

振替休日と代休の違い

		振替休日	代休
法的性格		休日扱い 労働契約を一時的に変更し、休日だった日を所定労働日に、所定労働日だった日を休日に変更する制度。	休暇扱い 休日に出勤したことの代償として、所定労働日の労働義務を免除する制度。会社が年次有給休暇とは別に与える休暇。
実施要件	就業規則の根拠規定	必要（規定がない場合は労働者の個別の合意があれば実施可能）	労基法上は不要（命令権などの規定は備えておいた方がよい）だが、民法上は必
	休日の事前指定	必要	不要
実施できる範囲		<ul style="list-style-type: none"> ● 法定休日に出勤させた場合 法定休日が確保できる範囲に限定 ① 変形休日制を採用していない場合 ⇒ 同一週内 ② 変形休日制を採用している場合 ⇒ 出勤する法定休日の属する4週の範囲内 ● 法定外休日に出勤させた場合 振り替えるべき日とできる限り近接した日が望ましい。 	<p>特に制限なし</p> <p>代休を直近の日に取得せず、いったん積み立てておいて、時間的に余裕ができたときに取得させることも可能（ただし、一賃金締切期間を超えて代休を付与する場合は、休日の労働に対する割増賃金（125%または135%）の支払いが必要）。</p>
時間外労働・休日労働の取り扱い		<ul style="list-style-type: none"> ● 法定休日を同一週内で振り替えた場合は、休日労働にならない。 ● 変形休日制において、他の週の所定労働日と振り替えた場合は休日労働にならないが、当初の休日に出勤させたことにより週40時間を超えた時間は、時間外労働となる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 出勤させた休日が法定休日の場合は休日労働となる。 ● 出勤させた休日が法定外休日の場合は週40時間を超えた時間が時間外労働となる。
1ヶ月単位の変形労働時間制 1年単位の変形労働時間制		<ul style="list-style-type: none"> ● 振り替えにより所定労働日となった日の実労働時間が8時間（または8時間を超えかつ就業規則で定めた時間）を超えた場合は時間外労働となる。 ● 休日を振り替えた結果、1週の所定労働時間が40時間以下で設定された週の場合は40時間を超えた時間が、1週の所定労働時間が40時間を超えて設定された週の場合は当該所定労働時間を超えた時間が時間外労働となる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 出勤させた休日が法定休日の場合は休日労働となる。 ● 出勤させた休日が法定外休日の場合はその週の実労働時間が週40時間（または40時間を超えかつ就業規則で定めた時間）を超えた場合は時間外労働となる。 ● 同じ賃金締切期間に代休を与えられない場合は、休日出勤を行った賃金締切期間は、休日出勤日の割増賃金（休日労働時間または時間外労働時間となる場合）または時間単価（法内残業時間となる場合）を支払わなければならない。ただし、翌賃金締切期間以降の賃金で代休取得日の賃金の清算が可能。
フレックスタイム制		<ul style="list-style-type: none"> ● 出勤させた休日が法定休日の場合は、同一週内で振替休日を実施すれば、休日労働は発生しない。 ● 法定外休日に出勤させた場合は、清算期間内の総実労働時間が清算期間の総枠の法定労働時間を超えなければ、時間外労働にならない。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 出勤させた休日が法定休日の場合は休日労働となり、清算期間の総実労働時間に含めないよう注意が必要。ただし、月給制の場合で月間の所定総労働時間を賃金の支払対象時間としている場合には、休日労働の時間を含む総労働時間が所定労働時間数の範囲内であればすでに1.0分の賃金は支払われているわけであるから、その時間については割賃金部分のみの0.35分の加算でよい。もちろん総所定労働時間を超える時間については、その時間分の1.0分を加えて1.35の加算となる。

	振替休日	代休
フレックスタイム制		<ul style="list-style-type: none"> ● 出勤させた休日が法定外休日の場合は清算期間内の総実労働時間が清算期間の総枠の法定労働時間を超えなければ、時間外労働にならない。

〈図1〉振替休日と時間外労働・休日労働の例

前提条件	1日の所定労働時間:8時間 所定休日:毎週日曜日、土曜日
	(7月の第4週のみ所定労働時間を6時間、土曜日も所定労働日)
	休日労働:週の休日すべてに勤務した場合の日曜日の労働
	賃金の支払:日給月給制 月末締め、翌月10日支払

労働時間	8H 時間外労働となる時間
	8H 法内残業となる時間
	8H 休日労働となる時間

●6月の割増賃金=時間単価×1.25×16時間+時間単価×1.35×8時間—※時間単価×16時間

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

※振替休日になった日(16日、30日)の割増単価×労働時間を差し引けない。なお、1年単位の变形労働時間制では、1週1日の休日確保が必要であり、第4週のように7日連続労働日とすることはできない。

- 時間外労働時間=8H(8日の勤務)
- 振休で減った所定労働日=1日(16日)
- 時間外労働時間=8H(28日の勤務)
- 休日労働時間=8H(22日の勤務)
- 振休で減った所定労働日=1日(30日)

●7月の割増賃金=0

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

- 同一週内の振り替えにより時間外労働時間=0時間
- 第4週は6日勤務したが労働時間が週40時間に達しないため時間外労働時間=0時間

〈図2〉代休と時間外労働・休日労働の例

●6月の割増賃金＝時間単価×1.25×16時間＋時間単価×1.35×8時間－時間単価×16時間

	日	月	火	水	木	金	土	
	1	2	3	4	5	6	7	
	休日	8H	8H	8H	8H	8H	休日	
	8	9	10	11	12	13	14	
	8H	8H	8H	8H	8H	8H	休日	●時間外労働時間＝8H(8日の勤務)
6月	15	16	17	18	19	20	21	
	休日	代休	8H	8H	8H	8H	休日	●代休取得による不就労時間＝8H(16日)
	22	23	24	25	26	27	28	
	8H	8H	8H	8H	8H	8H	8H	●時間外労働時間＝8H(28日の勤務) ●休日労働時間＝8H(22日の勤務)
	29	30						
	休日	代休						●代休取得による不就労時間＝8H(30日)

●7月の割増賃金＝時間単価×8時間＋時間単価×1.35×6時間－時間単価×14時間

	日	月	火	水	木	金	土	
			1	2	3	4	5	
			8H	8H	8H	8H	休日	
	6	7	8	9	10	11	12	
	8H	代休	8H	8H	8H	8H	休日	●法内残業時間＝8H(6日) ●代休取得による不就労時間＝8H(7日)
7月	13	14	15	16	17	18	19	
	休日	8H	8H	8H	8H	8H	休日	
	20	21	22	23	24	25	26	
	6H	代休	6H	6H	6H	6H	6H	●休日労働時間＝6H(20日) ●代休取得による不就労時間＝6H(21日)
	27	28	29	30	31			
	休日	8H	8H	8H	8H			

★『代休』には次の2つの場合がある

- ① 上記のように休日労働の対価的に代償措置としての休暇を付与する場合
- ② 残業時間が一定に達したときに、対価的に代償措置としての休暇を付与する場合

そこで、事務系などの職種については、労働生産性を向上させる意味でも②の代休制度が有効です。代休を与える日についても振替休日と違い制約がないため、繁忙期の残業時間を積み立てておき、後日余裕ができた時期に代休を付与することも可能です。そのためには、就業規則に規定する必要があります。

平成20年5月15日
社労士 清水晃一