

休日振替と代休（1）

労働法の中核である労働基準法の中でも、もっとも重要な部分を占めているのが、労働時間・休日・休暇に関連するものです。しかも、内容的には複雑な要素がからみあっていて、なかなか理解が難しい面もっています。

加えて最近では、この長期不況に対処するため、各社では社員数を削減する一方では、残った社員に残業や休日出勤などの長時間労働を強いることが常態化しており、社会的な問題にもなっています。

そのような問題の解決方法の一つが、休日振替や代休の仕組みを積極的に採用し、確実に実行することです。今回は、この休日振替と代休について、法律ではどのようなになっているのか、両者の違いは何か、企業としてはどのような対応が必要か、などを中心に解説します。

- * 最近の新聞を賑わせているサービス残業や過重労働・過労死を回避するためにも、休日振替や代休は重要な選択肢です。
- * 休日振替と代休の区分を正しく理解し適正な時間管理をすることは、コスト削減にもつながります。

[1] 休日振替・代休の社会的背景

この長引く不況による人員削減によって、各社では1人1人の社員の仕事範囲が拡大し、業務量が増大しています。その結果、残業や休日出勤が急増し、次のような現象があちこちで発生しており、社会的な問題にもなって新聞やテレビなどでも盛んに報道されています。

（1） 過労死の急増

2002（平成14）年の過労死（後遺症を含む）による労災申請件数は全国で819件、実際に労災と認定された人は317人で、前年比2.2倍でした。また一方、過重労働などによる「うつ病」など精神障害の労災認定件数は341件（うち自殺は43件）に達し、これは前年の2倍という急増ぶりです。

過労死問題は労災認定だけではありません。会社の安全配慮義務違反（社員が安全に仕事を遂行するために必要な措置を会社が怠った）が問われて民事上の裁判にまで発展し、数千万円から数億円にもおよぶ損害賠償を命じられ、会社の存亡に関わるような事態になったケースも発生しています。

（2） サービス残業の摘発

最近の新聞・TVなどでは、サービス残業問題がしばしば報道されています。サービス残業とは、社員が実際に残業や休日出勤をしたにも関わらず残業手当や休日出勤手当が支払われないことをいいます。厚生労働省が最近、全国約3,000社を緊急調査したところ、約2割の会社で残業手当をまったく支給せず、約1割の会社で残業代の一部しか支給していませんでした。同省では全体の約1/3、約1,000社を労基法違反で是正指導しました。サービス残業が常態化している実態が浮かび上がりました。

サービス残業には、会社が残業手当を不支給または減額支給するケースと、社員が自主的に（実際は会社が半強制的に、または慣例的に？）残業手当を申請しないケースがあります。

(3) 休出手当・残業手当（コスト）の急増

休日出勤手当は通常の単位時間給与の35%（法定外休日は25%）割増し、残業手当は25%割増し（深夜残業は50%割増し）ですから、コスト・パフォーマンスが極めて悪いのです。時間外手当総額が固定給与の20~30%にも達し、経営上・損益上の大きな圧迫要因となっている企業もけっして少なくありません。

◆ このように、会社にとっても個人にとっても、大げさにいえば「悪の根源」である「残業・休日出勤」（時間外労働）を低減するために、「休日振替」と「代休」についてご一緒に考えてみましょう。

休日振替と代休（2）

この長引く不況で、各企業は人員削減を断行する一方では、残された社員に残業や休日出勤を強いるパターンが常態化しています。そしてこれが、過重労働となり、過労死の多発やサービス残業の摘発を生んでいるのです。これをある程度解決する手段の一つが、休日振替や代休制度を整備し確実に実行することです。

労働基準法の中でもっとも重要な部分の一つが労働時間・休暇・休日に関するもの。そして、それらが複雑に絡み合っているのが、休日振替や代休の問題です。

休日振替と代休（3）

[2] 休日振替と代休の相違点

広義の「代休」には、次のように「休日振替」と「代休」（狭義）があることは、皆さんもすでにご存知のことでしょう。（以下で「代休」とは狭義のものをいいます）

代休（広義）＝休日振替＋代休（狭義）

(1) 休日振替

「休日振替」とは、会社が業務上の必要（または天災地変や交通ストなど）から、あらかじめ就業規則や年間カレンダーで「休日」と定めている土曜・日曜・祝日などを「出勤日」に変更し、その代替として本来の「出勤日」（月～金曜など）を「休日」とすることをいいます。このようにして、本来の休日の変更され、「本来の休日」の出勤はもはや「休日出勤」ではなくなったのですから、「割増給与」を支給する必要はまったくありません。

(2) 代 休

これに対して「代休」とは、休日（土・日・祝など）に出勤し、適当な別の日に休みをとることをいいます。「休日」が変更されたわけではありませんから、「休日労働」であることには変わりがなく、労基法第37条によって、通常の給与の135%（法定外休日の場合は125%）を支給しなければなりません。代休をとった場合は、「ノーワーク・ノーペイ」の原則によって1日分の給与をカットできますので、結果的には、 $1.35 - 1.00 = 0.35$ （法定外休日の場合は0.25）の割増給与を支給することになります。

