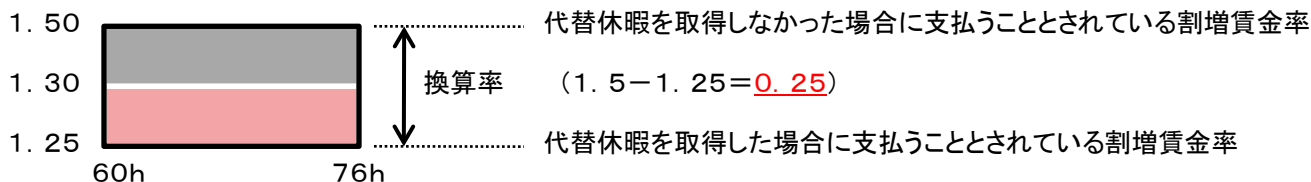


例2

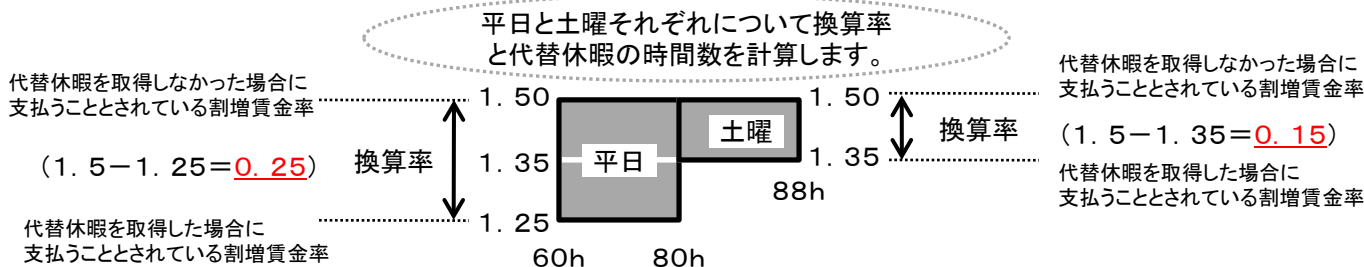
1か月45時間を超える時間外労働の割増賃金率が30%、
 1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%であり、
 「代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率」が25%、
 「代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率」が50%とした場合



◇この場合、代替休暇の時間数は(76時間-60時間)×0.25=4時間となります。

例3

平日の時間外労働の割増賃金率が25%、土曜日(法定外休日)の労働の割増賃金率が35%
 1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%であり、
 「代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率」を平日25%、土曜日35%
 「代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率」が50%とした場合

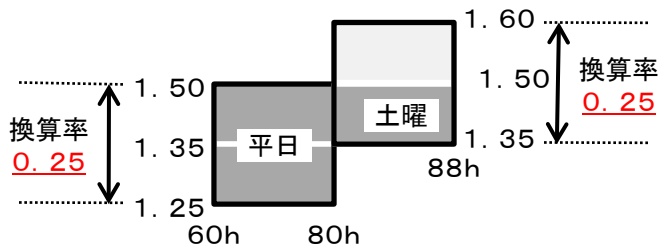


◇この場合、代替休暇の時間数は(80時間-60時間)×0.25+(88時間-80時間)×0.15=6.2時間となります

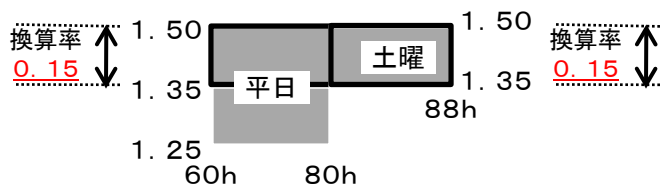
例4

例3の場合については、計算を簡便にするために、以下のとおり、一部割増賃金率を引上げて換算率を双方同じにする方法が考えられます。

- ① 「代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率」を平日25%、土曜日35%
 「代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率」を平日50%、土曜を60%と10%引上げとした場合
- ② 「代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率」を平日を35%と10%引上げ、土曜日35%
 「代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率」を平日50%、土曜50%とした場合



◇この場合、代替休暇の時間数は(88時間-60時間)×0.25=7時間となります。



◇この場合、代替休暇の時間数は(88時間-60時間)×0.15=4.2時間となります。

ii) 代替休暇の単位

まとまった単位で与えることによって労働者の休息の機会を確保する観点から
1日、半日、1日または半日のいずれかによって与えることとされています。

※ 半日については、原則は労働者の1日の所定労働時間の半分のことですが、厳密に所定労働時間の2分の1とせず、例えば午前の3時間半、午後の4時間半をそれぞれ半日とすることも可能です。その場合は、労使協定でその旨を定めておきましょう。

