

今でこそ週休二日制が一般的になっていますが、週休二日制は法律により直接求められたものではありません。

休日に関する法律上の大原則は、「週に一日休日を与えること」です。よって、週休二日制を採らなければならぬものではありません。

しかし、休日に関する法律とは別に、労働時間を定める法律により間接的に制限を受けています。

「1日の労働時間は8時間以内」、「1週間の労働時間は40時間以内」という定めがあることはご存知の方も多いでしょう。この定めと、「一カ月の所定労働時間数はどのように決める？」で取り上げた「1年間の総所定労働時間の上限」が、年間の労働日数と休日日数を間接的に規定しているのです。

1日の労働時間数を8時間と仮定しましょう。年間の総所定労働時間の上限は2,085時間ですので、年間の総所定労働時間数を上限目いっぱいの2,085時間に設定するとします。すると、年間の総労働日数は、 $2,085 \text{時間} \div 8 \text{時間} = 260.6 \text{日}$ で、端数は労働者に不利にならないように切り捨てて260日となります。

次に、年間の休日日数は、 $365 \text{日} - 260 \text{日} = 105 \text{日}$ となり、年間の業務カレンダーを作る際には少なくとも105日の休みを設定しなければならないということになります。

つまり、1日8時間労働制ならば
1日の所定労働時間は8時間
1週間の総所定労働時間は40時間
年間105日以上
週に1日以上
以上の4点を守りながら年間の業務カレンダーを作ればよい、というわけです。

ここで、ご注意いただきたいことがあります。③の年間105日以上を守るに際し、休日を105日にしても構いませんし、たとえば120日にしても構いません。ですが、105日と120日では、年間の総所定労働時間数が変わるので、残業代の時間単価に影響してくるという点にご注意ください。

年間休日105日ならば、年間の総労働日数260日＝年間の総所定労働時間数260日×8時間で2,080時間で、月の総所定労働時間数は $2,080 \text{時間} \div 12 = 173.3 \text{時間}$ となります。

年間休日120日ならば、年間の総労働日数245日＝年間の総所定労働時間数245日×8時間で1,960時間で、月の総所定労働時間数は $1,960 \text{時間} \div 12 = 163.3 \text{時間}$ となります。

たとえば、基本給＋諸手当で月給30万円とすると、それぞれの残業単価の時給は
年間休日105日⇒ $30 \text{万円} \div 173.3 \text{時間} = \text{時給} 1,731 \text{円}$
年間休日120日⇒ $30 \text{万円} \div 163.3 \text{時間} = \text{時給} 1,837 \text{円}$
となり、年間休日を多く設定した方が時間単価が高くなります。

話が残業代単価計算に逸れてしまいましたので、元に戻しましょう。

では、1日の労働時間数を7時間とした場合を考えてみましょう。今回も年間の総所定労働時間数を上限目いっぱいの2,085時間に設定するとします。すると、年間の総労働日数は、 $2,085 \text{時間} \div 7 \text{時間} = 297.9 \text{日}$ で、端数は労働者に不利にならないように切り捨てて297日となります。

次に、年間の休日日数は、 $365 \text{日} - 297 \text{日} = 68 \text{日}$ となり、年間の業務カレンダーを作る際には少なくとも68日の休みを設定しなければならないということになります。

つまり、1日7時間労働制ならば
1日の所定労働時間は7時間
1週間の総所定労働時間は40時間
年間68日以上
週に1日以上
以上の4点を守りながら年間の業務カレンダーを作ればよいこととなります。

所長からコメント

ハローワークに正社員の求人票を出した時には、1日の所定労働時間と年間休日日数をチェックされますが、その時に初めて「年間の休日日数がこれでは足りませんよ。」と指摘され気づくケースがよくあるようです。求人票の窓口の職員の手元には、たいてい1日の労働時間と年間の最低休日日数の一覧表が置かれています。

発行元：社会保険労務士事務所セオス

〒577-0837 大阪府東大阪市寿町2-5-15-102号

TEL：06-4306-3948 FAX：050-3737-9771

HP：http://www.ceoss-sr.jp

E-mail：info@ceoss-sr.jp