

# 残業時間の端数処理について

飯田橋労務管理事務所  
 (商工研相談業務委嘱先)  
 特定社会保険労務士  
**鈴木義一**

**Q** これまで、従業員の日々の残業時間は10分単位として、10分に満たない端数は切り捨ててきました。勤怠システムの導入を検討する中で、残業時間は1分単位で計算しなくてよいのかと判断を求められています。できることなら、これまで通りの管理をしていきたいのですが、これは違法となるのでしょうか。また、割増賃金の計算でも端数切り捨てをしています。このままでもよいでしょうか。

**A** **1. 残業時間端数処理の是非**  
 時間外労働時間については、1日単位で時間を切り捨ててよいという除外規定や解釈はありません。ですので、端数処理(切り捨て)は認められず、労働時間であれば文字通り1分単位で1日の残業時間を計算し、その全額を支払わなければなりません。現に、アルバイトを多用する外食チェーンで、5分未満の端数を切り捨てて労働時間を計算していたことに対し、未払い賃金が生じているとして労働基準監督署から是正勧告を受け、遡及して不足分を支給したとの事例がみられています。

ただし、1カ月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げる取り扱いには、事務簡便を目的としたものとして労基法違反とはならないとされています。

## 2. 残業時間の意識改革

たとえ10分以内でも残業時間の切り捨ては許されるものではなく、残業代は1分単位で計算することとされますが、この取り扱いはいくまでも残業として

労務提供している時間であることが前提です。タイムカードやIDカードなどによる記録が業務終了もしくは開始と同時に操作されているかは必ずしも確定的なものとは言いつれず、数分のタイムラグが生じることもあり得るのではないのでしょうか。記録のみをもって1分単位で計算することに若干の疑問が生じることもあります。残業時間の切り捨ては、残業代を支払っていないことになるため労基法違反とされますが、これはあくまでも記録された時刻が労働時間であることが前提です。

しかし、日々の管理の中で、部下の記録時刻について1分単位で実際の労働が行われたか否かを管理者がチェックしていくのは、現実には困難ではないのでしょうか。時間管理は究極的には従業員各自に委ねることになりますので、残業に臨むにあたっては一人ひとりに時間意識を

## 3. 時間外労働のユニット管理

上司が残業命令を出したり、やむを得ず自らの判断で残業を行うにあたって時間意識を高めるために、残業時間をユニットで管理することが考えられます。例えば時間外労働時間10分を1ユニットとして、残業を単位で指示するというものです。自らの判断で残業を行う場合も、時間外労働の必要性を十分認識し

持たせ、ムダ・非効率な時間消費を回避するよう努めてもらう必要があります。そのためには、時間外、休日労働は上司の命令に基づいて行い、その結果を承認することを管理の原則としなければなりません。もちろん、職場の実情から残業命令によらず自らの判断で残業を行うこともあり得ます。このような場合にも、上司への報告をもとに残業時間を管理するようにしておくことが肝要です。

効率よく業務を行い、残業時間をユニット内に収める意識を持つてもらいやすくなります。

残業時間がユニットに収まらず端数時間として超過した場合、その時間が労働時間であればその旨を記録させ、報告承認を得ることとし、その承認により時間外労働時間としますが、業務外で費やした端数時間は時間外労働とはならず、直前のユニットでの時間とします。逆に当初予定したユニット時間を超過せざるを得ない場合は、次のユニットで収めるなど、時間意識をもって業務を行うよう残業時間管理をしていきます。

1 ユニットは、10分を上限とするなど可能な限り小さい時間とすることが望まれます。

#### 4. 端数時間を定額残業手当でカバー

時間外手当等を1分単位での計算としない場合に、端数処理の結果未払賃金があるとして請求されるリスクを回避する対策の一つとして、定額残業代制があります。これは当初から端数時間に対し相応の時間外手当を

支給しておこうというものです。

例えば、日々の残業時間を10分単位で管理する場合、最長9分について切り捨てることとなるため、9分×1カ月の稼働日数分を定額残業手当として支給しておくこととなります。この手当の支給により端数時間の切り捨てによる賃金未払い問題は解決し、ユニットでの時間管理もしやすくなります。

ただし端数時間が、割増率が異なる時間帯（深夜残業時間や月60時間を超える残業の場合等）に発生する可能性があれば、これらを織り込んで時間外手当として不足が生じないように計算しておく必要があります。定額残業手当を導入するのであれば、労基法で定めている所定の計算による割増賃金を下回る場合にはその差額を支給しなければなりません。一方、仮に見込んだ時間外労働時間数（例示では端数処理時間の合計）に満たない月があったとしても、これを理由に過不足を精算することはできません。

また、労働安全の観点から、時間外上限規制や過重労働の判

断をする上では端数時間も時間外労働時間として積算しておかなければなりません。

#### 5. 割増賃金計算における端数処理

##### (1) 時間の端数処理

時間の端数処理については、「1. 残業時間端数処理の是非」で記述した1カ月における残業時間端数処理の時間数の他に、平均所定労働時間数に関するものがあります。

通常の労働時間の1時間当たりの賃金を算出する場合、平均所定労働時間をもって計算するケースは多くみられますが、1週間における1日の平均所定労働時間数、1年間における1カ月平均所定労働時間数に端数が生じることがあります。

端数を切り上げるとすれば割増賃金の基礎となる1時間当たり賃金額が減少することになりますので、端数はそのまま計算するか、あるいは切り捨てることとなります。

##### (2) 賃金額の端数処理

賃金額について端数が問題となるのは、表の①通常の労働時

間の1時間当たりの賃金について生じるもの、②割増賃金について生じるもの、③一賃金支払期間における割増賃金の総額について生じるものの3通りが考えられます。

表 割増賃金計算における時間および賃金額の端数処理

	端数が生じるケース	端数処理で認められている取り扱い
(1) 時間	1カ月間の時間外労働、休日労働、深夜業について、各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合	30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げる
(2) 賃金額	1時間当たりの賃金額に円未満の端数が生じた場合 (①)	50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げる
	割増賃金額に円未満の端数が生じた場合 (②)	
	1カ月間の時間外労働、休日労働、深夜業について、各々の割増賃金の総額に円未満の端数が生じた場合 (③)	

