



休日の定義とその実務

労働者にとって「休日」は非常に重要な労働条件です。年間休日数や完全週休2日制かなど、働くにあたって重視するポイントでしょう。一方、事業主にとっても労働者にどのように休日を与えるかは熟考すべき事項です。法で定められた休日、それ以外の休日、それぞれの賃金計算など、事業主として知っておくべきことは多々ありますのでまとめてみました。

■法定休日と法定外休日

労働基準法 35 条では「毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じ4日以上休日を与えなくてはならない」とされています。この休日が「法定休日」で、その他の就業規則等で会社が独自に定めている休日は「法定外休日」と呼ばれています。

	定義	与え方	労働させた場合の割増賃金 ※労使協定締結要
法定休日	労働の義務のない日であり、原則として1暦日（午前0時～午後12時）までの24時間	どの曜日に与えるかの制限は特になく、就業規則等の定めによる。曜日は特定しなくても良いが、特定することが望ましい。4週で4日の休日を与える場合は4週間の起算日を明らかにしなくてはならない。	休日労働として、35%以上の割増賃金支払い要。 ※時間外労働には該当しない。
法定外休日	就業規則等の定めによる。週休2日制であれば、2日のうち1日が法定外休日となる。法定休日を特定しなければ、どちらかを出勤していても出勤していない日が法定休日となる。		休日労働としての割増賃金はない。ただし、その週の労働時間が40時間を超えた場合は時間外労働として25%以上の割増賃金支払い要。

※法定休日の特定について

上記によると、週休2日制のときは法定休日を特定しない方が、2日のうち1日を出勤した場合の割増賃金が25%に抑えられる利点があるのですが、この「法定外休日労働」はその週の労働時間が40時間を超えた場合「時間外労働」としてカウントされることに注意が必要です。時間外労働の割増賃金は25%増しですが、さらに1ヶ月の累計が60時間を超えると50%増しになる（人数規模または資本金の額により適用猶予されている場合を除く）ため、法定外休日労働が多くなると逆に割増賃金が増えることもあります。例えば法定休日を日曜と特定している場合は、日曜のみ出勤した場合35%の割増賃金を支払わなくてはなりません、累計60時間にはカウントされませんので、50%増しの対象になることはありません。

■振替休日と代休

法定休日に労働させる代替として他の日に休日を与える方法に振替休日と代休があります。それぞれ要件があり、上記で解説した「労働させた場合の割増賃金」にも大きく関わります。正しく理解せず運用しているケースをよく見かけますが、大きな違いがありますのでこの機会に整理しておきましょう。

	要件	効果
振替休日	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則等に休日を振替えることが出来る旨の規定を設け、労働者に周知する。 休日労働の前に、あらかじめ振り替える日を指定する。 振替はなるべく近接した日が望ましい。 週1日または4週4日の法定休日は満たす必要あり。 	<ul style="list-style-type: none"> 法定休日を交換した形となり、休日労働としての割増賃金の支払い義務はない。 その週の労働時間が40時間を超えた場合は時間外労働としての割増賃金の支払い義務は発生する。適用猶予の場合を除き、1ヶ月60時間の累計にもカウントされる。
代休	<ul style="list-style-type: none"> 事前に振替はせず、休日労働を行った後で休日を与える。 トラブル防止のため、就業規則等に代休制度および代休は無給であることを規定することが望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> 休日労働として割増賃金の支払い義務がある。 100%分賃金は代休日で相殺が可能だが、相殺する場合は同一賃金支払期において代休を与える必要がある。

なお、休日労働をさせた場合に必ずしも代休を与える義務はなく、割増賃金を含めた135%分賃金を支給すれば法律の要件は満たすこととなります。しかし、法律を満たしていても、休日の無い期間が続くなどすると労働者の心身の健康を害するリスクが高く、その際は事業主の安全配慮義務違反を問われる事となりますので、制度設計・運用には十分留意しましょう。

知っておきたいミニ知識

無期転換ルールの特例申請は済んでいますか？

本通信でも何度か取り上げていますが、平成25年4月1日に施行された「無期転換ルール」に基づく「無期転換申込権」の発生が本格的に見込まれる平成30年4月が目前に迫ってきました。

制度については本通信115号ミニ知識などでも簡単に説明していますが、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が通算5年を超えて繰返し更新された場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換する、という制度です。この制度の対象は、有期労働契約で働く全ての労働者で、契約社員・アルバイトなどのほか、定年後に引き続き雇用される嘱託社員なども該当します。

■継続雇用の高齢者に関する特例

上記の通り、定年後有期契約労働者として継続雇用された労働者も有期労働契約が通算5年を超えれば無期労働契約への転換を申し込むことができます。例えば定年が60歳の会社で、契約社員として65歳まで継続雇用された場合に、無期労働契約転換を申し込めば無期雇用となるのですが、継続雇用制度に矛盾が生じてしまう為、都道府県労働局長の認定を受けることで制度の対象外とする特例が設けられています。

この特例については本通信86号でも取り上げていますが、厚生労働省のHPからフォーマットをダウンロードでき、申請書類は比較的小さいものになります。しかし、現在この申請が全国的に増加しており、認定をうけるまでに通常よりも時間がかかる場合があるようです。厚生労働省からは、平成30年2月以降の申請については平成30年4月以降の認定になる場合があるとの発表もありましたので、まだ申請されていない事業主は急ぎ対応いただくことをお勧めします。