

【基礎知識】企業が知っておきたい 「代休」と「振替休日」の違い

割増賃金計算ミス・労働基準法違反を防ぐための実務運用と勤怠管理ガイド

はじめに： 休日出勤に対する労働時間の調整や休息確保の仕組みとして「代休」と「振替休日」があります。一見似ている両者ですが、**割増賃金の発生有無や就業規則への記載事項、事前の手続要件において大きな違い**が存在します。理解が曖昧なまま運用すると、未払い賃金トラブルや労働基準監督署からの是正勧告につながる恐れがあるため、正しい基礎知識の整理が不可欠です。

目次

- 前提知識：法定休日と所定休日の違い
- 「振替休日」と「代休」の決定的な違い比較
- 振替休日の実務ルールと割増賃金計算
- 代休の実務ルールと割増賃金計算
- 就業規則・36協定・勤怠管理の実務チェック
- まとめ：誤解による労使トラブルを防ぐために

1. 前提知識：法定休日と所定休日の違い

「振替休日」や「代休」を正しく理解するためには、まず企業における「休日」の種類を区別する必要があります。

休日の区分	定義・付与義務	出勤時の割増賃金率
① 法定休日	労働基準法上、 週1日または4週間を通じ4日以上 与えることが義務付けられている休日。	35%以上 の割増賃金が発生（※休日労働）。
② 所定休日（法定外休日）	週休2日制などで、法定休日とは別に会社が就業規則等で独自に定めている休日。	週40時間を超えた場合に 25%以上 の割増賃金が発生（※時間外労働）。

2. 「振替休日」と「代休」の決定的な違い比較

【図解①】「振替休日」と「代休」の構造比較

🔄 振替休日（事前の手続）

【事前手続】 事前に振替日を特定して通知

【日数の性質】 元の休日が「労働日」に、振替先が「休日」に変更

【休日労働の手当】 休日労働にならないため割増35%は不要（※同一週外で週40h超の場合は時間外25%が発生）

▶▶ 代休（事後の手続）

【事後手続】 休日出勤をした後に代わりの休日を付与

【日数の性質】 元の休日は「休日労働」のまま変更なし

【休日労働の手当】 休日労働の実績が確定するため割増（35%等）の支払が必須

3. 振替休日の実務ルールと割増賃金計算

① 振替休日を成立させる要件（4つの措置）

- ・就業規則に「振替休日を行うことがある」旨をあらかじめ規定しておくこと
- ・出勤する休日と、代わりとなる休日をあらかじめ特定すること
- ・振替休日は、労働日となった日にできる限り近い日に設定すること（週1日の法定休日を確保できる範囲）
- ・原則として前日までに従業員へ振替を通知すること

② 振替休日の割増賃金パターン（同一週内 vs 跨ぐ場合）

- ・同一週内で振り替えた場合：週の所定労働時間が40時間以内に収まるため、追加の割増賃金は発生しません（0%）。
- ・翌週へ振り替えた場合：休日出勤した週の労働時間が48時間（40時間超）となり、**8時間分の時間外労働（割増25%以上）が発生します。**
- ・翌月の給与計算期間へ振り替えた場合：当月給与で25%分の割増賃金を支払います。翌月、振り替えた休日分（通常の100%賃金）を控除しますが、**当月発生した25%割増分まで相殺することはできません。**

4. 代休の実務ルールと割増賃金計算

① 代休の割増賃金計算の仕組み

代休を取得した場合、「休日出勤したことによる割増分」と「代休日（無給）による通常の賃金控除」を相殺・計算します。

出勤した休日の種類	当月（同一月）で代休を取得した場合	翌月以降に代休を取得した場合
法定休日の労働 （割増率35%）	出勤分135% - 代休無給100% = 35%分の割増手当のみ支給	当月：135%全額を支給 翌月：代休取得日に応じ100%分を控除
所定休日の労働 （週40h超・割増率25%）	出勤分125% - 代休無給100% = 25%分の割増手当のみ支給	当月：125%全額を支給 翌月：代休取得日に応じ100%分を控除

⚠ 代休を与えても割増賃金の不払いは違法

「代休を与えたから給与の支払いは一切不要」という解釈は明白な法令違反です。同一月内で代休を取得させた場合であっても、差額となる割増部分（35%や25%）の支給が絶対に必要です。

5. 就業規則・36協定・勤怠管理の実務チェック

【図解②】振替休日・代休の適正運用チェックリスト

CHECK 1

就業規則への規定

振替休日・代休の根拠規定、取得手続・申請期限・無給である旨の明記

CHECK 2

36協定の締結・届出

代休発生時の休日労働や、週を跨ぐ振替休日の時間外労働に対応する36協定

CHECK 3

事前の特定と通知

振替休日は前日までに振替日を特定・通知し勤怠システムに登録

CHECK 4

勤怠システムでの厳密管理

代休（35%発生）と振替休日（事前の日替わり）を自動判定・給与連動する仕組み

6. まとめ：誤解による労使トラブルを防ぐために

従業員の中には「振替休日」と「代休」を混同しているケースが少なくありません。「振替休日として事前手続をしたのに、給与明細を見て割増手当がつかないと勘違いする」などのトラブルを防ぐためにも、社内周知の徹底が重要です。

勤怠管理の自動化や社内ルールの見直しを進め、コンプライアンスの遵守と従業員の健康保護を両立させましょう。

本資料の内容は2026年時点の労働基準法および関連通達に基づき作成されています。個別の就業規則改定や給与計算の実務運用に関するご相談は、当事務所にお気軽にご相談ください。