



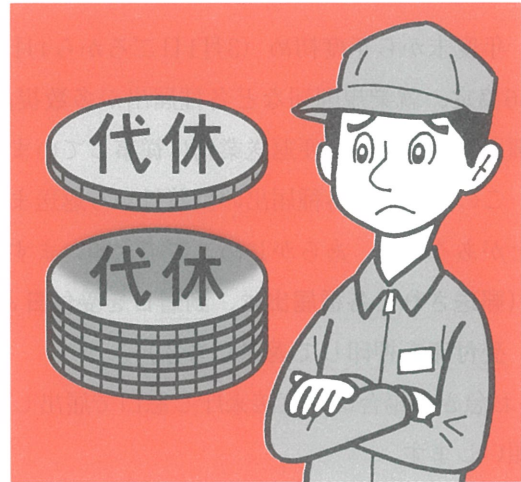
監督署の窓

「代休」の法律問題について

1、労働者から労働基準監督署に寄せられる相談の中で、「休日出勤したら代休をとってくださ」といわれているが、代休もとることができずに何日も代休がたまっている」というものがありました。代休は法律上のどのような問題点があるのでしょうか。

2、休日の「振替」と「代休」の違いは？

A、「休日の振替は休日労働にならないが、代休は休日労働である」



「振替」も「代休」も、休日に出勤する代わりに労働日を休みとすることですが、法律上はその意味が異なります。振替は他の日に休日を振り替えることによって、休日労働にはなりません。一方、「代休」はあくまでも休日労働をおこなない、労働日とされていた日に休むことにより通常の労働時間間の賃金を相殺することです。「代休」を適法に行うには、36協定の範囲内で行うことと35パー

セントの休日割増賃金を支払うことが必要となります。休日労働を振り替えるには、就業規則に、休日の「振替」を必要とする場合には休日労働を振り替えることができない旨の規定を設け、休日労働を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定する必要があります。また、「代休」とは、振り替えるべき日を事前に特定せず、休日に労働させ、その代償としてその後の特定の労働日の労働義務を免除することとされます。

（解釈例規・昭和23年基収1397号、昭和63年基発150号）
休日を振り替えると、休日労働ではなくなり、休日割増の必要はなくなります。同一週に振り替えないと25パーセントの割増賃金が必要となります。振り替えたことにより、その週の労働時間が1週間の法定労働時間（40時間）を超えたとその超えた時間が時間外労働となるからです。（解釈例規・昭和22年基発401号、昭和63年基発150号）

3、「代休」の賃金の取り扱いについて
労働基準法第24条において、使用者は、①通貨で、②直接労働者に、③その全額を、④毎月1回以上、⑤一定期日に支払わなければならない、という賃金支払いの5原則が定められています。
休日出勤した日の賃金については、③の全額を支払いの原則により休日出勤日の属する賃金計算期間の賃金として割増賃金も含めて、その月の賃金支払日に支払わなければならない。

休日労働をした日が属する賃金計算期間の中で「代休」をとった場合は、35パーセント、とれなかった場合は、135パーセントの休日労働手当をプラスしてその支払日に支払う必要があります。

4、「代休」が問題となりうること
「代休」をとつても、それ自体は法律上問題となることはありません。法律上問題となるのは、その月に休日労働の割増賃金が支払われていないことです。

冒頭の相談内容について、よく聞いてみると、休日出勤した場合、休日手当の代わりに平日に休むことで相殺されるといふことになっているのですが、休日とされているのに、平日に休めるはずがなく、まさに、問題となっているのは、「代休がとれない」のではなく、「休日労働手当が支払われていない」ということでした。