

- 使い勝手の悪さとその効果に疑問はあるが・・・ •

労基法の
改正で

代替休暇導入に際する留意点

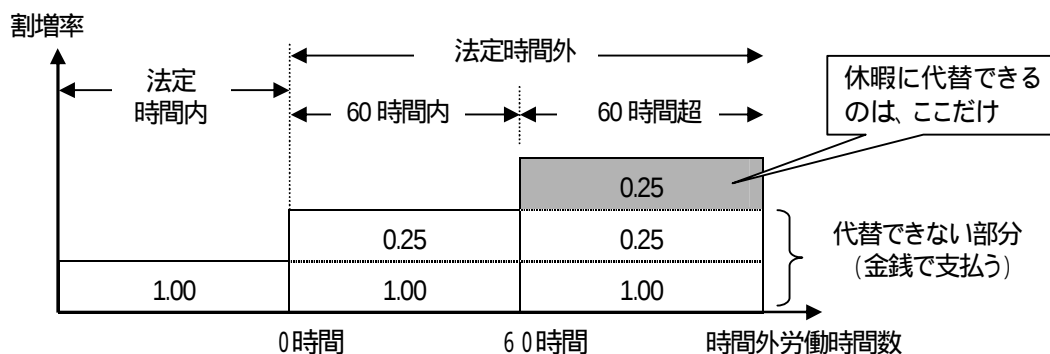


前月号で紹介したとおり、本年4月から1か月60時間を超えた時間外労働の割増率が引き上げられますが、同時に、その引上げ分の割増賃金の支払に代えた有給休暇制度も設けられました。これは、健康確保上カネを払うよりも休んでもらうほうが望ましい、という観点に拠るものです。ただし、制度の実施に際しては相当な制約を伴います。今月は改正労基法の第2弾として、当該休暇制度を多角的にとりあげてみます。

■ 割増引上げと休暇との関係

1か月60時間を超えた時間外労働に対しては、(通常の25%から更に25%引き上げられた)50%増の割増賃金を支払わなければなりません。同時に、労使協定を締結すれば、改正による引上げ分(=25%分)の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を与えることもできるという定めが設けられました。この休暇のことを「代替休暇」といいます(労基法37条3項)。

要は、時間外労働が1か月60時間を超えた場合は、50%増の割増賃金を支払うか、それとも代替休暇を付与するかを、選択できることになったわけです。もっとも、代替休暇の対象は1.25を超えた部分(=上乘せの0.25)に限るので、1.25相当は金銭で支払う義務があります。



代替休暇を導入するには、使用者と労働者過半数の代表者もしくは同労働組合との合意(=労使協定)が必要。導入したくなければ、協定を締結しなければよい。

逆に、代替休暇を導入したければ、労働者側との合意が必要。もっとも合意が得られても、それは自社の制度として代替休暇を導入できるという意味に過ぎず、個々の事案ごとに、代替休暇の取得を義務付けるものではない。取得するかしないかは、本人の意志に委ねるべき、とされている。

■ 代替休暇の具体的時間数の出し方

代替休暇として与える時間数は、次のような算式から得られます。

$$\text{代替休暇の時間数} = [1 \text{ 月の時間外労働時間数} - 60 \text{ 時間}] \times \text{換算率}$$

$$\text{換算率} = \boxed{\text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増率()}} - \boxed{\text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増率}}$$

↳ 50%以上とされているが、中小企業は25%以上なら可 ↳ 25%以上とされている

「支払うこととされている」というのは、各企業の就業規則により支払うこととされている割増率ではなく、法令上支払うこととされている割増率を指す。それ故、(実際の割増率いかんによらず)換算率を $50 - 25 = 25\%$ としても法律上は問題なし(労基法施行規則 19 条 2 の 2 項)。例えば、1 月の時間外労働が 64 時間とすると、次の計算のとおり、代替休暇に換算された時間数は 1 時間となる。 $(64 - 60) \times 0.25 = 1 \text{ 時間}$

