

「振替休日のストック」は可能か

業務上の都合から振替休日を取らせることができず、未消化の振替休日がストックされているとすれば、それは法律上問題があります。振替休日の考え方について説明します。

はじめに

働き方改革の風潮が強まる中、社員はますます労働時間や休日の権利について過敏になっています。今まで慣例で許されていた労務管理手法が通用しなくなるかもしれません。以下、誤解されがちな振替休日について解説をします。

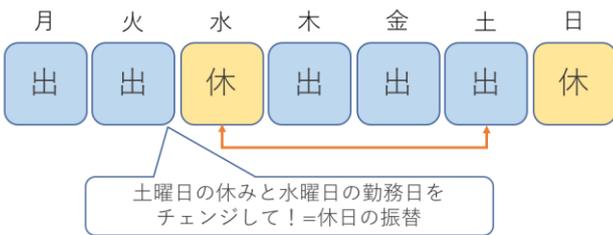
休日の振替とは

休日の振替とは、「本来働くべき日=所定労働日」と「本来休むべき日=所定休日」をチェンジする行為を指します。休日の振替が成立するには次の要件を満たすことが必要です。

休日の振替の要件

- ① 就業規則などで「休日の振替があること」について明示すること
- ② 「事前」に振り替える休日を特定すること

土日が休みの会社における振替



休日の振替の効果

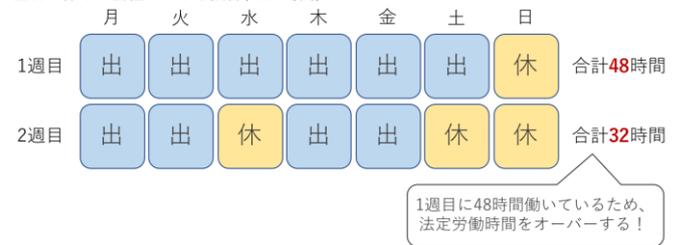
休日の振替を行うことにより、**本来割増賃金を支払うべき日に割増をしなくて良い**、という効果が得られます。上記の図においては、本来土曜日に働く場合は割増の必要がありますが、事前に同じ週の中の水曜日と振り替えたために割増をしなくて良いこととなります。

休日の振替の誤解

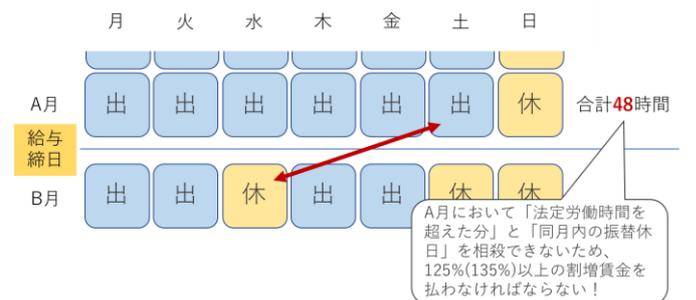
休日の振替に関するよくある誤解として、「①振替さえすれば割増賃金を払わなくて良い」というものと「②振

替休日はストックして有給休暇のように後で使えるというものがあります。まず①についてですが、休日の振替が週をまたいでしまうと、結果として週の法定労働時間を超えてしまうため、割増賃金を払わなければなりません。ただし、下図のような場合、1週目土曜日の出勤分の割増賃金は125%（法定休日の場合は135%）以上で計算した額から、翌週水曜日の休日分100%を除いた額を支払うことで足りります。

土日が休みの会社における振替(1日8時間)



また、②のように誤解した結果、振替した休日が給与の締め日をまたいでしまうと、翌月に振替休日を取ったとしても、その月の給与計算上は「休日出勤をした」部分について、125%（法定休日の場合は135%）以上の割増をしなければなりません。



冒頭の「振替休日はストックできるか」についての答えは、「ストックしておいて任意の日以後で使うという取り扱いは、本来の振替の趣旨（事前の振替日特定）に反するばかりか、割増賃金の支払い義務が発生することもある。ただし割増賃金を適法に支払いしていればストックしておくことは可能」となります。具体的な運用方法についてのご質問は当事務所までお寄せください。