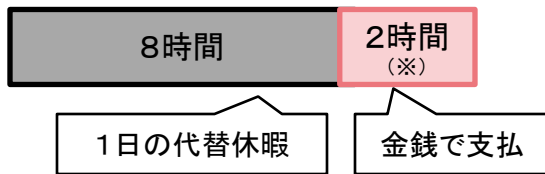
○労使協定で、端数として出てきた時間数に、他の有給休暇を合わせて取得することを認めていた場合は、代替休暇と他の有給休暇を合わせて半日または1日の単位として与えることができます。

他の有給休暇には、事業場で任意に創設する有給休暇のほか、既存の休暇制度や年次有給休暇(※)が考えられます。(※ この場合は、労働者がその時季に請求することが前提となります。)

例

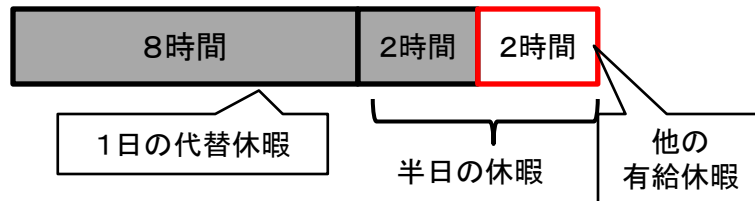
1日の所定労働時間が8時間で、代替休暇の時間数が10時間ある場合

① 1日(8時間)の代替休暇を取得し、
端数(2時間分)は割増賃金で支払う方法



※ 割増賃金を支払うのは、代替休暇2時間に対応する時間外労働(2時間を換算率で除した時間)に係る引上げ分の割増賃金

② 1日(8時間)の代替休暇と、2時間の代替休暇に2時間
の他の有給休暇を合わせて半日の休暇を取得する方法



iii) 代替休暇を与えることができる期間

代替休暇は、特に長い時間外労働を行った労働者の休息の機会の確保が目的ですので、一定の近接した期間内に与えられる必要があります。

時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から**2か月間以内**の期間で与えることを定めてください。

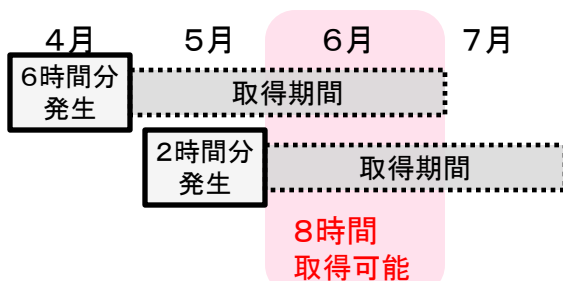
※ 期間内に取得されなかったとしても、使用者の割増賃金支払義務はなくなりません。その場合には、代替休暇として与える予定であった割増賃金分を含めたすべての割増賃金額を支払う必要があります。

○期間が1か月を超える場合、1か月目の代替休暇と2か月目の代替休暇を合算して取得することも可能です。

例

4月に6時間分、5月に2時間分の代替休暇に相当する時間外労働を行った場合

※ 1日の所定労働時間が8時間、代替休暇の取得期間を時間外労働を行った月の末日の翌日から2か月としている場合とする



- ・4月の時間外労働に対応する6時間分 5～6月に取得可能
- ・5月の時間外労働に対応する2時間分 6～7月に取得可能

この場合、6月には6時間+2時間=8時間として、1日の代替休暇を取得することができます。

iv) 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

賃金の支払額を早期に確定させ、トラブルを防止する観点から、労使で定めておくべきものです。

取得日の決定方法(意向確認の手続)

例えば、月末から5日以内に使用者が労働者に代替休暇を取得するか否かを確認し、取得の意向がある場合は取得日を決定する、というように、取得日の決定の方法について協定しておきましょう。

ただし、取得するかどうかは法律上、労働者の意思に委ねられています。これを強制してはならないことはもちろん、代替休暇の取得日も労働者の意向を踏まえたものとしなければなりません。

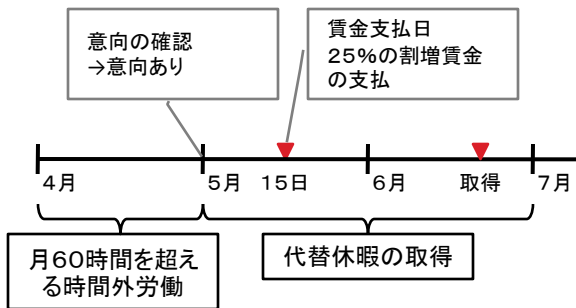
割増賃金支払日

代替休暇を取得した場合には、その分の支払が不要となることから、いつ支払っておけばよいのかが問題になります。労使協定ではどのように支払うかについても協定しておきましょう。

