

暑い日が続いていますが、体調管理・熱中症予防お気をつけください・・・  
今回は、先月実際にお問い合わせいただいたご相談の中からテーマを選ばせていただきました。

## 労務協会からのお知らせ

### ★「振替休日」と「代休」について

就業規則や会社カレンダーなどであらかじめ休日を決めている場合、例えば臨時の受注や納期に間に合わない場合などの突発的な事情に対応するため、従業員に休日に出勤してもらいたい場合があります。

こうした場合、あらかじめ定められていた休日に出社してもらい、別の日を休日にするという「振替休日」が認められています。

ただし、「振替休日」が成立するためには、以下の要件（必要条件）を満たすことが必要です。

#### <振替休日の要件>

- ① 就業規則に休日の振替の規定（振替を行うこと・事由・手続）を設ける→これがない場合は、本人の「同意」が必要になります（ルール）
- ② 休日に出社してもらうことを伝える際に振替えるべき日をあらかじめ特定する→休日の振替を行う時点で替わりに休日にする労働日を特定する必要があります（手続）

振替を行なった結果、もともとの休日は労働日となり、休日に労働させること、すなわち「休日労働」にはなりません。したがって、その週の労働時間が週法定労働時間（40時間）を超えなければ、割増賃金（休日労働手当）の対象にはなりません。週法定労働時間を超えた場合は時間外として扱い、残業と同様25%割増賃金になります。ですから、振替休日はできれば同一週内に取ってもらうことが望ましいと言えます。

また、もともとの休日の前に振替休日を取ってもらうことも可能です。例えば、日曜日が休日の会社で日曜に出勤してもらう場合、前々日の金曜日に振替休日をとってもらう場合などです。

似ているものに、「代休」というものがあります。

代休は、振替の手続をとらずに、実際に休日に労働させてから、その後に休日労働の代償として別の日に休日をとらせる日のことを言います。つまり、実際休日労働をした後で、「君の都合のいい日に代わりの休みを取りなさい」といったように休日労働させた後で代休を与える場合です。

代休の場合、休日労働させた日が法定休日の場合は35%割増賃金の支払いが必要となり、後日、代わりの休日を与えても既に発生した休日労働は帳消しにはなりません。

そもそも、休日労働をさせたからといって法律上は代休を与える義務はありません（就業規則などで休日労働後に代休を与える規定があれば別ですが）。もちろん、有給休暇を与える必要もありません。

振替休日を有効に運用することにより、余分な人件費を抑制することができます。

<編集後記>先日、母が電子辞書を買ってきた。パソコン&インターネットを使う私には、電子辞書は全く眼中に無いものであったが、内容を見てみるとかなりの優れモノ。手のひらサイズの電子手帳のようなものに、広辞苑・漢和辞典・英和・和英辞典・中国語・韓国語・・・なんと「家庭の医学」まで入っています。早速、「労務管理」という言葉を広辞苑で調べてみると・・・『労働者の使用を合理化し生産性を高めるために、経営者が行なう管理』と載っていました。労務管理の「目的」再認識です。 (一ノ宮 俊人)