

956



17 高教職第 9 1 7 号  
平成 17 年 12 月 14 日

3の290

各市町村（学校組合）立学校長 様

高知県教育委員会事務局  
教職員課長

#### 時間外勤務手当の取扱いについて

週休日を振替えたことにより、当該週の勤務時間が一週間の法定労働時間（40時間）を超えるときは、その超えた時間については時間外勤務となり、100分の25の割増賃金を支給する必要があります。

また、当該勤務を命ぜられた日について、年次有給休暇を取得した場合も100分の25の時間外勤務手当の支給義務が発生します。

この取扱いに関しては、当課から勤務した時間のみが支給対象となると回答していた事例があることから、当該事例の対象となる職員については、月例報告の変更業務により処理をしていただくようお願いいたします。

なお、県における「週休日の振替等Q&A」を添付させていただきますので、参考としてください。

#### 【参考】

##### 給与条例第18条第3項

（時間外勤務手当）

第18条 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で人事委員会規則で定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

（1）正規の勤務時間が割り振られた日（次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。）における勤務

（2）前号に掲げる勤務以外の勤務

2 再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間外にした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が8時間に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で人事委員会規則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

3 第1項の規定にかかわらず、勤務時間条例第6条の規定により、あらかじめ勤務時間条例第4条第2項又は第5条の規定により割り振られた1週間の正規の勤務時間（以下この項において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）外に勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間外に勤務した全時間（人事委員会規則で定める時間を除く。）に対して、勤務1時間につき、第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

# 週休日の振替等 Q & A (改訂版)

(週休日、週休日の振替等)

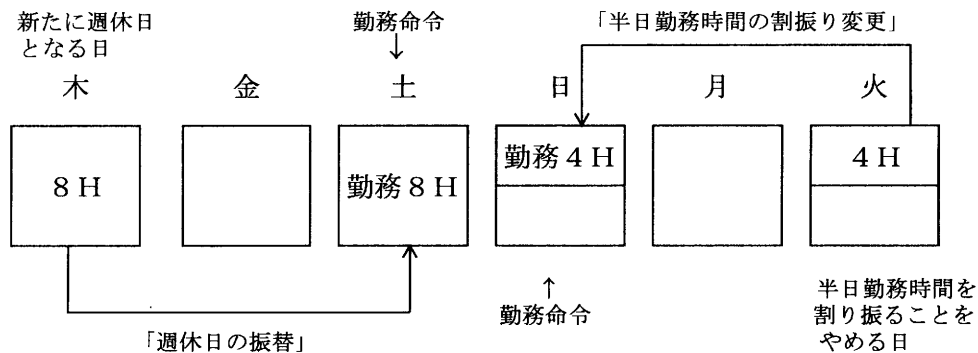
問1 「週休日」、「週休日の振替」、「半日勤務時間の割振り変更」とはどういうものか。

答 「週休日」とは、正規の勤務時間が割り振られていない日をいい、公務運営上の事情により別に週休日を定められている職員以外の職員においては、日曜日と土曜日のことである(条例第6条第1項、第7条第1項)。

「週休日の振替」とは、勤務日(例えば木曜日)に割り振られている正規の勤務時間を、勤務を命ずる必要のある週休日(例えば土曜日)に振り替えることをいう。

また「半日勤務時間の割振り変更」とは、勤務日(例えば火曜日)に割り振られている正規の勤務時間のうちの4時間だけを当該勤務日に割り振ることをやめ、勤務することを命ずる必要のある週休日(例えば日曜日)に割り振ることをいう。

※「週休日の振替」及び「半日勤務時間の割振り変更」の両方を指すときは「週休日の振替等」という。



なお、「週休日」と混同しやすいものとして、祝日等の「休日」がある。「休日」は、特に命ぜられた場合を除き勤務を要しないが、通常の勤務日と同様に勤務時間が割り振られているという点で「週休日」とは取扱いが大きく異なり、「週休日の振替等」の制度は適用されない。「休日」には「休日の代休日」の制度があり、(参考)の項にその概要を説明しているので参照のこと。

(週休日の振替の対象となる用務)

問2 週休日の振替(半日勤務時間の割振り変更を含まない。)を行うことができる場合は、どのようなときか。また、対象になる用務については、原則的に振替を実施するものとしてよいか。

答 時間外勤務の縮減と職員の週休日の確保の観点から、①研修、②イベント、③災害対応(①、②、③の用務にその他の用務を加えて8時間以上となる場合も含む。)、

④その他週休日に勤務を命ずる時間が8時間以上となることが事前に明らかである用務について、週休日の振替を積極的に活用することとしている。

また、管理職員の週休日の振替等については、前記及び問3、問4の内容に関わらず、管理職員特別勤務手当の支給対象用務で4時間又は8時間以上の勤務を要する場合が対象となる。

注：「③災害対応」とは、98豪雨時のゴミ収集業務や各戸訪問による健康チェック業務などのように事前に日程等が確定しているものを指す。

注：週休日の振替等と管理職特別勤務手当についての考え方の例は次のとおり。

【管理職員特別勤務手当の支給対象用務で5時間勤務した場合】

- ① 原則として、半日勤務時間の割振り変更（4時間）を実施する。
- ② 管理職員については、同一週を原則とする必要はなく、前4週後8週で半日勤務時間の割振り変更を行うこと。週休日の振替についても同様。  
また、同一週以外への週休日の振替等を行っても時間外勤務手当は支給できない。
- ③ 当該用務に管理職員特別勤務手当の対象とならない用務（各種資料の整理等）を3時間加えて勤務時間が8時間になったとしても、週休日の振替の対象とはならない。
- ④ ①を実施した場合は、管理職員特別勤務手当の支給はない。また、半日勤務時間の割振り変更をした時間（4時間）を超える時間（1時間）については、勤務日に用務を行うものであることから、何らの措置は生じない。

