



Firm News Vol. 1 13 August' 20



- 休日の定め方
- <労働問題Q&A>介護施設等の臨時休業等に伴う労働者の休暇取得支援について



Social Insurance Consulting Firm EOS

## ➤ 休日の定め方

8月号は、先月に引き続き、休日について説明させていただきます。今回は、「休日の定め方」についてです。

昭和の時代は週休1日が普通で、多くの企業が日曜日を法定休日として定めてきましたが、今では週休2日制が当たり前になり、割増賃金率が法定外休日の労働時間と法定休日労働時間で異なる中、平成21年改正の1ヶ月の所定外労働時間が60時間を超えた場合の割増賃金率が50%となるなど、法定休日の定め方次第では、同じ時間勤務しても支払う割増賃金が異なり管理が複雑化しています。

その状況を受けて、法定休日と法定外休日を区別することは割増賃金の計算において重要なポイントとなりますので、法定休日の定め方の基本について確認し、正しい運用にお役立てください。

### 1. 法定休日を特定しない場合の法定休日と所定休日

所定休日複数ある場合、どの日を法定休日として特定すれば良いのでしょうか

(休日)労働基準法第35条

- 1 使用者は、労働者に対して、**毎週少なくとも1回**の休日を与えなければならない。
- 2 前項の規定は、**4週間を通じ4日以上**の休日を与える使用者については適用しない。

※ 所定休日複数ある場合、どの日を法定休日として特定するのかについては、労働基準法に定めはありません。

#### 【休日の特定について言及された裁判例】

「就業規則上、店長の休日を特定する規定はないが、使用者は、労働者に対し、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないから、別紙勤務状況一覧表のうち、日曜から土曜までの暦週において、1回も休日を与えられていない場合には、(略)その最終日である土曜日の勤務を休日労働として認めるのが相当」である。

日本マクドナルド事件(東京地判平20.1.28)

法定休日を特定しない場合、この裁判例にもあるように、一般的には「1週間のうちで最も後順に位置する休日」を法定休日とするという解釈がとられることがあります。

## ➤ 休日の定め方

### 2. 週休2日制の場合の法定休日の考え方

平成21年の改正労働基準法に係る質疑応答の中で、週休2日制の場合の法定休日の定め方について以下のように回答されています。

Q10 日曜日及び土曜日の週休2日制の事業場において、法定休日が日曜日と定められている場合、日曜日に労働し土曜日は労働しなかった場合も、割増賃金計算の際には日曜日を法定休日と取り扱い、日曜日の労働時間数を「1箇月60時間」の算定に含めないこととしてよいか。  
また、法定休日が特定されていない場合で、暦週(日～土)の日曜日及び土曜日の両方に労働した場合、割増賃金計算の際にはどちらを法定休日労働として取り扱うこととなるのか。4週4日の変形休日制をとっている場合はどうか。

A10 法定休日が特定されている場合は、割増賃金計算の際には当該特定された休日を法定休日として取り扱い、法第37条第1項ただし書の「1箇月60時間」の算定に含めないこととして差し支えない。

法定休日が特定されていない場合で、暦週(日～土)の日曜日及び土曜日の両方に労働した場合は、当該暦週において後順に位置する土曜日における労働が法定休日労働となる。4週4日の休日制を採用する事業場においては、ある休日に労働させたことにより、以後4週4日の休日が確保されなくなるときは、当該休日以後の休日労働が法定休日労働となる。

『改正労働基準法に係る質疑応答』(平21.10.5)

平成31年の通達では、法定休日の特定にかかる注意点が公表されました。

週休制の原則等を定める労働基準法第35条が必ずしも休日を特定すべきことを求めていないことに着目し、月60時間を超える時間外労働に対する5割以上の割増賃金率の適用を回避するために休日振替を行うことにより、休日労働の割増賃金率である3割5分以上の割増賃金率を適用することは、労働基準法の趣旨を潜脱するものであり、望ましくないことに留意すること。

