

ケースで学ぶ職場のトラブル防止法(第12回)

休日・休暇をめぐるトラブル事例

2019.05.20

労働から来る心身の疲労を回復するために労働者へ付与するのが休日です。労働基準法には、休日の原則について、図表1のように規定されています。

◆図表1 休日の原則（労働基準法第35条）

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 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. 上の規定は、4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については、適用しない。 |
|--|

つまり、労働基準法で規定された休日の与え方には、次の2つがあります。

1. 原則の与え方 毎週少なくとも1日の休日
 2. 変形休日制 4週間を通じ4日以上の日
- これが法定休日と呼ばれるものです。

事例1 所定休日と法定休日

A社の社員Bは、会社の命令により所定休日である土曜日に出勤しました。ところが後日、その月の給与明細を見て、土曜日の労働が休日労働扱いになっていないことに気がきました。Bは、A社の総務部に抗議に行きました。

例えば、会社が土曜日と日曜日を休日としている完全週休2日制の場合、1週間に所定休日が2日あります。しかし、原則として法律上は1週間に1日の休日を与えればよいわけですから、会社の法定休日を日曜日としておけば、土曜日は所定休日であっても法定休日ではないことになります。

言い換えれば、法定休日の労働に対しては休日労働として割増賃金を支払わなければなりません。法定休日以外の休日の労働に対しては休日労働としての割増賃金を支払う必要はありません。ただし、法定外休日に労働させたことにより、1週間の実労働時間が40時間を超えた場合には、時間外労働に対する割増賃金を支払う必要があります(図表2参照)。

◆図表2 ●所定休日と法定休日

月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日(法定外休日)	日曜日(法定休日)
7時間	7時間	7時間	7時間	7時間	7時間	休日

1週間の実労働時間：42時間 → 法定労働時間である40時間を超えた2時間分については時間外労働として取り扱わなければならない。

従ってこの場合、土曜日以外を法定休日としていたのであれば、休日労働に対する割増賃金を支払う必要はないということになります。

もちろん、土曜日が法定休日でなかったとしても、土曜日に労働させたことにより1週間の所定労働時間が40時間を超えた分については時間外労働に対する割増賃金を支払う必要があります。… 続きを読む