

# 相談室 Q&A

## 休日・休暇関係

### Q 取得せずにたまった代休を強制的に取得させてもよいか

当社では、休日出勤をした社員に、後日、代休を取得させています。本来であれば、休日出勤をした日と近接した日に代休を取り、心身の疲労回復に充ててほしいのですが、代休を取得せずにたまっている社員もいます。これを放置すると代休を取得しない人が増えかねませんので、例えば「代休が3日分たまったら、翌月に3日間の代休を強制的に取得させる」といった取り扱いを考えています。代休取得日は賃金を支給しないため、まとめて代休を取らせるとその月の給料が減りますが、問題ないでしょうか。 (三重県 M社)

### A 会社の指示の下に代休を強制取得させることは問題ない。代休取得時の賃金が減額することは賃金の「全額払いの原則」からやむを得ない

回答者 藤崎和彦 ふじさき かずひこ 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. 代休とは

代休とは休日労働を行わせた上で事後的に休日を取得させるものですが、労働基準法（以下、労基法）では代休に関する定めがありません。そのため、代休を付与するか否かは会社の自由となりますが、代休を導入する場合は、就業規則に代休に関する定めを明記することが必要です。

#### 2. 代休を強制的に取得させることは可能か

労働者の疲労や心身の不調など健康障害を防ぐため、長時間労働を防止することは会社の重要な使命となっており、会社は36協定による時間外労働の上限時間の遵守（労基法36条）や労働安全衛生法66条の8の定めによる長時間労働者に対する医師の面接指導が義務づけられています。

したがって、休日を確保し労働者の心身への影響を制限するためにも、本人の意向にかかわらず会社が代休を強制的に取得させることは可能と考えます。

特にご質問のケースでは、代休が3日分たまっている（＝休日労働を3日行っている）ことから、社員の心身の疲労も大きいと考えられるため、代休を強制的に取得させる必要性は高いと考えます。

なお、医師の面接指導については1カ月間の労働時間数で判断する必要があるため、翌給与計算期間以降に代休を取得しても、100時間を超える時間外・休日労働があった月は、医師の面接指導の対象となり得ることに注意してください。

#### 3. 代休取得月の賃金の取り扱い

##### [1] 代休に関する割増賃金の取り扱い

法定休日に労働した場合は135%以上、所定休日に労働した結果、当該週の労働時間が40時間を超えた場合、40時間を超えた時間に対して125%以上の割増賃金の支払いが必要となります。その一方で、代休を取得した場合、その代休に対する賃金（100%）を控除することができます。

##### [2] 代休取得の期限

代休は労基法に定めがないため、取得期限も特に定めがありません。ただ、代休の取得期限を長く設定してしまうと代休取得が進まない可能性もあり、ある程度の期限設定が必要ではないでしょうか。

この点、振替休日は、「業務等の都合によりあらかじめ休日と定められた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とするいわゆる休日の振替を行う場合には、就業規則等においてできる限

**図表** 代休取得時の賃金の処理方法

【前提】 ●代休日について賃金は不支給 ●賃金計算期間は毎月1日～月末まで

2015年6月							2015年7月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6				1	2	3	4
	7	8	9	10	11	12	5	6	7	8	9	10	11
①	14	15	16	17	18	19	12	13	14	15	16	17	18
	21	22	23	24	25	26	19	20	21	22	23	24	25
②	28	29	30				26	27	28	29	30	31	

- ① 6月14日に休日出勤して、6月17日に代休を取得  
→同一賃金計算期間内に法定休日労働と代休がある場合は差額の35%以上（135%以上－100%）を支給
- ② 6月28日に休日出勤して、7月6日に代休を取得  
→賃金計算期間をまたぐ場合は、135%以上をまず支払い、その後代休を現実に取得させた時点で100%を控除する

り、休日振替の具体的事由と振り替えるべき日を規定することが望ましいこと。なお、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ている日が望ましいこと」（昭23. 7. 5 基発968、昭63. 3.14 基発150・婦発47）とあります。

ちなみに、平成22年4月に施行された改正労基法では、1カ月に60時間を超える法定時間外労働については割増賃金率を5割以上に引き上げることとされ、引き上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与できることになりました。代替休暇を与えることができる期間については、「特に長い時間外労働が行われた月から一定の近接した期間に与えられることによって労働者の休息の機会とする観点から、則（編注：労基法施行規則）第19条の2第1項第3号において、時間外労働が1カ月について60時間を超えた当該1カ月の末日の翌日から2カ月以内」（平21. 5.29 基発0529001）とされています。これらを踏まえて、代休においても2カ月を期限とすることも考えられます。

**[3] 同じ給与計算期間に代休を取得しない場合の賃金の取り扱い**

休日出勤と代休が同一月給与計算期間に取得できれば、法定休日の場合は差額の35%以上分の割増賃金（135%以上－100%）を支給することとなります。一方で、休日出勤の翌給与計算期間に代休を取得した場合、賃金の全額払いの原則（労基法24条）に従い、休日出勤を行った月の給与で休日出勤に対する割増賃金を支給し、翌給与支給日に代休分を控除することとなります【図表】。

したがって、今回のご質問のケースも3日分の休日出勤に対する割増賃金を支給する一方で、代休取得時は3日分の代休分を控除することになり、社員の手取り給与額も少なくなってしまう。

上記は社員にとって望ましい措置ではないと考えられることから、①代休は、できるだけ休日出勤と同じ給与計算期間に取得させる、②代休を同一給与計算期間に集中せず分散して取得させることで、特定の月に多額の代休分が控除されないようにすることが必要です。

その際、代休取得に当たり、社員に代休の目的や賃金との関係を理解させること、休日労働が発生した時点で代休取得予定日を決定させること、本人の希望にも配慮しながら計画的に取得させること——が必要と考えます。また、休日労働が多い社員ほど業務が忙しいケースが多く、業務配分の見直しや上司の休日確保に対する意識を変えるような取り組みも効果的でしょう。

なお、休日労働が恒常的に発生する場合は、変形労働時間制を導入することで、業務に合わせて休日を設定することが可能となり、休日労働を行う頻度も減少できると考えられます。

最後になりますが、実務上でたびたび問題となるのが年休と代休取得の優先順位です。結論的には、年休を申請された場合には強制的に代休を優先取得させることは難しいため、前述のような代休取得のルールを整備し、年休は本来の目的である一定のまとまった期間で取得できるような風土の醸成が大切だと思います。