

# 賃金・労働条件の改善をめざして

第1回

## 「週休日の振り替え」の運用適正化をはかろう

自治労 総合労働局

2022 確定闘争の取り組みは、人事院・人事委員会勧告を踏まえた賃金課題に加えて、自治労に結集するすべての単組で週休日の適正化にむけた要求・交渉に取り組み、公務職場における違法状態を是正します。

### ○週休日の振り替えの適正化方針

- ① 週休日に勤務が命じられた場合に、事前に週休日の振り替え手続きが行われているか職場点検を行い、実際に指定された振替休日を取得できているかを確認し、振り替えができていない場合には運用の適正化を求めます。
- ② 事前に週休日の振り替えをしても、業務の都合で振替休が取得できなかった場合は、休日勤務に対する手当支給を求めます。また、事前の振り替え手続きが取られず週休日に勤務が命じられた場合には、代休の取得と時間外勤務手当の支給の徹底を求めます。なお、振り替えができない職場実態の場合には、必要な人員確保もあわせて求めます。

以下に、取り組みにあたっての基本事項を解説します。

## 1. 週休日とその振替

### (1) 労働基準法の原則

労働基準法は、労働者に対して、毎週少なくとも1回、もしくは4週間で4日以上の日を与えなければならないと定めています。この「休日」とは、労働義務がないとされている日のことです（公務職場における「週休日」にあたり、祝日法に定める日や年末年始の休日とは異なります）。週休2日制で土曜日、日曜日が休みとされている場合、一般的に土曜日は所定休日、日曜日は労基法第35条という法定休日とされています\*。

この「休日」に労働をさせる場合、あらかじめ労基法第36条に定める協定を締結する必要があります。また、法定休日を確保するために、休日労働の代わりとして別の日に休日を与えることが可能です。具体的には、事前に休日に出勤させなければならないことがわかっていた場合には、あらかじめ休日と定められていた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とすることができます。これを「休日の振り替え」といい、あらかじめ休日と定められた日が「労働日」と

なり、その代わりとして振り替えられた日が「休日」となります。これにより、元々の休日に労働させた日については「休日労働」とはならず、休日労働に対する35%の割増賃金の支払義務が発生しません。

なお、法定労働時間は、労基法で1日つき8時間または1週につき40時間が上限とされています。振り替え前の休日と同一週内への振替の場合は、割増手当の支払い義務はありませんが、週をまたいで振替を行った場合は、法定労働時間（労基法32条）を超過するおそれがあります。その場合には、事業主は、超過した労働時間に対して25%の割増賃金を支払う義務が生じます。なお、事前に「休日」を特定せずに休日労働が行われた場合には、その代償として以後の特定の労働日を休日にする「代休」がありますが、これでは休日を振り替えたことにはならないため、代休を取得しても休日労働に対する35%の割増賃金の支払いが必要になります。

\*週休2日制をとる場合、2日の休日のうちどちらを法定休日とするかは労使で決定することができます。なお、法定休日以外の休日を「所定休日」と呼びますが、所定休日に勤務した場合は、通常の時間外労働として扱われます。

### (2) 週休日

一方、地方公務員については、労基法第35条1項で定める「休日」に該当するものを勤務時間条例で「週休日」として定めています。週休日とは、任命権者が「勤務を割り振らない日」を意味し、通常、条例で日曜日と土曜日が週休日として定められています。労基法では、週に1回を休日としていることから、労基法が適用となる地方公務員は、日曜日と土曜日のどちらか1日が法定休日となります。地方公共団体では、日曜日を法定休日としているところが一般的と思われませんが、法定外休日である土曜日にも35%の割増手当を支給するのが一般的です。週休日はもともと勤務が割り振られていないため、給与の支給の対象とされおらず、週休日に勤務した場合は、土日いずれの場合においても、35%の割り増した時間外勤務手当が支給されます。

### (3) 公務職場の週休日の振り替え

労基法の休日の振り替えと同様、公務職場においても、業務の円滑な運営と職員の休息権の保障との調整をはかることを目的として、週休日の振り替えが認められています。週休日の振り替えとは、あらかじめ「勤務を要しない日」と定められた日を「勤務を要する日」とし、代わりに他の勤務を要する日を週休日に措置することをいいます。この場合、振り替え手続きは事前に行われなければならない、かつ「勤務を要しない日」を特定して行わなければならない。

