

労働相談からみる労務管理上の留意点について

岐阜労働局 大垣労働基準監督署

1 はじめに

2 労働相談事例

その1 1日の労働時間の切捨て

その2 労働時間の把握

その3 管理監督者 固定残業代

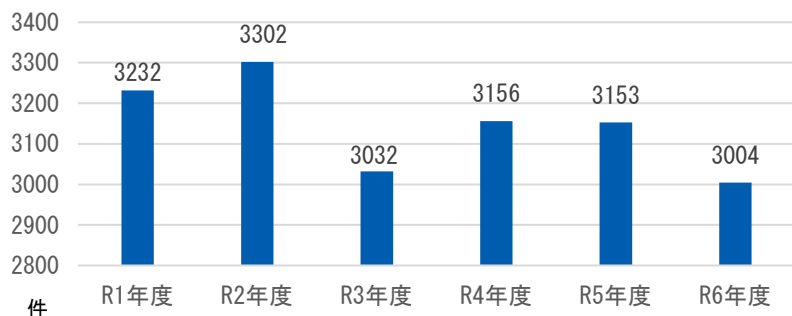
その4 スポットワーク 兼業

3 おわりに

1 はじめに

大垣労働基準監督署の労働相談件数

相談件数の推移



【主な相談】

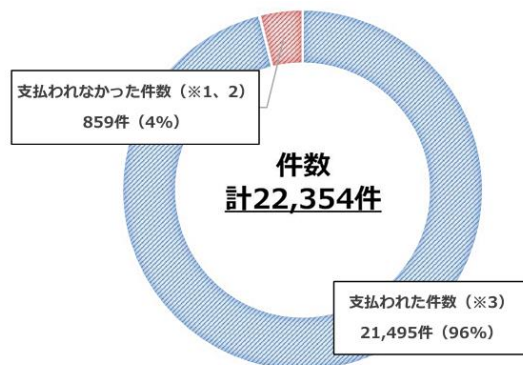
- ・ 年次有給休暇の取得
- ・ 定期賃金
- ・ 割増賃金の不払い
- ・ 解雇
- ・ 休業手当

年 3 0 0 0 件台で推移

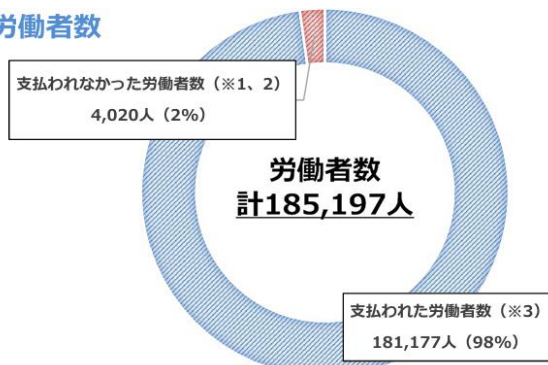
全国の賃金不払事案の件数（総数）

(1) 件数	22,354 件（前年比 1,005件増）
(2) 対象労働者数	185,197 人（同 3,294人増）
(3) 金額	172億1,113万円（同 70億1,760万円増）

