

代休・休日の振替の適正運用について

休日について

休日は原則として毎週1日（**法定休日**）以上与える必要があります。

例外として、4週間に4日以上の日を与えることができます。

完全週休2日制の場合には、週2回の休日のうちいずれかの日

「代休」と「休日の振替」の違い

代休 休日労働の代償措置として、以後の労働日を休日とすること

休日の振替 あらかじめ休日と定められた日を労働日とし、そのかわりに他の労働日を休日とすること

「休日の振替」を行う場合は以下に示す措置が必要です。

就業規則に振替休日の規程を置くこと。 振替休日は特定すること。

振替休日は4週4日の休日確保される範囲のできるだけ近接した日とすること。

振替は休日労働を行う前日までに通知すること。

賃金の支払い

代休 休日労働になるため3割5分の割増賃金が必要

ただし、同一算定対象期間内で代休を取得した場合には、休日労働135%のうち100%の部分は差し引くことは可能

完全月給制の場合を除く

（例）

所定休日：土曜日・日曜日、法定休日：日曜日

賃金締切日：末日、週の起算日：日曜日

7/15（日）出勤（+135%）

7/17（火）代休（-100%）

+35%の賃金支払いとすることは可能

7月						
日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
出勤 15	16	代休 17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

休日の振替 休日が通常の労働日となるため割増賃金は不要

あらかじめ休日と定めていた日に出勤した結果、週の法定労働時間を超える場合には、

時間外労働の割増賃金（2割5分）が必要

（例）

所定休日：土曜日・日曜日、法定休日：日曜日

賃金締切日：末日、週の起算日：日曜日

7/12（木）振替休日

7/15（日）出勤

7/15（日）～20（金）で40時間超労働の場合は25%の賃金
週の法定労働時間（特例事業場の場合には44時間）

7月						
日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	振替 12	13	14
出勤 15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

週40時間超は+25%

詳しくは労働基準監督署までご相談ください。

