

相談室 Q&A

労働時間関係

Q

振替休日を半日や時間単位に分割して付与することは可能か

当社では、社員が休日出勤する場合、原則として事前に振替休日を指定することにしています。先日、ある社員から振替休日を半日ずつ2回に分けてほしい、あるいは2時間ごと4回に分けてほしいとの相談がありました。このように休日振替を半日や時間単位で分割付与することは法律上可能でしょうか。また、振替休日ではなく、代休の場合も分割付与することは可能でしょうか。

(群馬県 K社)

A

振替休日を分割付与することは、労働基準法の「休日」の考え方からできない。一方、代休の場合は制約がなく、半日や時間単位に分けて付与することは可能

回答者 山本陽二 やまもと ようじ 特定社会保険労務士(アクタス社会保険労務士法人 代表社員)

1. 労働基準法上の休日とは

最初に、労働基準法（以下、労基法）で定める休日について確認します。1年365日は、休日と労働日に区分されますが、労基法上の休日は「労働者が労働契約において労働の義務を負わない日」をいい、使用者は労働者に就労を求める権利を有せず、かつ労働者は労働から解放される日となります。また「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えるなければならない」（労基法35条1項）と定義しています。この週1回の休日とは、番方編成による交替制（8時間3交替制のような場合をいい、この場合は継続して24時間与えれば差し支えないとされています）を除き、「暦日を指し午前零時から午後12時までの休業と解すべき」（昭23.4.5 基発535）とされています。つまり1週間に1回、午前零時から24時間継続して休む日、いわゆる「休日」を設けなければならないことになります。

ちなみに一般の企業において休日とは、この法定の休日をも含む、土曜日、日曜日、祝日、年末

年始等をいわゆる所定休日として定めていて、これらをまとめて「休日」または「休暇」と呼んだりしています。混同しがちですが、ここでは法定の休日について確認していきます。

2. 週1回の休日

今現在、多くの企業では週休2日制を採っています。例えば就業規則において土曜日、日曜日、祝日を休日と定めた場合に、このどれか1日が週1回の休日（法定の休日）となり得ます。本来この休日は週のいずれかの曜日に限定され固定されるのが望ましいのですが、労基法35条では休日の特定を求めておらず、休日の特定は必ずしも必要ではありません。就業規則の必要記載事項にも休日にに関する事項とするのみで、特定することまでは求めていません（労基法89条1号）。ただし、行政監督上は週休制の趣旨や労働者保護の観点から就業規則においてできるだけ休日を特定するよう指導しています（平21.5.29 基発0529001）。

仮に日曜日を週1回の休日（法定休日）と就業

図表 振替休日と代休の違い

区分	内 容	実 施 要 件	割増賃金の取り扱い																												
振替休日	<table border="1" style="width: 100px; margin-bottom: 10px;"> <tr><th>日</th><th>月</th><th>火</th><th>水</th><th>木</th><th>金</th><th>土</th></tr> <tr><td>休日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>休日</td></tr> </table> <p style="text-align: center;">事前に入れ替える（振り替え）</p> <table border="1" style="width: 100px;"> <tr><th>日</th><th>月</th><th>火</th><th>水</th><th>木</th><th>金</th><th>土</th></tr> <tr><td>労働日</td><td>労働日</td><td>休日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>休日</td></tr> </table> <p>事前に休日として定められていた日を労働日として入れ替え、その代わりに他の労働日を休日とする</p>	日	月	火	水	木	金	土	休日	労働日	労働日	労働日	労働日	労働日	休日	日	月	火	水	木	金	土	労働日	労働日	休日	労働日	労働日	労働日	休日	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則に休日と労働日を振り替える規定を設ける 振り替える休日（労働日となる日）と振り替えにより休日となる日を事前に指定する 週1日または4週4日の休日を確保する 	<ul style="list-style-type: none"> 事前に休日を変更しているため休日労働に該当せず、通常の賃金のみ支払えばよい ただし、労働日を振り替えたことにより、当該週の労働時間が40時間を超える場合は、125%以上の割増賃金の支払いが必要 振り替えた休日を取得すれば100%を控除することとなり、割増賃金の支払いとしては25%以上分のみとなる
日	月	火	水	木	金	土																									
休日	労働日	労働日	労働日	労働日	労働日	休日																									
日	月	火	水	木	金	土																									
労働日	労働日	休日	労働日	労働日	労働日	休日																									
代 休	<table border="1" style="width: 100px; margin-bottom: 10px;"> <tr><th>日</th><th>月</th><th>火</th><th>水</th><th>木</th><th>金</th><th>土</th></tr> <tr><td>休日</td><td>労働日</td><td>代休</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>労働日</td><td>休日</td></tr> </table> <p style="text-align: center;">↑休日労働↑（代わりの休み）</p> <p>事前の手続き（休日と労働日の入れ替え）を行わず休日に労働させ、その代償として事後的に他の労働日を休日とする</p>	日	月	火	水	木	金	土	休日	労働日	代休	労働日	労働日	労働日	休日	<ul style="list-style-type: none"> 特になし 	<ul style="list-style-type: none"> 既に休日労働させた事実は消滅しないため、休日労働としての割増賃金（135%以上）を支払う 後日に休日を取得すれば100%を控除することとなり、結果的に割増賃金の支払いは35%以上分のみとなる 														
日	月	火	水	木	金	土																									
休日	労働日	代休	労働日	労働日	労働日	休日																									

規則で定めている場合、土曜日や祝日は基本的に法定外休日となります。ちなみに36協定等、行政官庁への届け出や労使協定を締結しなければならない休日労働とは、この日曜日（法定休日）に労働させる場合であり、土曜日や祝日のような法定外休日に労働させる場合は含みません。

3.振替休日と代休の違い

[1]振替休日

次に、労基法上の振替休日と代休について確認します。振替休日と代休は労基法上の取り扱いが異なります[図表]。

振替休日とは週1回の休日（法定休日）を労働日として勤務させ、その代わりにあらかじめ労働日として予定されていた日を休日とするものです。ここでポイントとなるのは、ご質問にもあるように事前に振替日を決めておくということです。その際に振り替える前のもともとの休日に労働させた日については、休日労働にはなりませんし、休日労働に対する割増賃金の支払い義務も発生しないこととなります。ただし、労働日となった休日における労働により週の法定労働時間（40時間）を超える場合には割増賃金の支払い義務が生じます。

[2]代休

一方、いわゆる代休とは、あらかじめ振り替えるべき日を特定することなく、休日に労働を行った後に、その代償として以後の特定の労働日を休みとするものです。したがって、この代休は企業の任意の恩恵的措置との位置づけであり、暦日単位で代休を与える必要もなく、半日や時間単位でも分割付与することは可能ということとなります。ただし、休日出勤の実績は存在しますので、休日労働としての割増賃金や法定労働時間を超える割増賃金の支払い義務は残ることとなります。

4.休日の分割付与

週1回の休日（法定休日）は法律上確保されており、基本的に暦日とされていますので、振替休日を分割して付与することはできません。休日を振り替える場合には、暦日単位で振り替えなければならず、半日や時間単位で分割付与することは法律上できないということになります。

一方、代休は前述のとおり企業の任意の恩恵的措置との位置づけであるため、特段制約はなく分割付与は可能です。