

① 1カ月単位の変形労働時間制での途中退職の処理 ② フレックスタイム制労働者の時間単位年次有給休暇

問① 当社は、毎月21日を起算日とする1カ月単位の変形労働時間制を採っています。月末が忙

答① 1カ月単位の変形労働時間制は、労働基準法（以下「法」と略します）32条の2で規定され、1カ月以内の一定の期間を平均し、1週間の労働時間が週法定労働時間を超えない範囲において、特定の日または週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

しいため、下旬は1日9時間労働、週休1日制とし、上・中旬は1日7時間労働、週休2日制となっています。今般、月末で退職する社員がいますが、繁忙期のみ勤務しますので何らかの配慮・措置が必要でしょうか。

ご質問は、月末に退職する労働者は、法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える繁忙期のみ労働していることから、時間外労働として扱う必要があるのかという点かと思えます。これについては、法定労働時間を超えていてもあらかじめ特定された所定労働時間を超えていないければ、法的には時間外労働として扱わなくても問題はありませぬ。とい

いますのは、法32条の4の2では、1年単位の変形労働時間制の対象者が途中退職したり、途中採用された場合の賃金清算（1週間当たり40時間を超えた場合には割増賃金を支払う）が規定されていますが、1カ月単位の変形労働時間制では同様の規定がないからです。なお、ご質問の場合、労働者福祉の向上という観点から、前述の規定に準じた清算を行うことが望ましいと言えます。

問② 当社は、年次有給休暇を時間単位で付与する制度の導入を検討しています。当社の事務管理部门の労働者は大半がフレックスタイム制の対象ですが、時間単位付与の対象者としても問題はありませぬか。

答② 年次有給休暇（以下「年休」と略します）の時間単位付与は、平成22年4月から認められた制度で、対象労働者の範囲、年休の日数などを労使で協定することにより、年に5日を限度として時間単位で与えることができます。

お尋ねのフレックスタイム制の労働者については、年休の時間単位付与の対象者となるのが法令で禁止されたり、適用除外とされています。対象者となり得ます。ただし、フレックスタイム制の特殊性から、取得できない時間帯がありますので、留意が必要です。まず、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、その間に（休憩時間は除き）時間単位の年休を取得することは可能です。次に、フレキシブルタイムは、いつ出退社しても良い（労働者に委ねられている）時間帯ですから、所定の始業・終業時

刻がありません。そして、フレキシブルタイム内の始業・終業時刻については、「労使協定において、フレキシブルタイムを30分単位などに区切り、その時刻を目標として始業・終業を行うようにすることと定めることは可能だが、その場合でも労働時間の算定に当たっては、実際に労働した時間（1分単位）としなければならぬ」とされ、労働者が始業・終業時刻を事前に目標として決めても、実際の始業・終業時刻で労働時間を算定しなければならぬこととされていますので、例えば、7時に出勤すると申し出て、2時間の年休を取得し実際に9時に出勤するとか、19時に退社すると申し出て、1時間の年休を取得し実際には18時に退社するといったことは認められず、フレキシブルタイムに時間単位の年休を取得することはできないと思われませぬ。