

Q フレックスタイム制で、年休取得日に時間外労働が発生するか

A

フレックスタイム制は、始業・終業の時刻を労働者の決定にゆだねる代わりに、労働者が1日8時間、1週40時間を超えて働いても割増賃金の支払いを要しない仕組みです（労基法第32条の3）。

清算期間の総労働時間が週平均40時間を超える部分のみ、割増賃金の支給義務が生じます。

フレックスタイム制の労使協定を締結する際、「標準となる1日の労働時間」を定めます（労基法第12条の3第1項）。

標準となる時間に所定労働日数を乗じた結果が、清算期間の総労働時間と一致する必要があります。

年休を取得した際には、年休日数にこの時間を乗じて得た時間数を総労働時間を含めます。

1ヵ月31日の月は、 $40\text{時間} \times 31\text{日} \div 7\text{日} = 177.14\text{時間}$ が法定労働時間の総枠となります。

1ヵ月の実労働時間が168時間（8時間×21日）で、2日年休（標準となる1日の労働時間8時間）を取得した場合、両者の合計は184時間となり、法定枠を超える分が割増賃金の対象となります。

1ヵ月の途中で年休を取得し、月の後半に仕事が集中した場合、割増賃金の支払いに対してあまり疑問を感じないが、実労働時間の多い月の最後に年休を取得すると、年休の取得時間（標準となる1日の労働時間）に対して割増を支払うような形となります。

通常の労働時間制の場合、時間外労働は細切れで発生します。早出や残業に従事して、初めて割増の対象となります（このほか法定外休日出勤のケースもあります）。

一方、フレックスタイム制の場合、法定枠を超えた時点で、それ以降の労働時間がコアタイム中も含めすべて割増の対象となります。

しかし、これはあくまで「みかけ」の問題で、実質は月に何時間働いたか、その全体の働き方に応じ割増の支払い義務が生じるとこととなります。