

# 月刊労務パーパ

## ふとした疑問はここで解決!

「ご意見」「感想」取り上げて欲しい内容等がありましたら下記メールアドレスまでご連絡お願い致します。

Vol. 4

# 「休日振替」と「代休」

## 一体どこがどう違うの?

「振替」「代休」…さて一体どっちなの? 経営者のみなさんも労働者のみなさんも何気なく使っている言葉。よく使われている言葉ですが、似たような場面で使用する為、混同してしまい、誤った使い方をしている方が多いです。

### 休日振替の要件

実施のための要件は…

①就業規則などで「業務の都合上振り替えること」があることと規定をしておくこと。  
②事前に振り替えられるべき日を労働者に通知をしておくこと。  
③振り替えが異なる週にまたがった結果、週の法定労働時間を超えたら割増賃金の支払いが必要となること(36協定が必要)。

「振替」とは、あらかじめ振り替える日を特定して、その特定した日と休日を入れ替えることです。例えば、日曜日は「労働日」となり、その結果、本来休日であった日は「労働日」となります。「労働日」となる以上、その日の労働は法定の休日労働にはならないので、法定の休日労働に対する割増賃金(3割5分)の支払いの必要はなくなります。ただし、「振替」をした結果、法定休日(週1回の休日)の確保が

「代休」とは、法律解釈では、「労働義務がない労働者が自由に時間を使える日」です。原則「毎週1回与える」必要があり、この休日を「法定休日」と言います。もちろん日曜日、祝日を休日にする必要はなく、週によって休日の曜日が異なってもかまいません。

### 「代休」との効果の違い

「代休」ですが、事前に手続をとることなく「休日労働」がなされ、その後の労働日に「休み」を与えるものです。法律の休日の規定がそのまま適用されるので割増賃金の支払いが必要となります。代休の付与は義務ではなく、労使間の合意によります。という場合は、「代休」より「休

日の振替」が会社には得とされるでしょう。例えば、法定休日(日曜日)の会社で、日曜日に勤務させる場合…「代休」=日曜日に出勤させたあと、代わりに出勤日(例えば月曜日)に休ませる…日曜日は法定休日労働となるため、割増賃金(35%増)が必要…「休日の振替」=事前に従

h-office@is3.so-net.ne.jp  
TEL 018-863-7300  
FAX 018-863-7303

発行所 秋田県秋田市野金町2-61  
社会保険労務士法人 堀井事務所  
本誌掲載の記事・写真などの著作権・配権を保有します。  
(C)社会保険労務士法人 堀井事務所  
編集責任者 堀井 博 幸

業員に通知し、法定の休日(日曜日)と出勤日(例えば月曜日)を入れ替える。…日曜日も通常の出勤日扱いになるので、賃金支払い額は通常と同じとなります。休日労働の参考にしてみて下さい。(社会保険労務士 佐々木 健)

### 6月支給より年金が変更(減額)されます

平成22年の物価が基準と比較してマイナス0.4%となり平成23年度の物価スライド率が0.981(平成22年度は0.985)に変更されました。

《変更例》	基礎年金1級	788,900円	(←792,100円)
	加算年金	227,000円	(←227,900円)
	障害基礎年金	986,100円	(←990,100円)

※カッコ内は平成22年度物価

## ポイント長 注目週休2日の我が社

### 法定休日とは

労働基準法第35条第1項に次のような記載があります。「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回の休日を与えなければならない」。この条文は、労働者が人間として生きていく権利の保護を目的としてい

### 法定休日とは 時代は変わり

週休1日制から週休2日制へと労働環境が変化しています。週の起算が月曜日であるA社の社長が次のように言いました。「うちの会社、土日休みの週休2日制にしてはいいけど、土曜日と日曜日のどっちが法定休日になるの?」。就業規則等で法定休日を特定していない場合、土日の一方が「法定休日」となり、もう一方が「法定外休日」となります。結論からいいますと、