問3 週休日の振替の対象用務である「その他週休日に勤務を命ずる時間が8時間以上となることが事前に明らかである用務」とは具体的にどのような用務か。

答 具体的な用務の例は、次に示すとおりであるが、具体の用務の内容、週休日に当該用務を命ずる必要性の有無については、所属長が個々に判断を行うこと。

- (1) 予算編成用務、議会関係用務、県民を対象とした事業等の説明会その他これに類する用務で、所属では時間管理のできない他律的な用務
- (2) 決算関係用務、政策協議への準備、県税事務所の徴収強化月間の取り組み等全庁的な日程で行っているものへの対応やその準備用務
- (3) 国等他団体への文書提出、情報公開関係用務等、期限が決められている用務

(半日勤務時間の割振り変更の対象となる用務)

問4 半日勤務時間の割振り変更を行うことができる場合は、どのようなときか。また、対象になる用務については、原則的に実施するものとしてよいか。

答 問2に対する回答の①から③までの3つの用務に限定して、半日勤務時間の割振り変更を積極的に活用することとしている。

なお、週休日の振替の対象用務と異なり、④「その他の用務」（具体例は問3に対する回答参照）の用務は含まれないことに注意をすること。

問5 下記の場合も対象となると思うがどうか。

- ① 県以外の機関が行う研修に参加しようとする場合
- ② 県以外の市町村等が主催するイベントの支援業務

答 いずれの場合も、週休日の振替、半日勤務時間の割振り変更の対象となるものとして差し支えない。

(週休日の振替等の留意点)

問6 週休日の振替等を行うに当たって、どのような点に留意すればよいか。

答 週休日の振替等を行う場合における主な留意点は以下のとおり。

- (1) 週休日に特に勤務を命ずる必要がある場合に行われるものであること(条例第6条)。
- (2) 必ず事前に振替等を行い、「週休日の振替等命令簿(以下「振替等命令簿」という。)」により、職員に速やかに通知をすること(規則第6条第2項)。
- (3) 週休日の振替等により「新たに週休日となる日」又は「半日勤務時間を割り振ることをやめる日」は、原則として、「勤務を命ずる必要のある週休日」を含む1週間以内の範囲で指定すること。  
業務の都合上、どうしても、その週で振替等ができない場合は、「勤務を命ずる必要のある週休日」を起算日とする前4週間、後8週間以内の日に指定できること(規則第4条第1項)。
- (4) 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(勤務時間が割り振られた日)が連続して24日を超えないようにしなければならないこと(規則第4条第3項)。
- (5) 半日勤務時間の割振り変更を行う場合には、「半日勤務時間を割り振ることをやめる日」における残りの勤務しなければならない時間(4時間)が、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する時間となるようにしなければならないこと(規則第4条第4項)。
- (6) 週休日の振替等により「新たに週休日となる日」又は「半日勤務時間を割り振ることをやめる日」の指定に当たっては、当該職員に業務計画等を確認したうえで、業務に支障のないように定めること。
- (7) 所属内の各人の行動予定表等を活用し、所属内の職員全体に各職員の週休日の振替や半日勤務の割振り変更の状況がわかるようにしておくこと。  
例 所属内のホワイトボードに当日の日付、休みとなる者の氏名を記載し、「振替」と表示。

(新たに週休日となる日の指定の留意点)

問7 週休日の振替等により、新たに週休日となる日の指定等を行う時期について、どのような点に留意すればよいか。

答 新たに週休日となる日の指定等については、できるだけ早い時期に行うことが望ましい。特に研修、イベント、災害対応以外の「その他週休日に勤務を命ずる時間が8時間以上となることが事前に明らかである用務」については、同一週内への振替を原則としていることや職員の勤務時間の安定性等を考慮し、原則として勤務する日の前の週の金曜日までに行うこと。

例 1月15日(土)に勤務：1月7日(金)までに指定  
1月16日(日)に勤務：1月14日(金)までに指定  
平成17年1月

日	月	火	水	木	金	土
		・	・	・	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	・	・	・	・	・	

(振替等命令簿の記載上の留意点)

問8 所属長は、週休日の振替等を行う場合には、振替等命令簿により行うこととされているが、記載等に当たってどのような点に留意すればよいか。

答 振替等命令簿の記載方法等についての主な留意点は以下のとおり(別添の記載例1を参照)。

- (1) 「勤務を命ずる日」欄の記載方法
    - ・ 週休日の振替等により、週休日に新たに割り振る正規の勤務時間(8時間又は4時間)を記載すること。
    - ・ 振替等を行う時間(8時間又は4時間)を超えて勤務を命ずる必要がある場合、その超える部分については、時間外勤務命令簿により時間外勤務命令を行うこと。
    - ・ 休憩時間は、条例に従い、必要な時間を記載すること。
  - (2) 「勤務の内容」欄の記載方法
    - ・ 複数の用務を行う場合には、時間と内容をそれぞれ記載すること。
  - (3) 「同一週外への振替(25/100)」欄の記載方法
    - ・ 同一週以外の勤務日との間で週休日の振替等をする場合には、週休日に割り振られた勤務時間については、一部の例外(問26～28参照)を除いて、時間外勤務手当(25/100)が支給されることから、その対象となる時間数を記載すること。
- \* 時間外勤務手当の月例入力に当たっては、この分の入力漏れがないように月例報告処理済欄のチェックを確実にすること。

