

FAQ1：当社では、就業規則において「法定休日」を特定していませんが問題はありませんか（2022年7月）

回答)「法定休日の特定」については法定されていませんので、特定していない場合でも、労基法上の問題は生じませんが-----。

一週間の始まりを規定していない場合は、一週間は、暦週の「日曜日から土曜日」と解されます。

例えば、時間外労働規制についていえば、「日曜日から土曜日」の一週間について「週の労働時間 40 時間以内」の規定を遵守するということになります。

そして、土日の週休 2 日制を採用している事業所においては、日曜日を所定休日、一週間の末日である土曜日を法定休日と解されます。

金曜日の時間外労働が長引き、日が変わり土曜日の午前 2 時まで及んだとします。土曜日が「法定休日」の場合は、土曜日の 0 時から 2 時までの労働は、「休日労働」（更に深夜業）になります。

土曜日が「所定休日」であれば、0 時から 2 時までの時間外労働は、前日から継続した時間外労働（いわゆる残業時間）（更に深夜業）となります。適用される「割増賃金率」（労基法第 37 条）が変わってきます。

「法定休日」「所定休日」について、会社として定めておき、労使が共有しておくことは、大事なことです。

(2022.12.01 追加)

本件については厚労省の通達が参考になります。

平成 6 年 1 月 4 日基発第 1 号

[https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=00tb1911&dataType=1&pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb1911&dataType=1&pageNo=1)

「3 割増賃金率 (3) 具体的対応」をご参照ください。

本通達は、平成 6 月 4 月 1 日施行の改正労働基準法に関して発信されたものです。この改正労基法では、いまにもつながる制度・措置が見直されています。