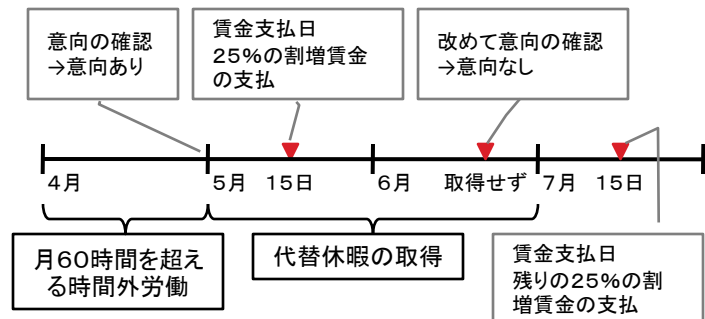
例

- ・賃金締切日が月末 ・支払日が翌月15日 ・代替休暇は2か月以内に取得
- ・代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率50% ・代替休暇を取得した場合の割増賃金率25% の事業場

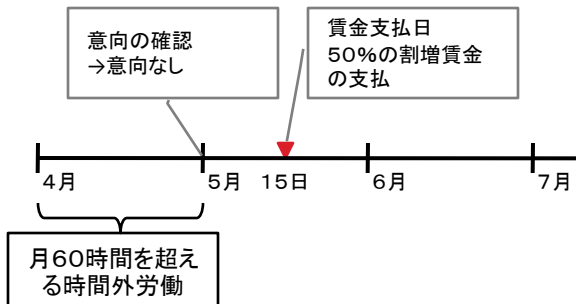
(A) 労働者に代替休暇取得の意向がある場合



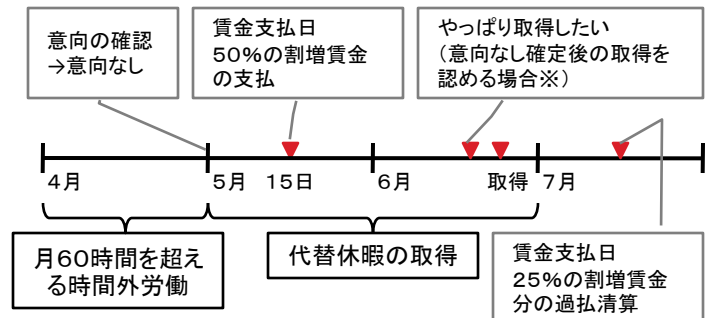
(B) 労働者に代替休暇取得の意向があったが、実際には取得しなかった場合



(C) 労働者に代替休暇取得の意向がない場合、労働者の意向が確認できない場合等



(D) 労働者に代替休暇取得の意向がなかったが、やっぱり取得したいと意向を表明した場合



※当初の意向確認の際に取得の意向が示されず引上げ分の割増賃金が支払われた場合は、取得を認めないこととする事も可能

(4) 具体例

i) 代替休暇の労使協定

(対象者及び期間)

第1条 代替休暇は、賃金計算期間の初日を起算日とする1か月において、60時間を超える時間外労働を行った者のうち半日以上の上の代替休暇を取得することが可能な者（以下「代替休暇取得可能労働者」という。）に対して、当該代替休暇取得可能労働者が取得の意向を示した場合に、当該月の末日の翌日から2か月以内に与えられる。

(付与単位)

第2条 代替休暇は、半日又は1日単位で与えられる。この場合の半日とは、午前（8:00～12:00）又は午後（13:00～17:00）の4時間のことをいう。

(代替休暇の計算方法)

第3条 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50%から代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率30%を差し引いた20%とする。また、会社は、労働者が代替休暇を取得した場合、取得した時間数を換算率（20%）で除した時間数については、20%の割増賃金の支払を要しない。

(代替休暇の意向確認)

第4条 会社は、1か月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、当該月の末日の翌日から5日以内に代替休暇取得の意向を確認するものとする。この場合において、5日以内に意向の有無が不明なときは、意向がなかったものとみなす。

(賃金の支払日)

第5条 会社は、前条の意向確認の結果、代替休暇取得の意向があった場合には、支払うべき割増賃金額のうち代替休暇に代替される賃金額を除いた部分を当該時間外労働を行った月に係る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か月以内に代替休暇が取得されなかった場合には、残りの割増賃金は代替休暇が取得されないことが確定した月に係る割増賃金支払日に支払うこととする。

