

法定休日関係

Q 改正労基法による時間外割増賃金の増加を避けるため、「法定休日」を土曜日とすることは可能か

改正労基法に対応し、法定休日を特定することを考えています。当社は土・日曜日が休日ですが、休日労働が必要になった場合、土曜日に出勤し、日曜日は休むというパターンで勤務する者が多くみられます。このため、時間外労働が増えて「月60時間超」とならないように、今回、この土曜日を法定休日とし、時間外労働として算入しないようにしたいと考えています。従業員にとっては不利益になることも予想されますが、可能でしょうか。また、どのようなことに留意すればよいでしょうか。

(東京都 A社)

A 法定休日を土曜日として特定することは可能。 法定休日を特定する場合は、就業規則にその旨を 明記したうえで、従業員へ周知する必要があります

回答者 山下めぐみ やました めぐみ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 法定休日とは

労働基準法(35条)では、「使用者は、労働者に対して、毎週少くとも1回の休日を与えなければならない」としています。この週1回の休日のことを「法定休日」といいます。なお、法定休日の例外として、4週間を通じて4日以上
の休日を与えることとすることもできます。

2. 割増賃金率

土・日が休みなど、会社で定める休日(以下、所定休日)が週2日以上ある場合は、所定休日は「法定休日」と「それ以外の休日(以下、法定外休日)」に分けられますが、労働基準法では両者の扱いに違いがあります。その主なものは、その日に労働した場合の割増率です。

「法定休日」の割増率は「35%以上」ですが、「法定外休日」の割増率は、労働基準法では「時間外労働」の扱いとなり、その週の労働時間が40時間を超えている場合またはその日の労働時間が8時間を超えている場合は「25%以上」が適用されることとなります。

3. 労働基準法の改正

平成22年4月1日より労働基準法が改正され、大企業を対象に、月60時間を超える「時間外労働」をさせた場合の割増率が50%以上に引き上げられました。なお、ここでいう大企業とは[図表1]に該当する企業をいい、業種別に「資本金の額又は出資総額」と「常時使用する労働者の数」により判断されます。

これに伴い、これまでは、法定休日の割増率のほうが常に時間外労働の割増率よりも高かったわけですが、改正後は、時間外労働が月60時間を超える場合は、法定休日の割増率より時間外労働の割増率のほうが高くなります[図表2]。

この点を受けて、特に時間外労働が多い会社において割増賃金のコスト圧縮を図るため、また、割増賃金の計算を簡便にするため、法定休日の特定を検討する会社も多いようです。

[図表3]では、「法定休日を定めている場合(例1)」と「法定休日を定めていない場合(例2)」の割増賃金の計算例を示しています。[図表3]の例の勤務の場合は、法定休日を定めて

いない場合のほうが割増賃金が高くなっていますが、勤務の状況によっては、法定休日を定めている場合のほうが割増賃金が高くなることもあります。

したがって、法定休日の特定は一方的に従業員に不利益な取り扱いになるものではないといえます。なお、所定休日の割増が35%の場合に、法定休日の特定に伴って、法定外休日の割増を25%に変更することは不利益な取り扱いになりますので留意が必要です。

4. ご質問のケース

今回のご質問では、これまで決めていなかった法定休日を、出勤予定の多い「土曜日」として特定したいとのことですが、月60時間を超える時間外労働がなければ、土曜日を法定休日として取り扱う場合のほうが割増賃金は高くなり、一方的に従業員へ不利益を与える変更ではなく、特定することに問題はないと考えます。

むしろ、法定休日を特定することは厚生労働省の通達でも望ましいとされており、割増賃金の計算を簡便にする観点からも導入することをお勧めします。

ただし、これまでとは取り扱いが異なりますので、就業規則に土曜日を法定休日とする旨を明記したうえで、従業員へ周知する必要があります。

図表1 大企業の範囲

業種	資本金の額又は出資総額	かつ	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円超	かつ	50人超
サービス業	5,000万円超		100人超
卸売業	1億円超		100人超
その他	3億円超		300人超

図表2 労働基準法改正前後における割増率

（平成22年3月31日まで）		（平成22年4月1日以降）	
区分	率	区分	率
時間外（法定内）	0%	時間外（法定内）	0%
時間外（法定外）	25%以上	時間外（法定外）	
		1カ月45hまで	25%以上
		1カ月45h超 60hまで	25%超 (努力義務)
		1カ月60h超	50%以上 (義務)
法定休日	35%以上	法定休日	35%以上
深夜	25%以上	深夜	25%以上

図表3 法定休日を定めている場合(例1)と定めていない場合(例2)

(例1) 法定休日を定めている場合

所定休日は土日（法定休日は日）、法定休日割増35%、法定外休日割増25%、時間外割増25%（60h超の時間外割増50%）

日	月	火	水	木	金	土				
所定労働 8h							1 10h	2 10h	3	(時間外労働) 合計75h
4 8h	5 10h	6 10h	7 10h	8 10h	9 10h	10	(2h × 2日)	= 4h		
11	12 12h	13 12h	14 12h	15 12h	16 12h	17 9h	(2h × 5日)	= 10h		
18 8h	19 11h	20 11h	21 11h	22 11h	23 11h	24 2h	(4h × 5日) + 9h	= 29h		
25	26 11h	27 11h	28 11h	29 11h	30 11h	31	(3h × 5日) + 2h	= 17h		
							(3h × 5日)	= 15h		

時間外労働 (60h × 1.25@) + (15h × 1.50@)
法定休日労働 (16h × 1.35@) 時間外 + 法定休日 = 119.1@

(例2) 法定休日を定めていない場合

所定休日は土日、法定休日割増35%、法定外休日割増25%、時間外割増25%（60h超の時間外割増50%）

日	月	火	水	木	金	土				
所定労働 8h							1 10h	2 10h	3	(時間外労働) 合計89h
4 8h	5 10h	6 10h	7 10h	8 10h	9 10h	10	(2h × 2日)	= 4h		
11	12 12h	13 12h	14 12h	15 12h	16 12h	17 9h	8h + (2h × 5日)	= 18h		
18 8h	19 11h	20 11h	21 11h	22 11h	23 11h	24 2h	(4h × 5日) + 9h	= 29h		
25	26 11h	27 11h	28 11h	29 11h	30 11h	31	8h + (3h × 5日)	= 23h		
							(3h × 5日)	= 15h		

時間外労働 (60h × 1.25@) + (29h × 1.50@)
法定休日労働 (2h × 1.35@) 時間外 + 法定休日 = 121.2@

[注] この週は、すでに18日（日）に出勤しているため、24日（土）が1週1休の「法定休日」となる。