

労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう

労働時間は日々適正に把握し、把握した労働時間数に基づいて賃金を計算することが必要です。

日々タイムカード、ＩＣカードにより労働時間を記録していただいていると思いますが、１日ごとに、一定時間に満たない労働時間を一律に切り捨て、その分の賃金を支払わないことは、労働基準法違反となります。

今回は、①労働時間について、②労働基準法違反となる取り扱いについて、２点触れさせていただきます。

①労働時間について

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことを言います。

いわゆる労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであります。

そのため、労働契約や就業規則等の規定により労働時間と決まるものではなく、客観的に判断されます。

労働時間を客観的に判断する基準として、使用者に拘束されているかどうかで判断されます。

以下は、労働時間に該当する例になります。

○使用者の指示で、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間。

○使用者の指示があれば即時に業務に従事することが求められており、労働から離れることが保証されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待ち時間」）。

○参加が義務付けられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間。

②労働基準法違反となる取り扱い

以下が、労働基準法違反となる取り扱いについてです。

○勤怠管理システムの端数処理機能を使って労働時間を切り捨てている

→１日の時間外労働時間のうち１５分を満たさない時間を一律に切り捨て、その分の残業代を支払っていないこと。

○一定時間以上でしか残業申請を認めない

→残業申請を３０分単位で行うよう指示し、３０分を満たさない時間外労働時間（例えば２０分）については、残業として申請することは認めず、切り捨てた分の残業代を支払っていないこと。

○始業前の作業を労働時間として認めていない

→タイムカード打刻前の作業（清掃、着用が義務づけられている制服への着替え、朝礼）を義務付けているが、当該作業を労働時間として取り扱っていないこと。

以上について、簡単に労働時間について触れさせていただきました。

他にも、事例、解釈等がありますので、ご不明な点などございましたら労働基準監督署までお問い合わせください。