

# 相談室 Q&A

## 労働時間関係

# Q

### 1年単位の変形労働時間制で途中入退社者の実労働時間が法定時間より短い場合の賃金控除は可能か

1年単位の変形労働時間制についてお尋ねします。対象期間の途中で入社もしくは退社した場合は、労働基準法32条の4の2により賃金清算が必要となります。この場合、実際に働いた期間が閑散期で、法定労働時間の総枠（40時間×対象期間の暦日÷7）を下回る場合は、賃金を控除できるのでしょうか。（愛知県 M社）

# A

### 実労働時間が法定労働時間の総枠を下回ったとしても、所定労働時間について欠務がない限り、賃金を控除することはできない

回答者 増田徳子 ますだ のりこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

#### ① 1年単位の変形労働時間制について

##### [1] 1年単位の変形労働時間制

1年単位の変形労働時間制とは、労使協定において対象期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲で定めることを要件に、各日、各週について1日8時間、1週40時間の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。

ご質問にある「法定労働時間の総枠」とは、この「対象期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲」の上限、つまり、所定労働時間として設定が可能な上限の時間となります。

また、時間外労働時間の算定に当たっては、以下の3段階で算定されます。

1日については、労使協定で8時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8時間を超えた時間を時間外労働時間として算定する。

1週については、労使協定で40時間を超える労働時間を定めた週はその時間、それ以外の週は40時間を超えた時間（で時間外労働となる時間を除く）を時間外労働時間として算定する。

対象期間の全期間については、「法定労働時間の総枠」を超えた時間（またはで時間外労働となる時間を除く）を時間外労働時間として算定する。

##### [2] 対象期間途中の入退社者等の賃金清算

1年単位の変形労働時間制では、前記のとおり3段階で時間外労働を算定します。しかしながら、対象期間途中で入退社等をした労働者については、対象期間の全期間について在籍をしていないため、

の「対象期間の全期間」における法定労働時間の総枠をそのまま基準とすることはできません。

そこで、労働基準法32条の4の2（賃金清算）では「当該労働させた期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間 中略 の労働については、第37条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない」とし、「在籍期間」に応じた法定労働時間の総枠を基準として、時間外労働を算定することとしています。

##### ② 法定労働時間の総枠を下回る場合について

ご質問のケースでは、労働基準法32条の4の2の規定を受けて、反対に総実労働時間が法定労働時間の総枠を下回った場合に、その分の賃金を控除することができるかということですが、この規定は上記①の[2]のとおり、法定労働時間の総枠に達しない場合については言及していません。

ご質問ではまさに、総実労働時間が法定労働時間の総枠に達しなかった場合ですので、割増賃金の問題は発生せず、労働基準法32条の4の2の規

定を適用する余地がないため、この規定を根拠に賃金控除をすることはできません[図表1]。

しかし、閑散期にのみ在籍していた労働者については、繁忙期にのみ在籍していた労働者と比較して所定労働時間が短いにもかかわらず同じ賃金額を支払うとすれば、確かに賃金が割高となり、不均衡が生じているように感じられます。この点については、月給制における所定労働時間と賃金額の均衡の問題といえますので、以下で説明します。

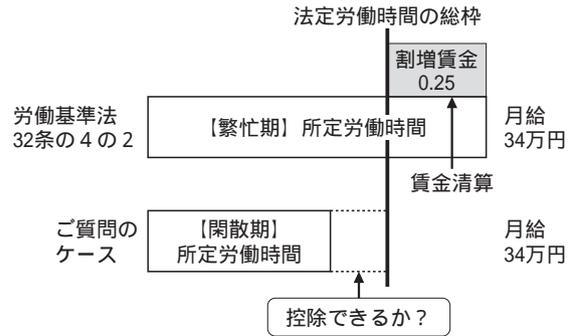
③ 1年単位の変形労働時間制と月給制について

ご質問では、月給制を採用していると推察されますので、ここでは1年単位の変形労働時間制における月給制について説明します。

いわゆる月給制では、祝祭日や曜日の並びの関係で月ごとに所定労働日数や時間数に差が生じたとしても、日や時間ではなく月を単位として賃金の額を定めているため、労働契約で定められた一定額の賃金が支払われます。

この考え方は、1年単位の変形労働時間制においても同様です。実際には業務の繁閑に合わせて労働時間を配分しますので、月ごとの所定労働時間に比較的大きな差が生じますが、繁忙期と閑散期を含めた対象期間全体の所定労働時間を平均した月当たりの時間を基準として一律の月給額が設定されます。したがって、閑散期にのみ在籍していた場合には賃金が割高となり、繁忙期にのみ在籍していた場合には賃金が割安になるといった賃金単価の不均衡が発生するものの、所定労働時間分の勤務を全うしている限り、その額を支払う義務があり、所定労働時間が短いことを理由として、賃

図表1 ご質問のケース



金を控除することはできないといえます[図表2]。

ただし、所定労働時間内に欠務があった場合は、労働契約上の債務の一部が履行されていないので、ノーワーク・ノーペイの原則にのっとり控除をすることが可能です。

④ 不均衡の回避について

以上を踏まえると、1年単位の変形労働時間制において月給制を採用している以上、賃金に不均衡が生じることは避けられないといえます。

それでもなお、不均衡が起こらないようにすることを重視するのであれば、労働契約において在籍期間中の実労働時間が対象期間中の月平均所定労働時間数に達しない場合は賃金を控除する旨の定めをしておけば、理論上は賃金控除が可能と考えられますが、一度支給した給与を返金させることになり、労働者にとって不都合が大きく不適当と考えられるだけでなく、もはや月給制の体をなしていないといえますので、実労働時間に応じて賃金を支給する日給制や時給制を採用するべきといえます。

図表2 1年単位の変形労働時間制における月給制と時給制の比較

	平成25年										平成26年			- 時間 -	
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	対象期間中の所定労働時間合計		
所定労働時間	150	150	150	160	160	175	195	180	185	175	175	185	2,040		
	← 在籍期間 (閑散期3カ月) →												対象期間中の賃金	在籍期間中の賃金	
月給制	340,000	340,000	340,000	340,000	340,000	340,000	340,000	340,000	340,000	340,000	340,000	340,000	4,080,000	1,020,000	
時間単価	2,267	2,267	2,267	2,125	2,125	1,943	1,744	1,889	1,838	1,943	1,943	1,838	-	-	
時給制	300,000	300,000	300,000	320,000	320,000	350,000	390,000	360,000	370,000	350,000	350,000	370,000	4,080,000	900,000	
時給	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	-	-	
													差額	0	120,000

<前提>  
 対象期間中の賃金 408万円  
 対象期間中の所定労働時間合計 2,040時間  
 対象期間中の月平均所定労働時間 170時間  
 在籍期間中の月平均所定労働時間 150時間