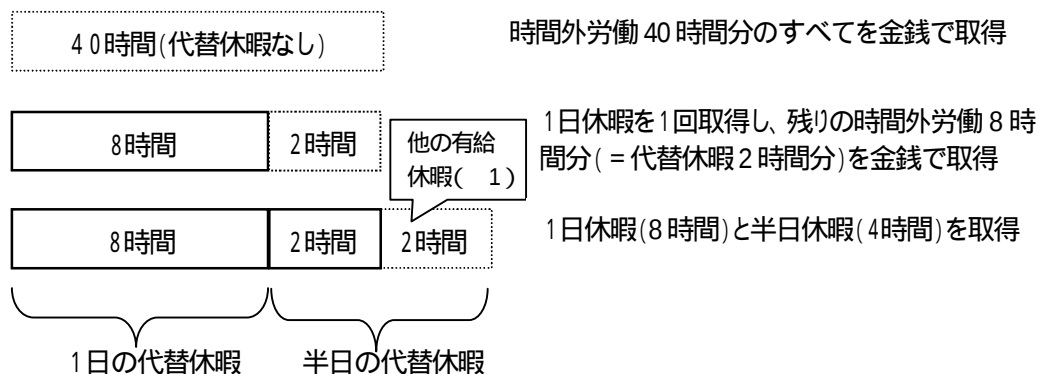
換言すると、1 日の所定労働時間が 8 時間の場合、 $8 \text{ 時間} \div 0.25 = 32 \text{ 時間}$ なので、時間外労働が $60 + 32$ の 92 時間に達したときに、初めて丸 1 日の代替休暇をとれる。

■ 付与される休暇の単位

労働者の休息の機会を確保するには、ある程度まとまった時間で与えるべきとの主旨から、付与の単位は「1 日または半日」のいずれかとされます(労基法施行規則 19 条 2 の 1 項 2 号)。半日とは、原則として 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。

代替休暇の付与事例

月 60 時間を超える時間外労働が 40 時間、換算率が 25% だとすると、代替休暇に換算された時間数は 10 時間($= 40 \text{ 時間} \times 25\%$)。この場合は少なくとも以下の選択肢があります。(所定労働時間が 1 日 8 時間、半日を 4 時間とする)



- 1 代替休暇に充てることができる時間数に端数がある場合には、 のように、当該代替休暇と「他の有給休暇(2)」を合わせて半日または 1 日の単位とすることができる。
- 2 「他の有給休暇」には、各企業が任意に創設する有給休暇のほか、既存の休暇制度や今回の改正で別途新設された時間単位の年次有給休暇が考えられる。1 日休暇(8 時間)と半日休暇(4 時間)を取得

■ 引上げ分の割増しは、いつ支払うのか

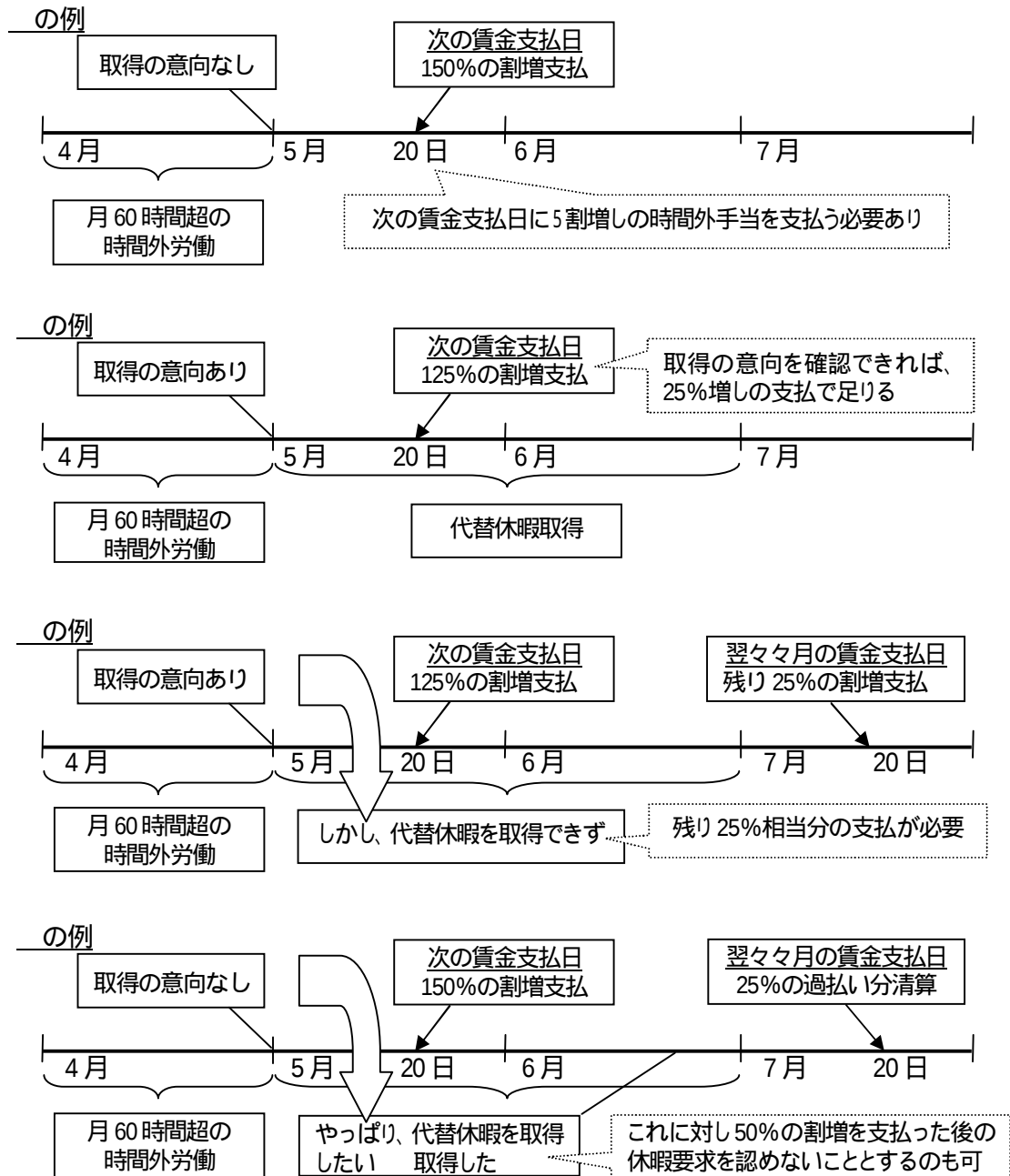
賃金締切日が月末、支払日が翌月20日、代替休暇を取得しなかった場合の割増率を50%、取得した場合の割増率を25%とした場合に、割増賃金を何時、いくらで支払うべきなのか？（代替休暇の付与が認められるのは、60時間超の月の翌月と翌々月に限られます）