単純化するために、所定出勤日数22日の会社で、月額給与22万円のA社員を例にとれば、彼の給与は1日10,000円ですから、結果的には3,500円（法定外休日の場合は2,500円）の割増分の給与だけを支給します。

(3) 休日振替と代休の成立要件

このように、休日振替と代休とでは割増給与の点で大きな差異がありますが、その分岐点は「代替日」があらかじめ定められているかどうかという1点にあります。つまり、休日振替ではあらかじめ代替日が定められているのに対し、代休ではあらかじめ代替日が決まっておらず、後日の適当な日に休みをとるという点で分かります。

ワンポイント

割増給与の義務を回避するために、振替日を決めておき、その日に休みがとれなかったらさらにその日を振替え、さらに、さらに・・・、ということは合法かという質問がありますが、キチッと手続きが取られている限り、私はそれは許容の範囲だと思います。ただ、それが半年や1年にも及べば違法というしかないでしょう。

[3] 休日振替のポイント

コスト節減の点から見ても、休日振替の方がはるかにリーズナブルですが、その運用にあつたての留意点をまとめてみましょう。

(1) 就業規則に「休日振替」について定める

休日振替を実施するためには、就業規則に休日振替の要件や運用方法について定めておくことが必要です。休日振替は、会社全体でも、職場単位（特定の事業所や部・課など）でも、個人ごとでもよいことになっています。

第〇条（休日の振り替え）

第△条に定める休日は、業務の都合、天災地変または交通ストライキなどの都合により、あらかじめ通知のうえ、全社、職場単位または個人ごとに他の日に振り替えることがある。ただし、4週間の休日が4日を下回ることはない。

(2) 振替日を明示する

休日振替の絶対的条件は、振り替え日（本来は出勤日）をあらかじめ定めて本人に明示することです。振り替え休日が振り替え出勤日の前にきても（つまり、先に休んで、あとで出勤する）構いません。その日数間隔については特に定めはありませんが、厚労省の行政解釈では、「振り替えるべき日は、振り替えられた日以降、できるだけ近接していることが望ましい」となっています。

(3) 1週1日（または4週4日）の休日を確保する

労基法では、1週につき1日の休日（これを「法定休日」といい、4週につき4日でもよい）を設けることを義務づけていますので、休日振替は1週につき1日（または4週につき4日）の休日を振り替えることはできません。したがって、土曜日や祝日は自由に振り替えることができますし、「4週4休日」の原則を守れば、法定休日（日曜など）も振り替えることができます。

休日振替と代休 (3)

最近の新聞やテレビでしばしば取り上げられ、大きな社会的問題ともなっている過労死やサービス残業を根絶するとともに、企業にとっても経費（残業代）の節減につながる「休日振替と代休」について、解説しています。

[4] 代休のポイント

代休を実施するにあたって、意外に知られていないポイントがあります。

(1) 代休を与えることは会社の義務ではない

社員が休日出勤をした場合に、会社が本人に代休を与えることが労基法で義務づけられているわけではありません。就業規則に、「代休を与えることがある」または「代休をとることができる」という表現になるでしょう。代休をとる期限についても特に制約はありません。

(2) 代休が次期の給与計算期間にずれ込めば、いったん135%を支給する

代休にはやっかいな制約があります。代休の場合の給与の計算は、前述のとおり、 1.35 （休日出勤） -1.00 （代休日の給与カット） $=0.35$ 、という考えに立脚していますが、代休が次期の給与計算期間に実施されれば、休日出勤の月にいったん1日分の 1.35 倍を休日出勤手当として支給し、翌月以降に代休をとった場合は、その月の給与から1日分をカットする方法をとらなければなりません。

これは、労基法第24条に定めている「給与の全額払い」、つまり当月分の給与は定められた日に全額を払わなければならないという条文に違反するからです。

【計算例】

B社員の月額給与は22万円で、基準日額は1万円とします。7月27日（日）に休日出勤し、同月中

に代休がとれず 8 月 4 日（月）に代休をとった場合の B さんの給与は、次のようになります。

（7 月） 220,000+13,500=233,500 円

（8 月） 220,000-10,000=210,000 円

7 月に 13,500 円の休日出勤手当をもらっても、代休をとった 8 月には 10,000 円の給与が引かれる（実質的な欠勤控除）ことは、B さんにとって辛いことで、代休を希望しないでしょう。このように考えると、代休は同一給与計算期間内（月末締めであれば同月中）にとらなければ本人にとってデメリットが大きいし、月末近くの休日出勤の場合、月内に代休をとるのは現実的に難しいことです。

ワンポイント

ここだけの内緒話ですが、上記のことはあくまでも建前論です。しかし長期（半年や 1 年以上）にわたって代休が未消化（割増給与も未精算）のままであることは、労務管理上からも望ましいことではありませんから、たとえば 3 か月（または 6 か月）以内には精算するようにしましょう。

