費税率10%への引き上げに伴う制度
年金生活者支援給付金制度が
10月から開始

公的年金等の収入や所得額が一定以下の年金受給者を対象にした「年金生活者支援給付金制度」が、2019年10月から始まっています。消費税率の10%への引き上げに伴う生活への影響緩和のための措置で、2019年度は約970万人が対象になる見込みです。対象者には請求書の発送が行われました。「老齢年金生活者支援給付金」「障害年金生活者支援給付金」「遺族年金生活者支援給付金」に分かれていて、収入・所得における要件があります。

06

2018年度の医療経済実態調査結果を発表
一般病院の利益率は1施設あたり
マイナス2.7%

厚生労働省は医療機関の経営状況を調べた「医療経済実態調査」の2018年度の結果を発表しました。一般病院の利益率(精神科を除く)は1施設あたりマイナス2.7%で、前年度に比べて0.3ポイント改善したものの依然赤字。特に地域医療を担う公立病院がマイナス13.2%と赤字幅が大きくなっています。2020年度の診療報酬改定は全体に抑制せざるを得ない状況ですが、この調査結果から見ても、診療報酬本体は引き上げ、薬価を下げる方向で進みそうです。

調査 厚生労働省発表 「就労条件総合調査」

年休取得率70%以上(2020年)の政府目標は厳しい情勢?

厚生労働省はこのほど平成31年「就労条件総合調査」の結果を発表しました。所定労働時間や年間休日、年次有給休暇などの労働時間制度や、賃金制度、労働者の資産形成のための制度など、労働環境を取り巻く様々な制度の実態を調査したものです。ここでは特に年休と勤務間インターバル制度についてみていきます。

政府目標の達成状況のチェックに使われる基幹的な調査

この調査は民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目標に、常用労働者30人以上の民間企業を対象に毎年行っているものです。労働時間、休暇、賃金など多岐のテーマにわたって、就労環境についての定量的なデータを収集しています。労務実態把握のための、政府が実施する基幹的な調査のひとつで、政府目標値の達成状況の実証のために参照されます。以下のデータは、2019年1月1日現在の状況等について、同年1月に調査した結果です。

●年次有給休暇の取得率は52.4%。目標とはまだ大きな隔り

年次有給休暇の取得状況(2018年(又は2017会計年度))は、以下の通りとなりました(詳細は表1)。

●年間の労働者1人平均付与日数18.0日(前年調査=18.2日)

- ・同平均取得日数9.4日(同9.3日)
- ・平均取得率52.4%(同51.1%)。

取得日数は微増、付与日数は微減となり、結果として取得率は1.3%の増加となりました。取得率についての政府目標は2020年に70%以上というものです。今回の対前年の伸び率が1%台であることからして、達成のためには急激な上昇カーブが必要で、この調査時点では有給取得義務化の法律は施行されていませんでした。法律施行の効果は2020年1月実施の調査に反映されるので、次回調査では数字が跳ね上がる可能性もないとは言えません。

なお、付与日数が前年より微減していますが、これについては転職など人材の流動化の進行が影響しているようです。付与日数は一般に、勤務期間の長さ に比例するためです。

●勤務間インターバル制度導入率は3.7%

勤務間インターバル制度についての調査結果は以下の通りです(詳細は表2)。

- ・導入企業の割合は3.7%(前年調査1.8%)
- ・「導入を予定又は検討している」企業の割合は15.3%(同9.1%)

こちらはいずれも顕著な上昇が見られます。政府目標は2つあり、1つは2020年までに10%以上の企業で導入というもので、上記の「予定又は検討」の企業が実施すれば、目標を達成できる計算です。もう1つは、制度を知らなかったという企業の割合を20%未満にするというもので、こちらについては今回の調査結果ですでに目標をクリアしていることがわかりました(※)。

働き方改革の成果が次回以降の調査結果にどのように反映されるか、いまから注目されます。

※勤務間インターバル制度の導入予定も検討もしていない企業が全体の80.2%で、このうちこの制度を知らなかったと答えた企業の割合が19.2%だった。このことから、全体に占める「知らなかった」割合は15.4%程度(0.802×0.192)と類推されるため。

表1 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

性・企業規模・年	労働者1人平均付与日数 ¹⁾ (日)	労働者1人平均取得日数 ²⁾ (日)	労働者1人平均取得率 ³⁾ (%)
平成31年調査計	18.0	9.4	52.4
男	18.4	9.0	49.1
女	17.1	9.9	58.0
1,000人以上	18.6	10.9	58.6
300~999人	18.0	9.0	49.8
100~299人	17.7	8.7	49.4
30~99人	17.3	8.2	47.2
平成30年調査計	18.2	9.3	51.1

注: 1) 「付与日数」は、繰越日数を除く
2) 「取得日数」は、平成30年(又は平成29年会計年度)1年間に実際に取得した日数である。
3) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

表2 勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び1企業平均間隔時間

企業規模・年	全企業	導入している	1企業平均間隔時間 ¹⁾ (時間、分)		導入を予定又は検討していない	不明
			導入を予定又は検討している	導入を予定はせず、検討もしていない		
平成31年調査計	100.0	3.7	10:57	15.3	80.2	0.9
1,000人以上	100.0	8.3	9:52	33.8	57.8	0.1
300~999人	100.0	4.4	9:58	24.6	70.6	0.3
100~299人	100.0	2.2	10:45	20.2	77.2	0.4
30~99人	100.0	3.9	11:10	12.2	82.8	1.1
平成30年調査計	100.0	1.8	10:58	9.1	89.1	0.0

注: 1) 「1企業平均間隔時間」は、各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている最も短い間隔の時間の平均である。

平成31年就労条件総合調査の概況(厚生労働省)より

ここはどうなる?

