

# 代 替 休 暇 協 定

株式会社 (以下「会社」という) と株式会社 従業員代表 (以下「従業員代表」という) は、労総基準法第37条第3項に基づき、代替休暇に関し、下記のとおり協定する。

## 記

### (定 義)

第1条 本協定において「代替休暇」とは、月間45時間までの時間外労働に係る時間外割増賃金と1賃金計算期間における時間外労働が60時間を超えた場合の時間外割増率と差に相当する率に基づく割増賃金(以下「特別割増賃金」という)の支払いに代えて、当該協定の定めるところにより、従業員が取得できる休暇をいう。

### (代替休暇の取得)

第2条 1 賃金計算期間における時間外労働が60時間を超えた場合、従業員は、その意向により、特別割増賃金の受領に代えて、代替休暇を取得することができる。

2 従業員が代替え休暇を取得したときは、会社は、特別割増賃金を支払わない。

### (代替休暇の時間数)

第3条 従業員が取得することのできる代替休暇の時間数は、次の算式による。この場合において1時間未満の端数が生じるときは、これを1時間に切り上げる。

$$\text{代替休暇の時間数} = (\text{1賃金計算期間の時間外労働の時間} - 60) \times 25\%$$

### (代替休暇の取得単位)

第4条 代替休暇は、1日または半日を単位として取得するものとする。

2 前項の「1日」とは8時間に相当する時間数とする。また、「半日」とは、午前の取得に当たっては4時間、午後の取得に当たっても4時間に相当する時間数とする。

3 代替休暇の時間数が1日または半日に達しないときは、従業員の希望により、年次有給休暇(時間単位年休に限る)と併用して1日または半日の休暇として取得することができる。

(代替休暇の取得期間)

第5条 代替休暇は、時間外労働が60時間を超えた1賃金計算期間の末日の翌日から2ヵ月以内を取得しなければならない。

2 連続する2賃金支払計算期間における60時間を超える時間外労働の時間数の合計の範囲内で、当該60時間を超える時間外労働の時間を代替休暇の対象とすることができる。この場合における代替休暇は、連続する2賃金計算期間の最後の賃金計算期間の末日の翌日から1ヵ月以内を取得しなければならない。

(代替休暇取得の意向の申出)

第6条 1 賃金計算期間において時間外労働が60時間を超えたときであつて、代替休暇を取得しようとするとき（次期の賃金計算期間において時間外労働が60時間を超えることが見込まれ、前条第2項の規定により代替休暇を取得しようとするときを含む）は、労働者は、当該賃金計算期間の末日の翌日から5日以内に、代替休暇取得の意向を申し出なければならない。

2 前項にかかわらず、第1項の申出をした従業員が、代替休暇を取得できなかったときは、会社は、従業員が代替休暇を取得できないことが確定した賃金計算期間に係る賃金支払日に特別割増賃金を支払う。

(特別割増賃金支払後の代替休暇)

第7条 前条第1項の申出がなく、かつ、特別割増賃金が支払われたときは、当該特別割増賃金の対象となった時間については、第5条各項の期間内であつても代替休暇の対象としない。ただし、当該従業員の健康保持等の必要があると認めるときは、次項に定めるところによる。

2 代替休暇の取得が必要であると認められ、かつ、第5条各項の期間内であるときは、従業員は、当該期間内に代替休暇を取得することができる。この場合において、会社は、支払い済みの特別割増賃金に相当する金額を代替休暇取得月の翌月の賃金から控除するものとする。

(年次有給休暇の出勤率の算定)

第8条 年次有給休暇請求の要件となる出勤率の算定に当たっては、代替休暇は年次有給休暇の算定基礎となる全労働日に含めないものとする。

(有効期間)

第9条 本協定の有効期間は、令和 年 月 日までとし、満了日の1ヵ月前までに会社または従業員代表のいずれかの申出のないときは、同一条件をもって1年まで更新するものとする。

以上の協定を証するため、本書2通を作成し、記名押印のうえ会社、従業員代表1通ずつ所持する。

令和 年 月 日

株式会社

代表取締役

⑩

株式会社

従業員代表

⑩