

あけましておめでとうございます。

旧年中は格別のご厚情を賜り、誠にありがとうございました。

2026年は大きな法改正が少ない一方で、クラウド勤怠の普及や監督署の重点指導により、「制度はあるが、運用が実態と合っていない」状態が可視化されやすい年になると考えられます。

特に、労働時間・休日区分・割増賃金の運用ミスは、

長時間労働や未払い残業に直結しやすく、**年始に一度整理しておくことで1年間のリスクを大きく下げることができます。**

本号では、2026年に特に点検しておきたい**3つの実務ポイント**をご紹介します。

## 【テーマ①】振替休日と代休の“違い”と、月跨ぎ給与計算の落とし穴

振替休日（振休）と代休はよく似ていますが、制度の本質は異なります。

- ・ **振休=事前に休日と労働日を入れ替える制度**
- ・ **代休=休日に働いた後に休む制度**

いずれも休んだ日はノーワーク・ノーペイですが、**働いた日の割増率が異なる点(125%か135%か)**が給与計算上の重要な違いです。

実務で特に多いのが、**月をまたぐケース**です。

休日に働いた分の賃金は当月に支給し、振休・代休取得分は翌月に控除するため、支給と控除のタイミングがずれやすくなります。

この支給の遅れは、是正指導の場面では未払い残業として扱われる可能性があります。

実務では「振休取得を前提に割増だけを支給する」という運用が見られますが、**労基法上は休日労働として100%+割増の支給が必要となる点**には注意が必要です。

### 【年始に見直したいポイント】

- ・ 振休の事前特定が記録として残っているか
- ・ 月跨ぎ時の支給・控除フローが整理されているか
- ・ 勤怠と給与で休日区分が一致しているか

## 【テーマ②】法定休日を曖昧にすると割増判定が不安定に

—— 違法ではないが、トラブルの温床

就業規則で法定休日を明記していないこと自体は違法ではありません。

しかし、監督署の調査では「**その日が法定休日かどうか**」が割増賃金確認の起点になります。

法定休日が曖昧なままだと、125%なのか135%なのかの判断ができず、**割増賃金の誤り=未払い残業**につながりやすくなります。

特に、以下が原因となるケースが多く見られます。

- ・ 所定休日との混同
- ・ シフト表と就業規則の不整合
- ・ 勤怠システムの休日設定ミス

### 【年始に見直したいポイント】

- ・ 週の起算日と法定休日が明確か
- ・ 休日区分が規程・シフト・勤怠で一致しているか
- ・ 法定休日を現場で判定できる状態か

## 【テーマ③】役職者手当・管理監督者の誤認

### — 管理職だから残業代不要、は誤り

「役職者＝残業代不要」とする運用は、現在、監督署が特に注視している領域です。

管理監督者（労基法41条）に該当するかどうかは、**肩書きや役職名ではなく、実態で判断**されます。

判断のポイントは主に次の3点です。

- ・経営者と一体的な立場にあるか
- ・勤務時間に大きな裁量があるか
- ・賃金水準が一般社員と比べて相応に高いか

さらに裁判例では、**一般社員と同様の勤務時間管理を受けているか、業務量や責任の密度がどうか**といった点も重視されています。

よくある誤認例としては、

- ・権限がほとんどない店長・リーダー
  - ・部下と同じシフトで働いている
  - ・役職手当が形式的な金額にとどまっている
- といったケースが挙げられます。

また、管理監督者であっても**深夜労働（22時～5時）の割増賃金は必要**である点にも注意が必要です。

### 【年始に見直したいポイント】

- ・管理監督者に該当する人の実態確認
- ・役職手当と権限・責任のバランス
- ・深夜割増が適切に支給されているか
- ・職務設計や評価制度との整合性

## まとめ

### ■2026年は「制度より運用」を点検する年に

2026年は、監督署による**長時間労働・割増賃金・健康確保措置**への注視が引き続き強まる見込まれます。

制度が整っていても、運用や勤怠設定が追いついていないければ、リスクは顕在化します。

制度の見直しというより、**今の運用が制度に合致しているかの確認**が重要です。

第三者の視点で点検することで、思わぬリスクに気づくケースもすくなくありません。

年始のこのタイミングで、制度と運用のズレを一度整理しておくことをおすすめします。

各テーマについて、**自社で確認すべきチェックポイントの整理や個別相談**も承っています。

必要な場合はお気軽にご相談ください。