



第42回

「労働時間の切り捨てに関する問題」

Q 時間外労働の時間を、30分未満を切り捨てていたところ、従業員からその分も支払うべきだと要求されています。こういった切り捨ては問題でしょうか。

A 労働時間は、1分単位で計算するのが原則です。労働時間を切り捨てることは、労働基準法第24条の「賃金全額払いの原則」に違反するとされています。したがって、労働時間を15分単位や30分単位などで切り捨てることは原則として違法です。

Q 就業規則にそのように定めていても違法でしょうか。

A そのような就業規則の当該記載部分は労働契約としての効力がなく、切り捨ては無効です。労働基準法24条に違反した場合には「30万円以下の罰金」という刑事罰も設けられており（労働基準法120条1号）、また、労働基準監督署からは是正指導・勧告を受ける場合もあります。

Q 例外はないのでしょうか。

A 行政通達で例外的に認められている端数処理方法があります。時間外労働・休日労働・深夜労働の時間については、事務の簡便のために、次のような端数処理が認められています。

割増賃金を1賃金計算期間（通常は1カ月分）を通算して計算する場合は、その合計の残業時間につき、以下の取り扱いが可能です。

- 30分以上1時間未満→1時間に切り上げ
- 30分未満→切り捨て

しかし、労働時間の端数計算で、常に切り捨てで計算することは、切り捨てられた時間分の賃金が未払となるため認められません。

Q 通常、終業時刻の後、退社するまで実際に5分から10分程度の跡片づけや身支度の時間があると思いますが、そういった時間も労働時間として算定しなければ

ならないでしょうか。

A 原則はそうです。「跡片づけ」は業務に必要な作業の一部であり、「身支度」も制服や作業着から私服に着替える行為も業務の遂行に必要な時間として労働時間とされます。ただ、退社前に職場で私服している時間や同僚と世間話をして滞留している時間は労働時間とはいえません。

Q 1分単位で残業時間を集計するのは面倒で気が進みませんが、許容される範囲や方法はないのでしょうか。

A プラスマイナスを考慮せず、一律に切り捨てが許容されるのは多くて5分でしょう。毎日、始業前、終業後の5分は労働時間として切り捨てるという程度は許容の余地があります。その場合も、5分以上超過した場合は、その5分も含めて算定すべきです。10分や15分の超過時間を切り捨てることは許容されないと思われます。

Q 残業時間の記録の方法は手書きでもよいでしょうか。

A 手書きが許されないわけではありませんが、本当に1分単位で記録しているという保証がないことが多いです。それは、従業員自身が正確に記録するとは限りませんし、丸まった数字の記録だと、端数を省略している可能性や使用者側がそのような記入を強制していると疑われる余地があり、従業員の申告や問題提起によっては労働時間算定、時間外手当の法的問題に発展する可能性があります。

現在は、「タイムカードによる記録・パソコンの使用時間の記録等の客観的な方法その他適切な方法」が十分可能ですから、その方法によるべきといえます。

＜掲載内容に関するご質問、お問合せについて＞

高下謹彦法律事務所 電話 03-5568-6655(代)
<http://www.takashita-law.jp>