(出勤簿の整理)

問9 所属長は、週休日の振替等を行った場合、出勤簿はどのように整理するのか。

答 次のとおり整理する。

- (1) 週休日の振替により新たに週休日となる日については「振替」と表示すること。  
振替により勤務を命ぜられた元の週休日は勤務日となり、職員が押印することになる。  
\* なお、振替により勤務を命ぜられた元の週休日には「振替出勤(振出)」等とメモ書きしておけば、後で整理しやすい。
- (2) 半日勤務時間の割振り変更により勤務を命ぜられた日と半日の勤務時間を割り振ることをやめた日の両方に、「変更(4時間)」と表示すること。また、両日とも勤務日となるので、職員が押印することになる。
- (3) なお、勤務を命ぜられた日に出張する場合には、通常の出勤簿の取扱いどおり、「出張」と表示すること。

(同一週の考え方)

問10 土曜日にイベント等が開催される場合の「同一週」の日は、その週の月～金曜日と考えてよいか。

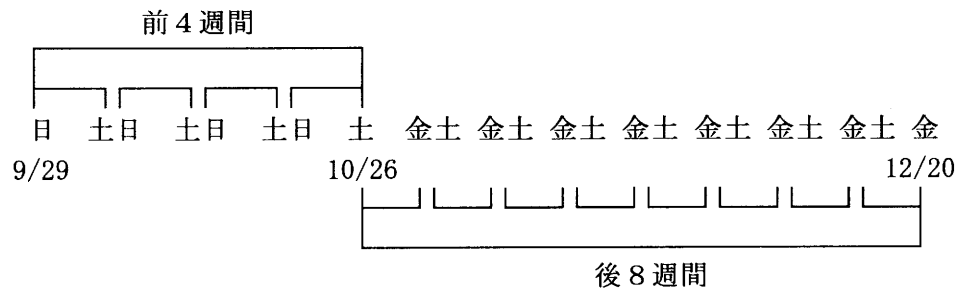
答 一週間は暦週でとらえることから、日曜日に始まり土曜日に終わるものであること。下の例でいえば、1/29(土)の同一週の日は、1/23～28の日となる。

平成17年1月						
日	月	火	水	木	金	土
23	24	25	26	27	28	29

(振替等ができる期間)

問11 週休日の振替等を行う場合、「勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする4週間前の日から…8週間後の日までの期間とする」(規則第4条第1項)と規定されているが、特に勤務を命ずる必要がある日が10月26日(土)の場合、振替等ができる期間はいつからいつまでか。

答 振替等ができる期間は、勤務を命ずる必要がある日(10月26日(土))を起算日とする4週間前の日(9月29日(日))から8週間後の日(12月20日(金))までとなる。



\* ただし、原則として同一週内で振替等を行うこととされている。

(再振替の可否)

問12 週休日の振替により週休日として新たに指定された日に、急に業務を命じる必要が生じたが、この場合に再度振替を行うことは可能か。

答 振替ができる週休日は当初に定められた週休日とされているため、振替により新たに週休日に指定された日については振替を行うことはできない。その日にどうしても業務を命じなければならない場合には、時間外勤務命令により業務に従事させることになる。この場合、振替により新たに週休日とされた日（勤務時間が割り振られていない日）に業務に従事することになるので、時間外勤務手当の割合は135/100（深夜は160/100）となる。

なお、半日勤務時間の割振り変更についても、同様に再度の割振り変更を行うことはできない。割振り変更により半日勤務時間の割振りをやめた日又は勤務を命じた元の週休日において、どうしても4時間を超えて業務を命じなければならない場合には、時間外勤務命令により業務に従事させることになる。この場合は、勤務時間が割り振られている日であるので、時間外勤務手当の割合は125/100（深夜は150/100）となる。

(振替等の時間帯)

問13 週休日の振替等により勤務させることとした日（土曜日又は日曜日）に従事する勤務時間帯は、平日の勤務時間帯（一般の職員の場合8:30～17:15）でなければならないか。

答 週休日の振替を行う場合において、勤務することを命ずる日に割り振る勤務時間は、原則として、週休日に変更される勤務日の始業の時刻から終業の時刻までの時間帯（8:30～17:15）となるが、業務上特に必要があると認められる場合には、これと異なる時間帯に割り振ることができる（人事委員会委員長通知第2-2）。

また、半日勤務時間の割振り変更により週休日に勤務を命ずる場合についても、同様に業務上特に必要があると認められる場合には、始業の時刻から終業の時刻までの時間帯の範囲外でも割り振ることができる（人事委員会委員長通知第2-3）。

ただし、やむを得ず深夜勤務の対象となる時間帯（22:00～5:00）に勤務を命ずる必要がある場合は、原則として振替等による勤務時間の割振りを行わず、時間外勤務

命令により対応するものとする。

(週休日の振替等により勤務日となった日の休憩時間等の取扱い)

