

## 問 4 休日（週休日）振替と36協定との関係は？

就業規則等であらかじめ法定休日とされた日に労働させても、次の3つの要件を満たせば、休日労働にはあたりません（昭23.4.19基収第1397号、昭63.3.14基発第150号）。これを「振替休日」と呼ぶことがあります。これらの要件を満たさないときは、休日労働になります。

- ① 就業規則に振替休日を規定すること
- ② 4週4休の休日を確保した上で、あらかじめ使用者が振替休日を特定すること
- ③ 遅くても前日までに本人に予告すること

これに対して、就業規則に定めがないときや、休日労働や長時間労働をさせた代償として後から他の労働日の労働を免除するときなどは、振替休日と区別する意味で「代休」と呼ばれ、36協定を結ぶ必要は免れません。また、休日の出勤に対し割増賃金の支払いが必要です（労基法第37条）。

多くの自治体では、勤務時間法（第8条）にならって週休日振替を制度化していますが、この週休日振替の制度は、週1日の休日（4週4休制をとる場合は4週4日の休日）を確保する限りここに述べた休日振替の要件を満たすことになり、したがって36協定の対象にはなりません。

なお、休日を別の週に振り替えようとするときは、4週4休制をとる場合であっても、週の法定労働時間を超えて労働させた時間については時間外労働ですので、36協定を結んだうえで、割増賃金を支払わなければなりません。