

Q 割増賃金の代替休暇と割増賃金の関係は

A

時間外が1カ月60時間を超えるときは「5割増し以上の率で計算した割増賃金」を支払う必要があります（中小企業は当面適用猶予）。

割増賃金率は、60時間以下2割5分増し以上、60時間超5割以上の基準をクリアしていれば必要十分で、両者の差が2割5分増しあるか否かは関係ありません。

代替休暇制度を導入する際、労使協定で「換算率（60時間超の割増賃金率－60時間以下の割増賃金率）」を定めます（労基則第19条の2第2項）。

法定どおりなら換算率25%（50%－25%）ですが、換算率を20%とすると、

「代替休暇として与えることができる時間数」は、「1月60時間を超えて時間外労働をさせた時間数に20%を乗じて得た時間数とする」と定めることとなります。

たとえば、60時間超えが20時間発生したとすると、 $20\text{時間} \times 20\% = 4\text{時間}$ の代替休暇を付与できます。

この20時間については、60時間以下の割増賃金率を適用すれば足りません（5割支払う必要なし）。

代替休暇の付与で軽減された割増賃金額は、時間単価をAとすれば、 $20\text{時間} \times A \times 20\% = 4A$ です。これに対し、4時間の「有給」の代替休暇にも $4\text{時間} \times A = 4A$ の賃金を支払います。労使どちらが有利ともいえません。

換算率が25%（法定どおりのケース）以外の数値である場合も、代替休暇を与えることで縮小した割増賃金と代替休暇の賃金は常に等しくなる仕組みとなっています。