問14 週休日の振替等により、新たに勤務日とされた日の休憩時間、休息时间については、どのように置けばよいか。

答 通常の勤務日と同じ時間帯に置くことが適当であるが、業務の都合上これと異なる時間帯に置くことも、条例、規則の範囲内で行える。また、半日勤務時間の割振り変更の際にも休憩時間を置くことができるものであること。

(参考)

- ・ 「休憩時間は勤務時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分以上、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を勤務時間の途中に置かなければならない。」(条例第7条)
- ・ 「休息時間は1日の正規の勤務時間が4時間を超えるときはできる限り、4時間につき15分の休息時間を置かなければならない。」(規則第5条)

(半日勤務時間の取扱い)

問15 土曜日にイベントのため8:30~10:30、17:30~19:30に勤務を命ずる必要があるが、半日勤務時間の割振り変更により対応することは可能か。

答 このような場合は、2時間、2時間の時間外勤務命令により対応すること。

これは、振替等はその趣旨から、通常の勤務日の全日(8時間)又は半日の勤務時間(4時間)を一つの勤務として週休日に割り振る必要があるとされており、設問の場合は振替等を行うためにはあまりにも拘束時間が長くなり、適当でないため。

なお、前の設問にもあるように、4時間勤務の場合でも休憩時間を置くことはでき、昼食等の時間をとることは差し支えない。

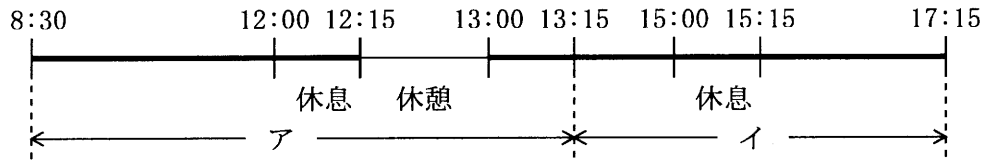
問16 週休日に4時間の勤務を命ずる必要があることから、半日勤務時間の割振り変更を行う場合、割振り変更により4時間の勤務時間となった平日の勤務時間帯はどうか。

答 半日勤務時間の割振り変更を行う場合には、勤務日の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について割り振ることをやめて行わなければならないとされており(規則第4条第4項)、実際に勤務する時間としては、下図ではア又はイのいずれかとなる。



ここでアの勤務時間に勤務させる場合に、新たに勤務時間を設定し直したり、休憩時間を省略することはできない。この「連続する勤務時間」には、休憩時間をはさんで引き続き勤務時間が含まれるとされている（人事委員会委員長通知第2-5）。

この点、年次有給休暇や夏期休暇の半日の考え方（休憩時間の前後の勤務時間をそれぞれ半日とする。）とは異なるので留意すること。



（通常の勤務日の時間外勤務との振替等）

問17 通常の勤務日における正規の勤務時間の終了後、4時間の勤務を命ずる必要がある場合、他の勤務日の4時間と振り替えることはできないか。

答 週休日の振替等は、あくまで「週休日」に勤務を命ずる必要がある場合に使用することができる制度であり、勤務日の正規の勤務時間外の勤務を振り替えることはできない。このことは、半日勤務時間の割振り変更についても同様である。

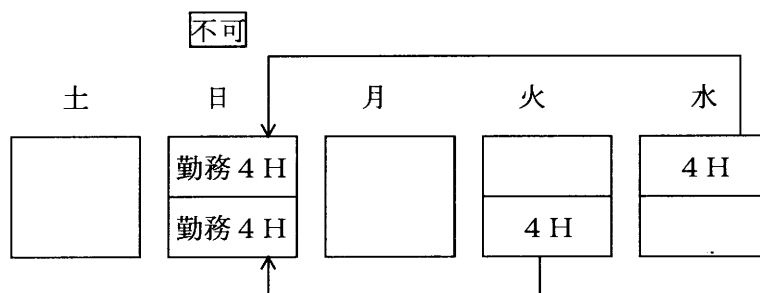
（8時間勤務を命ずる場合の振替の方法）

問18 週休日に8時間の勤務を命ずる必要があるが、同一週の勤務日と振り替えることができない場合は、同一週の2勤務日の半日勤務時間の割振り変更を行うことで対応することが可能か。

答 一つの週休日を二つの勤務日にそれぞれ半日勤務時間の割振り変更を行うことはできない。

これは、最初の半日勤務時間の割振り変更が行われた段階で、当該週休日は勤務時間が割り振られた日となり、その日は既に週休日ではなくなっていることから、「週休日に特に勤務を命ずる場合」という振替等の要件を欠くことになるからである。

なお、こうした場合は、人事委員会委員長通知（第2-1）で半日勤務の割振り変更と週休日の振替の双方を行うことができる場合には、できる限り週休日の振替を行うものとされており、原則として4時間の割振り変更と4時間の時間外勤務命令ではなく、同一週以外でも週休日の振替を行うようにすること。



(2日分の勤務時間との振替)

