

“似てるけど違う”

労務管理用語 の基礎知識

対比1 ▼ ~同じように休みを付与したのに…

振替休日 と 代休

初めまして。社会保険労務士の西尾と申します。

今月から数回にわたり、新任人事担当者の方向けに、知っておいて損はない労務の基礎知識として、普段の労務管理のなかで、法律上の意味を知らずに、気づかないうちに誤った取扱いをしがちな「似ている用語」にスポットを当ててみたいと思います。

第1回は「振替休日」と「代休」です。どうぞよろしくお願い申し上げます。

1

定義と違い

従業員が休日出勤した代わりに取る休日を「代休」と総称することが多いですが、法的には、事前（休日労働の前）に決まっていた代替りの休みを『振替休日』、事後（休日労働の後）に付与された休みを『代休』といいます。

例えば、従業員がある日曜日に休日出勤をしたとします。会社との間で、前日の土曜日までに代替りの休日が決まれば『振替休日』、決まらないまま日曜日に勤務すれば、事後に取った休日が『代休』となります。

この、「あらかじめ」休日労働日と交換すべき休日を決めているか否か、という点のみが、『振替休日』と『代休』との分かれ目な

のです。

外形上、日曜日に出勤し、代わりに1日休みを取っているの、「結果は同じだろう」というのが一般の感覚かと思いますが、法律上は、事前に振り替えれば「休日の変更」で、事後の付与は、「代償＝休日労働に対する慰労」となり、労務管理においても取扱いが異なります。

『振替休日』は、振替日を決めた時点で、日曜日が「通常の勤務日」、代替りの日が「休日」に入れ替わるため、日曜日の勤務は休日労働にはなりません。ところが、『代休』は、日曜日の勤務が始まっているにもかかわらず、代替りの休日が未定な状態ですので、「休日に労働した」という事実が確定し、休日割増賃金が発生します。後日、休日が取れたとしても、一度成立した休日労働の事実は消滅しません。

しかし反面、『代休』は恩恵であることから、会社にとっては、休日割増賃金は必須ですが、『代休』を付与するか否かは任意です。『振替休日』は休日労働としないための措置ですので、必ず、事前に代替りの休日を用意しなければなりません。休日労働の後の『代休』は、あってもなくても構わない、ということになります。

そして、もちろん『振替休日』を

行った結果、法定休日（原則週1回、変則4週4日）を確保できなくなれば法違反ですが、割増賃金を支払っている限り、休日労働を含めて法定休日数あれば、『代休』がなくても法違反ではありません（例えば、休日出勤1日、休日3日も法定の休日を確保していることとなります。なお、代休日も法定休日にカウントできます）。

2

適正な休日振替えの運用

では、会社が適正な休日の運用を考えたとして、そもそも、会社は、一方的に休日を振り替えることができるのでしょうか？

ここでも、振替えが、事前か事後かで異なります。

『代休』は、恩恵であるものの休日であることには変わりないので、規定がなくとも、会社が付与することは差し支えありません。ただし、もともと労働日であった日を休日にする場合、その法的性質は会社による一方的な労働の免除であるため、たとえ働いていなくても従業員が賃金を受け取る権利はなりません。そこで、代休日の賃金を無給とする場合は、就業規則等に規定を設けておく必要があります。

他方、『振替休日』は休日の変更であり、会社と従業員との間で



■ 西尾 直子 (にしお なおこ) 社会保険労務士

法律事務所勤務を経て、パートナー事務所を開設。主に、企業や医療機関の労働相談に従事している。立命館大学・医療経営講座修了生(齋藤清一先生に師事)、医療経営コンサルタント(全国社会保険労務士会連合会認定)

■ 外山アソシエイツ 社労士事務所 <http://www.toyama-as.jp/>

〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22 阪神神明ビル3階 TEL 06-6316-7111

E-mail nishio@toyama-law-office.jp

▶ 対比1 「振替休日」と「代休」

▼ 対比2 「内定取消し」と「本採用拒否」

▼ 対比3 「パートタイム労働者」と「短時間労働者」

▼ 対比4 「労使協定」と「労働協約」

▼ 対比5 「出向」と「転籍」

▼ 対比6 「退職届」と「退職願」

契約した労働条件の変更に当たり
ます。休日と定めた日を、会社が
一方的に通常の労働日とすること
はできません。

行政解釈では、「就業規則等に
おいて定めるところにより振り替
えた休日は休日労働とはならない
ので、割増賃金を支払う必要はな
い」とされており、『振替休日』
を適正に行うには次のような要件
があります。

(1) 就業規則等で休日の振替えを
行う旨を規定する

…法定休日の付与は会社の義務で
あるため、休日を付与するだけな
ら規定は必要ありませんが、休日
と労働日の入れ替えには規定が必
要です。

(2) 振替えの事由や手続きを規定
する

…振替えの事由としては、「業務
の都合により」等の抽象的な文言
でも違反ではありませんが、でき
るだけ具体的に規定するほうがよ
いでしょう。

(3) 振り替える日(代わりの休日)
を遅くとも前日の終業時刻ま
でに特定し、当該労働者に通
知する

…振替えを有効にするためには、
従業員に知らせておかなければな
りません。なお、具体的な日が決
められない場合は、「〇日以内で
従業員が好きな日にとること」等
としていても有効です。

(4) 法定の休日数を充たすように
振り替える

…振替えは、同一週内で行うか、
週を超えて振り替える場合は、例
外の4週4日制となるので、4週
の起算日を規定しておかなければ
なりません。また、休日出勤の日
とできるだけ近い日に振り替える
のが望ましいとされています。

3

週休2日制の場合

ところで、休日には、「法定休
日＝法律が定めた休日」と「所定
休日＝会社が付与する法律上の休
日を上回る休日」があります。こ
のうち、休日割増賃金が必要で、
『振替休日』『代休』の区別をしな
ければならないのは、「法定休日」
であり、「所定休日労働」は、休
日労働ではありません。

週休制の法定休日は週1回です
ので、週休2日制の場合、一方は
「法定休日」、他方は「所定休日」
となりますが、法律には、休日の
日数の規定があるのみで、日の特
定は規定されていません。日を特
定するか否かは会社に任されてい
るのです。

本来、従業員の観点からは、法
定休日を不安定にせず特定するの
が、法の趣旨に則っており、望ま
しいといえるのでしょうか。しかし、
会社としては、週休2日制におい
ていずれかを法定休日と特定する

と、その曜日の出勤は、必ず『法
定休日労働』になってしまいます
が、特定していないときは、当然
には『法定休日』になりません。
同一週内に他に1回、休日があれば、
勤務した休日は『所定休日労働』
となります。特定していないた
め、法定休日変動するのです。
週2回の休日の両方とも勤務しな
ければ、法定休日労働は発生しま
せん。

また、従業員からみても、休日
勤務したことは同じにもかかわら
ず、曜日によって休日割増賃金が
付いたり付かなかったりするとい
う不公平感も生じにくく、実務上
は、特定しない会社が多いと思わ
れます。

なお、週の起算日は、就業規則
等に規定がなければ日曜日とされ
ていますが、休日にまで及ぶ業務
は往々にして急に発生しますし、
かなり以前から予定されている記
念行事や研修でもない限り、振替
えは休日労働の日より後の日にな
ることが多いのではないでしょ
うか。土日週休2日制の会社で、土
曜日に休日労働となった場合、日
曜日起算では、同一週内に振り替
える日がないため時間外労働の発
生につながり、労働時間の計算も
複雑になります。

そのような事態を少しでも回避
できるよう、起算日を土曜日と特
定しておくのも一つの方法です。