

こちが「企業の労働110番」です



加藤社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会専門相談員

特定社会保険労務士 加藤 正 人

振替休日と代休

「はい、こちら企業の労働110番です」。労働相談でよくご質問をいただく内容から、今回は「休日の振替」の制度と残業計算および割増賃金計算の方法についてお話しいたします。そもそも「休日の振替」の

「休日」は、労働基準法でいう週1日もしくは4週間を通じて4日与えなければならぬ『法定』の休日を意味し、あらかじめ「休日の振替」を行うことで当初の（法定）休日

れた労働日（法定）休日に取って替わるといふ効果が得られることとなります。したがって、休日に働けば通常35%の割増賃金が必要ですが、あらかじめ労働日に替えたために割増賃金は発生しません。よく代休との違いについて

が「0・35」の割増賃金の支払だけは発生します。また、休日を振替えたとしても、週40時間を超える労働時間には25%の割増賃金が発生します。つまり、振替休日は、同一週内に設けないと休

ご質問をいただくことがありますが、休日に勤務して後日その分の休みを取るいわゆる「代休」にはその効果がありません。法定休日出勤による1・35の賃金のうち、代休を同一賃金計算期間内に取得した場合「1」の部分

日出勤をした週はどうしても週40時間を超えてしまい、割増賃金の支払が必要となるのです。これが、ときおり月給者の場合などで、1カ月間の休日日数が同じであるため、週40時間超えの割増賃金支給が忘れられてしまうことがありますので注意が必要です。

振替休日と代休の相違点

	振替休日	代休
意味	あらかじめ定めてある休日を、事前に手続きして他の労働日と交換すること。休日労働にはならない。	休日に労働させ、事後に代わりの休日を与えること。休日労働の事実が変わらず、帳消しにはならない。
要件	①就業規則等に振替休日の規定をすること。 ②振替日を事前に特定する。 ③振替は近接した範囲内とする。 ④遅くとも前日の勤務時間終了までに通知する。	特にはなし。ただし、制度として行う場合、就業規則等に具体的な記載が必要なこと（代休を付与する条件、賃金の取扱い等）。
賃金	同一週内で振り替えた場合、通常の賃金の支払いでよいこと。週をまたがって振り替えた結果、週法定労働時間を超えた場合は時間外労働に対する割増賃金の支払いが必要である。	休日労働の事実が消えないので、休日労働に対する割増賃金の支払いが必要なこと。代休日を有給とするか無給とするかは、就業規則等の規定による。

※法定休日以外の休日（土・日休みの場合の土曜日、日・祝休みの場合の祝日等）については、休日労働に該当しないが、当日の労働時間が8時間以内でも週法定労働時間を超えた場合は、「時間外労働」となることに注意。 出典 全国森林組合連合会発行（厚生労働省委託事業）「林業雇用管理改善のしおり」

り近接している必要となりますのでご注意ください。ちなみに行政指導としては、「できる限り

また、「休日の振替」は「代休」と違い、制度として就業規則に定める必要があります。代休については必ずしも就業規則に定めが無くとも実務上行うことが可能です。ただ、どちらの場合も、休日出勤からどのくらいの期日以内で振替休日等を取得するか、会社のルールとして定めておくことが望まれます。法的にはそこまでの詳細な決まりはありません。したがって翌月に振替休日等が取れる規定等も可能ですが、労基法の「賃金の全額払」の規定から、厳密には振替や代休が月をまたぐ場合は割増賃金や賃金控除（会社規定による）等の扱いが必要となりますのでご注意ください。ちなみに行政指導としては、「できる限り

日が望ましいこと」とされています。これらを簡潔に表組と比較してみます。

いかがでしょうか。なかなか分かり易いご説明ができません。さらなるご質問は、ぜひ「企業の労働110番」（本誌25ページ案内参照）へお気軽にお電話ください。

次に、36協定に関係する時間外労働時間および休日労働回数について見えます。まず「休日の振替」の場合、出勤した休日が労働日に替わるため、休日出勤回数は数えませんが、「代休」の場合は休日労働1回となります。ただしそれが法定外休日の出勤であれば休日出勤回数は数えませんが（日曜を法定休日と定めている場合の土曜出勤、または同一週内に別に休日がある場合）。また、同一週内での振替休日または代休の場合時間外労働は発生しませんが、同一週内でなければ振替休日、代休いずれの場合も週40時間超えは時間外労働になります。ちなみに1週間の始まりは、就業規則等に特別に定めが無い場合、日曜から始まることになっています。