どちらが法定休日でもいいのです。しかし、A社の社長は思いました。「法定休日の労働には3割5分以上の割増賃金が必要だけど、法定休日が決まっていなく

問題ないの?」。どの場合に問題になるのか解説します。まず、「土日の両日ともに休みの場合」ですが、この場合は、そもそも休日労働が発生していませんので問題ありません。次に、「土日のどちらかが休日出勤の場合」を考えてみます。法律では「週1回以上の休日」を要求しているわけですから、土日のどちらかが出勤でも、どちらかが休日であれば、要件を満たします。休んだ方を「法定休日」として問題ありません。そうすると出勤した日は「会社の休日」であり、その労働に対して法律でいう3割5分以上の割増賃金の支払義務は発生しません。ただし、休日労働をした結果、週の労働時間が40時間を超えた場合は、その超えた労働に対して2割5分以上の割増賃金が必要になります。見落としがちですので注意が必要です。それでは

「土日の両日ともに出勤」となった場合を見てみます。この場合、「週1回の休日」が確保されないこととなります。従って、どちらかが、「法定休日」の労働になります。土日のどちらかが法定休日の労働になるかといえます。実は法律では定められていないのが現状です。ただし、行政解釈で「1週間が日曜起算の場合、日曜日及び土曜日の両方に労働した場合は後者を法定休日労働とする」とされている事から、1週間が月曜起算のA社の場合は、降順である日曜日の労働を法定休日労働とした方がよしいと考えます。最後に、割増賃金を考える際のポイントとして三つ記載します。「法定時間を超えていないか?」「法定休日労働か?」「深夜時間労働か?」以上の点に注意してコンプライアンスを目指しましょう。

## 所長の一言

役所に申請した書類の結果に不服があるとき、不服申立(審査請求)という制度があります。先日、昨年の算定基礎届で決定された報酬に不服を申し立てた審査請求の審理に、事業主代理人として出席してきました。一番である社会保険審査官への請求はあっさり棄却され、二番である社会保険審査会(厚生労働省)への請求です。一番の行政側の人間だけの審査官よりは、社会保険労務士などの有識者も混じった審査会の方が少し内容をわかっていただけるのではないかと期待しています。

### 東京「霞ヶ関」にて

霞ヶ関の中央省庁、厳重なセキュリティを通過して入場するも、節電で庁舎内は大変薄暗いところでした。そんな中、そばにある日比谷公園内では、噴水を囲んだビアガーデンがオープンしてありました。そこいらのビールではなく、世界各国のビールを銘柄ごとの屋台でサーバーからいただくだけです。まだ午後4時前だというのに、既に満席の盛況ぶり、さすが東京、もうサマータイム実施でしょうか?(所長 堀井 潤)

問題ないの?」。どの場合に問題になるのか解説します。まず、「土日の両日ともに休みの場合」ですが、この場合は、そもそも休日労働が発生していませんので問題ありません。次に、「土日のどちらかが休日出勤の場合」を考えてみます。法律では「週1回以上の休日」を要求しているわけですから、土日のどちらかが出勤でも、どちらかが休日であれば、要件を満たします。休んだ方を「法定休日」として問題ありません。そうすると出勤した日は「会社の休日」であり、その労働に対して法律でいう3割5分以上の割増賃金の支払義務は発生しません。ただし、休日労働をした結果、週の労働時間が40時間を超えた場合は、その超えた労働に対して2割5分以上の割増賃金が必要になります。見落としがちですので注意が必要です。それでは「土日の両日ともに出勤」となった場合を見てみます。この場合、「週1回の休日」が確保されないこととなります。従って、どちらかが、「法定休日」の労働になります。土日のどちらかが法定休日の労働になるかといえます。実は法律では定められていないのが現状です。ただし、行政解釈で「1週間が日曜起算の場合、日曜日及び土曜日の両方に労働した場合は後者を法定休日労働とする」とされている事から、1週間が月曜起算のA社の場合は、降順である日曜日の労働を法定休日労働とした方がよしいと考えます。最後に、割増賃金を考える際のポイントとして三つ記載します。「法定時間を超えていないか?」「法定休日労働か?」「深夜時間労働か?」以上の点に注意してコンプライアンスを目指しましょう。