週休日の振り替えで勤務日にできる日は、当初の週休日（日曜日と土曜日）でなければならず、振り替えで新たに週休日となった日を再度振り替えることはできません。

### (4) 週休日の振り替えの範囲

労基法の「休日の振り替え」の範囲は、週1回の休日または4週4日の休日が確保されていることが要件とされ、できるだけ出勤することとなった休日に近い日に「振替休日」を指定するのが望ましいとされており、具体的な振替日についての規定はありません。一方、地方公務員が週休日の振り替えをする場合には、国家公務員の勤務時間法の規定との権衡の観点から、以下の要件が求められています。

- ① 勤務を命ずる必要のある週休日を起算点とする

前4週間・後8週間以内の日

- ② 振り替えた後において、週休日が毎4週間につき4日以上になるようにし、かつ勤務日等（勤務が割り振られた日）が引き続き24日を超えないこと。
- ③ 半日単位で勤務時間の振り替えを行う場合は、勤務日の始業から4時間または終業までの4時間と振替を行うこと。

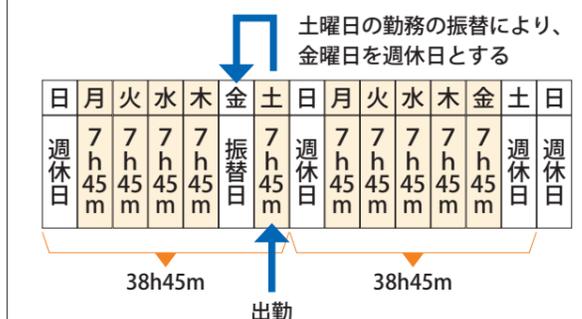
### (5) 時間外勤務手当等の支給

振り替えと手当の関係について、以下の取り扱いが考えられます。

新たな週休日を変更前の週休日と同一週に振り替える場合には、週休日に勤務が命じられても時間外勤務手当の支給はありません。

#### 【同一週内における振替】

振り替え後の勤務時間も、週38時間45分を超えていないため、週休日の勤務に対する時間外勤務手当を支給する必要はありません。



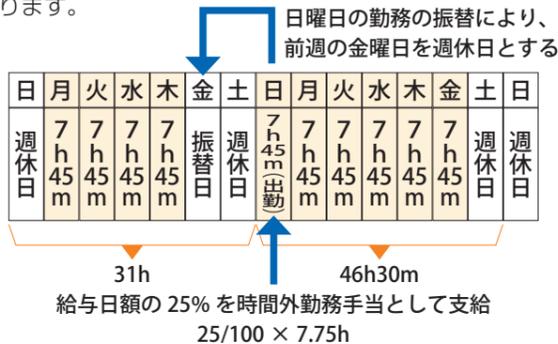
※なお、労基法上は週40時間を超えた時間に対して割増賃金を支給される。一方、地方公務員の場合は、あらかじめ割り振られた勤務時間（≒所定労働時間週38.75時間）を超えた時間に対して、割増賃金が支給される。

同一週を超えて週休日の振り替えを行った結果、1週間の正規の勤務時間が法定労働時間を超えた場合は、労基法第37条の規定により、時間外勤務手当を支給する必要があります。

ただし地方公務員の場合は、所定労働時間（週38時間45分）を超えた労働時間に対して、時間外勤務手当を支給しています。

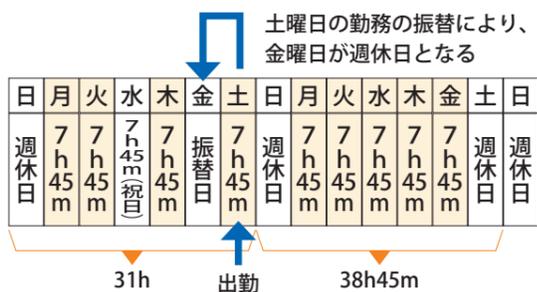
**【同一週を超える振替】**

振替後の勤務時間は、週 38 時間 45 分を超えているため、時間外勤務手当 (25%) の支給が必要となります。



**【同一週内における振替 (週内に祝日がある場合)】**

新たな週休日を変更前の週休日と同一週に振り替える場合に、その週に祝日があるときは、第1週の週労働時間は 31 時間、第2週は 38 時間 45 分になり、時間外勤務手当の支払いは発生しません。