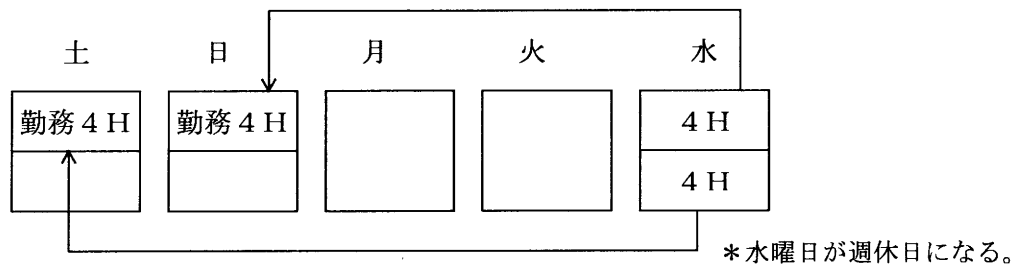
問19 土曜日と日曜日にそれぞれ4時間ずつ勤務を命ずる必要がある場合は、次のいずれの方法によるべきか。

- ① 別の日についてそれぞれ半日勤務時間の割振り変更を行う。
- ② 同じ8時間勤務日の午前4時間及び午後4時間についてそれぞれ半日勤務時間の割振り変更を行う。

答 まず、1人の職員の週休日の勤務が続くことは、好ましいことではないので、可能な限り別の職員に土曜日又は日曜日の勤務をそれぞれ命ずることが望ましい。

どうしても同一の職員でしか対応できない場合は、①及び②の方法とも可能であるが、①の方法によると、週休日が確保できなくなるため、同一週での変更という原則からははずれるが、②の方法によることが適当である。

この場合、次の例では、土曜日の属する週は正規の勤務時間が44時間となるので、40時間を超える部分(4時間)は労働基準法(以下「労基法」という。)上の割増し賃金を支払う必要があり、25/100の時間外勤務手当の支給が必要となる。



(振替後に勤務の必要なくなった場合)

問20 イベントの運営のため、その当日の週休日に勤務が必要であることから、当該週休日を前4週以内において振り替えたが、イベントが中止になることが決まった。既に振替後の週休日を消化済みであるが、イベント当日の勤務についてどのように対応すればよいか。

答 振替により新たに週休日となった日がまだ到来していない場合には、週休日の振替命令を取り消すことが可能であるが、新たに週休日となった日を既に休んでいる場合は、当日は平常どおり勤務することになる。

なお、設問のような場合は、特に勤務を命ずる必要がなくなったわけであり、年休を取得することにより休むことについては、特に問題はない。

半日勤務時間の割振り変更についても同様。

(振替等の対象となる勤務時間)

問21 日曜日の13:00から17:00まで東京で行われる研修に職員を参加させる場合、週休日の振替になるか、半日勤務の割振り変更となるか。

答 週休日の振替や半日勤務時間の割振り変更が行われた場合は、これにより勤務時間が割り振られた時間は平常の勤務時間となるので、通常の出張における移動と同様に取り扱うことになる。したがって、移動時間帯も振替等の対象時間に含めて差し支えない(ただし、自宅発着の場合は、公署発着の場合に通常必要な移動時間が限度になる。)

設問の場合は、東京への移動時間を含めて8時間(1日)以上になる場合は週休日の振替を行うことができる。なお、この場合、振替を命令する時間は実質的な業務を命ずる時間(設問の場合は13:00~17:00)を含めた8時間とすること。

問22 日曜日に県外で行われる研修に職員を参加させるため、前日の土曜日を移動日として旅行命令を行う場合で、移動時間だけで8時間又は4時間が必要となった場合は、当該土曜日は振替等の対象となるか。

答 当該土曜日が単なる移動日である場合は、振替等の対象とはならない。

問23 例えば、イベントの準備、移動時間や後片づけ等の所要時間に7時間程度が予想される場合、イベントに関する業務以外の時間も含め、振替を積極的に適用することとしてよいか。それとも、半日の振替等を行い、3時間は時間外対応とすべきか。

答 イベントに関する用務(準備、移動時間、後片づけ等の関連業務を含む。)にその他の用務を加えて8時間以上となる場合は、週休日の振替を行うことができる。

その他の用務がない場合は、半日勤務時間の割振り変更を行い、残りの時間は時間外勤務として取り扱うことになる。

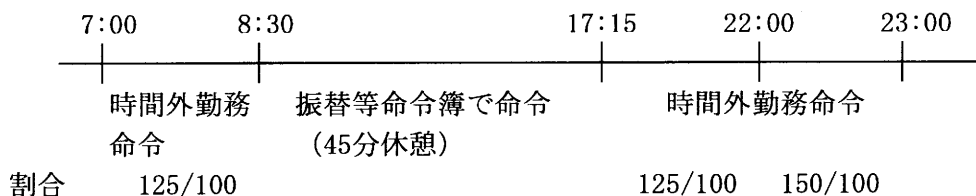
(週休日の振替等と時間外勤務手当)

問24 イベント運営のため、日曜日の朝7時から夜23時まで勤務する必要がある場合に週休日の振替を行ったが、時間外勤務手当の割合はどうか。

答 この日は週休日の振替により通常の勤務日(正規の勤務時間が割り振られた日)になるので、時間外勤務手当の率は、125/100(22:00以降は150/100)となる。

