

Q 変形期間の途中で退職した者の賃金清算はどうなりますか

A 1年単位の変形労働時間制では、変形期間を通して週平均所定労働時間が40時間となるように、繁忙期には長めの所定労働時間とし、逆に、閑散期には短かめの所定労働時間を設定するという形が一般に考えられます。

したがって、月給制の労働者が1年間勤務していれば、月によって所定労働時間が異なるにもかかわらず、毎月の賃金が一定であっても、年間を通してみれば、帳尻が合うこととなります

ところで、1年単位の変形制は、変形期間の途中で入社した者や期間途中で退職することが明らかである者など、1年のうち的一部分のみ勤務する者にも適用することができます。しかし、所定労働時間が長く設定されている繁忙期のみ勤務した者と、逆に、所定労働時間の短い、閑散期のみ勤務した者が同一の賃金（月給）というのは不合理です。

このため、労働基準法第32条の4の2では、実際に勤務した期間が変形期間よりも短い労働者に対しては、その実際の勤務期間を平均して週40時間を超える時間について、法第37条の規定の例による割増賃金、つまり、通常の賃金の2割5分増し以上の割増賃金の支払いを使用者に義務づけています。

例えば、4月から1年単位の変形制を実施している場合に、4月から7月までの間の所定労働時間が700時間とすると、この間の法定の総労働時間は697.1時間（40時間×122日÷7日）であることから、7月末に退職した者に対してはその差2.9時間分の割増賃金を支払わなければなりません。

逆に、閑散期の場合で、例えば、法定労働時間の総枠が171.4時間の月にその月の所定労働時間の160時間だけ勤務して退職した者に対しては、月給制のもとでは、所定労働時間が短くても、その時間勤務していれば労働契約上の不労はありませぬので賃金を減額することができません。