

振替休日と代休の違い

①「今週の日曜日は会社のイベントで出勤するためあらかじめ水曜日を休みにした」

②「日曜日に休日出勤したから、月曜日を休みにした」

などというような状況を経験した方も多くいらっしゃると思いますが、この二つの状況は全く異なることをご存知でしょうか。厚生労働省によると、それぞれ以下のように定義されています。

・振替休日：予め休日と定められていた日を労働日とし、そのかわりに他の労働日を休日とすること

・代休：休日労働が行われたあとに、その代償として以後の特定の労働日を休みとすること

①の定義は「振替休日」に該当するため、イベントで出勤した日曜日は休日にはならず、当然割増賃金の支払い義務も発生しません。なお、あらかじめ振り返られた休日に有給休暇を申請することはできません。休みの日を入れ替えたという考えのため、有給休暇を取得してしまうと割増賃金の対象となってしまうからです。

②の「代休」とは、休日労働が行われた場合に、その代償として以後の特定の労働日を休みとするものであるため、前もって休日を振り替えたことにはなりません。従って、休日労働分の割増賃金を支払う必要があります。「事前に振替日を決められない代わりに後日休んでいい」といったような恩恵のようなものなので必ずしも休みを取る必要もないのです。

また、振替休日を導入するときは就業規則への記載が必要です。労働に関する条件には根拠が必要であり、トラブル回避のためにも記載をし労働者に周知をしておく必要があります。記載をせず労働者に割増賃金の支払いを求められた場合は、それに応じないといけなくなるかもしれません。

なお、振替休日をあらかじめ取得する日にも注意が必要です。あらかじめ決めるのだから翌週、翌月でもいいというわけではありません。労働基準法 32 条では、使用者は、原則として、1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはいけないと定められています。他の週に振替休日を取得すると、休日労働した週の労働時間が40時間を超えてしまうことも考えられます。同一週に取得させるようあらかじめ計画を立てておく必要があります。しかし、繁忙期がいつになるか分からないといった問題もあるため、就業規則に定めておけば会社で決めた一定期間内に振替休日を取得することも可能です。

給与計算をするにあたり振替休日と代休はよく注意をする必要があります。割増賃金の計算対象にも関わってくる項目となっているため、出勤簿、タイムカード等に分かりやすく記載をしておく必要があります。

[最低賃金について]

令和4年10月から、最低賃金の額が変動となり、過去最高となる平均31円の引き上げとなっています。都道府県によっても発効日が異なりますので、詳しくは厚生労働省のHPをご確認ください。