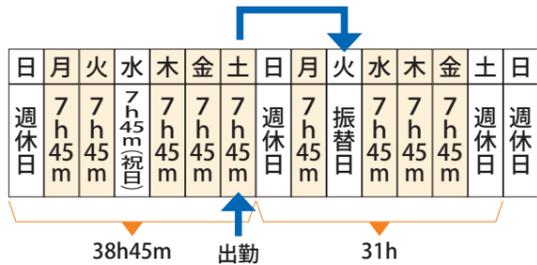


**【同一週を超える振替 (週内に祝日がある場合)】**

法律上は、同一週を超えて週休日の振り替えを行った場合も、第1週の週労働時間は 38 時間 45 分、第2週は 31 時間となり、時間外勤務手当の支払いは発生しないこととなります。

しかし、自治労としては、同一週を超える振り替えの場合は、祝日等の有無にかかわらず、25%の割り増しした時間外勤務手当の支給を求めます。

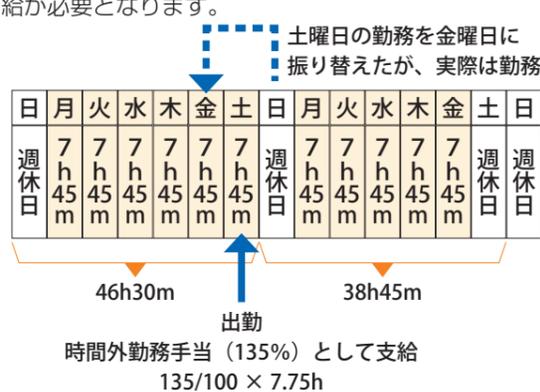
土曜日の勤務の振替により、翌週火曜日が週休日となる



事前に週休日の振り替えを行っても、業務の都合で振替休日取得できなかった場合、週休日の勤務に対する時間外勤務手当を支給しなければなりません。

**【振替手続きをしたが、振替休日が取得できなかった場合】**

事前の振り替え手続きが行われても振替休日取得できない場合には、時間外勤務手当 (135%) の支給が必要となります。

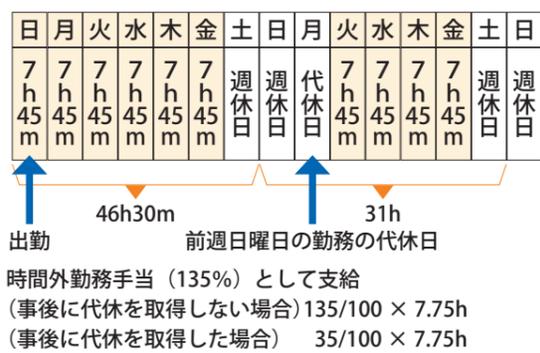


事前に振替手続きをとることなく週休日に勤務させた場合には、任命権者は週休日の勤務に対する時間外勤務手当 (135%) を支給しなければなりません。また、事後に代休を取得させても、週休日の勤務は週休日に勤務したものと扱われ、割増賃金の手当 (35%) の支払いが必要です。

**【振替手続きなしに、週休日に勤務させた場合】**

事前の振り替えが行われず、週休日の日曜日に勤務させた場合で、翌週月曜日に代休を取得すれば、日曜日の勤務に対し 35%、代休を取得しなければ 135% の時間外勤務手当の支給が必要となります。

代休についても、出勤することとなった週休日に近い日に取得することが求められますが、4週間あるいは少なくとも振替の期限となる8週間以内で取得できない場合、時間外勤務手当の支給が必要となります。



また、週休日に勤務を命じる時間が一定の時間数に達しない場合などには、振替休も代休も発生しませんが、週休日の勤務に対する時間外勤務手当 (135%) が支給されます。

