月またぎの振替休日
対応簡単まとめ

Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご活用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

振替休日は、休日と労働日を入れ替える制度で、給与締め日をまたぐ場合は「月またぎの振替休日」と呼ばれます。

例：給与締め日：毎月15日／6月10日（休日出勤） → 6月30日（振替休日）

振替休日の取得期限は明確に定められていませんが、他の請求権と同様に**原則2年で時効**とされています。

月またぎの振替休日の給与計算

1．**振替出勤日の給与を支払う:**
振替出勤をした月には、その労働分の賃金を支払います。1日8時間超や週40時間超、深夜勤務がある場合は割増賃金も必要です。

2．**振替休日取得月に控除を行う:**
振替休日を取った月は、所定労働時間分の賃金を控除します。割増賃金分は控除できません。

計算例

- **一般的なケース（法定労働時間内）**
  （例）6月10日（休日出勤）→ 6月30日（振替休日）／給与締め日：毎月15日
  ※時給は、月給30万円・月160時間勤務の場合を想定し、以下のように算出：300,000円 ÷ 160時間 = 1,875円
  振替出勤日（6月10日）の賃金：1,875円 × 8時間 = 15,000円　6月分給与に 15,000円を上乗せ
  振替休日（6月30日）取得時（7月分給与）に 15,000円を控除→ 週40時間も1日8時間も超えていないため、割増賃金は不要です。

© MoneyForward, Inc.

計算例

- **割増賃金が必要なケース**
  （例）7月6日（土曜）に振替出勤 → 7月26日（金）振替休日／給与締め日：毎月15日
  出勤週の労働時間：月〜金 各8時間（計40時間）＋ 土曜8時間 → **合計48時間**
  超過8時間分に割増賃金25%が適用：1,875円 × 1.25 × 8時間 = **18,750円**　7月分給与に **18,750円を上乗せ**
  振替休日を取得した月（7月26日含む7月分給与）では、**控除できるのは所定労働時間分（15,000円）のみ→ 3,750円分の割増賃金は控除対象外**で、企業負担となります。

月またぎの振替休日における注意点

- **振替休日が取れない場合は休日出勤扱い**
  割増賃金が必要。振替休日制度を使うには、就業規則への定めと労基署への届出、雇用契約書等への記載が必要です。
- **法定休日の確保が必須**
  週1回または4週4回の休日を満たす必要があります。
- **時間外労働・休日労働には36（サブロク）協定が必要**
  法定労働時間を超える勤務や休日労働には協定締結・届出が必須です。

© MoneyForward, Inc.

月またぎの振替休日における注意点

- **割増賃金の計算を正確に行う**
  週40時間を超える労働：25%割増
  1日8時間を超える労働：25%割増
  深夜労働（22時〜翌5時）：25%割増
  法定休日の労働：35%割増

© MoneyForward, Inc.