半日勤務時間の割振り変更により4時間の勤務時間を割り振った日、また、4時間の勤務時間が残った日も、正規の勤務時間が割り振られている日であるので同様。

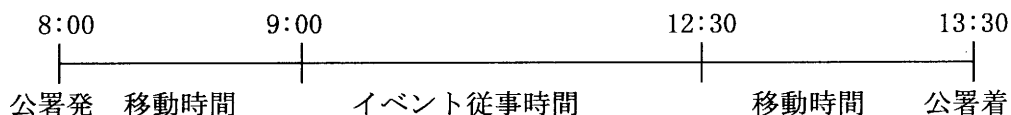
例 8:30～17:15に勤務時間を割り振り、この間に45分休憩を指定した場合



\* なお、勤務時間が8時間を超える場合は、1時間以上の休憩を与えなければならないので、時間外勤務を命じた時間帯に15分以上の休憩を取得させなければならない。

問25 イベント用務のため半日勤務の割り振り変更を行う場合、イベント会場への移動のために運転する者と同乗者は同じ扱いでよいか。

答 運転する場合も同乗する場合も移動時間帯は振替等の対象として差し支えないので、移動時間を含めて4時間以上ある場合は、割り振り変更の対象となる（この点、時間外勤務命令の場合とは異なることに注意。）。なお、運転する職員については、公署から目的地までの往復の運転時間は時間外勤務の対象としているが、この場合でも、割り振り変更を命令する時間は実質的な業務を命ずる時間（下の例では9:00～12:00）を含む4時間とすること。



公用車運転者 8:30～12:30 半日勤務時間の割り振り変更  
8:00～8:30、12:30～13:30 時間外勤務

同乗者 8:30～12:30 半日勤務時間の割り振り変更

\* まずイベント従事に係る時間帯の割り振り変更を行うことから、例えば同乗者については、「8:00～12:00を半日勤務時間の割り振り変更、12:00～12:30を時間外勤務」とはしないことに注意。

(同一週を超える週休日の振替等と時間外勤務手当)

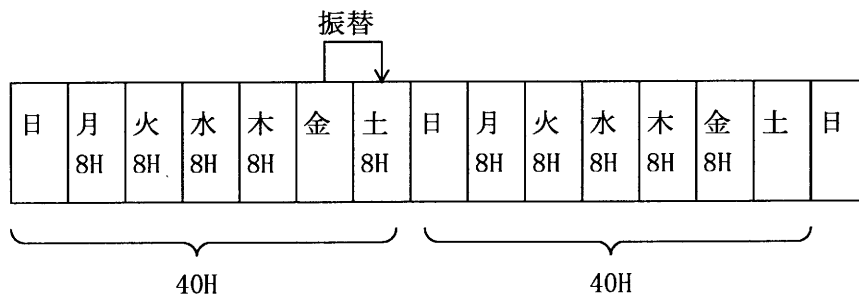
問26 同一週以外への振替等について、25/100の時間外勤務手当を支給することとなるのはなぜか。

答 地方公務員にも、原則として労基法が適用される。労基法では、いわゆる変則勤務を除き、1週間の労働時間は40時間と定められている。例1のように同一週で振替を行った場合、1週間の勤務時間は40時間のままであるが、例2のように同一週を超える振替を行えば、週休日に勤務時間を割り振られた週においては、職員の正規の勤務

時間は40時間を超えることとなり、週の勤務時間が40時間と定められている職員には、その超える時間に対して労基法上の割増賃金（労基法第37条）を支給する必要が生じることとなる。

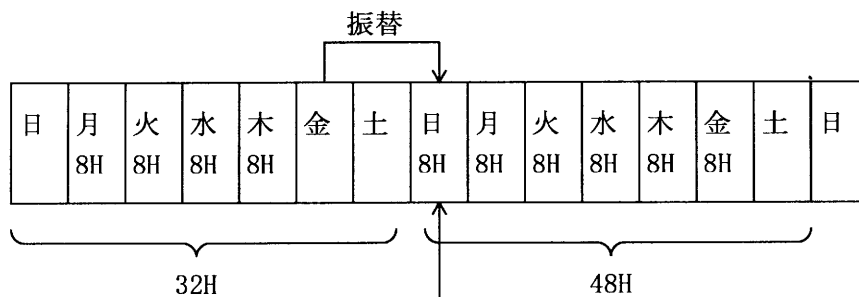
そのため、週休日の振替等により割り振られた勤務時間は正規の勤務時間ではあるが、給与条例第15条第3項において、管理職手当が支給される職員以外の職員が同一週を超えて週休日の振替等を行いこの時間に勤務した場合には、その分の時間外勤務手当が支給されるよう措置が講じられている（割合は支給規則で25/100と定められている。）。

(例1) 同一週における振替



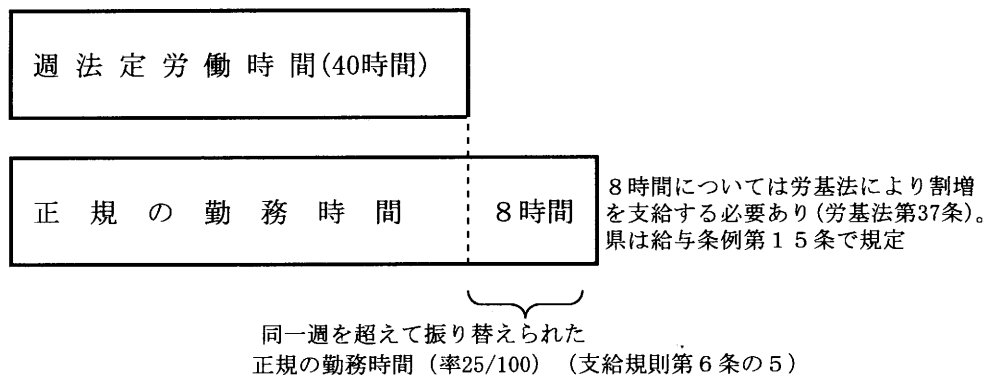
振替後の勤務時間も、法定労働時間（週40時間）を超えていないので、時間外勤務手当を支給する必要はない。