労働者に代替休暇取得の意向がない場合、または当該意向が確認できない場合

労働者に代替休暇取得の意向がある場合

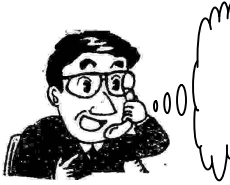
代替休暇取得の意向があったが、繁忙等により、実際には取得できなかった場合

50%増しの時間外手当を受けたが、後日、気が変わり取得したいとの意向を表明した場合



代休と代替休暇との違い

従来の代休を見直す契機とすべきか？



代替休暇は法的な制約が多く、使い勝手が悪そうです。もともと当社は、代休を取れなかった社員に対し、「代休券」を交付しており、消化し切れなかった分を退職時に買上げております。ある意味では代替休暇を先取りしていると自負していますが、この方法に問題がありますか？

■ 各々、一長一短がある

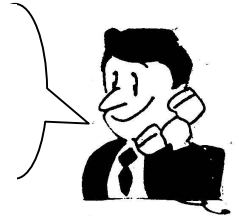
まず、従来の「代休」と今般新設された「代替休暇」には次のような違いがあります。

代休は、一般には休日出勤の代償として付与されるのに対し、代替休暇は月 60 時間超の時間外労働があった場合に限定される。

代休は休日出勤のあった日より後であれば、付与の時期には法的な期限はない。しかし、代替休暇は月 60 時間超の時間外労働があった月(=賃金計算期間)の賃金締め日の翌日から 2 か月以内に限られるという点が違う。

3 番目がもっとも誤解されがちな点ですが、代休を付与しても、対象となった休日出勤に対する割増賃金(=休日出勤手当)は当月分の賃金支払日には支払わなければなりません。もっとも、首尾よく当月中に代休が付与され、無給とされた代休日についての賃金を日割りで控除した結果、休日出勤手当の一部が相殺される、ということはありません。

それに対し、代替休暇は割増賃金の引上げ分についてのみとはいえ、支払を本来よりも 2 か月後の支払日まで猶予してもらえるというメリットがあります。



■ 誤りやすい代休の運用

以上を踏まえると、この「代休券」はどのような性格のものが、自ずと見えてきます。

これは単なる割増賃金の不払い(労基法 37 条違反)に過ぎません。ひいき目に見ても、使用者が発行する約束手形のようなもので賃金の遅配に当たります。しかし、いざ退職時に清算しようにも、会社が倒産等により支払い不能となれば、お取り潰しにあった大名家の藩札と同様、紙くずと化してしまいます。これは代休の典型的な誤った運用例ですが、意外と多々散見されます。

- 従来の代休の適正な運用を模索すべき -

しかしながら、一方の代替休暇も制約が多く、運用に難があることは否めません。そもそも、中小企業は月 60 時間超の時間外労働があっても、50%増しの割増賃金の支払い義務は猶予されるため(=25%増しでよい)、代替休暇を検討する必要性は小さいといえます。

それ以前の問題として、月に 60 時間超も時間外労働をする人が、代替休暇を選択してまでして休暇をとるものなのか？ こういう人は年次有給休暇も余っていることが多いことから、年次有給休暇を利用するのが自然です。むしろ、従来の代休制度を上手く、かつ適正に使いこなすほうが有用であると思案いたします。