第6条 会社は、第4条の意向確認の結果、取得の意向がなかった場合には、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、取得の意向がなかった労働者から当該月の末日の翌日から2か月以内に改めて取得の意向が表明された場合には、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。

ii) 就業規則

(代替休暇)

第〇条 1か月（賃金計算期間）の時間外労働が60時間を超えた従業員に対して、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。

- (1) 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。
- (2) 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（8:00～12:00）又は午後（13:00～17:00）のことをいう。
- (3) 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50%から代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率30%を差し引いた20%とする。また、従業員が代替休暇を取得した場合は、取得した時間数を換算率（20%）で除した時間数については、20%の割増賃金の支払を要しないこととする。
- (4) 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。
- (5) 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、従業員の意向を踏まえ決定することとする。
- (6) 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割増賃金支払日に残りの25%の割増賃金を支払うこととする。
- (7) 会社は、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、取得の意向がなかった第1項の期間中に従業員から改めて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。

(5)Q&A

1. 割増賃金の支払が不要となる時間数

Q1. 代替休暇を4時間取得した場合、4時間分の割増賃金の支払が不要となるのですか。

A1. そうではありません。代替休暇を4時間取得した場合は、その4時間を換算率で除して算出した時間数に係る引上げ分の割増賃金の支払が不要になるものです（詳細はp.13参照）。

2. 賃金毎月払・全額払の原則との関係

Q2. 代替休暇を与えることとして、割増賃金の一部を支払わないことは、賃金毎月払の原則、賃金全額払の原則に反するのではないですか。

A2. 代替休暇を与えることとして通常の賃金支払日に割増賃金の一部を支払わないことは、法が予定する範囲内の行為ですので、賃金毎月払の原則や賃金全額払の原則に反するものではありません。ただし、取得期間内に代替休暇を取得することができない場合には、取得できないことが確定した賃金計算期間にかかる賃金支払日に、代替休暇とする予定だった部分の割増賃金を支払わなければならない、これが支払われない場合は賃金全額払の原則に反することとなります。

3. 代替休暇に時季変更権はあるか

Q3. 代替休暇の取得日に使用者が時季変更権を行使することはできますか。

A3. 代替休暇は年次有給休暇と異なるものであり、年次有給休暇のような時季変更権はありません。取得日としていた日に業務の都合で出勤する必要が生じた場合の取扱いについても、労使で話し合いの上協定で定めておくことが望まれます。

4. 意向確認の際に取得日も決める必要があるか

Q4. 労働者が代替休暇を取得する意向があるか確認するときには、取得日についても決める必要がありますか。

A4. 意向の確認の際には、まずは取得の意向の有無のみを確認し、取得日は後日決定するという方法でもかまいません。意向の確認の方法については、労使でよく話し合ってください、労使協定において円滑な確認方法を決めていただくこととなります。

5. 代替休暇の時間数の端数

Q5. 代替休暇の時間数に端数が生じた場合は、どのように処理すれば良いでしょうか。

A5. 代替休暇の時間数に端数が生じた場合は、以下の2通りの処理が考えられます。詳しくはp.13をご参照下さい。

- ① 端数とならない部分についてのみ代替休暇を取得し、残りは割増賃金の支払で対応する
- ② 取得単位に満たない部分について他の有給の休暇をあわせることにより代替休暇を取得する

6. 代替休暇は無給の休暇

Q6. 代替休暇は無給とすることはできますか。

A6. 代替休暇は「通常の賃金が支払われる休暇」であり、無給とすることはできません。

7. 中小企業の場合

Q7. 中小企業でも代替休暇制度を導入することは可能ですか。

A7. 中小企業でも、適用を猶予されている規定の趣旨にのっとり、例えば1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を50%以上に引き上げた場合は、大企業と同様の代替休暇に相当する制度の導入が可能です。

3) 中小企業の猶予措置

(1) 趣旨

特に長い時間外労働を抑制することを目的として、労働基準法第37条第1項ただし書において、1か月について60時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率を5割以上の率に引き上げることとされています。しかしながら、経営体力が必ずしも強くない中小企業においては、時間外労働抑制のための業務処理体制の見直し、新規雇入れ、省力化投資等の速やかな対応が困難であり、やむを得ず時間外労働を行わせた場合の経済的負担も大きいものです。

このため、労働基準法第138条において、同条に規定する中小事業主の事業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げの適用を猶予することとされています。これに伴い、労働基準法第37条第3項の規定による代替休暇も適用されないこととなります。

なお、改正法附則第3条第1項において、政府は、改正法の施行後3年を経過した場合において、中小事業主に対する猶予措置について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとされています。