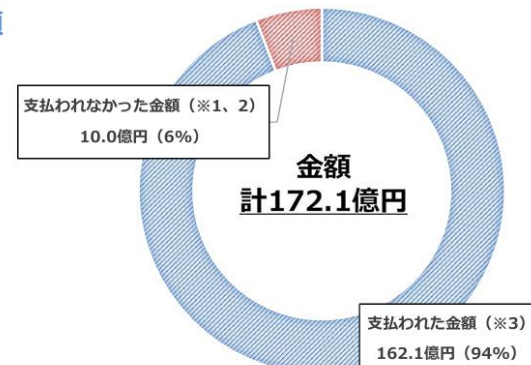
① 件数



② 対象労働者数



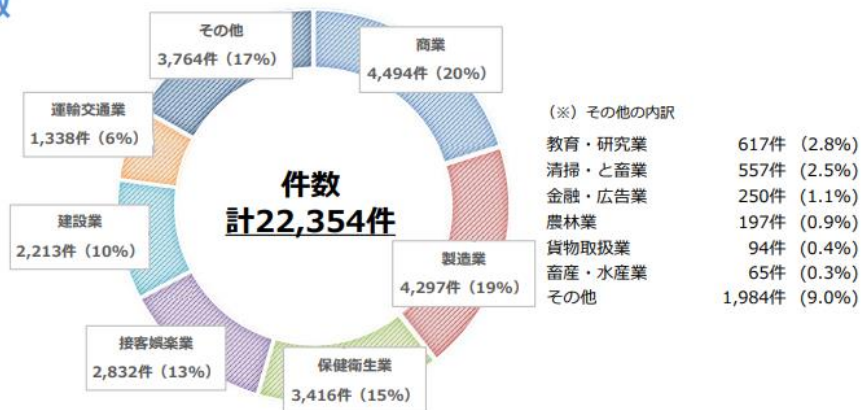
③ 金額



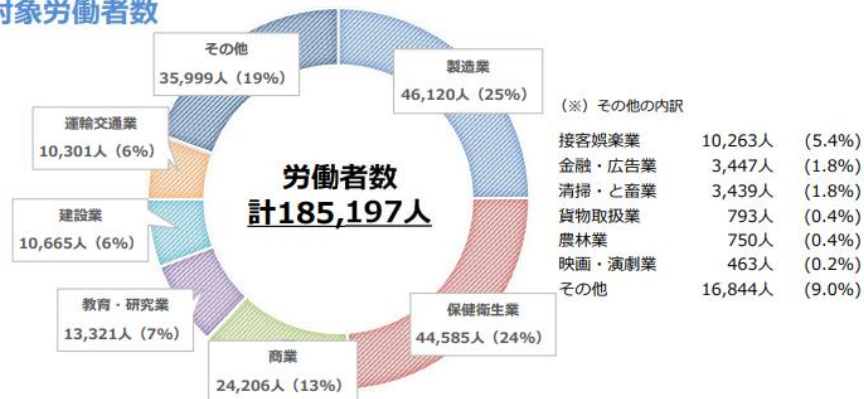
1 はじめに

全国の賃金不払事案の件数（業種別）

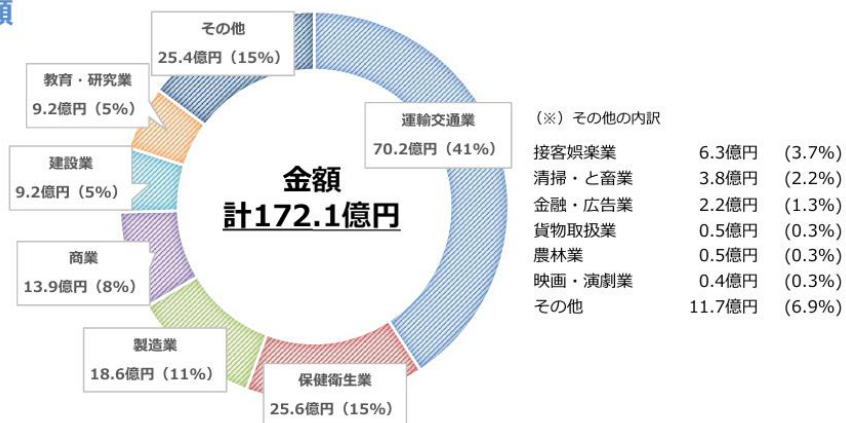
① 件数



② 対象労働者数



③ 金額



2 労働相談事例（その1） 1日の労働時間の切捨て

前年度に引き続き

労働時間の端数処理に関する相談が寄せられています

事例1 終業時刻 17時を過ぎても来客対応や片付けを行うと17時10分頃に仕事が終わることがありますが、17:10にタイムカードを打刻すると10分は労働時間にカウントされません。

ポイント①

始業時刻・終業時刻は、原則として、使用者自らが現認する方法、タイムカード等の客観的な方法により確認・記録する必要がある

ポイント②

1日の労働時間から15分未満などの端数を日ごとに一律に切り捨てる取扱いは、賃金未払いの問題となる場合がある。

ポイント③

「1か月における時間外労働、休日労働、深夜労働の各時間数の合計に1時間未満の端数がある場合は、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」とは事務処理の簡便化とみなされ、賃金未払いの問題とはならない

2 労働相談事例（その1） 1日の労働時間の切捨て

令和6年度・7年度前期の相談では、過去3年間分や入社以降の期間について、1日の分単位の切捨てにより不払いとなった賃金を請求したいとの相談もみられました。

厚生労働省では、リーフレットを作成し、事業主の皆さまへ「丸め処理」について注意を呼び掛けています。



勤怠管理システムの端数処理機能の設定に注意しましょう。



残業申請時間の端数処理も勤怠管理システムの端数処理と同様に賃金不払いの問題となる可能性があります。

事業主の皆さまへ

**労働時間を適正に把握し
正しく賃金を支払いましょう**

労働時間は毎日適正に把握し、それに基づいて賃金を計算し、支払うことが必要です。

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。



このような取り扱いは、労働基準法違反です！

■ 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

勤怠管理システムの端数処理機能を設定し、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（丸め処理）、その分の残業代を支払っていない。

■ 一定時間以上でしか残業申請を認めない

残業申請は、30分単位で行うよう指示しており、30分を満たさ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おらず、切り捨てた分の残業代を支払っていない。

■ 始業前の作業を労働時間と認めていない

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）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（始業前の労働時間の切り捨て）。

※ 労働時間の考え方については、裏面をご参照ください。

ワンポイントアドバイス

- 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。
- 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。

