

## 時間外手当関係

### Q 残業時間の端数は、どう処理したらよいか

当社では、以前から従業員の残業時間について、本人の申告のとおり分単位の端数（例えば、月間15時間23分など）まで事務処理をし、手当を支給してきました。しかし、事務処理上、煩雑<sup>はんざつ</sup>となるため、簡素化を図りたいと考えています。その場合の端数処理の具体的方法と留意点があればご教示ください。

（愛知県 B社）

### A 事務処理の簡素化のため、1カ月における時間外労働等の合計についての端数処理は認められる

回答者 今泉叔徳 いまいずみ よしのり 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

#### 1. 労働時間管理の原則

使用者は、労働時間を適切に管理する責務を有しているとされており、厚生労働省が『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準』（平13. 4. 6 基発339。以下「基準」。第3494号 - 01. 6. 8 65ページ）を定め、労働基準法の遵守を求めていることは、ご承知のところでしょう。

その趣旨は、自己申告制等の不適正な運用による割増賃金の未払いや過重労働・長時間労働の問題を抑制する目的で、使用者が講ずべき始業・終業時刻の確認および記録についての具体的措置等を明らかにするものといえることができます。

したがって、労働基準法および上記基準からすると、労働時間の管理は、日ごと1分単位で適正に把握する必要があるということになります。

#### 2. 割増賃金計算における端数処理方法

使用者には適正な労働時間を把握する義務を課す一方で、割増賃金の支払いについては、事務手続きの簡素化を目的とした、次の(1)(2)に掲げるような取り扱いをしたとしても、常に労働者に不利になるものとはいえないことから、「違法ではない」と通達されています。

##### (1) 割増賃金計算における端数処理(昭63. 3.14 基発150)

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  
こと

1 時間当たりの賃金額および割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、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  
こと

1 カ月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に1円未満の

端数が生じた場合、上記と同様に処理すること

また、同通達は、1カ月の「賃金支払い額」における端数処理についても、次のように触れています。

#### (2) 1カ月の賃金支払い額における端数処理 (昭63. 3.14 基発150)

1カ月の賃金支払い額（必要な控除等を行った後の額）に100円未満の端数が生じた場合、50円未満の端数を切り捨て、それ以上を100円に切り上げて支払うこと

1カ月の賃金支払額に生じた1000円未満の端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うこと

### 3.実務上の留意点

上記の割増賃金計算における端数処理に関する通達の解釈および運用についての実務上のポイントは、次のようなものとなります。

#### (1) 1日単位での切り捨て、切り上げは認められていない

まず、留意しなければならないのは、簡素化が認められているのは、あくまで1カ月単位での端数処理であって、1日単位や1週間単位の端数処理を認めたものではない点です。すなわち、日ごと1分単位で集計した労働時間数の1カ月間の合計についてのみ、上記の取り扱いが認められることとなります。

したがって、日々の労働時間の記録については、これまでどおり1分単位とする必要があるでしょう。

#### (2) 30分未満の端数は切り捨て、30分以上の端数は1時間に切り上げなければならない

次に、切り捨てが認められているのは、あくまで30分未満のものに限られ、30分以上の

端数については1時間に切り上げなければならないという点です。すなわち、30分未満の端数のみ切り捨て、30分以上の端数はそのまま処理をする、といった取り扱いは許されません。

ご質問の例でいう「月間15時間23分」であれば、15時間とすることは可能ですが、「月間15時間45分」という場合には、16時間としなければならないということになります。

### 4.まとめ

以上、労働時間については、日ごと1分単位の把握が必要となる一方で、割増賃金については、1カ月における時間外労働等の合計額の端数処理および割増賃金の総額についての端数処理が可能となります。

ところで、ご質問には「本人の申告のとおり」とありますが、上記の労働時間の適正把握の基準では、自己申告制により始業・終業時刻の確認および記録を行う場合、「自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること」としています。

すなわち、使用者には自己申告が適正に行われているか定期的に検証する等、適正把握に努める必要があるといえます。

このような検証結果を利用することにより、端数処理という事務的な観点のみならず、労働時間管理の在り方や健康管理の課題といった事項について、改めて見直す機会が提供されることとなるでしょう。

なお、以上のような端数処理を行うには、当然のことながら、就業規則・賃金規程等に定める必要がありますので、その点にもご留意ください。