

基監発 0611 第 2 号
令和 6 年 6 月 11 日

一般社団法人人事労務システム協議会
代表理事 田邨 公伸 殿

厚生労働省労働基準局監督課長

勤怠管理システムによる労働時間や始業・終業時刻などの
不適正な端数処理の防止について（要請）

労働基準行政の運営につきまして、平素から御理解、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、労働基準監督署においては、労働基準関係法令（以下「法令」という。）に基づいて、事業場に立ち入り、法令に定める労働条件を事業主に守っていただくよう、必要な指導を行っているところですが、今般、労働基準監督署が立ち入りを行った事業場において、勤怠管理システムに搭載された端数処理機能を用いて、1日の時間外労働時間から15分未満の端数を日ごとに一律切り捨てるといった設定をし、その分の賃金を支払わない取扱いをしている事案が認められました。

このような問題については、令和6年4月3日の衆議院厚生労働委員会においても取り上げられ、武見厚生労働大臣から、事業場において適正な労働時間管理が行われるよう、システム開発者に注意を促すことも含めて、必要な対応を徹底する旨の答弁がなされたところです。

下記1のとおり、1日の時間外労働時間のうち、端数を日ごとに切り捨てる等の取扱いは、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）違反に該当するものであり、勤怠管理システムの端数処理の設定・機能の運用方法によっては、賃金不払いなどの労基法違反を生じさせ得る原因となるものです。

つきましては、勤怠管理システムを用いて労働時間の管理を行う事業場において、不適正な労働時間管理が行われることがないように、下記2について、貴協議会傘下の構成員に対して、要請していただきますようお願いいたします。

記

1 労働時間や始業・終業時刻などの端数処理の考え方

賃金の計算において生じる労働時間の端数の取扱いについては、通達（昭和63年3月14日付け基発第150号・婦発第47号）において、「1か月における時間外労働、休日労働及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」ことは、常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものとして認めるとの解釈を示しておりますが、1日ごとの時間外労働等について、端数を切り捨て、その分の賃金を支払わないことは、労基法第24条又は第37条違反となります。

また、「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ガイドライン」（平成29年1月20日策定。以下「労働時間適正把握ガイドライン」という。）において、「使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること」とされており、適正に記録する必要があります。

2 要請事項

(1) 端数処理の設定・機能について

勤怠管理システムの開発や改修等に当たっては、当該システムを導入している事業場において、労基法や労働時間適正把握ガイドラインに反する取扱いが行われないよう、日ごとの労働時間や始業・終業時刻などの打刻時間について一律に端数の切り捨てのみを行うなど、常に労働者の不利となる設定・機能に制限を付すことや、当該設定・機能を廃止することなどについて、御配慮いただくようお願いいたします。

(2) 勤怠管理システムを導入している事業場への周知

既存の勤怠管理システムに、日ごとの労働時間や始業・終業時刻などの打刻時間について一律に端数の切り捨てのみを行うなど、常に労働者の不利となる設定・機能が搭載されている場合には、当該システムを導入している事業場に対し、端数処理の設定・機能の運用方法によっては、労基法や労働時間適正把握ガイドラインに反するおそれがあることについて、改めて注意喚起を徹底していただくようお願いいたします。

(参考)

○ 令和6年4月3日衆議院厚生労働委員会議事速報（未定稿）

○宮本（徹）委員

四月から、運送業、建設業、医師の時間外労働の新たな上限規制が始まりました。

建設業で働く若者からこういう相談があったんですね、訴えがありました。会社からの指示でスマホに勤怠管理アプリを入れて管理することになったが、これを使って不払い残業が行われているという訴えなんですね。

勤怠管理のアプリは、たくさん今出ております。私もホームページで検索して、一例として資料六ページに載せました。アプリの設定で始業時間だとか終業時間などを丸めるという機能が、丸めという機能があるんですね。訴えがあった人は、始業時間前の三十分未満、あと終業後の三十分未満を丸めて切り捨てられる、残業時間とみなさない、こういうことがやられているということなんですね。アプリのシステムによっては六十分丸めることができる。その場合は、前後でいえば一日最大百二十分も残業とみなさないということになってしまうわけですね。

武見大臣、当然、労働時間の管理というのは一分単位というのが原則なわけでありまして。労働時間を何分以下なら切り捨てるというのは明白な違法行為だと私は思います。勤怠管理アプリで時間を丸めて残業代の支払いから逃れる行為、こうしたことは許されないんだということを、事業者にも、そしてアプリの開発事業者にも、双方に徹底する必要があるんじゃないかと思いますが、いかがでしょうか。

○武見国務大臣

労働時間については、通達により、一か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に一時間未満の端数がある場合に、三十分未満の端数を切り捨て、それ以上を一時間に切り上げるという場合は、労働者に有利な場合も不利な場合もあることから、事務簡便を図るものとして、法違反として取り扱わないこととしております。一方、例えば、切上げを行わずに日ごとに六十分に満たない部分を常に切り捨てるといった運用は、これは認められません。

こうした通達の考え方はこれまでも労働基準監督署において周知を図るとともに、事業場において適正な労働時間管理が行われていない場合には指導を行ってまいりました。アプリ開発者に注意を促すことも含めて、引き続き、必要な対応を徹底してまいりたいと思います。

○ 昭和 63 年 3 月 14 日付け基発第 150 号・婦発第 47 号（抄）

賃金の計算において生じる労働時間、賃金額の端数の取扱いについては次のように取り扱われたい。

1 遅刻、早退、欠勤等の時間の端数処理

5 分の遅刻を 30 分の遅刻として賃金カットをするというような処理は、労働の提供のなかった限度を超えるカット（25 分についてのカット）について、賃金の全額払の原則に反し、違法である。なお、このような取扱いを就業規則に定める減給の制裁として、法第 91 条の制限内で行う場合には、全額払の原則には反しないものである。

2 割増賃金計算における端数処理

次の方法は、常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものと認められるから、法第 24 条及び第 37 条違反としては取り扱わない。

(1) 1 か月における時間外労働、休日労働及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。

(2) 1 時間当たりの賃金額及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。

(3) 1 か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、(2) と同様に処理すること。

3 1 か月の賃金支払額における端数処理

次の方法は、賃金支払の便宜上の取扱いと認められるから、法第 24 条違反としては取り扱わない。なお、これらの方法をとる場合には、就業規則の定めに基づき行うよう指導されたい。

(1) 1 か月の賃金支払額（賃金の一部を控除して支払う場合には控除した額。以下同じ。）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。

(2) 1 か月の賃金支払額に生じた 1,000 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。

○ 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）（抄）

（賃金の支払）

第二十四条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

- ② 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- ② 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。
- ③ 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚

生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

- ④ 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- ⑤ 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

○ 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ガイドライン（平成 29 年 1 月 20 日策定）（抄）

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。