

Q 50%以上の割増賃金の支払いに代えて代替休暇を与えるには

A 月 60 時間を超えた部分の時間外労働については、事業場で労使協定を締結することにより、50%以上の割増賃金の支払いに代えて、有給の代替休暇を与えることができます（労基法 37 条 3 項）。

ただし、休暇に代替することができるのは、月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）と月 60 時間以下の時間外労働に対する割増賃金率（25%以上）との差に当たる部分ですから、代替休暇を与える場合でも、最低 25%以上の割増賃金は支払わなければならないこととなります。

代替休暇は就業規則の絶対的の必要記載事項である「休暇」（同法 89 条）に関する事項ですから、就業規則にも労使協定で定めた制度内容などを定めておく必要があります。

また、代替休暇を企業で制度として導入したとしても、代替休暇を取得することを個々の従業員に強制することはできず、あくまでも、引上げ分を割増賃金として受けるか、代替休暇を取得するかは個々の従業員の意向によらなければなりません。

従業員の代替休暇取得の意向があるか否かによって割増賃金の支払い方も変わってきますので、その手続きや取扱いについても明確にしておく必要があります。

代替休暇制度に関する労使協定で定める事項と留意点

(1) 代替休暇の時間数の具体的な算定方法

代替休暇の時間数 = (1 ヶ月の時間外時間数 - 60) × 換算率

換算率 = 時間外 60 時間以上の割増率 (50%以上) - 時間外の割増率 (25%以上)

(2) 代替休暇の単位

- ・ 1 日または半日単位で与える。
- ・ 半日は厳密に所定労働時間の 2 分の 1 でなくてもよい。労使協定で半日を定義しておく。

(3) 代替休暇を与えることができる期間

- ・ 1 ヶ月 60 時間を超える時間外労働が行われたさ当該 1 ヶ月の末日の翌日から 2 ヶ月以内の期間に与えることを定める。

(4) 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払い日

- 取得日の決定方法（意向確認の手続き）、割増賃金の支払い日を定めておく。
- 代替休暇取得の意向のある場合は、割増賃金が発生した賃金計算期間に係る賃金支払い日に 25%以上の割増賃金を支払う。
- 代替休暇取得予定だったが、実際には取得できなかった場合は、そのことが確定した賃金計算期間に係る賃金支払い日に換算率分の割増賃金を追加して支払う。
- 代替休暇取得の意向がない場合または意向確認ができない場合は、当該割増賃金が発生した賃金計算期間に係る支払日に 50%以上の割増賃金を支払う。