

NEWS LETTER (労働社会保険)

今月のトピック

休日について

休日とは労働契約上、従業員が働く義務のない日をいいます。会社が定める休日には、法定休日と所定休日があり、法定休日とは、労働基準法に定められた休日を指し、所定休日とは、それ以外に会社が定める休日を指します。労働基準法では、原則として1週に1日労働者に休日を与えなければならない旨の記載があり、この法定休日に労働させる場合は36協定の休日労働の範囲内で行う必要があります。所定休日については、時間外労働の区分にあたり、所定休日に労働させる場合は36協定の時間外労働の範囲内で行う必要があります。

法定休日の特定について

所定休日と法定休日混在する場合、就業規則上で法定休日を特定する場合と特定しない場合があります。

法定休日を特定した場合は、原則として特定した曜日が法定休日となりますが、法定休日を特定しない場合は、歴週において後順に位置する休日を法定休日とするという行政通達があります。

なお、歴週を見るうえでの週の起算日についても就業規則上で特定する場合と特定しない場合があります。特定した場合は特定した曜日から歴週をカウントしますが、特定しない場合は日曜日を週の起算日とする旨の行政通達もあります。

国民の祝日とは

国民の祝日について、祝日法にて「国民の祝日は休日とする」という定めがあることから、会社においても国民の祝日を所定休日とすることがあります。

※国民の祝日を所定休日に設定しなくとも労働基準法上で違反となることはありません。また、国民の祝日が日曜日に当たる場合などはカレンダー上で振替休日を設定されますが、ここでの振替休日は法律上の祝日にはあたりません。

代休と振休について

会社が従業員に休日出勤を命じる場合、代休や振休（振替休日）を与えることがあります。代休とは、休日労働が行なわれた場合に、その代償として以後の特定の労働日を休みとするものですので、休日労働については割増賃金が必要となります。

一方、振休（振替休日）とは、あらかじめ休日としていた日を労働日とし、振り替えられた労働日であった日を休日とします。この場合、もともとの休日は労働日となるため休日労働とはならず、休日労働についての割増賃金も不要となります。

ポイント

休日の取り扱いについて

会社の休日を設定・運用する場合や、どの休日が法定休日、どの休日が所定休日なのかについては、割増賃金の計算に影響があるとともに、36協定での位置づけにも影響がありますので、取り扱いには注意しましょう。