



『「振替休日」と「代休」の違いを知っていますか』

「〇〇さん、申し訳ないですが、明日の休日、急に欠員がでたので出勤お願いできませんか。代わりの休日は後日シフトを調整して決めますから…。」

これは、休日の「振替」「代休」どちらでしょうか…？ 休日の「振替」と「代休」はその要件と法的効力に違いがあります。

振替休日とは

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を言います。これにより、予め休日と定められた日が「労働日」となり、そのかわりとして振り替えられた日が「休日」となります。

《振替休日を行う場合の要件は次のとおりです》

- ・就業規則に振替休日の規定があること
- ・振替休日を特定し前日までに通知すること
- ・振替休日は4週4日の休日が確保される範囲で出来るだけ近接した日とすること

この3条件のどれかが欠ければ、それは「振替休日」ではなく、次に記載の「代休」の扱いになります。

代休とは

休日振替の手続きを取らず、休日である日に出勤させて休日労働を行った後に、特定の労働日の労働義務を免除することです。代休はあくまでも休日労働の代償であり、代休を与えなくてはならないという法律的な義務はありません。従って、制度として運用する場合は、代休の付与についての具体的なルールを就業規則に規定する必要があります。

振替休日と代休の賃金計算の違い

労働基準法は、休日労働（法定休日）を行わせただけの場合には35%以上の割増賃金を支払わなければ

ならないと規定しています。

《振替休日の場合》

所定の休日と労働日を入れ替えたことになるため、休日に労働させたことにはならず割増賃金の支払いは必要ありません。ただし、週を越えて休日と労働日の振替を行った場合は、次の通達によることになります。「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、時間外労働の36協定及び割増賃金の支払が必要」（昭和22.11.27基発401号、昭和63.3.14基発150号）つまり、週の所定労働時間を超える部分については25%以上の時間外割増賃金の支払が必要になるということです。

《代休の場合》

休日に労働が行われた後に、その代わりとして休日を与えることです。事後に代休を与えたとしても、休日労働は既に行われているため休日労働（法定休日）に対して35%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

振替休日や代休はいつまでに与えなければならないか

振替休日について通達では、「振り替えられた日以降できる限り接近している日が望ましい」（昭和23.7.5基発968号、昭和63.3.14基発150号）とあるのみで、いつまでにと決められているわけではありません。法的には2年が限度（民法上の労働債権の時効）と言えますが、行政上ではどうも認められません。休日の目的は、身心の疲労の回復にあります。通達にあるように出来る限り接近した日が望ましく、また、休日管理が実務的に可能な1カ月程度が妥当ではないでしょうか。

（今回の担当：医療労務管理アドバイザー 安酸早苗 社会保険労務士）

《過去に掲載した記事は、支援センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：http://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善 検索