

# 相談室 Q&A

## 労働時間関係

# Q

### 日曜日から月曜日にかけて勤務した場合の 休日労働の考え方

システムトラブルが発生し、担当部署の社員が日曜日の20時から翌朝月曜日の10時まで対応業務に当たっていました。当社では日曜日が法定休日で、9～18時（休憩1時間）を所定労働時間としていますが、この場合、どこまでを休日労働として取り扱えばよいのでしょうか。

（大阪府 K社）

# A

法定休日の割増賃金は暦日で計算するため、法定休日の0時から24時までの間に労働した時間に対して割増賃金の支払いが必要である

回答者 鳥飼祐介 とりかい ゆうすけ 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. 法定休日の定義

法定休日については、労働基準法（以下、労基法）35条1項において「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」と定め、同条2項では「前項の規定は、4週間を通じ4日以上 of 休日を与える使用者については適用しない」と定めています。本条における「休日」とは、いわゆる法定休日を指していますが、本条1項における週1回の休日が原則的な取り扱いであり、本条2項における4週4休は例外的なものとしてされています。

なお、休日は、交替制勤務や旅館業の例外を除き、0時から24時までの暦日として考えなければならない（昭23. 4. 5 基発535）、単に連続24時間として取り扱うことはできません。そのため、前日の勤務が翌日の法定休日の0時を超えた場合、法定休日を取得していることにはなりません。

また、労基法35条は、必ずしも法定休日を選定することを要件としていないため、具体的に一定の日を法定休日と定める方法を規定しなくとも労基法35条違反にはなりません。ただし、特定することが「法の趣旨に沿う」ものであることは

理解しておきましょう（昭23. 5. 5 基発682、昭63. 3.14 基発150・婦発47）。

## 2. 割増率の適用

労基法37条1項および政令では、休憩時間を除き1日について8時間、および1週間について40時間を超えて労働させた場合（ただし、変形労働時間制等による場合を除く）には、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の割増率を定め、法定休日に労働した場合には、3割5分以上の割増率を定めています。

労働時間が2暦日にまたがる勤務は、勤務の開始時刻が属する日の勤務として取り扱いますが、法定休日における割増賃金は、あくまで0時から24時までの暦日で判断するため、法定休日の24時以降の労働については法定休日の割増賃金は適用されません。なお、労基法37条4項では、22時から5時までの間における深夜労働をさせた場合は、2割5分以上の割増率を定めています。

したがって、1日8時間、および1週40時間を超過したときのいわゆる時間外割増と、法定休日割増が重複することはなく、いずれか一方が適用

**【図表】 日曜日（法定休日）の20時に開始した勤務が月曜日（所定労働日）の10時まで及んだ場合の割増率**

	日曜日（法定休日）		月曜日（所定労働日）				
	20～22時	22～24時	0～5時	5～8時	8～9時	9～10時	
割増率	35%	60%	25%	0%	25%	—	
内訳	時間外割増 (25%)	—	—	△(※)	△(※)	○	—
	法定休日割増 (35%)	○	○	—	—	—	—
	深夜割増 (25%)	—	○	○	—	—	—
時間数	2時間	1時間 (休憩を1時間 取得したとする)	5時間	3時間	1時間	1時間	
	20	22	24	5	8	9	10
				①	②	③	

- ① 0～8時：日曜日（法定休日）の勤務として取り扱うが、35%の割増率の適用を受ける時間を除く労働時間が8時間以内であるため、時間外割増は不要。ただし、実労働時間が法定の週40時間を超過した場合には25%の時間外割増が必要。なお、0～5時までは深夜割増が必要
- ② 8～9時：上記①と同じく日曜日（法定休日）の勤務として取り扱い、8時間を超える部分は時間外割増が必要
- ③ 9～10時：もともと労働時間であったことから所定労働時間の勤務として取り扱い、時間外割増は不要

されることとなります。深夜割増については、22時から5時の間に労働が発生していれば、時間外割増および法定休日割増のいずれにも加算する必要がある点には注意が必要です。

### 3. ご質問のケース

ご質問のケースにおける割増率は、【図表】のようになります。日曜日（法定休日）の20～24時までの3時間（途中1時間の休憩を取得したものとして考えます）は法定休日労働となり、3割5分以上の割増率が適用されます。月曜日（所定労働日）の0～10時の労働ですが、2暦日にまたがる勤務については勤務の開始時刻が属する日の勤務として取り扱うため、月曜日の始業時刻までの9時間については日曜日の勤務となります。したがって、0～8時までは、法定休日割増（3割5分以上）を要する時間を除き、1日8時間以内の労働に該当するため、割増賃金は不要となります（ただし、結果的に週40時間を超過した場合には時間外割増が必要）。8～9時までの1時間は1日8時間超過による時間外割増により2割5分以上の割増率が適用されます。なお、22～5時までの深夜労働に対して2割5分以上の割増率を加算する点は、既述のとおりです。

### 4. その他の留意点

法定休日に労働をさせる場合は、「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」の締結が必要となります。法定休日に関する協定事項は、主に、「労働させることができる休日」「始業及び終業の時刻」があり、この項目には、それぞれ1カ月の間に労働させることができる法定休日の回数、法定休日労働を可能とする時間帯を記載します。仮に「1カ月に1回、始業9：00～終業18：00」と記載した36協定を締結している場合に、9：00～18：00の範囲を超える休日労働が生じると労基法35条違反となります。記載している回数または時間帯を超える休日労働が発生する可能性があるのであれば、協定の締結の際は、なるべく余裕をもった締結内容としておく必要があるでしょう。なお、「始業及び終業の時刻」については、単に、休日労働させることのできる時間数の限度という記載により協定することでも差し支えないとされています（厚生労働省労働基準局編『平成22年 労働基準法・上』労働法コンメンタール③ [労務行政] 477ページ）。