(例2) 同一週を超える振替



法定労働時間を超えるので25/100を時間外勤務手当として支給する必要がある。

○ 労働基準法との関係



問27 25/100の時間外勤務手当を支給する場合に時間外勤務命令は必要か。

答 手当の支給対象となる時間帯はあくまで正規の勤務時間であるので、時間外勤務命令の必要はないが、振替等命令簿で整理すること。

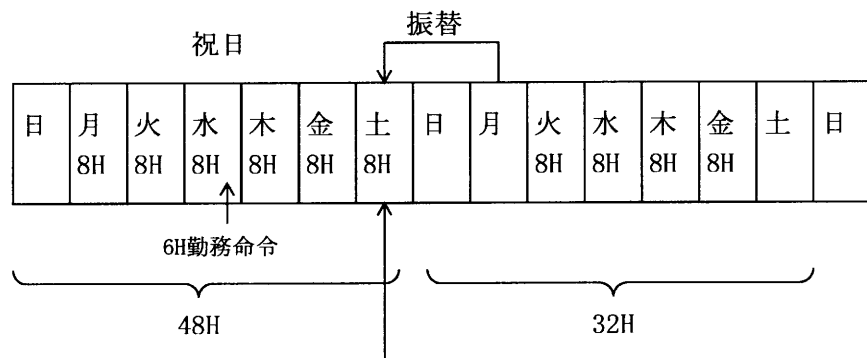
具体的には、振替等命令簿の「同一週外への振替(25/100)」欄に時間数を記載すること。なお、給与の月例報告時には、時間外勤務命令簿だけでなく振替等命令簿も確認のうえ入力漏れのないようにすること。

問28 16年部長通知記の3(1)のなお書きにある「支給対象とならない時間」(同一週以外への振替等を行う場合でも、25/100の時間外勤務手当を支給する必要がない時間)とはどういう場合か。

答 支給規則第6条の5第3項に規定されているが、同一週に休日(祝日法による休日及び年末年始の休日)があつて、かつ、その休日に勤務を命じられて割増しの手当(休日勤務手当)が支払われている時間(A)があれば、振替等によりその週に40時間を超える正規の勤務時間が割り振られることとなった場合でも、(A)の時間数に相当する時間以内の時間分については、25/100の時間外勤務手当を支給することはできない。

注) 休日勤務手当とは、休日において正規の勤務時間中(8:30~17:15)に勤務することを命ぜられた職員に、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して支給される手当(勤務1時間につき、1時間当たりの給与額の135/100)のことである。なお、休日であっても正規の勤務時間以外は時間外勤務手当が支給される。

(例) 8時間はすべて8:30~17:15とする。祝日の水曜日は10:30~17:15(45分休憩)に勤務。



\* 水曜日(祝日)の正規の勤務時間(8:30~17:15)において勤務した場合は、休日勤務手当(135/100の割増し)が支給される。上の例では、同一週の水曜日(祝日)に割増賃金

を6時間分支給することになることから、割増賃金の点では労基法上も46時間までの勤務が可能となり、振替により土曜日に割り振られた正規の勤務時間(8:30～17:15)に勤務した場合でも6時間までは割増賃金(時間外勤務手当(25/100))を支給する必要はない(2時間分のみ支給)。

(休日と重なった土曜日の振替等)

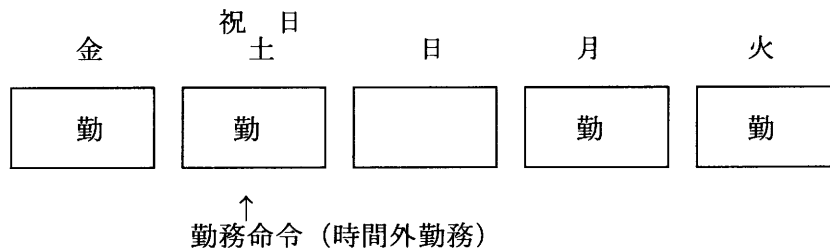
問29 週休日たる土曜日と祝日が重なった場合に、週休日の振替等について注意すべきことがあるか。

答 週休日と休日が重なった場合は、週休日として取り扱うものとされているので、今までは時間外勤務命令で対応してきたところである。

休日と重なった土曜日にイベント等があり、週休日の振替を行えば、当該土曜日は週休日ではなくなるが、依然として休日である。この場合、給与条例上、休日において正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、休日勤務手当を支給することになる。

