



監督署の窓

労働時間を適正に
把握・管理しましょう！

労働者の労働時間を適正に把握・管理することは、正しい賃金の支払いと相まって、労務管理の基本となります。

一方、労働基準監督署には、

×勤怠管理システムの端数処理機能により労働時間が切り捨てられている

↓勤怠管理システムの端数処理機能によって、

1日の時間外労働時間のうち15分に満たない時間が一律に切り捨てられ（丸め処理）、その分の

残業代を支払ってもらえない

×一定時間以上でしか残業申請を認めてもらえない

↓残業申請は、30分単位で行うよう指示されており、30分に満たない時間外労働時間については、残業として申請することを認めてもらえず、切り捨てられた分の残業代を支払ってもらえない

×始業前の作業を労働時間と認めてくれない

↓毎朝、タイムカード打刻前に作業（制服への着替え、清掃、朝礼など）が義務付けられているが、当該作業を、労働時間として取り扱ってもらえない（始業前の労働時間の切り捨て）などの相談が日々寄せられています。

※労働時間の考え方については、リーフレット『労働時間の考え方…「研修・教育訓練」等の

取扱い』をご参考ください。



厚生労働省HP
労働時間の考え方
「研修・教育訓練」等の取扱い

労働基準法の改正により、2020年4月1日以降、別掲のとおり、未払賃金を請求できる期間



や記録の保存期間などが延長されています。

労働者の労働時間を適正に把握・管理していない場合、遡及して賃金及び割増賃金を支払う必要が生じることがあります。普段より労働時間の実態を適正に把握・管理し、正しく賃金を支払うようにしてください。

※詳細は、リーフレット『未払賃金が請求できる期間などが延長されています』をご確認ください。

(別掲)

各種期間	旧法	現行法
賃金請求権の消滅時効期間(労基法115条)	2年	5年(当分の間は3年)
記録の保存期間(労基法109条)	3年	5年(当分の間は3年)
付加金の請求期間(労基法114条)	2年	5年(当分の間は3年)



厚生労働省HP
未払賃金が請求できる期間などが延長されています

【労働時間の端数処理について】

●労働時間における端数処理の例外として、1か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られます。

(昭和63年3月14日付け基発150号より)

●また、1日の労働時間について、一定時間に満たない時間を切り上げた上で、その分の賃金を支払うことは、問題ありません。

イラスト 源 安孝