

発行日：平成 20 年 7 月 10 日(木)

保険情報サービス(株) FAX NEWS

今月のテーマ 休日労働について

--- 基本的な考え方 ---

発行元：保険情報サービス株式会社

〒120-0005 足立区綾瀬 3-16-4 とうしんビル

TEL03-5227-1846 FAX03-3269-3607

休日労働が行われた場合、すべて 3 割 5 分以上の割増賃金が必要と認識されていませんか？
休日労働にも様々なケースがあります。今回は休日労働の基本的な考え方についてお伝えします。

1. 休日労働とは

休日とは、労働義務のない日のことをいい、労働基準法では「1 週間に少なくとも 1 日または 4 週間を通じて 4 日以上与えなければならない」とされています。この 1 週間に 1 日の休日を「法定休日」といい、法定休日に労働することを「休日労働」といいます。例えば、土日が休日の週休 2 日制を取り、法定休日を日曜日と定めている場合、土曜日に労働させたとしても、土曜日の労働は労働基準法という休日労働とはなりません。

2. 休日（法定休日）労働の割増賃金

休日労働をさせた場合、3 割 5 分以上の割増賃金を支払う必要があります。

例 週休 2 日制、1 日 8 時間労働、時給 1,000 円で、土曜日に 8 時間労働した場合

月 ~ 金	土曜日（休日）	日曜日（法定休日）
出勤日	8 時間労働	休み
1 日 8 時間 × 5 日 = 40h	1,000 円 × 1.25 × 8h = 10,000 円	労働基準法上の「休日」

* 土曜日は、週 40 時間を超えたことによる割増となります。

例 例と同条件で、土曜日と日曜日に 8 時間労働した場合

月 ~ 金	土曜日（休日）	日曜日（法定休日）
出勤日	8 時間労働	8 時間労働（休日労働）
1 日 8 時間 × 5 日 = 40h	1,000 円 × 1.25 × 8h = 10,000 円	1,000 円 × 1.35 × 8h = 10,800 円

* 週 1 日の休日（法定休日）に労働している為、日曜日は「休日割増（1.35）」となります。

3. 休日の振替と代休の違い

「休日の振替」と「代休」は、休日労働の代わりに休みを与えて相殺するといった意味で混同されがちですが、下記の点で異なります。

休日の振替	就業規則に休日の振替を行うことがある旨、定める。 4 週間に 4 日の休日を確保した上で、あらかじめ休日と振替日を指定する。 振替えた結果、労働した日は休日ではないため、割増賃金（1.35）の支払いは不要となる。
代休	就業規則に定める必要なし。 あらかじめ休日を与える必要はなく、休日労働させた後に休みを与える 休みを与えても休日に労働しているため、割増賃金の支払いが必要。

土日が休日の週休 2 日制、1 日 8 時間労働 時給 1,000 円の場合

例 同じ週の金曜日と土曜日を振替 割増賃金不要

例 日曜日に出勤、次週の月曜日に代休

日曜日の出勤に対して割増賃金（1,000 円 × 1.35 × 8 時間 = 10,800 円）が必要です。

ただし、次週の月曜は賃金の支払いが不要となります。

なお、就業規則に特別な定め（例えば会社の休日に労働した場合は法定休日以外であっても 1.35 倍の休日割増賃金を支払う等）があればそのルールが優先されます。

また、休日労働させるには労使間で「三六協定」を締結する必要があります。

今一度ご確認下さい。

本内容のお問い合わせは担当：佐藤・高澤まで