

Q 休日労働に代休を与えれば、割増分のみを支払えばよいか

A

代休とは、実際に休日に労働させてから、その代償措置として、以後の特定の労働日の労働義務を免除するものです。

この代休について、行政解釈は「労基法第 36 条第 1 項によって休日労働をした労働者に対しては以後必ず代休を与えなければならぬか」という照会に対し、「代休を与える法律上の義務はない」（昭 23.10.23 基収第 3145 号、平 11.3.31 基発第 168 号）としています。

代休を与えても、現に行われた休日労働が休日労働でなくなるものではなく、後日、代休を与えても休日働をさせたことに変わりありませんから、割増賃金は支払わなければなりません。

休日労働の割増賃金は法定休日（日曜日）135%、その他の休日 125%とされていますので、代休を与えても、割増賃金（135%、125%）の支払いを要します。代休を与えることによって、割増賃金が 35%、25%になるものではありません。

代休の日は就労しているわけではありませんから、就業規則などの定めでその日の賃金を差し引くことも可能です。そうした定めであれば代休の日の賃金 1 日分を差し引くことができます。

この場合、代休により通常の賃金部分へ 100%) が相殺された形になりますので、結果として割増分 (35%、25%) のみを支給すればよいことになります。

代休をとらなかった場合には、割増賃金 (135%、125%) を支払い、翌月以降代休をとった場合に、1 日分の賃金を差し引く扱いになります。