

# 相談室 Q&A

## 労働時間関係

### Q 本人の都合で事前に休日労働の申請手続きができなかった場合、振替休日ではなく代休扱いとなるか

当社では休日労働を命じる場合、必ずその前日までに申請手続きを行わせ、別の出勤日を振替休日としています。このたび、休日（法定休日）に行われるイベントに数人の社員が必要となり、該当者に対し、同日の出勤をその1週間前に命じました。休日出勤の申請を同出勤日の前日までに行うよう指示していましたが、うち1人が急な体調不良で以降の出勤日を休むことになり、申請手続きを行うことができませんでした。休日労働日には回復し、予定どおり出勤しましたが、この場合、振替休日にはできず代休扱いとしなければならないのでしょうか。

(東京都 H社)

### A 振替休日とするためには、休日と労働日を事前に振り替えることが必要となる。振り替えるべき日が事前に特定されていない場合、振替休日にはできず代休として扱う必要がある

回答者 吉田爵宏 よしだ たかひろ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

#### 1. 法定休日について

使用者は、労働基準法（以下、労基法）35条1項により、「毎週少くとも1回の休日を与えなければならない」とされており、これを「法定休日」といいます。また、例外として同条2項で「4週間を通じ4日以上以上の休日を与える使用者については適用しない」と定めており、就業規則において起算日の定めを行うことを要件とした4週4日以上以上の休日（変形休日制）も認められています。なお、労基法36条による「時間外・休日労働に関する協定」（いわゆる、36協定）を締結・届け出ることにより、法定休日の労働を命じることも可能となりますが、この場合、休日労働の割増賃金（35%以上）を支払う義務があります。

#### 2. 振替休日と代休について

休日労働する場合、当該休日とあらかじめ定められた労働日（所定労働日）を事前に入れ替えることにより、別の日に休日を取得することを「振替休日」といいます。振替休日を行った場合、当該休日は労働日として扱われるため、休日労働には該当しません。したがって、法定休日労働の場合にも、休日労働の割増賃金を支払う義務は生じません。

また、通達により「就業規則において休日を選定したとしても、別に休日の振替を必要とする場合休日を振り替えることができる旨の規定を設け、これによつて休日を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えた場合は、当該休日は労働日となり、休日に労働させることにならない」（昭23. 4.19 基取1397、昭63. 3.14 基

**図表** 振替休日と代休の違いについて

	振 替 休 日	代 休
制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>休日労働の前に、他の労働日と休日を振り替えておくこと</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>休日労働を行った後、代償として事後的に他の労働日を休日とすること</li> </ul>
取得の要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則に振替休日を行う旨の規定を設ける</li> <li>休日労働を行うより前に、振り替えて休日となる日を特定しておく</li> <li>週1日または4週4日の休日を確保する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特にないが、会社の制度として行う以上、就業規則への記載が必要</li> </ul>
割増賃金の考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>原則として不要だが、振り替えた結果、週の法定労働時間（40時間）を超える場合には、時間外労働の割増賃金の支払いが必要となる。原則は125%の割増だが、振り替えて休日を取得するため、100%分の支払いは発生せず、25%分のみ支払うこととなる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>休日労働を行った事実は消滅しないため、休日労働としての割増賃金（35%）を支払う必要となる</li> </ul>

発150・婦発47)と示されています。これにより、「①就業規則上に振替休日を行う旨の規定を設けること」「②休日労働を行う前に振り替えるべき日を特定しておくこと」が振替休日の要件となります。なお、振替休日を行う際にも、週1回以上の休日もしくは4週4日以上以上の休日が必要となります。

これに対し、事前に振り替えを行わず、休日労働を行った後にその代償として休日を与えることを「代休」といいます。代休については、休日労働の事後措置として休日を与えるものの、休日労働の事実は残るため、法定休日においては休日労働の割増賃金を支払う義務が生じます【図表】。

### 3. 割増賃金の注意点

振替休日は、「振り替えるべき日については、振り替えられた日以降できる限り近接した日が望ましい」（昭23. 7. 5 基発968、昭63. 3.14 基発150・婦発47）とされています。また、1週間の法定労働時間は40時間（10人未満の小売業や飲食店等は44時間）となるため、振替休日により、週の実際の労働時間が法定労働時間を超える場合は、休日労働の割増賃金が生じないケースにも、時間外労働の割増賃金（25%）を支払うこととなります。

代休では、給与計算における同一の賃金計算期間内に代休の取得をした場合、月給制においては、

休日労働の割増賃金を含めた支払うべき法定休日労働の賃金（135%）のうち、代休分の賃金（100%）を差し引いた部分については、休日労働の割増賃金（35%）を支払うことで足りる。一方で、翌月以降の賃金計算期間内に代休取得する場合は、全額払いの原則（労基法24条）により、当月において法定休日労働の賃金（135%）を支払い、代休を取得した月の賃金計算期間内で代休分の賃金（100%）を控除する計算となります。

### 4. ご質問のケース

今回のケースでは、体調不良により休日労働の事前申請ができず、結果として事前に振り替えるべき日を定めることができませんでした。振替休日の要件として、「休日労働を行う前に振り替えるべき日を特定しておくこと」が必要であるため、ご質問では、振替休日とすることはできません。

振り替えるべき日の特定は、原則として会社が行うこととされています。労働者が特定することも可能ですが、何らかの事情等により特定されなかった場合、代休としての扱いが生じます。これを回避する方法としては、会社が休日労働を命じる段階で、振り替えるべき日を特定して通知することが考えられます。また、本人の希望日を加味する場合、事前に特定された振り替えるべき日を、後日変更することも可能となります。