

Q 代休日は無給としていますが、この代休日に年休を請求することはできるでしょうか

A 休日出勤をさせた場合、その代わりに別の日に休日を与える方法としては、大きく分けて「休日の振替」という方法と「代休」という方法があります。

「休日の振替」というのは、所定の休日を他の労働日と振り替えることをいいます。

例えば、日曜日を休日と定めている場合に、この日曜日の休日と3日後の水曜日（労働日）とを振り替えて、日曜日を労働日とし、水曜日を休日とするような場合です。

これに対して、「代休」というのは、事前に振り替えるということを経ずに、休日労働をさせ、その後に休日労働の代償として他の労働日に休みを与えることをいいます。例えば日曜日に出勤させた後に、日曜出勤した代わりに水曜日に代休を与えるというような場合です。

すなわち、代休日は本来の休日ではなく、もともと労働日であるわけです。労働日であるということは、労働者はその日について労働契約に基づき労働する義務および権利を持っているということです。会社が、代休を与えると言って、一方的に労働者の義務を免除しても、本来労働日であることには変わりありません。

したがって、労働者は年休を請求することができると考えられます。ただし、時によって代休を与えることがあったり、与えないこともあったりというように不確実なものではなく、休日出勤したら必ず何日以内に代休を与えるというように代休が制度として確立しているような場合には、その実質は振替に近いものとなり、代休日は労使の合意による休日、すなわち労働義務が免除された日と考えることができます。「無給」という取り扱いも、そのような考え方を前提として成り立っているとも考えられます。

以上の点については、当該事業場における制度の見極めが必要ですが、「代休日」がそのようなものであると認識できる場合には、労働義務がない日と考えられますから、その日については年休の対象日にはならないと考えられます。