

## ■ 振替休日と代休の相違点

	振替休日	代 休
意味	あらかじめ定めてある休日を、事前に手続きして他の労働日と交換すること。休日労働にはならない。	休日に労働させ、事後に代わりの休日を与えること。休日労働の事実は変わらず、帳消しにはならない。
要件	①就業規則等に振替休日の規定をすること。 ②振替日を事前に特定する。 ③振替は近接した範囲内とする。 ④遅くとも前日の勤務時間終了までに通知する。	特にはなし。 ただし、制度として行う場合、就業規則等に具体的な記載が必要なこと（代休を付与する条件、賃金の取扱い等）。
賃金	同一週内で振り替えた場合、通常の賃金の支払いでよいこと。週をまたがって振り替えた結果、週法定労働時間を超えた場合は時間外労働に対する割増賃金の支払いが必要である。	休日労働の事実は消えないので、休日労働に対する割増賃金の支払いが必要なこと。代休日を有給とするか無給とするかは、就業規則等の規定による。

※法定休日以外の休日（土・日休みの場合の土曜日、日・祝休みの場合の祝日等）については、休日労働に該当しないが、当日の労働時間が8時間以内でも週法定労働時間を超えた場合は、「時間外労働」となることに注意。

## 6 時間外労働、休日労働

時間外労働とは、1日8時間を超え、あるいは1週40時間を超えて労働させることをいい、休日労働とは、1週間に1回または4週4日の休日に労働させることをいいます。

### (1) 労使協定（三六協定）

時間外・休日労働は、使用者が労働者の代表との書面による協定（いわゆる三六協定）を結び、所轄労働基準監督署長に届け出た場合に、その協定の範囲内で行わせることができます（労働基準法36条）。

ただし、長時間の時間外労働を抑制するため、時間外労働の限度に関する基準が定められています。

### ■ 一定期間についての延長時間の限度

期 間	限度時間
1週間	15時間（14時間）
2週間	27時間（25時間）
4週間	43時間（40時間）
1か月	45時間（42時間）
2か月	81時間（75時間）
3か月	120時間（110時間）
1年間	360時間（320時間）

※対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の場合は、（ ）の時間以内としなければなりません。

また、育児や介護を行う一定範囲の労働者のうち、希望者については、時間外労働の限度について通常の労働者より短い基準が定められています（育児・介護休業法17条、18条）。具体的には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月24時間、1年150時間以内とされています。

### (2) 災害など臨時の必要がある場合

災害など臨時の必要がある場合には、所轄労働基準監督署長の許可を受けることで、必要な時間外・休日労働をさせることができます。

「管理監督の地位にある者」や「機密の事務を取り扱う者」または「監視・断続的な労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの」には労働時間、休憩、休日の規定は適用されません。

ただし、深夜業、年次有給休暇、産前産後休業に関する規定は適用されますので、注意が必要です。

なお、「管理監督の地位にある者」とは、一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営と一体的な立場にある者をいい、名称にとらわれず、実態に即して判断されます。また、その判断に当たっては、その者の職務内容、責任と権限、勤務態様に着目し、さらにその地位にふさわしい待遇がなされているかどうか等、総合的に判断されますので、十分注意する必要があります。

## 7 年次有給休暇

事業主は、休日のほかに、雇い入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した者には、所定の年次有給休暇を与えなければなりません。

### (1) 年次有給休暇の付与日数

前記の要件を満たした労働者には、以下の表1に示す日数以上の年次有給休暇を与える必要があります。

#### <全労働日に含めるもの>

8割出勤の計算に当たっての全労働日とは、労働契約上労働義務の課せられている日をいいます。また、次に掲げる日は出勤したものと取り扱われます。

- 業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業した期間
- 育児・介護休業期間
- 年次有給休暇を取得した期間
- 産前産後の休業期間

### (2) パートタイマーの年次有給休暇

パートタイマーに対しても、前記の要件を満たせば、通常の労働者と同様に年次有給休暇を与えなければなりません。

ただし、所定労働日数の少ないパートタイ

マーで以下の①および②の要件に該当する場合は、下記の表2で示す日数以上与えればよいとされています。これを比例付与とといいます。

- ① 週の所定労働時間が30時間未満の者
- ② 週の所定労働日数が4日以下の者、あるいは年間の所定労働日数が216日以下の者

### (3) 年次有給休暇の時季変更と計画的付与

年次有給休暇は、本来労働者が請求する時季に与えるものですが、事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に変更させることができます。

また、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、労使協定を結ぶことにより、計画的に付与することができます。

### (4) パートタイマーへの配慮

パートタイマーは仕事と家庭生活の両立を前提としていますので、時間外・休日労働はできるだけ行わせないように努めましょう。

#### ※時間単位年休

労働基準法改正により、平成22年4月1日からは、労使協定を結ぶことにより、年次有給休暇を時間単位で取得することができるようになります（年5日以内に限ります）。

■表1 年次有給休暇の付与日数

勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

■表2 年次有給休暇の比例付与日数

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数							
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上	
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	