

休日労働関係

Q 定めた期限内に代休・振替休日を与えることができない場合、何か別の方策はないか

当社では「休日勤務をした日から1カ月以内に代休・振替休日を取得させる」と規定していますが、業務繁忙につき、どうにも期限内に代休を与えることができそうにありません。この場合、代休日の再設定あるいは休日の買い取りなど、何か別の対応をすることはできないでしょうか。 (佐賀県 F社)

A 就業規則等に定めることにより、振替休日の再度の振替や代休日の再設定は可能だが、再設定期間が長期にわたらないように一定の期限を設けるべき。また、休日確保や健康管理の観点から、安易な再設定は避けたほうがよい

回答者 野田好伸 のだ よしのぶ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 休日の振替とは

「休日の振替」とは、就業規則にその旨の規定をおき、事前に振替の対象となる休日と新たに休日となる日(振替休日)を指定して、労働日と休日を入れ替えることをいいます。これにより、本来休日であった日に労働をしても、振り替えたことによってその日は労働日に変更されていることから、休日労働としての割増賃金は発生しません。

なお、ご質問で「1カ月以内に振替休日を取得させる」とありますが、これは新たな労働日(もともと休日であった日)から1カ月以内の日を振替休日として事前に指定するという意味であると思われます。

2. 休日の振替期限等について

休日の振替を行う場合であっても、労働基準法35条(休日)の規定に留意しつつ、少なくとも4週4日の休日を確保する必要があります。

また、「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)のように、できる限り近接した日が望ましいという考え方はありますが、振替の期限について法令上明確に定められているわけではありません。したがって、社内ルールとして一定の期限を設けることは問題ないといえ、貴社の場合は、1カ月以内というルールにのっとりて振替日を指定していくことになります。

なお、当該解釈例規を見る限りにおいては、振り替えた休日が出勤日となった労働日より後に来なければならないようにも読めますが、これはあくまで「近接した日が望ましい」という趣旨であって、振り替えた休日が事前であっても問題はないものと解されています。

3. 休日の振替と割増賃金の注意点

休日の振替と割増賃金との関係については、「就業規則に定める休日の振替規定により休日を振り替える場合、当該休日は労働日となるので休日労働とはならないが、振り替えたことにより当該週の労働時間が1週間の法定労働時間を超えるときは、その超えた時間については時間外労働となり、時間外労働に関する36協定及び割増賃金の支払が必要であることに注意されたい」（昭22.11.27 基発401、昭63. 3.14 基発150）とあります。

以上から、休日労働としての評価を受けなくても、時間外労働としてカウントしなくてはならない場合が多く発生するでしょう。割増賃金の支払いはもちろんのこと、36協定で定めた時間内におさまっているかという点にも常に留意しなくてはなりません。

4. 代休について

「代休」とは、休日労働を行わせた後、その代償として、その後の特定の労働日の労働を免除することをいいます。事前に指定をして休日と労働日を入れ替えるのではなく、あくまでも事後的に労働を免除する点が休日の振替と大きく異なります。事前の指定がないことから法定休日に労働をしたという事実は当然消えず、したがって、当該休日労働としての割増賃金が発生することになります。

なお、後日代休を取得した場合に、その日の賃金を有給とするのか無給とするのかは、その取り扱いを就業規則に明確に規定しておく必要があります。

5. 代休と労働基準法24条(賃金)との関係

以下、代休を取得した際に無給とするケースを前提とします。このとき、同一賃金計算期間内に代休を取得できた場合には、ノーワーク・ノーペイの原則から、現に休日労働したことに対する割り増し部分である35%（休日労働135% - 代休100%）だけを支払えばよいこととなります。しかし、代休の取得が貴社

の定める1カ月以内になされても、賃金計算期間をまたぐ場合には、当月に休日労働分の135%をいったん支払い、翌月に代休取得分の100%を控除するという支払い方をしなければなりません。結果として同じ35%であっても、当月に確定している分を支払わないことは賃金の支払いについて定めた労働基準法24条に反することになるからです。

6. ご質問への回答

[1] 休日の買い取り

貴社のいうところの「買い取り」が何を意味するのか判然としませんが、振替休日となった日に労働せざるを得なくなった場合に賃金を支払って精算することを意味するとすれば、その日の労働は休日労働となりますので135%分の支払いが必要です。また、上記のとおり、確定している賃金債権に関しては定められた賃金支払期に支払う必要がありますので、代休取得日と賃金支払いの状況についても今一度確認する必要があります。

[2] 振替休日・代休の再設定

まず、原則の1カ月以内に振替休日を設定できない場合や代休を取得できない場合の対応として、取得期限を延長したり振替休日を再度振り替えたりする方法が考えられます。就業規則等でその旨を明確に規定しておけば、このような取り扱いも可能であるといえるでしょう。ただし、再振替を何回も繰り返すことや、期限があまりにも長期化することは休日確保や健康管理の点からも決して望ましいことではありません。

平成22（2010）年の労働基準法の改正により、1カ月の時間外労働が60時間を超える部分について、さらに2割5分の割り増しが発生することになり、また、この加算割り増しの支払いに代わるものとして「代替休暇」の付与が認められました。この代替休暇の取得期限が2カ月であること等を目安として、再設定の期限を2カ月程度とするのも一つの方法ではないでしょうか。