

## 就業規則規定例

### ・代替休暇制度を設ける場合の就業規則規定例

1 か月 45 時間を超え 60 時間までの時間外労働に対する割増賃金率を 30% に設定しており、時間単位年休制度を導入し、当該制度と合わせて半日ないし 1 日の代替休暇を設定可能にする場合  
(同様の内容の労使協定が締結されている必要があります)

(代替休暇)

第 条 会社は、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、次による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 か月間とする。

(2) 代替休暇を付与する単位は 1 日又は半日とする。この場合の半日とは、午前(午前 8 時から正午)又は午後(午後 1 時から午後 5 時)の 4 時間をいう。

(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て得た時間数とする。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、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%の割増賃金の支払いを要しない。

(4) 前項の代替休暇の時間数は、代替休暇を取得する時期が代替休暇を取得できる第 1 項の期間中である場合は、前々月及び前月の代替休暇の時間数を合算して半日又は 1 日とすることができることとする。この場合の代替休暇の時間数は、前々月の時間数を優先する。

また、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で、その満たない部分に従業員が第 条に規定する時間単位の年次有給休暇の取得を請求する場合は、当該時間単位の年次有給休暇と合わせて半日又は 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い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、所定の様式により、会社に申し出ることとする。代替休暇の取得日は、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 か月以内に代替休暇が取得されなかった場合には、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残りの 20%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、当該月に支払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清算するものとする。

代替休暇制度を実施する場合は、会社の就業規則の時間外労働の割増賃金に関する条項と異ならないよう、当該条項の変更も併せて必要になることがあります。(割増賃金に関する就業規則規定例参照)