**2. 公務職場における休日とその振替**

休日とは、祝日法に定める祝日や条例等で定められる年末年始の休日をさします。休日は、勤務時間が割り振られていますが、特別に勤務命令がない限り勤務することを要しない日とされています。この日は、給与の支給の対象日になっているため、とくに休日に勤務が命ぜられ、勤務をした職員とその他の勤務をしなかった職員との均衡をはかるために、休日に勤務をした職員に対しては休日勤務手当が支給されます。

**(1) 祝日が土曜、日曜であった場合の振替休日**

祝日法3条は、次の通り規定しています。

- 「国民の祝日」は休日とする。
- 「国民の祝日」が日曜日に当たるときは、その日後においてその日に最も近い「国民の祝日」でない日を休日とする。
- その前日及び翌日が「国民の祝日」である日(「国民の祝日」でない日に限る。)は、休日とする。

このことから、土曜日と日曜日が週休日とされている職員の場合、祝日法に基づき、祝日と日曜日が重なるときは、日曜日を週休日とし、月曜日が振替休日とされます。

土曜日も勤務を要しない日ですが、土曜日と祝日が重なった場合については、祝日法は何らの規定もしていないため、単にそれは週休日となるだけであり、改めて休日を付与する必要はないとされています。

**(2) 休日代休制度 (祝日法に基づく祝日や年末年始)**

公務員独自の制度として、休日と指定されている日に勤務を命じる必要がある場合、休日給を支払う方法のほかに、総労働時間の短縮、休日数の確保、職員の健康および福祉への配慮という観点から、休日代休制度が設けられています。

休日代休制度は、休日自体を他の日に変更する休日の振替とは異なり、休日は休日として勤務し、要勤務日である他の日に代休日を指定して、その日の勤務を免除する制度です。

代休日は、任命権者が

- ア) 休日の全勤務時間についてとくに勤務することを命じた場合、
- イ) 勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日等(休日を除く)について、
- ウ) 職員の意向を尊重して、当該休日までに指定するものとされています。

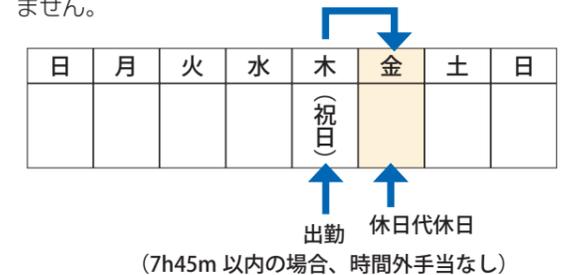
この制度による場合は、休日給は支給されません。週休日の振り替えと異なる点は、

- a) 代休付与の対象期間が、勤務を命じた休日の後8週間とされていること、
- b) 職員の希望が考慮され、あらかじめ代休日の指定を希望しない場合、代休は与えられず休日給が支給されること

などが挙げられます。休日代休と手当の関係について、以下の取り扱いが考えられます。

**【代休日の指定】**

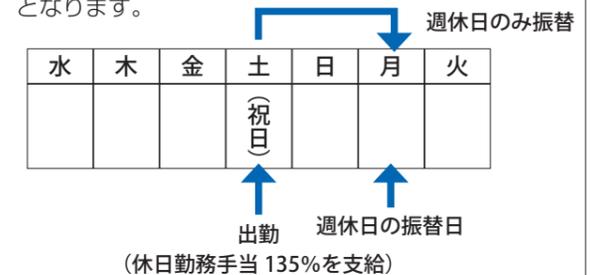
祝日である木曜日に出勤し、金曜日に休日代休を取得した場合、木曜日の出勤に対する手当の支給はありません。



**【週休日と休日重なった場合】**

**◆週休日のみ振り替え**

月曜日を週休日の振替日とすると、土曜日は祝日(休日)となるので、休日勤務手当 135% の支給が必要となります。



**◆祝日(休日)の代休日の指定**

月曜日を休日代休日に指定すると、土曜日の勤務は祝日(休日)とならず、週休日の勤務に対する時間外勤務手当 135% の支給が必要となります。

