

振替休日と代休

休日の振替とは、就業規則等で休日と定められた特定の日を、事前の通知により労働日とし、労働日とされている特定の日を休日に変更することをいいます。

これに対して、代休とは、就業規則等で定めた休日に労働させた後、仕事の合間を見て本人が指定した日を休日とし付与することをいいます。(休日労働をして、その後に使用者が指定しても同じです。)

●休日の振替措置に必要な要件

① 就業規則等で休日の振替措置をとる旨を定める

休日振替は、就業規則等(就業規則・労働協約・労働契約等)において休日振替規定が定められていることが要件となります。

② 振り替える日を特定する

休日の振替は、あらかじめ振り替える日を具体的に指定しておかなければなりません。あらかじめ所定休日を労働日とし、代替りの所定労働日を休日としておかなければ「休日の振替」にはなりません

③ 振替日は4週間以内の日とする

振り替えるべき日については、できる限り近接していることが望ましく、週を越えて振り替える場合の振替日は、振替日を含む週から4週間以内の日としなければなりません。

④ 前日までに特定し周知する

あらかじめ所定休日を労働日とし、その代替り所定労働日を休日とする、この「あらかじめ」とは、「前日以前」とされており、少なくとも前日の勤務時間終了時までには周知させるべきものとされています。

●振替休日であっても1週の法定労働時間を超えて労働させた場合は、割増賃金の支払いが必要

休日の振替と時間外労働について、就業規則等で定める休日の振替規定により休日を振り替える場合は、当該休日は労働日となるので休日労働になりません。

しかし、休日を振り替えたことにより当該週の労働時間が1週間の法定労働時間である40時間を超えるときは、その超えた時間については時間外労働となり、割増賃金の支払いが必要となります。

<1日の所定労働時間が8時間、週休二日制(土日が休日)で土曜日に労働させた場合の例>

例1) 次のように振り替える休日が翌週となる場合、1週目は週48時間労働となるので、40時間を超える時間(8時間)については、割増(25%)賃金の支払いが必要となる。

1週目	日：休み	月：8時間	火：8時間	水：8時間	木：8時間	金：8時間	土：8時間
2週目	日：休み	月：8時間	火：振替休日	水：8時間	木：8時間	金：8時間	土：休み

※1週間の起算日は日曜日とする

例2) 次のように、同一週にあらかじめ振替休日を与えた場合は、割増賃金の支払いは不要

日：休み	月：8時間	火：振替休日	水：8時間	木：8時間	金：8時間	土：8時間
------	-------	--------	-------	-------	-------	-------

※1週間の起算日は日曜日とする

例3) 次のように振り替える休日が翌週となっても1週目に祝日があり休日としている場合、1週目の土曜日に8時間労働しても1週40時間を超えないので、割増(25%)賃金の支払いは必要ない。

1週目	日：休み	月：8時間	火：8時間	水：8時間	木：8時間	金：祝日	土：8時間
2週目	日：休み	月：8時間	火：振替休日	水：8時間	木：8時間	金：8時間	土：休み

※1週間の起算日は日曜日とする

●代休と割増賃金

代休は、あくまでも休日労働した代替りの休みであり、休日労働の事実は消えません。したがって、割増賃金の支払いは必要となります。具体的には割増部分の賃金の支払いが生じることになります。

下のように、日曜日(法定休日)に労働をさせて火曜日に代休を取らせた場合がこれに当たります。

日：法定休日	月：8時間	火：8時間	水：8時間	木：8時間	金：8時間	土：法定外休日
休日労働	労働日	日曜の代休	労働日	労働日	労働日	休日

※1週間の起算日は日曜日とする(上記例は、法定休日(1.35支払対象)は日曜日と定めた場合のケース)

代休の場合の例：1.35(法定休日に労働した賃金) - 1.00(通常の賃金) = 0.35(割増部分の賃金)