

東社協福祉施設経営相談室だよりNo.87 平成22年6月7日

TEL 03-3268-7170

本相談室へのご相談は、なるべく

keiei-soudan@tcsw.tvac.or.jp

左記あてメールにてお願いします。

「法定休日とそれ以外の休日」の分け方について(全4枚)

休日労働日については、従前の代休制度に加えてこのたびの月60時間を超える法定時間外労働があった場合において、休日労働(日)を特定する必要が生じていることからご相談がありましたので、その特定方法についての考え方の例示を以下にお示ししますので、参考にしてください。なお、実際の規定化にあたっては各事業所の実態を踏まえて、所轄労基署の指導、協議によってください。

また、月60時間を超える法定時間外労働が常態としてない事業所においては、第3、第4項を読み飛ばしてください。本稿は、小澤勇東社協福祉施設経営相談室労務専門相談員の監修をいただきました。

1 はじめに

平成22年4月1日施行の改正労働基準法により、長時間労働者の割合の高止まり等に対応し、生活時間を確保しながら働くことができるようにするため、労働時間制度の見直しが行われ、月60時間を超える法定時間外労働に対して、50%以上の率で計算した割増賃金の支払が義務化されました。これに対応して、超過勤務削減に向けて、変形労働時間制の運用やシフト勤務の見直し等が求められます。

1か月60時間超の法定時間外労働の算定には、法定休日(例えば日曜日)に行った労働は含まれませんが、それ以外の法定外休日(例えば土曜日)に行った法定時間外労働は含まれます。

法定休日が特定されている場合は、割増賃金計算の際には当該特定された休日を法定休日として取り扱い、法第37条第1項ただし書の「1箇月60時間」の算定に含めないこととなりますが、法定休日が特定されていない場合で、1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計していった60時間を超えた時点から50%(以上)となることから週1回又は4週4日を超える日数の休日を設定している事業所において、休日労働が生じた場合、60時間を超える法定時間外労働にカウントするのか又は法定休日労働(35%)にカウントするのかの取扱いを詳細に規定しておくことが必要です。

また、法定外休日労働の割増率を法定休日と同じ35%以上としている事業所においては、月60時間を超える法定時間外労働への算入分には15%加算が必要、月60時間以内の法定時間外労働の場合は35%(のまま)となるため、単独に別途管理する必要が生じ、より複雑な事務処理となります。

(参考) (略) 法第35条に規定する週1回又は4週4日を超える日数の休日を設定している事業場において、休日のうち、週1回又は4週4日の休日について労働をしたときには35%以上の率で計算した割増賃金を支払い、その他の休日は35%未満の率で計算した割増賃金を支払う等の定めをする場合も考えられるが、この場合には労働条件を明示する観点から、就業規則その他これに準ずるものにより35%以上の割増賃金の対象となる休日が明確になっていることが望ましいこと。(略) (平11.3.31基発168号)

2 以上の取扱いの実務的対応として、①法定休日を特定する方法と②法定休日を特定していないが法定休日労働日として35%以上の割増賃金支給の対象となる休日を定める方法が考えられます。

①法定休日を特定する方法

その1「法定休日は、毎週日曜日とする」

その2「法定休日は、勤務割表における各週における最初の休日とする」

その3「法定休日は、勤務割表における各週における最後の休日とする」

その4「法定休日は、勤務割表において指定する」

その5「法定休日は、4週中最初の4休日とする」

その6「法定休日は、4週中最後の4休日とする」

* 各週の定義の仕方は、1週間を暦週(日～土)とする方法と1週間を月～日とする方法があります。

②法定休日を特定しないが法定休日労働としての割増賃金支給の対象となる休日を定める方法

その7「4週中最初の4日の休日労働を法定休日労働として取り扱う」

その8「4週中最後の4日の休日労働を法定休日労働として取り扱う」

その9「各週の最後の1日の休日労働を法定休日労働として取り扱う」(1週間を暦週(日～土)とする)

その10「各週の最後の1日の休日労働を法定休日労働として取り扱う」(1週間を月～日とする)

