

## 就業規則のABC Scene:12「賃金」その3

### ▶ 代替休暇で論点になるところは

#### (1年単位の変形労働時間制に関する賃金の精算)

**第41条** 1年単位の変形労働時間制の規定（第19条及び20条）により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者に対しては、その労働者が労働した期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた時間（前条の規定による割増賃金を支払った時間を除く。）については、前条の時間外労働についての割増賃金の算式中の割増率を0.25として計算した割増賃金を支払う。

#### (代替休暇)

**第42条** 1か月の時間外労働が60時間を超えた労働者に対して、労使協定に基づき、次により代替休暇を与えるものとする。

- 2 代替休暇を取得できる期間は、直前の賃金締切日の翌日から起算して、翌々月の賃金締切日までの2か月とする。
- 3 代替休暇は、半日又は1日で与える。この場合の半日とは、午前(\_\_\_\_:\_\_\_\_~\_\_\_\_:\_\_\_\_)又は午後(\_\_\_\_:\_\_\_\_~\_\_\_\_:\_\_\_\_)のことをいう。
- 4 代替休暇の時間数は、1か月60時間を超える時間外労働時間数に換算率を乗じた時間数とする。この場合において、換算率とは、代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率5.0%から代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率3.5%を差し引いた1.5%とする。また、労働者が代替休暇を取得した場合は、取得した時間数を換算率（1.5%）で除した時間数については、1.5%の割増賃金の支払を要しないこととする。
- 5 代替休暇の時間数が半日又は1日に満たない端数がある場合には、その満たない部分についても有給の休暇とし、半日又は1日の休暇として与えることができる。ただし、前項の割増賃金の支払を要しないこととなる時間の計算においては、代替休暇の時間数を上回って休暇とした部分は算定せず、代替休暇の時間数のみで計算することとする。
- 6 代替休暇を取得しようとする者は、1か月に60時間を超える時間外労働を行った月の賃金締切日の翌日から5日以内に、会社に申し出ることとする。代替休暇取得日は、労働者の意向を踏まえ決定することとする。
- 7 会社は、前項の申出があった場合には、支払うべき割増賃金額のうち代替休暇に代替される割増賃金額を除いた部分を通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、当該月の末日の翌日から2か月以内に取得がなされなかった場合には、取得がなされないことが確定した月に係る賃金支払日

に残りの15%の割増賃金を支払うこととする。

- 8 会社は、第6項に定める期間内に申出がなかった場合は、当該月に行われた時間外労働に係る割増賃金の総額を通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、第6項に定める期間内に申出を行わなかった労働者から、第2項に定める代替休暇を取得できる期間内に改めて代替休暇の取得の申出があった場合には、会社の承認により、代替休暇を与えることができる。この場合、代替休暇の取得があった月に係る賃金支払日に過払分の賃金を精算するものとする。

- 厚労省「モデル就業規則」41条では、「1年単位の変形時間労働制」を採用している場合において、対象期間の途中から働くときや、対象期間の途中で変形時間労働制の対象からはずれるときの「割増賃金」の取扱いについて規定しています。
- これらの場合には、対象期間中を平均して週40時間を超えた分については、「割増率」(0.25)に応じた割増賃金を支払うことになります。
- 「モデル規則」42条は「代替休暇」に関する規定です。平成22年4月に施行された改正労基法により導入された制度です。
- 「代替休暇」は「労使協定」を締結することにより、「1か月60時間を超えて時間外労働」を行ったときに、引き上げる割増賃金(0.5以上)の支払いに代えて有給の休暇を付与することができる制度です。これを設ける場合は、「就業規則」に記載する必要があります。なお、この場合の「労使協定」については労基署に届け出る必要はありません。
- まず、「代替休暇」は「労使協定」を締結したうえで、労働者が付与に「同意」したときに与えることができることに留意しなければなりません。個々の労働者が実際に「代替休暇」を取得するかどうかは、労働者の意思によるからです。
- 「モデル規則」では、「～与えるものとする」としており、併せて「申出があった場合」(7項)と「申出がなかった場合」(8項)を規定していますので、これらを合わせて「同意」による付与として見えます。

- 「労使協定」で定める事項のうち「換算率」には注意が必要です。  
「換算率」とは、「労働者が代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増率 (A)」と「労働者が代替休暇を取得した場合に支払う割増率 (B)」との「差」のことです。  
例えば (A) が「0.5」で、(B) が「0.25」であれば、「換算率」は「0.25」となります。  
  
「代替休暇」として与えることができる時間数は、「60 時間を超えた時間数」にこの「換算率」を掛けて得た時間数となります。
- 「取得単位」は、**労基則 19 条の 2 1 項 2 号**で「1 日または半日」とされていますので、ここを「1 日単位」とすることには問題ありません。また、これを「半日単位」とする場合には、例えば「午前〇時～〇時 / 午後〇時～〇時」といったように、半日の区分を明確に定めておく必要があります。
- また「付与期間」については「2 か月以内」とされていますので、これを「1 か月以内」と短くすることもできます。長く設定する方が労働者にとっては取得しやすくなりますが、できるだけ近接した時期に取得して休息の機会とするとの趣旨からすれば、短い期間がよいのかもしれませんが。
- さらに「付与期間」が「1 か月」を超える場合には、「前々月」の時間外労働に係る代替休暇分と、「前月」の代替休暇分の「2 か月分」を合わせて取得することも可能とされています。(施行通達)
- いずれにしても、60 時間を超えて時間外勤務をしているということは、その時期に代替休暇を取得することができないくらい忙しいのが現実です。休暇取得に代えて割増賃金を支給する選択肢を残しているのはそのためです。
- 「モデル規則」41 条 8 項では、「申出期間」(例：賃金締切日の 5 日以内) には、申出がなかったが「付与期間」内に申出があった場合には、会社の「承認」により付与することができ、既に割増賃金が支払われているときには、「精算」するとしています。こうした規定も有効であるとされており、その旨を「労使協定」で定めることとなります。

○「代替休暇」でよく問題になるのが、半日又は1日に満たない「端数」が生じた場合に、その部分は「代替休暇」の対象になるのかならないのかという点です。これについては上記**労基則**規定により、「代替休暇以外の通常の労働時間の賃金が支払われる休暇」（年休等）と合わせて取得できる旨を「労使協定」で定めた場合には、半日又は1日単位の休暇が取れることとなります。

○また、それでも生じる「端数」について「切り捨て」「切り上げ」することはできないとされていることについても注意が必要です。前記のように他の休暇と合わせて「代替休暇」として取得するか、残りの時間分を割増賃金で支払うかのどちらかになります。