

15 休日振替と代休

Q 休日振替に応じなければならないか

A 適法な休日振替であれば従業員の同意を要しない

法律のポイント →

休日振替を行うには、(1)就業規則等に業務の都合で休日振替を行う旨の定めがあり、(2)予め振替によって休日となる日を特定することが必要である。この場合でも、1週1回又は4週4日の休日（法定休日）の確保を要する。

解説

休日振替

休日振替は、就業規則等に定められている所定休日を予め他の所定労働日に振替えること（休日の変更）であり、変更された労働日に労働しても休日労働ではないから、年少者の禁止や割増賃金の問題は生じない。なお、振替えられるべき日は、振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。

週法定労働時間との関係

振替が他の週との間で行われ、その週の法定労働時間を超えることとなる場合には、その超えた時間は時間外労働となり、36協定・割増賃金の支払を要する。したがって、振替を同一週内で行えば、時間外労働の問題は生じない。

例示：完全週休二日制・週法定40時間で、金曜日と翌週土曜日の振替

日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
休	8	8	8	8	休	休	休	8	8	8	8	8	8

↑ 振 替 ↑

翌週の8時間（48 - 40）が時間外労働となる。

代休

代休は、事前に休日となる日を特定せず、休日労働の後にその休日の代わりに他の日に任意に休日を与えることをいう。代休を与えたとしても、休日労働の事実は残るから割増賃金の支払を要する。この点が振替休日と異なるから注意する。

代休付与と割増賃金

この場合に、(1)就業規則等に休日労働させる旨の規定があり、(2)36協定があれば、休日労働させることができ（年少者を除く）、割増賃金を支払う限り、別に代休を与えることを要しない（与えるか否かは労使の自由）。

<参照条文> 労基法第32条、第35条、第36条、第37条、第60条、第64条の2