その11「各週の最初の1日の休日労働を法定休日労働として取り扱う」(1週間を暦週(日～土)とする)

その12「各週の最初の1日の休日労働を法定休日労働として取り扱う」(1週間を月～日とする)

3 説明

①法定休日を特定する方法のうち、その5、その6は、月の前半又は後半において超過勤務が集中する場合において60時間を超える法定時間外労働にカウントされない法定休日に集計される方法です。つまり、介護報酬等の国保連への請求等で月の前半に超過勤務が多く生じる場合はその5、月の後半に超過勤務が多く生じる場合はその6の規定が考えられます。

②「法定休日」が特定されていない場合で、暦週(日～土)の日曜日及び土曜日の両方に労働した場合は、当該暦週において後順に位置する土曜日における労働が法定休日労働となる。(厚労省Q&A)をうけて、その9、その10を例示しています。その9とその10の相違は1週間の定義の相違です。1週間とは、特別に労働基準法に定義はありませんので、単に「7日間」を指すのか、又は「暦週」、すなわち「日曜日から土曜日まで」を意味するのか問題がありますが、解釈例規は原則として1週間とは当該事業場における就業規則その他において定めるところによらし、就業規則等において別段の定めがない場合は、日曜日から土曜日までの暦週をいうものと解しています(昭 63.1.1 基発第 1 号)。その9は1週間を暦週(日～土)とする場合で後順に位置する土曜日における労働が法定休日労働、その10は1週間を月～日と就業規則で定める場合で後順に位置する日曜日における労働が法定休日労働となります。

③前記Q&Aで「後順に位置する土曜日における労働が法定休日労働」とされていますが、これは就業規則に法定休日の定めがない場合における法定休日とみなす解釈であって、法定休日特定しない場合において、前順に位置する休日労働を法定休日(労働)として取り扱ってはいけない通知は見当たりません。以上の考え方からその11、その12は例示していますが結果論的なきらいがあります。

4 まとめ

①以上の12種類(変形休日制においてはその2～8)による相違がもたらす法第37条第1項但し書き(60時間超への算入)に基づく割増率5割支給(額)への影響を最少限に留めること及び繁忙期の有無から以下の表を作成してみました。参考にしてください。

②法定休日特定する場合における就業規則での規定は、法定休日の条文を設けるか給与規程(又は給与規程細則)において、法定休日の特定を記載することになります。

③法定休日を特定しないが法定休日労働としての割増賃金支給の対象となる休日を定める方法の場合における規定は、給与規程(又は給与規程細則)において、法定休日労働の特定を記載することになります。

④法定外休日労働日の割増賃金率を法定休日と同様に35%としている事業所において、法定外休日労働を60時間を超える法定時間外労働にカウント(算入)する場合は法は50%以上を求めているのであって、 $35\% + 25\% = 60\%$ を求めているものではありません。

法定休日の特定又は区分の規定例		法第37条第1項但し書きへの対応(60時間超への算入に係る影響)
法定休日を特定して対応	その1「毎週日曜日とする」	日曜日以外の休日労働全部が60時間超へ算入される。
	その2「法定休日は、勤務割表における各週における最初の休日とする」	勤務割表のその週の最初の休日以外の休日労働全部が60時間超へ算入される。
	その3「法定休日は、勤務割表における各週における最後の休日とする」	勤務割表のその週の最後の休日以外の休日労働全部が60時間超へ算入される。
	その4「法定休日は、勤務割表において指定する」	(指定内容による)
	その5「法定休日は、4週中最初の4休日とする」	休日労働が月の前半に集中する場合、法定休日労働に多くカウントされる可能性が高い。
	その6「法定休日は、4週中最後の4休日とする」	休日労働が月の後半に集中する場合、法定休日労働に多くカウントされる可能性が高い。
(勤務割における法定休日の特定不要。) 法定休日を特定しないが法定休日労働としての割増賃金の対象となる休日を定める方法	その7「4週中最初の4日の休日労働を法定休日労働として取り扱う」	休日労働が月の前半に集中する場合において、60時間超へ算入される時間が確実に最少となる。
	その8「4週中最後の4日の休日労働を法定休日労働として取り扱う」	休日労働が月の後半に集中する場合において、60時間超へ算入される時間が確実に最少となる。
	その9「各週の最後の1日の休日労働を法定休日労働として取り扱う」(1週間を暦週(日～土)とする場合)	(月曜から金曜で法定労働時間を超えている場合)日曜日の労働が60時間超に算入される。
	その10「各週の最後の1日の休日労働を法定休日労働として取り扱う」(1週間を月～日とする場合)	(月曜から金曜で法定労働時間を超えている場合)土曜日の労働が60時間超に算入される。
	その11「各週の最初の1日の休日労働を法定休日労働として取り扱う」(1週間を暦週(日～土)とする)	(月曜から金曜で法定労働時間を超えている場合)土曜日の労働が60時間超に算入される。
	その12「各週の最初の1日の休日労働を法定休日労働として取り扱う」(1週間を暦週(月～日)とする)	(月曜から金曜で法定労働時間を超えている場合)日曜日の労働が60時間超に算入される。