平30.9.7基発0907第1号

ここで、1週間の始期をどの曜日にするのかについては、労働契約・就業規則に定めがあればそれに従います。

他方、定めがない場合には、暦週に従うこととなります。暦週の始期は日曜日、終期は土曜日までとするのが行政解釈です(上記質疑応答、昭和63年1月1日基発第1号)。

この解釈は、休日割増賃金額が少なくなるようにするためのものなので、労働基準法の趣旨からすれば妥当ではないということです。

➤ 休日の定め方

3. 法定休日を特定しない場合の法定休日と所定休日の具体例

① 日曜日に1日出勤した場合



- 土曜日が法定休日となり、日曜日は時間外労働にカウントする
- 割増賃金は1.25

法律上は、金曜日の時点で週40時間を超えるため、金曜日の8Hが時間外労働となるが、  
実務では、日曜日に時間外労働をカウントする

② 日曜日と土曜日にそれぞれ1日出勤した場合



- 土曜日が法定休日となり、日曜日は時間外労働にカウントする
- 割増賃金は1.25

- 休日労働
- 割増賃金は1.35

法律上は、金曜日の時点で週40時間を超えるため、金曜日の8Hが時間外労働となるが、  
実務では、日曜日に時間外労働をカウントする

週7日連続して勤務させて初めて休日労働が発生する

## ➤ 休日の定め方

③ 日曜日(法定休日)、土曜日の両方にそれぞれ1日出勤した場合



- 休日労働
- 割増賃金は1.35

- 時間外労働
- 割増賃金は1.25

法定休日は特定した方がわかりやすい

法定休日を特定するか否かについて、各企業や使用者の判断に委ねられていますが、行政当局は法定休日の特定を推奨しています。法定休日を特定しておいたほうが、割増賃金の計算がしやすく割増賃金に関するトラブルに対して事前に備えることができるからです。

### 4. 就業規則の記載例(法定休日の曜日を定めない場合)

所定休日が複数ある場合、就業規則にどのように規定すれば良いのでしょうか。

【規程例】

(法定休日)

第〇条 休日出勤により1週間のうち1日も休日が確保されなかったときは、その週の降順に位置する休日を法定休日として、その日の労働について休日割増賃金を支払う。

休日についての規定は、就業規則に必ず記載しなければならない事項です。法定休日をあらためて特定したり、曜日を変えるときには、就業規則を改正する手続きをとり、社員全員に知らせ、周知を徹底してください。

## ▶<労働問題Q&A>介護施設等の臨時休業等に伴う労働者の休暇取得支援について

### <労働問題Q&A>

**問** 新型コロナウイルス感染症への対応として、企業にお勤めの方が対象家族の介護をするために休暇を取得した場合、どのような支援があるのでしょうか？

**答** 介護サービスを利用していた家族又は利用しようとしていた家族が新型コロナウイルス感染症の影響により介護サービスを利用できなくなったこと等への対応として、労働者が当該家族を介護するための有給休暇を設け、仕事と介護の両立支援制度の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計5日（所定労働日ベース）以上労働者に取得させた中小企業事業主を助成する制度が公表されています。

詳細はこちら [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)

事業主の皆さまへ

### 両立支援等助成金 介護離職防止支援コース 「新型コロナウイルス感染症対応特例」のご案内

新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給の休暇制度を設け、ご家族の介護を行う労働者が休みやすい環境を整備した中小企業事業主を支援します。

休暇の取得日数	助成額
合計5日以上 10日未満	20万円
合計10日以上	35万円

#### 支給要件

\* 1 中小事業主あたり 5人まで申請可能です

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応として利用できる**介護のための有給の休暇制度（※）**を設け、当該制度を含めて仕事と介護の両立支援制度の内容を**社内に周知**すること。

※所定労働日の20日以上取得できる制度

※法定の介護休業、介護休暇、年次有給休暇とは別の休暇制度であることが必要です。

- ② 新型コロナウイルス感染症の影響により対象家族の介護のために仕事を休まざるを得ない労働者が、①の休暇を**合計5日以上取得（※）**すること

※対象となる休暇の取得期間は、令和2年4月1日から令和3年3月31日までです。

※過去に年次有給休暇や欠勤により休んだ日について、事後的に①の休暇を取得したこととして振り替えた場合も対象となります。（振り替える際には労働者本人に説明し、同意が得ることが必要です。）

---

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、  
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1802 FAX: 03-4577-1898

E-mail: [accounting@epcs.co.jp](mailto:accounting@epcs.co.jp)

URL: <http://www.epcs.co.jp>