

## 労務管理の 落とし穴

7

### 振替休日でも 割増賃金が必要？

中小企業で長年行なわれている習慣も、よく考えてみれば法令違反であることも少なくありません。今回は振替休日と代休で、割増賃金が発生するケースについて解説します。

ドリームサポート社会保険労務士法人  
社会保険労務士

浅川 律子

つの方法があります。  
以下で両者の違いを確認しましょう。

#### (1) 振替は「あらかじめ」

振替とは、あらかじめ休日と労働日を変更することを行います。事前に休日の変更が成立しているため、原則として休日労働の割増賃金は発生しません。

#### (2) 代休は「事後」

代休とは、休日の労働を行なわせた後に、事後的に休日を与えることをいいます。改めて別の日に休みを与えても休日に労働したことに変わりはないため、割増賃金の対象となります。

#### (3) 見落としがちな「週40時間」のライン

労働基準法37条では、会社が従業員に以下の働き方をさせた場合、政令で定められた割増率で計算した割増賃金を支払わなければならないと定めています。

- ① 法定労働時間を超えて働かせた場合（25%以上）
- ② 法定休日に働かせた場合（35%以上）
- ③ 深夜（午後10時から午前5時

まで）に働かせた場合（25%以上）

①の法定労働時間とは、休憩時間を除き1日について8時間、1週間について40時間（特例措置対象事業の場合は44時間）です（労働基準法32条）。

A社のように、振替を同一週ではなく翌週に持ち越し、結果として週40時間を超えた場合は割増賃金の支払いが必要です。②の休日労働の割増賃金は必要ありませんが、①の割増賃金が必要になるケースです。これを支払わないと賃金不払い残業となり、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金といった罰則も定められています。

#### 割増賃金が発生する 振替・代休はどんなとき？

振替と代休の注意点を確認したところで、図表1〜4のカレンダーをもとに、振替・代休をパターン別にみていきましょう。

図表1 同一週内で振替

17日（土）を出勤日とし、同一週内の14日（水）を休日に振り替えた場合、17日（土）は労働日扱いとなり、通常の賃金を支払えばよく、14日（水）に賃金は発生し

#### 休日の振替と 代休の違い

はないのに、なぜ割増賃金を支払う必要があるのでしょうか。

会社が業務の必要に応じて、従業員に対し休業日に働くことを命ずる場合、その代わりとして別の日を休みにすることがあります。その与え方には、①休日の振替（以下、振替）、②代休、といった2

A社の人事部に勤めるBさんは、週末に開催される転職フェアのため、翌週の水曜日に休日を振り替えることを前提に、土曜日に出勤しました。  
後日、A社に労働基準監督署の調査が入り、労働時間が週40時間を超えた分の割増賃金をBさんにさかのぼって支払ったうえ、支払い後の賃金台帳を提出するよう是正勧告がなされました。  
Bさんの労働日が増えたわけ

### 図表1 同一週内で振替

日	月	火	水	木	金	土	週労働時間
11	12	13	14	15	16	17	
休	8h	8h	休	8h	8h	8h	40h

出勤

### 図表2 他の週で振替

日	月	火	水	木	金	土	週労働時間
11	12	13	14	15	16	17	
休	8h	8h	8h	8h	8h	8h	48h

出勤

18	19	20	21	22	23	24	
休	8h	8h	休	8h	8h	休	32h

**Bさんに支払うべき割増賃金：15,000－12,000＝3,000円**

### 図表3 同一週内で代休付与

日	月	火	水	木	金	土	週労働時間
11	12	13	14	15	16	17	
8h	8h	8h	休	8h	8h	休	40h

代休

**Bさんに支払うべき割増賃金：16,200－12,000＝4,200円**

#### 図表4 他の週で代休付与

日	月	火	水	木	金	土	週労働時間
11	12	13	14	15	16	17	
休	8h	8h	8h	8h	8h	8h	48h

出勤

18	19	20	21	22	23	24	
休	8h	8h	休	8h	8h	休	32h

**Bさんに支払うべき割増賃金：15,000－12,000＝3,000円**

図表2  
他の週で振替

17日（土）を出勤日とし、翌週の21日（水）を休日振替えた場合、11日の週の労働時間が48時間となり、週40時間の法定労働時間を超えてしまいます。よって、

5%)の支払いが必要です。なお、

17日（土）に労働した分の通常の賃金については、21日（水）の休みと相殺して問題ありません。結果、法定労働時間を超えた分の割増賃金（25％）を支払う必要があります。

図表3 同一週内で代休付与

11日(日)に出勤した後、14日(水)に代休を付与した場合、11日(日)の出勤はあくまでも休日出勤なので、休日割増賃金が発生します(135%)。そして、14

**図表4** 他の週で代休付与

日（水）の代休取得日は本来労働日であることに変わりありませんが、代休により就労が免除されます。結果、11日（日）の賃金（135％）から代休日である14日（水）の賃金を控除した35％分を支払う必要があります。

17日(土)に出勤した後、21日(水)に代休を付与した場合、11日の週は40時間の法定労働時間を超えているため、超えた労働時間分、割増賃金(125%)の支払いが必要です。そして、③と同様に21日(水)の賃金を控除し、結果、25%分の割増賃金を支払う必要があります。

ココを直して  
正しい労務管理を

A社のように週40時間を超えたことを把握しておらず、休日を振り替えても割増賃金の支払いが必要となるケースの見落としがあります。

そのような事態を避けるためには、1週間ごとに従業員の出勤簿等を上司に提出し、上司が週40時間を超えたかどうかをチェックする運用が効果的です。