働き方改革(関連法) Q&A

今月の相談 フレックスタイム制における労働時間の清算の方法

Q 当社では、一部の部門でフレックスタイム制を採用しています。フレックスタイム制の労働時間の清算の仕方と遅刻・早退の取り扱いがよくわかりません。どのように対応すればよいのでしょうか。

A フレックスタイム制とは、会社の所定労働日の日々の始業及び終業の時刻を労働者が自分で決めて働くことができる制度です。妊娠中または育児や介護が必要な労働者の仕事との両立支援、最近ではがん等病気治療で通院する労働者の就労支援のための労働時間制度として導入する企業も増えつつあります。

フレックスタイム制を採用するにあたっては、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、当該組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と、①適用対象となる労働者の範囲、②労働時間の清算期間及びその起算日、③清算期間中の総労働時間、④標準となる1日の労働時間(1日何時間くらい働かという目安)、⑤コアタイム(必ず在社していなければならない時間帯)を設ける場合にはフレキシブルタイム・コアタイムについて、労使協定を締結しなければなりません。

フレックスタイム制のメリットは、労働時間の清算期間における総労働時間が週平均40時間以内に納まっていれば、1日8時間、週40時間を超えていても、ただちに時間外労働とはならず、割増賃金の問題は発生しないことにあります。時間外労働となるのは、清算期間における労働時間が法定労働時間の総枠を超えた時間です。

清算期間における法定労働時間の総枠は、週法定労働時間×(清算期間の暦日数÷7日)となります。たとえば、労働時間の清算期間を1カ月、暦日30日とした場合は、清算期間における法定労働時間の総枠は171.4時間となり、これを超えた労働時

間が時間外労働となります。

なお、労働時間の清算期間の限度はこれまで「1カ月」と定められていましたが、働き方改革に伴う労働基準法の一部改正により、「3カ月」となりました。ただし、清算期間が1カ月を超える場合には、労使協定を締結し、それを所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。また、清算期間が1カ月を超える場合には、①清算期間における総労働時間を超えた時間、②1か月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えた時間のいずれかが時間外労働となり、割増賃金の支払義務が発生することになります。

フレックスタイム制は、労働者に始業・終業時刻を自主的に決めさせる制度であるため、遅刻・早退といった概念はなく、清算期間に設定した総労働時間を働いている限り、遅刻・早退があっても、その時間分の賃金を控除することはできません。コアタイムを設けていた場合であっても同様です。しかし、出勤すべきコアタイムの時間帯に遅刻や早退等が発生し、社内の規律や秩序が乱れてしまうことがあります。そこで、就業規則を定めるにあたり制裁規定に「正当な理由なくコアタイムに遅刻・早退してはならない」と定め、それに基づいた減給処分を行うことで対応することになります。ただし、減給の制裁については、1回の事案について、平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の10分の1を超えてはなりませんので、ご注意ください(労働基準法第91条)。また、精皆勤手当を設けるなどにより、コアタイムに遅刻・早退があった場合には支給しないこととするなどの対応も可能です。

今月のポイント

時間外労働は、

- 清算期間と1カ月ごとのダブルチェックで確認
- 遅刻・早退の対応は就業規則の制裁規定で決めておく

2020年の有休ラッシュを占う？

新しいカレンダーを入手したら、まずその年の連休の配置をチェックする人は多いのではないのでしょうか？ 2020年と言うまでもなくオリンピックの影響が大きく、「体育の日」改め「スポーツの日」が秋から夏に移動するなど開会式前後は土曜、日曜を含む4連休となります。そのほか、令和最初の天皇誕生日（2月23日）が日曜日のため、24日も休日となり、2月の赤い日付がぐっと増えた印象を受けます。ここで年間を通しての、有休ラッシュになりそうな期間をいくつかピックアップしてみましょう。※土曜、日曜の一般的な週休2日の人の場合です。

・4月30日（木）と5月1日（金）…春のGW。みどりの日が4月29日（水）なので、この2日間を休むと5月6日（水）まで8連休。一方、5月7日（木）と8日（金）を休みにする手もあります。この場合は5月2日（土）～10日（日）の9連休になります。

・8月のお盆の時期…具体的には11日（火）、12日（水）あたり。「山の日」がオリンピック閉会式翌日の8月10日（月）にずれるので、一般的なお盆休み期間（13日～15日）を入れると、8日（土）～16日（日）の9連休になります。

・9月23日（水）～25日（金）…「敬老の日」が21日（月）、「秋分の日」が22日（火）なので、そのあとを休みにすると9月19日（土）～27日（日）の9連休となります。

名称	日付
元日	1月1日
成人の日	1月13日
建国記念の日	2月11日
天皇誕生日	2月23日
休日	2月24日
春分の日	3月20日
昭和の日	4月29日
憲法記念日	5月3日
みどりの日	5月4日
こどもの日	5月5日
休日	5月6日
海の日	7月23日
スポーツの日	7月24日
山の日	8月10日
敬老の日	9月21日
秋分の日	9月22日
文化の日	11月3日
勤労感謝の日	11月23日

長い休みを取るという観点に立てば上記の3つの期間が有力です。このほかオリンピック・パラリンピック期間に休みを入れる人も多いでしょう。

一方で、6月、10月、12月は祝日がありません。多忙な12月は難しいかもしれませんが、6月、10月に短期の休みを取るのも、適度なりフレッシュになるかもしれません。

サ

ル