

## [第5回] 振替休日と代休について

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～

西尾 直子

外山アソシエイツ  
社会保険労務士



**Q** 当院は、土・日週休二日ですが、出勤してもらうこともあり、その際は、代休をとってもらいますが、職員によって「振替」という者と「代休」といっている者がいます。呼び方だけのことだと思っておりましたが、違いがあるのでしょうか?

**A** 一般社会では、異なる名称でも同じ取扱いをしていることが多々ありますが、法律は名称によって細かく定義づけしています。『振替休日』と『代休』もその一つです。

通常、従業員に休日出勤をしてもらった際、代替りの休みという意味で「代休」と呼ぶことが多いかもしれませんが、厳密には、その代替りの休日の与え方で、『振替休日』と『代休』とに分かれます。

例えば、土曜日に休日出勤を命じたとします。前日の金曜日までに代替りの休日を決めれば『振替休日』、決めないまま土曜日に勤務させれば、事後の休日が『代休』です。

異なるのは、休日出勤の前に、代替りの休日を決めたか否か、という点のみですが、法律上は、『振替休日』は「休日の変更」、『代休』は「休日に労働したことへの慰労の日」として区別しているのです。

結果的には、土曜日に出勤し、代わりに一日休みをとる、という実態は同じでありながら、『代休』の「休日に労働した…」という定義によって、割増賃金に差が生じます。

つまり、金曜日までに代替りの休日を決めた時点で、土曜日は勤務日、代替りの日が休日に入れ替わるため、土曜日の勤務は通常労働となり休日割増賃金は発生しませんが、決めないまま土曜日に勤務させると、「休日に労働した」という事実が確定してしまい、その時点で、休日割増賃金が発生し、後日、代休を与えたとしても消滅することはありません。ちなみに、『代休』は「慰労」という恩恵であるところから、法律上規定はされておらず、『代休』を与えるか否かは、あくまでも使用者の任意で、休日労働日の賃金が支払われていれば、『代休』の付与は義務ではありません。

前日までに変更が可能で、土曜日さえ出勤してもらえ

ばよいのであれば『振替休日』、変更の余裕がない、または、業務上、土曜日も必要なら代わりの休日を与える余裕もなければ『代休』、ということになるでしょう。

ところで、『振替休日』『代休』の区別が必要になるのは、『法律上の休日出勤(法定休日)』についてですが、土日週休二日の場合は、どちらが『法定休日』になるのでしょうか。

休日には、「法律が定めた休日=法定休日」と「法律上の休日を上回る休日=所定休日」がありますが、法律には、休日の日数の規定(原則、1週1日)があるのみで、『法定休日』の特定は使用者に委ねています。

本来、労働者の健康確保等の観点からは、『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、望ましいといえるでしょう。

しかし、土日週休二日の土曜出勤において、仮に、土曜日と特定していると、当然に『法定休日』ですが、特定していないときは、土曜日は『所定休日』、日曜日が『法定休日』となります。同一週内に別の休日があれば、勤務した休日は『所定休日労働』となるため、休日割増賃金が発生しません。また、休日勤務したことは同じにもかかわらず、土曜日から日曜日まで割増賃金が付いたり付かなかったりするという従業員の不公平感も発生しにくく、実務上は、特定しない対応が多いと思われます。

法律文言は、厳格に規定され、それぞれに意義をもっています。気づかないうちに、誤った運用をしていないか注意が必要です。

筆者:西尾直子氏

社会保険労務士(大阪府社会保険労務士会所属)

知的財産管理技能士[二級・管理業務]、生産性賃金管理士(日本生産性本部認定)、法律事務所にてパラリーガルとして勤務。社会保険労務士資格を取得し、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。

立命館大学・医療経営講座の修了生(齋藤清一先生に師事)でもあり、医療労務コンサルタント(全国社会保険労務士連合会認定)として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は  
こちらに

外山アソシエイツ Toyama Associates  
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22  
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内  
TEL:06-6316-1777 FAX:06-6316-7117  
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp