

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

ろうむの玉手箱

〒950-210 新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

TEL 025-268-6120 / FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

URL : <http://www.sr-onomoto.jp/>

: <http://office375.sr-onomoto.jp/>

法定休日はいつ？

年末年始になると「いつからお休み？仕事始めはいつ？」と年末年始の休日の確認が挨拶言葉のように交わされます。

必ず休ませなければならない休日とはどんな日のことを言うのでしょうか。



重要ポイント

毎週1回の休日は必ず与えなければならず、これを法定休日といいます。

法定休日に労働を命じるには一定の手続きが必要で、3割5分増という高い割増率の賃金を支払わなければならないなりません。

労基法の休日は週1回

年末年始を休日にしろというキマリはありません。

では、休日はいつ、どのくらいの日数を与えなければならないのでしょうか。

労基法第35条は「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。」と週1回の休日を求めています。同法の第2項で「前項の規定は、4週間を通じ4日以上の日数を与える使用者については適用しない。」としています。

週の法定労働時間は40時間、1日は8時間なので、法定休日は週2日なのではないかと疑問をもたれる方もあるかもしれませんが、そうではないのです。

たとえば1日の所定労働時間が6時間で週6日勤務、毎週1回の休日であれば、法定の労働時間や休日で問題はないのです。また、1日たった1時間のアルバイトでも休日は毎週1回または4週間に4日は与えなければなりません。勤務時間が短くても休日なしというわけにはいきません。

休日は暦日で考える

1日たった1時間の労働なら毎日働いても十分休んでいる気もします。では休日とはどのような日のことを言うのでしょうか。

休日とは、労働契約上、労働義務を負わない日のことをいいます。

そして休日は、単に連続24時間の休息ではなく、暦日を指します。

午前0時から翌日の午前0時までで付与するのが休日の原則です。

法定休日は日曜日？

法律は毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないとしていますが、毎週日曜日を休日とせよとは要求していません。

祝日は休日？

国民の祝日に関する法律で、国民の祝日を「国民こぞって祝い、感謝し、又は記念する日」として年間15日の祝日を定めています。



公務員や多くの会社では国民の祝日を休日にしてしています。通達で国民の祝日は有給の休日とすることが望ましいとしてはいますが、祝日を休日にしなければならないということはありません。

休日と休暇の違い

毎週1回の休日を「法定休日」といいますが、会社にはそれ以上の休日があります。

会社が従業員と約束した休日を「所定休日」といいます。休日については働く義務がありません。

同じ休みでも、本来働かなければならないのに労働者が請求して、働かなくてよいとされている日を「休暇」といい区別されます。法律で定められた代表的な休暇は年次有給休暇です。

会社が定める慶弔休暇はその会社の従業員には働かなくてよい「休暇」ですが、有給が無給かは、会社ごとに自由に定めればよく、無給でもかまいません。

「休日」は会社が閉まっている日というイメージです。

それに対し「休暇」は、会社は営業しているが、自分だけ休んでいるといったイメージになります。

休日労働を命じるには

法定休日に働いてもらうことはできないのでしょうか。

就業規則に「業務の必要がある場合に、法定の休日に労働を命じることがある」と規定しておく必要があります。

さらに、法定休日に労働を命じるには、過半数代表(労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者)との間で三六協定を締結して、それを労働基準監督署長に届け出ておかなければなりません。

(週休2日の会社で2日の休日は取れなくても、週1回の休日は確保されているのであれば、法定休日労働はないということになりますから、休日労働についての協定はいりません。)

休日労働の割増率

休日労働には3割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。時間外労働には2割5分以上の割増賃金ですから、法定休日の労働には高い割増率が課せられていることになります。

週1回の休日の確保ができない場合はペナルティが大きいのです。

管理職の休日は

労基法は「監督若しくは管理の地位にある者」について、労働時間や休日の適用を除外しています。

ですから労基法に規定する管理職(会社が定める管理職とイコールではない)には、法定休日の定めが適用されません。

休日労働をさせてはいけない場合

妊産婦や年少者には休日労働が禁止されています。

妊産婦(妊娠中の女性及び産後1年を経過していない女性)から請求があった場合には、会社は休日労働をさせることはできません。(労基法第66条2項)

年少者(満18歳に満たない者)には、休日労働をさせることはできません。(労基法第60条1項)



土日が休みの会社で、土曜日に出勤した場合にも1.35倍して割増賃金を払っている会社は、法定以上の残業代を支払っていることになります。

トピックス



ブータン国王来日 と 国民総幸福度

ブータン国王が来日し、国民総幸福度(GNH)が話題になった。

坂本光司氏の行った都道府県別の幸福度調査では、福井、富山、石川がベストスリーで、北陸三県が並んだ。新潟はお隣なので、高順位を期待したいところだが、残念ながら新潟県は10位。何をどのように測るかで幸福度は変わるが、経済の豊かさは幸福とイコールにはならない。

「経済成長率が高い国や医療が高度な国、消費や所得が多い国の人々は本当に幸せだろうか。先進国でうつ病に悩む人が多いのはなぜか。地球環境を破壊しながら成長を遂げて、豊かな社会は訪れるのか。他者とのつながり、自由な時間、自然とのふれあいは人間が安心して暮らす中で欠かせない要素だ。金融危機の中、関心が一段と高まり、GNHの考えに基づく政策が欧米では浸透しつつある。GDPの巨大な幻想に気づく時が来ているのではないか。」(ブータンの国立研究所所長カルマ・ウラ)



シリーズ 年金

～ 厚生年金の適用事業所 ～

個人経営の事業所であれば、常時5人以上の労働者がいると、厚生年金の適用事業所となりますが、4人以下では、厚生年金の事業所ではありません。フルタイムで従業員が働いていても、任意加入という手続きをしない限り、厚生年金に加入できません。また、事業主本人は厚生年金には加入できません。

法人の事業所であれば常勤の役員が一人で業務を行っていたとしても厚生年金の適用事業所なので、その役員は厚生年金保険に加入しなければなりません。



人事労務の素朴な疑問

休業(補償)給付を請求する場合の休業の起算日は?

Q 業務中に負傷して1カ月の休業などの場合、休業4日目から労災保険の休業給付がありますが、休業はどの日からでしょうか?

A 所定労働時間内に負傷して所定労働時間の一部を休業した場合は負傷当日を休業の初日と数えます。負傷当日を休業初日として翌日、翌々日が事業主の災害補償すべき日(待期間)となり、その翌日以後の休業に対して労災保険の給付が行われます。

東北復興応援ツアーに参加

2011年12月11日

大震災からちょうど9カ月の12月11日午後2時46分、私は石巻で黙祷をしていた。

被災地を回り、被災地社労士から震災後の活動を学ぼうという社労士会の研修ツアーの企画があり、参加したのだ。住宅の多くが押し流された平地に立ってみると、足元には食器のかけら、パソコンのキーボード、おもちゃの一部、壊れたジョウロなど生活の断片が…。



石巻の社労士から九死に一生を得た体験談をお聞きした。幸い難を逃れた住宅・事務所の後片付けをしながら、インターネットが繋がらない中で、多くの離職票を書き手続きをしたという。通常業務では経験が少ない、遺族年金や葬祭料の請求書も何枚も書いたという。瓦礫の中、書類をリュックにつめ自転車で被災した会社や役所を回ったという。自転車はすぐにタイヤが泥だらけになるので、棒を携帯し泥を落としながらの自転車運転だったという。

防災の備えなく過ごしているわが身を反省し、災害と社労士業務のかかわりを再認識する旅だった。