5 休日労働と代休措置

法定休日と法定外休日の相違により、代休の取扱いが下表のように、相違があります。

事 項	法定休日労働	法定外休日労働
代休付与義務	代休付与する法律上の義務はない。代休させても法定休日に労働させた事実是不変変わらない。	単に所定労働時間外労働に過ぎない。当然に代休付与義務なし。就業規則に付与することを規定する場合には、時間単位での付与が認められる。
代休付与根拠	就業規則に「法定休日労働の有無と代休割増賃金支払、法定休日労働する場合は36協定の届出をする」旨の規定が必要。就業規則の定めに基づかない代休は「使用者の責に帰すべき事由による休業」とみなされる場合があり、その場合 135%のほかに代休に対し、100分の60の休業手当の支払が必要ともなりますので、注意が必要です。	労働基準法上の休日労働に該当しないため、就業規則に有無を定めることでもよい。条文化しないと付与単位が1日となってしまう。
代休が付与されなかった場合の割増賃金（法定労働時間を超える場合）	135%の時間外手当が必要（法第37条）	125%（1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計していったって60時間を超えた時点から150%）の時間外手当が必要（法第37条）
付与された場合の割増賃金（代休日の賃金控除を行う場合）	35%	25%（1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計していったって60時間を超えた時点から50%）の時間外手当が必要
その他	労働者からの代休請求には就業規則での規定が必要。	

したがって、代休の付与根拠(就業規則上の規定内容等)は当該休日法定休日か法定外休日かによって異なることから、法定休日代休付与を止むを得ず行うのか、法定休日代休付与は(振替により対応するので)行わないのか、法定外休日のみ代休付与を行うのかを明確にしておくことが必要です。また、代休を行う場合、法定休日はいつか(又は法定休日を特定しないが法定休日労働日として取り扱う基準を定める)を定めておくことが必要となります。

6 労働基準法第138条に規定する中小事業とは

社会福祉事業、介護保険事業は、業種「サービス業」に該当し、社会福祉法人等資本金等の概念がない法人の場合、常時使用する法人の職員数が100人以下であれば「中小企業」に該当となります。中小企業該当となれば、労基法第138条により、改正労基法第37条第1項ただし書(60時間超に対する割増率50%及び代替休暇)は当分の間適用されません。他方、社会福祉法人等資本金等の概念がない法人の場合で、常時使用する法人の職員数が、101人以上であれば「中小企業」に非該当となります。「中小企業」に非該当となれば、改正労基法第37条第1項ただし書(60時間超に対する割増率50%及び代替休暇)は、平成22年4月1日施行対象となります。なお、日々雇用される者や期間を定めて雇用される者も上記職員に含まれるものであることから、ヘルパー等所定労働時間が短かくても、事業所単位ではなく、事業主(法人)単位に雇用関係がある者を労働者としてカウントし、100人以下かどうか判断することとなります。