

Q フレックスタイム制で、半日年休により 1 日休むことができるか

A フレックスタイム制は、1 か月以内の一定期間の総労働時間数をあらかじめ定めておき、その範囲内で始業・終業の時間を労働者が事由に選択して働くことができる制度です

さて、フレックスタイム制により働く労働者についても、就業規則などで定められた所定労働日、所定休日があります。

したがって、年次有給休暇の取得も通常の労働時間制度で働く労働者と同様に行われることとなります。

ところで、年次有給休暇の趣旨は、労働力の維持・培養を目的に、労働契約上の所定休日とは別に、一定日数の有給休暇を労働者に与えるというものです。いいかえれば、労働者が年次有給休暇を取得した場合には、賃金の減額を伴うことなく、休暇取得期間の労働義務が免除されることとなります。

そして、年次有給休暇の期間に対する賃金については、原則として、平均賃金又は所定労働時間労働した場合の通常賃金を支払うこととされています（労基法 39 条 6 項）。

しかし、フレックスタイム制の場合、1 日の所定労働時間が決まっていないので、年次有給休暇を取得した日の賃金をどうすべきか、という問題が生じます。

行政解釈ではこの点に関して、「フレックスタイム制の下で労働する労働者が年次有給休暇を取得した場合には、当該日に標準となる 1 日の労働時間労働したものとして取り扱うこと」としています（昭 63.1.1 基発第 1 号、婦発第 1 号、平 9.3.25 基発第 195 号）。

では、半日単位の年次有給休暇についてはどうでしょうか。

半日単位の年次有給休暇は、労使合意のものなら法的に問題ないと解されています（昭 24.7.7 基収 1428 号、昭 63.3.14 基発第 150 号、婦発第 47 号）。

これは、フレックスタイム制で働く場合でも変わりません。

したがって、下前と午後に分けた半日単位の年次有給休暇を認めている場合、フレックスタイム制の者が半日単位の年次有給休暇を請求すれば、その日の実働がなかったとしても、半日取得として扱うこととなります。

この場合、半日単位ですから、1 日の標準労働時間の半分について労働したものとして扱うこととなります。

確かに、まる 1 日労働しないのに半日の休暇というのは、おかしい感じがしますが、半日の年次有給休暇を取得したことで、清算期間中の総労働時間数のうち、1 日の標準労働時間の半分が免除されるという考え方をすれば、納得できるわけです。