

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

代休と振替休の差を教えてください。年休についても

Q. 来月(10月)の4日の日曜日に、本社の営業職員に対して仕事をさせて、その週の木曜の8日に休ませることを考えています。この勤務態様について法律的な注意事項があれば教えてください。
A. 日曜日に労働させ木曜日に休ませる方法には2つあります。一つ目は代休の導入です。2つ目は、振替休の導入です。では、まず、代休について考えます。

2020年 10月

日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日
曜日	日曜日	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日
勤務態様	法定休日	勤務日	勤務日	勤務日	勤務日	勤務日	休日



2020年 10月

日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日
曜日	日曜日	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日
勤務態様	勤務日	勤務日	勤務日	勤務日	代休にする	勤務日	休日

4日の日曜日に勤務をさせることは、法定休日(その会社が日曜日を法定休日に指定することが必要です。)に勤務をさせたこととなりますので、35%の割増賃金を支払わなければならなくなります。日曜日に、従業員に対して「日曜日に仕事をしてもらったのでその代わりに8日の木曜日に休んでいいよ。」ということでしょう。その代わりということは、日曜日に勤務したのであるから、その代償という意味合いがあります。

代休制度を設けるかどうかは、企業の裁量に任せられています。代休制度がない企業もあります。また、昭和23年4月9日の基収第1004号によると、代休を与えるという法律上の義務はないとしている。つまり、休日労働に対して35%の割増賃金を支払いさえすれば、休日を与えなければならないという使用者に対して代休付与義務はないこととなります。

企業の裁量に任されているとは、各企業が、就業規則や労働協約等で定めた場合に初めて認められるものであります。その定めがあるから、労働者には代休請求権が存在することになります。

ここで、議論を混乱に導くと、10月4日に勤務をさせても、結果的にみれば、4週4日以上の日曜日を与えれば、法定休日労働にはならないので、35%の休日労働割増賃金は不要とされます。

(平成6年1月4日の基発第1号による。)

ただこの場合、起算日に定めが必要であることを覚えておきたいです。(規則12条の2第2項)

また違った見方をすれば、10月4日に勤務を命じ、8日に代償休日が付与され場合は、4日に関しては、月給者については、35%の割増賃金だけ支払えばいいこととなります。

次に、振替休について考えます。

2020 年 10 月

日	4 日	5 日	6 日	7 日	8 日	9 日	10 日
曜日	日曜日	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日
勤務態様	法定休日	勤務日	勤務日	勤務日	勤務日	勤務日	休日



2020 年 10 月

日	4 日	5 日	6 日	7 日	8 日	9 日	10 日
曜日	日曜日	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日
勤務態様	勤務日	勤務日	勤務日	勤務日	法定休日	勤務日	休日

この振替は、労働日と休日をあらかじめ交換をして休日を労働日に

労働日を休日にする事です。

この振替休は、事前に労働者に 4 日が勤務日で、10 日が休日であることを周知させることが条件になります。振替のルールは、就業規則に定めることが必要になります。

休日の振替については、会社全体、営業課全体で実施しなければならないというルールは、労基法ではありません。個人個人によって指定することが出来ます。

賃金の計算をするうえで、1 カ月以内に消化することが必要でしょう。

先日、ある労働者から自分の年休の取得について詳しく調べて欲しいという依頼がありました。

会社の就業規則を見ると、

第 50 条 会社は、雇入れの日から起算した 6 箇月間継続勤務し、全労働日の 8 割以上勤務した従業員に対して、継続し、又は分割した 10 労働日の有給休暇を与えます。

(2) 年次有給休暇を受けようとする者は、原則として、1 カ月前に申し出なければなりません。

(3) 年次有給休暇は当該年度に付与されたものから使用しなければなりません。

そして、労働者 A は、年休については、事業主側から渡された計算書は、以下のものでした。

有給休暇発生日	前年繰り越し日数	発生日数	当該年度日数	消化日数	残日数	期限日数	時効期限
2015.10.1	0	20	20	10	10	10	2017.9.30
2016.10.1	10	20	30	10	20	10	2018.9.30
2017.10.1	10	20	30	14	16	6 a	2019.9.30
2018.10.1	6 b	20	26 c	17	9	3	2020.9.30
2019.10.1	3	20	23	11	12	9	2021.9.30

表の a には 6 日(=20-14)があり、前年繰り越し日数 b が 6 日となっています。そして、当該年度日数が、26 日(=20+6)ということですが、実際は 20 日しか消化できません。つまり、一見繰り越しの日数を合わせて当年度分 20 日を加えているようですが全く加算されていないことがわかります。

年休の繰り越しを認め年休権は労基法上 2 年間の時効に服するという判例があります。

平成 9 年(1997 年)12.1 東京地裁 国際協力事業団事件

国際協力事業団青年海外協力隊事務局で雇用期間一年で雇用され、その契約が毎年更新されていた語学講師が、年休を取得したところ、その一部について継続雇用の要件を満たさない、また年休は次年度に繰り越してできないとの理由で欠勤扱いとされたことにつき、不当として争った事例。判決は、年休制度の趣旨に照らし、翌年度に繰り越され、時効によって消滅しない限り、翌年度以降も行使できるものと解すべきである。そして、この点でも原告らは継続勤務したものであるとして、未消化の年休は翌年度に繰越しが認められるとした。(民法 489 条 2 号の弁済の充当を引用して当年の年休の時季指定権と推定すべきという反対説があるが、同条文によるべき必然性はない。と、日本の労働法の第一人者の菅野和夫先生も言っている。)