(2) 中小企業の範囲について

- ・中小企業に該当するか否かは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で判断されます。
- ・事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

i) 猶予される中小企業

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

(例)

製造業(「その他」の業種に該当)

- ・資本金1億円、労働者数100人
→中小企業
- ・資本金1億円、労働者数500人
→中小企業
- ・資本金5億円、労働者数100人
→中小企業
- ・資本金5億円、労働者数500人
→大企業

※業種分類は日本標準産業分類(第12回改定)に従っています。

ii) 業種分類について

業種分類の詳細は以下のとおりです。日本標準産業分類の詳しい中身については、日本標準産業分類のHPをご覧ください。 <http://www.stat.go.jp/index/seido/sangyo/19-3.htm>

業種	日本標準産業分類 (第12回改定(平成20年4月1日施行)に基づく)
小売業	<p><u>大分類I(卸売業、小売業)のうち</u> 中分類56(各種商品小売業) 中分類57(織物・衣服・身の回り品小売業) 中分類58(飲食料品小売業) 中分類59(機械器具小売業) 中分類60(その他の小売業) 中分類61(無店舗小売業)</p> <p><u>大分類M(宿泊業、飲食サービス業)のうち</u> 中分類76(飲食店) 中分類77(持ち帰り・配達飲食サービス業)</p>
サービス業	<p><u>大分類G(情報通信業)のうち</u> 中分類38(放送業) 中分類39(情報サービス業) 小分類411(映像情報制作・配給業) 小分類412(音声情報制作業) 小分類415(広告制作業) 小分類416(映像・音声・文字情報制作に附帯するサービス業)</p> <p><u>大分類K(不動産業、物品賃貸業)のうち</u> 小分類693(駐車場業) 中分類70(物品賃貸業)</p> <p><u>大分類L(学術研究、専門・技術サービス業)</u></p> <p><u>大分類M(宿泊業、飲食サービス業)のうち</u> 中分類75(宿泊業)</p> <p><u>大分類N(生活関連サービス業、娯楽業)</u>ただし、小分類791(旅行業)は除く</p> <p><u>大分類O(教育、学習支援業)</u></p> <p><u>大分類P(医療、福祉)</u></p> <p><u>大分類Q(複合サービス業)</u></p> <p><u>大分類R(サービス業<他に分類されないもの>)</u></p>
卸売業	<p><u>大分類I(卸売業、小売業)のうち</u> 中分類50(各種商品卸売業) 中分類51(繊維、衣服等卸売業) 中分類52(飲食料品卸売業) 中分類53(建築材料、鉱物・金属材料等卸売業) 中分類54(機械器具卸売業) 中分類55(その他の卸売業)</p>
その他	上記以外のすべて

(3)Q&A

1. 「常時使用する労働者」の数について

Q1. 「常時使用する労働者」の数はどのように判断するのですか。

A1. 事業主の通常の状態により判断します。臨時的に雇い入れた場合や、臨時的に欠員を生じた場合については、労働者の数に変動が生じたものとして取り扱う必要がありません。
パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合ではなければ、常時使用する労働者数に算入する必要があります。

2. 出向労働者や派遣労働者と労働者数の算定方法

Q2. 「常時使用する労働者数」を算定する際、出向労働者や派遣労働者はどのように取り扱えばよいですか。

A2. **労働契約関係のある労使間に算入します。** 在籍出向者の場合は出向元・出向先双方の労働者数に算入され、移籍出向者の場合は出向先のみ労働者数に算入されます。派遣労働者の場合は、労働契約関係は派遣元との間にありますので、派遣元の労働者数に算入します。

3. 出向労働者や派遣労働者と割増賃金支払義務

Q3. 在籍出向者の場合で、出向元が大企業で、出向先が中小企業であるような場合は、1か月60時間を超える時間外労働について割増賃金率は5割以上とする必要があるのですか。また、派遣労働者の場合はどうですか。

A3. 出向の場合、**割増賃金の支払義務のある事業主に今回の改正法が適用されます。** 出向元が賃金支払の義務を負っていて、出向元が大企業であれば、出向先が中小企業であっても1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率は5割以上としなければなりません。派遣の場合は、派遣元に賃金支払義務がありますので、派遣元が大企業であれば1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を5割以上としなければならないこととなります。

4. 資本金や出資金がない場合

Q4. 中小企業に当たるか否かを判断する際に、個人事業主や医療法人など資本金や出資金の概念がない場合はどうすればよいですか。

A4. 資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することとなります。

5. グループ企業の場合

Q5. 中小企業に当たるか否かを判断する際に、グループを形成している企業については、グループ単位で判断するのですか。

A5. 法人単位で判断します。