

相談室 Q&A

労働時間関係

Q

法定休日が日曜日の場合、 法定外休日の土曜日と入れ替えることは可能か

当社は土日休みの週休2日制で、就業規則において日曜日を法定休日と定めています。この場合、日曜日に勤務を命じる際に、その日を法定外休日とし、もともと法定外休日であった土曜日を法定休日とすることは可能でしょうか。

(滋賀県 A社)

A

就業規則において、法定休日と法定外休日を入れ替えることができる旨の規定を設け、あらかじめ入れ替える日を特定する場合は可能である

回答者 佐々木寛奈 ささき かな 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. 法定休日と法定外休日について

「休日」とは、労働契約において労働義務を負わない日をいいます。この休日に関する労働基準法(以下、労基法)の基本原則は、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないとされており、いわゆる「週休制」ととっています(労基法35条1項)。なお、ここでいう週1回の休日は、原則として暦日、すなわち午前0時から午後12時までの24時間をいいます(暦日休日制の原則)。

労基法で定める休日に関する最低基準は週1日ですが、週休2日制を採用する会社も少なくありません。週休2日制とする場合、2日の休日のうち1日は労基法で義務づけられている休日であり、これを「法定休日」といいます。残りの1日は、法定外の会社が任意に定めている休日という位置づけで、これを「法定外休日」といいます。ご質問の会社では、日曜日を「法定休日」、土曜日を「法定外休日」と定めています。

2. 法定休日と法定外休日の違い

法定休日と法定外休日は、どちらも労働契約において労働義務のない日ですが、業務の都合により、休日に労働させざるを得ない事情が生じることがあります。このような場合、労働契約において休日労働させることがある旨の定めがあり、事業場で「時間外労働、休日労働に関する労使協定」(以下、36協定)を締結し、行政官庁に届け出た場合においては、36協定の範囲内で休日労働をさせることができます(労基法36条)。

この36協定という休日労働とは、法定休日の労働を指します。つまり、週休2日制を採用する会社の場合、2日の休日のうちのいずれかの休日における労働ということになります。では、法定外休日に労働させた場合、36協定上の取り扱いがどうなるかという、その法定外休日の労働時間が1週間の法定労働時間(40時間)を超えるときは、その超えた時間については時間外労働となります。

上記の休日労働に対する割増賃金の計算におい

でも同じ考え方で、休日労働をさせた場合に会社が支払わなければならない割増賃金にかかる率の最低限度は、法定休日の場合は3割5分以上、法定外休日の労働が1週間の法定労働時間(40時間)を超える場合は2割5分以上(時間外労働が1ヵ月について60時間を超える場合は5割以上)。なお、2018年5月現在、中小企業への適用は猶予されています)とされていることから、就業規則において、法定休日と法定外休日では異なる割増賃金率を定めていることがあります。

このように、法定休日と法定外休日には異なる性質があることから、取り扱いについても違いがあることを理解する必要があります。

3. 週休2日制の場合の法定休日

労基法では、必ずしも休日を週のいずれかの曜日に特定すべきことを求めています。つまり、就業規則において、休日の曜日を特定するかは会社が任意で定めることとなります。そのため、週休2日制を採用する会社の場合、法定休日と法定外休日の割増賃金計算その他の便宜上、就業規則において休日の曜日を特定するとともに、2日のうちどちらの休日を法定休日とするか特定することも可能です。

例えば、土・日曜日を休日とする週休2日制で、就業規則において日曜日を法定休日とする旨の定めがあれば、日曜日の労働が36協定上の休日労働であり、3割5分以上の割増賃金計算が必要となります。では、法定休日を特定しない場合の取り扱いがどうなるかというと、厚生労働省労働基準局作成の「改正労働基準法に係る質疑応答」(平21.10.5 Q10)において、週休2日制とする場合で2日とも休日労働した場合は、当該暦週において後順に位置する休日における労働が法定休日労働となると示されています。つまり、土・日曜日を休日とする週休2日制で、就業規則において法

定休日の曜日を定めない場合は、暦週(日曜日から土曜日まで)において後順に位置する土曜日が法定休日となります。

4. 法定休日と法定外休日の入れ替え

就業規則上、あらかじめ休日と定められた特定の日是不変ではなく、他の日と交換する、いわゆる「振替休日」を行うことができます[図表]。振替休日は、休日を他の労働日と入れ替えることを前提としていますが、週休2日制の場合は、法定休日と法定外休日を入れ替えることも可能です。

この振替休日を行うためには、労働契約として特定されている休日を変更することですから、労働契約上の根拠が必要です。したがって、就業規則において、振替休日を行うことができる旨の規定を設け、これによって休日を振り替える前にあらかじめ交換する日を特定する必要があります。

前記で例示した、土・日曜日を休日とする週休2日制で、就業規則において日曜日を法定休日と特定している場合、就業規則に定める振替休日の規定に従い日曜日と土曜日を事前に入れ替える手続きを行う限りは、土曜日が法定休日、日曜日が法定外休日となります。

【図表】 振替休日の要件

意味	あらかじめ定めてある休日を、事前に手続きして他の労働日と交換すること。休日労働にはならない
要件	①就業規則等に振替休日の規定をすること ②振替日を事前に特定する ③振り替えは近接した範囲内とする ④遅くとも前日の勤務時間終了までに通知する
賃金	同一週内で振り替えた場合、通常の賃金の支払いでよいこと。週をまたがって振り替えた結果、週法定労働時間を超えた場合は時間外労働に対する割増賃金の支払いが必要である

資料出所：厚生労働省

[注] 法定休日以外の休日(土・日休みの場合の土曜日、日・祝休みの場合の祝日等)については、休日労働に該当しないが、当日の労働時間が8時間以内でも週法定労働時間を超えた場合は、「時間外労働」となることに注意。