（3） 法定休日と法定外休日とは休日出勤手当は違う

労基法は 1 週につき 1 日の休日を企業に義務づけており、この休日（法定休日）に出勤した場合は、135%の休日出勤手当を支給しなければなりません。しかしこれを超える休日（土曜・祝日など法定外休日）に出勤させたとしても、割増給与を支給する必要はありません。ただし 1 週 40 時間を超える分は 125%の給与を支給しなければなりません。

例えば 1 日 7 時間、週 5 日制の会社では、月～金曜までの正規就業時間は $7 \times 5 = 35$ 時間ですから、土曜出勤させても、最初の 5 時間までは 100%（通常の基準時間給）でよく、6 時間目以降は 125%の割増給与となります。

以上のような意味から、次のように就業規則で法定休日を特定しておくことが必要です。

第〇条（休 日）

会社の休日は次のとおりとし、毎週日曜日を法定休日とする。

土曜日、日曜日、祝日、年末年始（12/30～1/3）

（4） 代休日の給与は支給しないことを就業規則に定める

休日出勤または残業を代休で代替する場合は、次のように「代休日の給与は支給しない」ことを明文化しておく必要があります。もしそうでなければ、代休が有給となり、休日出勤や残業の単なる「慰労休暇」となってしまうかねません。

第〇条（代 休）

社員が休日に出勤し、または時間外勤務の合計が 8 時間以上となったときは、会社は社員に代休を命ずることがある。代休日については給与を支給しない。

休日振替と代休（4）

[5] 累計残業の代休消化

ここまで、休日出勤の「休日振替」や「代休」について考えてきました。しかし、実際に各社が悩んでいるのは、休日出勤のことよりも、むしろ「残業」を休日振替や代休で消化できないか、ということではないでしょうか。「たまった残業を休日振替や代休で処理できないか。休日振替であれば 25%の割増給与が不要なので、できるなら代休ではなく休日振替にしたいが・・・」という質問をよく受けます。その答えは、休日振替は NO で、代休は YES です。

残業はもともと休日出勤ではありませんから、休日振替の対象にならないのは明らかです。しかし、たまった残業を代休で埋め合わせすることは、法的に許容されると言われています。その理論的な根拠は次のようなことです。

- (1) 当月の残業時間に対しては、基準時間給の 125%で残業手当を計算する。
- (2) 代休をとった場合は、その日の給与を「ノーワーク・ノーペイ」の原則でマイナスする。
- (3) 給与計算上は「欠勤控除」と同じ扱いだが、昇給・賞与・昇格などの査定にあたっては、もちろん欠勤扱い（ペナルティ）をしない。

【計算例】

基準時間給が 1,000 円で、当月の残業が 30 時間あり、2 日間の代休をとった C 社員の残業手当は次のようになります。

〈残業手当〉 $1,000 \text{ 円} \times 1.25 \times 30 \text{ 時間} = 37,500 \text{ 円}$

〈代休控除〉 $8,000 \text{ 円} (1,000 \text{ 円} \times 8 \text{ 時間} = 1 \text{ 日分の給与}) \times 2 \text{ 日} = 16,000 \text{ 円}$

〈実際の残業手当支給額〉 $37,500 - 16,000 = 21,500 \text{ 円}$

ただこの場合も、[4] 代休のポイントで述べたとおり、同一給与計算期間内に代休をとらなければ、残業があった月にいったん、残業時間×125%を支給し、翌月以降に代休をとった月に、所定勤務時間×100%を給与カットすることが建前です。

[6] 現実的な対応策

各社では、社員に休日出勤や時間外勤務をさせるためには、毎年 1 回いわゆる「36 協定」（時間外労働に関する労使協定）を締結し労働基準監督署に届けることになってはいますが、その上限時間は 1 か月 45 時間以内と定められています。そこで各社では、36 協定の上限時間（20 時間や 30 時間でもよい）を超えて残業が発生した社員は、必ずその超えた時間に相当する代休をとるよう社内規則に明記して、管理職に徹底することが極めて現実的な方法ではないでしょうか。

先日来、新聞や TV などで大々的に報道されている消費者金融最大手 T 社は、たとえ長時間残業をしても 36 協定以上の残業を記入しないように徹底していた（いわゆるサービス残業）のが問題として摘発さ

れたのです。それに対してここで言いたいのは、36 協定以上の残業時間を代休で消化しようとするので、T社の事例とは根本的に違いますし、もちろんサービス残業にはあたりません。

さらに現実的な対応策は、残業代を限りなくゼロに近づけるため次の方法が考えられます。

例えば 30 時間の残業が発生した社員（1 時間単位給 2,000 円）には、

$$2,000 \text{ 円} \times 1.25 \times 30 \text{ 時間} = 75,000 \text{ 円}$$

の残業代を支給しなければなりません。ぎりぎりの日数（4 日）分の代休を命じることによって、

$$75,000 - 64,000 \text{ (4 日} \times 8 \text{ 時間} \times 2,000 \text{ 円)} = 11,000 \text{ 円}$$

の残業代ですみ、さらに残った 11,000 円の残業代も、時間単位の代休（この社員の場合は 5.5 時間）を与えることによって残業代を実質的にゼロにすることも不可能ではありません。