

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、休日の振り替えとして処理できるか

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、休日出勤日の前日までに振替休日の手続きをするよう指示しましたが、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、申請手続きを行えませんでした。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 T社)

A

理由のいかんを問わず、休日と労働日を事前に振り替えられなかった場合、代休として取り扱う必要がある

回答者 松元秀俊 まつもと ひでとし 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. 振替休日と代休の取り扱いの違い

実務上、労働日と休日を振り替える「振替休日」と「代休」は区別なく取り扱われる運用が多いかと思えます。しかし、休日の振り替えを申請する時期に応じて、「振替休日」もしくは「代休」に分類され、それぞれ割増賃金の発生や割増率の考え方が異なるなど、法律上の効果は明確に異なります【図表】。

2. 振替休日を運用する際の留意点

振替休日を運用する場合、下記について留意する必要があります。

[1] 就業規則に規定を設ける

振替休日を実施する場合、就業規則において「休日を特定したとしても、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」（昭23. 4.19 基収1397、昭63. 3.14 基発150・婦発47）旨の規定を設け、社員に周知します。なお、できる限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く、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とされています（昭23. 7. 5 基発968、昭63. 3.14 基発150・婦発47）。

[2] 休日を振り替えた際の割増賃金の支払いに注意する

同じ週内で労働日と休日を振り替えたのであれば休日の変更となるのみで、その週の労働時間は変わらないため割増賃金は発生しません。これに対し、別の週に振り替えた場合、振り替えによって労働日が増えた週は元の労働時間に振り替え分の労働時間が加算され、結果として週の労働時間が週の法定労働時間（40時間）を超える場合には、割増賃金の支払いが必要となります（昭22.11.27 基発401、昭63. 3.14 基発150・婦発47）。この場合は、事前に時間外労働および休日労働に関する労使協定（36協定）を締結・届け出しておくことも必要です。

図表 振替休日と代休の違い

	振 替 休 日	代 休
内 容	<ul style="list-style-type: none"> 事前に休日として定められていた日を労働日として入れ替え、その代わりに他の労働日を休日とする 	<ul style="list-style-type: none"> 事前の手続き（休日と労働日の入れ替え）を行わず休日に労働させ、その代償として事後的に他の労働日を休日とする
割増賃金の取り扱い	<ul style="list-style-type: none"> 事前に休日を変更しているため休日労働に該当せず、通常の賃金のみ支払えばよい ただし、労働日を振り替えたことにより、当該週の労働時間が40時間を超える場合は、125%の割増賃金の支払いが必要となる なお、振り替えた休日を取得すれば100%を控除することとなり、割増賃金の支払いとしては25%分のみとなる 	<ul style="list-style-type: none"> すでに休日労働させた事実は消滅しないため、休日労働としての割増賃金（135%）を支払う必要がある なお、後日に休日を取得すれば100%を控除することとなり、割増賃金の支払いとしては35%分のみとなる
実施するための要件	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則に休日と労働日を振り替える規定を設ける 振り替える休日（労働日となる日）と振り替えにより休日となる日を事前に指定する 週1日または4週4日の休日を確保する 	<ul style="list-style-type: none"> 特になし（使用者が代休制度を実施する意思があり、代休の取得が労働者の意思に基づくことが前提）

[3]法定休日を確保する

休日を振り替える場合でも、法定休日として週に1回の休日または4週に4日の休日を確保する必要があります。なお、4週に4日の休日を付与する運用の場合は、特定の4週間を明確にさせるため、その起算日を就業規則に規定しておくことも必要です（昭23.9.20 基発1384）。

上記内容を適切に運用することで振替休日の実施要件を満たすことができます。言い換えると、いずれかの点において対応できていない場合は振替休日の実施要件を満たしておらず、結果として代休として取り扱う必要があります。なお、代休を付与するか否かは使用者の意思で決定することができますが、代休を運用する場合は、就業規則や賃金規程に代休取得時の賃金清算に関する規定を設けることが望ましいです。例えば、「同一賃金計算期間内における休日労働について代休を取得した場合には、当該休日労働手当は135%ではなく、35%の支払いとする」という定めが考えられます（なお、代休が賃金計算期間をまたぐ場合は、135%をまず支払い、その後代休を現実に取得させた時点で100%を控除するという処理になります）。

3.ご質問のケース

会社の指示あるいは社員からの申請を会社が承認した休日出勤において、その前日までに別の出

勤日を振替休日として指定する申請手続きフローがあるにもかかわらず、会社あるいは社員の事情により休日を振り替える日が決まっていない場合、振替休日の運用は認められません。手続きの便宜上、休日を振り替える日を社員に申請させ、会社が承認し決定するという運用が多いかもしれませんが、正しくは、あくまでも会社が振り替える日を指定する必要があります。

ご質問のように、社員から休日振替の申請が遅れてしまい、結果として労働日と休日を振り替える日が決まっていない場合、その理由にかかわらず振替休日の運用は認められません。そうしたケースを回避するには、社員に代わり会社が事前に休日を振り替える日を指定することで、代休ではなく振替休日で運用するという措置が考えられます。なお、この対応を行った際、就業規則に規定されていれば、会社が指定した振替休日を労働者が再度振り替えることも可能ではあります。ただし、再振り替えの運用は管理が煩雑になるばかりか、振り替えを重ねることにより振り替えた日が当面先の日付になってしまうなど、振替休日の運用を形骸化させてしまうリスクもあります。前述2.[1]のように行政解釈においても「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」とされているため、再振り替えは緊急性が高いなどのやむを得ない場合に限定すべきでしょう。