

## ① 管理監督者に対する年次有給休暇の時間単位付与 ② フレックスタイム制労働者のコアタイムの欠勤控除

問一 当社では、一般労働者に対して年次有給休暇を時間単位で与えてい

答一 年次有給休暇（以下「年休」と略します）については、労働基準法（以下「法」と略します）

39条4項の規定に基づき、労使協定で対象労働者の範囲、年休の日数など4つの事項を定めることにより、時間単位で与えることができます。

次に、管理監督者については、法41条の規定により労働時間、休憩、休日に関する規定は適用されませんが、年休に関する法39条の規定の適用は排除されていませんので、年休を取得することができます。

ますが、管理職にも時間単位付与を認めるよう要望が出されました。管理職は、時間外労働の対象外で、労働時間を管理・把握していませんが、時間単位付与の対象としても問題ないでしょうか。

ここで、法41条の管理監督者は、事業経営の管理者的立場にある者であり、労働時間、休憩、休日に関する規定の規制を超えて活動しなければならぬ企業経営上の必要がある者ですから、長時

間就労することか会社の休業日に就労することがありますし、逆に、『重役出勤』と言われるように短時間しか就労しなくてもペナルティはありません。つまり、管理監督者は、出退勤が自由で、所定労働時間（始業・終業時刻）という概念がありません（出勤した時刻が始業時刻になる等）ので、時間単位（半日単位も含む）で年休を取得することはあり得ないと思われま

問二 当社はフレックスタイム制を採用しています。労働者がコアタイムの一部を欠勤した場合、月給からその時間分の賃金を控除しても良いでしょうか。

答二 フレックスタイム

制とは、法32条の3の規定により、清算期間（1カ月以内の一定期間）の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業・終業時刻を自ら決定して働く制度です。コアタイムとは、1日の労働時間帯のうち必ず労働しなければならない時間帯のことで、通常はそこに休憩時間を設けたり、会議を開催したりします。このコアタイムに不労があつた場合に賃金を控除しても良いかというお尋ねですが、フレックスタイム制の賃金について、正しい理解をされていらないように思われます。

うにコアタイムの一部に不労があつても、実労働時間が清算期間における総労働時間に達していれば賃金の控除はできませんし、実労働時間が清算期間における総労働時間を超えた場合には超えた時間分の賃金を別途支払わなければならない、それが法定労働時間の総枠を超えた場合には時間外労働割増賃金を支払わなければならない。逆に、コアタイムを全て就労していても実労働時間が清算期間における総労働時間を下回った場合には、不足した時間分の賃金を控除することができます。

なお、コアタイムは、必ず労働しなければならぬ時間帯ですから、その一部に不労があれば、『職務不履行』として減給処分などの対象となりますし、賞与の査定の対象になると思われます。

