

# 代休と休日振替

## 代休・休日振替の取扱い

### 【休日・休暇の定義】

**休日**：労働義務がない（労働日でない）と定められた日。労基法第35条で、「週1日以上または4週4日以上」と定めている。法定・法定外の休日を合わせて、就業規則・労働契約等で定めている。

**休暇・休業**：労働義務のある日（労働日）に、個別に労働義務を免れる日。年次有給休暇・産前産後休業・育児休業・介護休業・労災休業等法定のもの、慶弔休暇等企業独自で定めているものがある。

※休職：労働者の都合（傷病・公職就任等）によって会社を一定期間休業すること

<b>代休</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■労働者を休日に労働させ、後日その代わりに休日を与えるもので、代わりに与える休日を事前に指定しないものをいう。</li> <li>■休日の労働には、休日割増賃金の支払いが必要となる。</li> </ul>
<b>休日振替</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■休日自体を事前（前日勤務終了まで）に別の日に振り替えること。たとえば、定められた日曜休日を出勤日とし、翌日の月曜日を休日に振り替える。</li> <li>■同一週内に振り替える限り、週労働時間40時間（8時間×5日）の範囲内にとどまるので、出勤日に変更された元の休日の労働については、割増賃金の必要性はない。翌週振替になると、その週は48時間（8時間×6日）となるので、割増賃金が発生することになる。</li> </ul>

代休と振替休日の例（1日8時間労働で土日が休日、1週が月～日の場合）

	同一週内							翌週		休日労働の 割増賃金の有無
	月	火	水	木	金	土	日	月	火	
代休	出	出	出	出	出	休	⊕	代休	出	休日割増賃金発生
休日振替	出	出	出	出	出	休	⊕	振休	出	時間外割増賃金発生（*）
	出	出	出	振休	出	休	⊕	出	出	割増賃金なし（*）

\*振替休日が翌週になる場合は、出勤日が同一週内で40時間を超えるので、その出勤日は時間外労働の取扱いとなり、同一週内での振替の場合は40時間以内に収まるので割増賃金は発生しない。