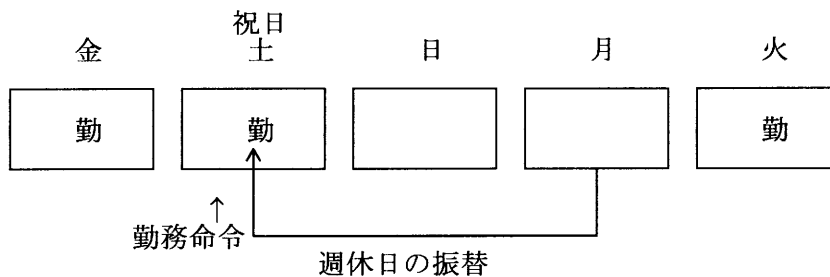
この場合には、振替等命令簿の適要欄に「休日勤務手当 ○時間」と記載したうえで、月例報告の登録は休日勤務手当で処理すること。

例1：振替対象業務でない又は振替を行わない場合



\* 当該土曜日には、週休日における時間外勤務手当(135/100)が支給される。勤務しない日は日曜日の1日だけとなる。

例2：振替対象業務であり振替を行った場合



\* 当該土曜日には、休日の正規の勤務時間に勤務を命じられることから、休日勤務手当(135/100)が支給される。この結果、同一週以外の振替の場合の時間外勤務手当(25/100)を支給する必要はない(前問参照)。

## (参考) 休日の代休日

(休日、休日の代休日)

問1 「休日」、「休日の代休日」とはどのようなものか。

答 「休日」とは、国民の祝日に関する法律に規定する休日（以下「祝日法による休日」という。）及び12月29日から翌年1月3日までの日（祝日法による休日を除く。「年末年始の休日」という。）をいう。休日には、特に勤務を命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務をすることを要しないとされている（条例第10条）。  
「休日の代休日」とは、休日に割り振られた正規の勤務時間の全部について特に勤務を命じた場合に、当該休日に代わる日として指定された勤務日等のことをいう。代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務をすることを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない（条例第11条）。

\* 祝日が日曜日に当たり、その翌日の月曜日が振替休日となる場合は、日曜日（祝日であるが休日ではない）でなく、振替休日となる月曜日が条例第10条にいう休日となる。

(注) 労基法の「休日」

労基法でいう「休日」は、条例にいう「週休日」と同義に使われており、条例にいう「休日」とは異なることに注意すること。

(代休日の指定の留意点)

問2 休日の代休日を指定するに当たって、どのような点に留意すればよいか。

答 主な留意点は以下のとおり（条例第11条、規則第10条）。

- (1) 休日には既に勤務時間が割り振られていることから、代休日の指定をするためには、この時間帯のすべて（一般の職場の場合8:30～17:15）について勤務を命ずることが必要である。したがって、休日の勤務時間の一部についてのみ、勤務を命じた場合には、代休日を指定することはできない。
- (2) 代休日の指定は、当該休日前に行わなければならない。
- (3) 代休付与の対象期間は、勤務を命じた休日を起算日とする8週間後までの期間とすること。なお、代休日については同一週以外に付与しても、週休日の振替等とは異なり、25/100の時間外勤務手当は支給されない。
- (4) 職員があらかじめ代休日の指定を希望しない旨を申し出た場合は、代休日を指定しないものとする。



(半日単位又は時間単位の代休)

問3 休日の全勤務時間に満たない勤務を命ずることとなった場合に、半日単位又は時間帯で代休を指定することはできないか。

また、週休日の振替等と同様に、休日において業務の都合による勤務時間帯の指定ができないか。

答 休日の代休制度においては、半日単位又は時間単位の代休指定は認められない。

また、休日にはもともと勤務時間が割り振られており、代休日を指定する場合、業務上の都合があっても、勤務を命ずる休日の勤務時間帯を変更することは認められない。

(代休日指定簿)

問4 代休日の指定は、代休日の指定簿により行うこととされているが、どのような点に留意すればよいか。

答 代休日の指定は、代休日指定簿によりできる限り休日に勤務することを命ずると同時に行うこと。代休日指定簿の記載方法等についての主な留意点は以下のとおり（別添の記載例2を参照）。

(1) 指定簿は、休暇届や時間外勤務命令簿と同様、職員別に整理するように様式を定めている。

(2) 「勤務を命ずる休日の勤務時間」欄の記載方法

・ 勤務を命ずる休日の日付及び時間帯等を記載する。一般の職場では時間帯等は8:30～17:15（8時間）となる。なお、始業時刻、終業時刻等は変更できないので注意すること（この点、週休日の振替等と異なる。）。

・ 併せて時間外勤務を命令する場合には、時間外勤務命令簿により同時に命令を行うこと。この場合、時間外勤務手当の率は125/100（深夜は150/100）となる。

(3) 「代休日となる勤務日の勤務時間」欄の記載方法

代休日として指定する勤務日等の日付及び時間帯等を記載する。(2)と同様に、一般の職場では時間帯等は8:30～17:15（8時間）となる。

(4) 出勤簿には代休日として指定された勤務日に「代休」と表示する。

(代休日を指定した場合の時間外勤務手当等)

問5 休日に特に勤務することを命じ、休日の代休日を指定した場合において、休日及び休日の代休日の時間外勤務手当等の取扱いはそれぞれどうなるか。

答(1) 休日の正規の勤務時間外に勤務した場合は、通常の勤務日における時間外勤務と同じ取扱いになる。

(2) 代休日に勤務する必要がある場合は、通常の休日に勤務する場合と同じ取扱いになる。

なお、代休日に再度代休日を指定することはできない。