2 労働相談事例（その2） 労働時間の把握

着替え・ラジオ体操・一人夜勤に関する相談が寄せられています。

事例 2

社内では制服・作業服を着用します。上司から「始業時は着替えた後にタイムカードを押す、終業時は着替える前にタイムカードを押す」と指示されました。始業前にラジオ体操も行います。着替え・ラジオ体操の時間は、1日合計10分程ですが、労働時間には該当しませんか。

事例 3

事務所→日中の現場→夜間の現場→事務所の順に移動し、現場作業を行います。長時間の拘束となりますが、1日の労働時間はどのように計算しますか。

事例 4

宿泊業に勤務し、日勤と夜勤があります。夜勤は、22時から翌朝の5時までは一人体制です。6時間の仮眠が設定されていますが、宿泊者の出入りやフロントへの問い合わせがあれば対応します。仮眠時間を労働時間と考えると残業代が不足しています。

2 労働相談事例（その2） 労働時間の把握

労働時間の考え方

- ・ 労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいう。使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。
- ・ 労働者を必ずしも現実に活動させていなくとも、使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たる。
- ・ 労働時間か否かは個別判断であるが、労働時間の考え方そのものは、業種によって異なるものではない。

問題になりやすいケース

いわゆる「手待時間」

- 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。

移動時間

- 直行直帰や、移動時間については、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たらない。

着替え、作業準備等の時間

- 使用者の指示により、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う時間は、労働時間に当たる。

安全教育などの時間

- 参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間に当たる。

2 労働相談事例（その2） 労働時間の把握

 労働時間の「丸め処理」と関連して、準備時間の切捨てが問題となるケースがあります。次の事項に留意し、準備時間の取扱いを整理しましょう。



業種にかかわらず、ラジオ体操や着替えなど、本来業務に付随する行為に要する時間についても、労働時間に該当し、把握する必要があります。ラジオ体操や着替えを所定労働時間内に行う体制を整備することにより、改善が図られたケースもあります。



会社⇔現場の移動は、会社の指示、移動中の業務従事の有無などにより労働時間か否かを判断します。会社の指示がある、または、移動中の業務従事がある場合は、労働時間に該当します。



日中に就労した後に夜間作業に従事し、日をまたいで就労した場合、始業時間の属する日の就労として取り扱います（例↓では夜間作業が残業となる可能性あり。）

打合せ 準備	移動	待機	作業	休憩	作業	移動	休憩	待機	作業	移動
7:00 事務所集合	7:30 出発	9:00 現場着	9:30 作業始	12:00 13:00	15:00 作業終	17:00	22:30 現場集合	23:00 作業始	2:00 作業終	3:00 戻り

2 労働相談事例（その2） 労働時間の把握



会社⇔現場の移動について、労働時間に該当するか否かを判断するにあたって、次の考え方が示されています。 ※ 建設業の時間外労働の上限規制 に関するQ & A（令和6年3月25日追補）

一般的に労働時間に該当すると考えられるケース

- ①会社から現場移動手段として、社用車に乗り合いで現場に向かうこと等が指示されている場合
- ②現場に移動する前に会社に集合して資材の積み込みを行うことや、現場から会社に戻った後に道具清掃、資材整理を行うことが指示されている場合
- ③移動の車中に使用者や上司も同乗し、打合せが行われている場合

一般的に労働時間に該当しないと考えられるケース

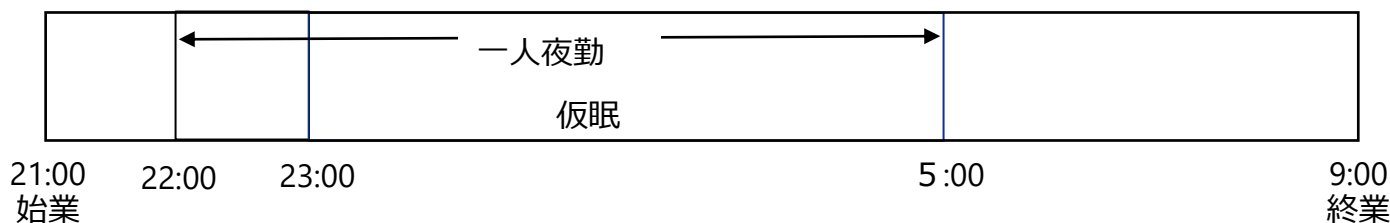
現場に直行する又は現場から直帰することが自由である中で、労働者間で任意に移動手段の一つとして、集合時刻や運転者を決めて社用車に乗り合って移動することとしていたなどの場合

打合せ 準備	移動	待機	作業	休憩	作業	移動	休憩	待機	作業	移動
7:00 事務所集合	7:30 出発	9:00 現場着	9:30 作業始	12:00 13:00	15:00 作業終	17:00	22:30 現場集合	23:00 作業始	2:00 作業終	3:00 戻り

2 労働相談事例（その2） 労働時間の把握



一般的に「一人夜勤」（1人体制で行う夜勤）の場合は、呼出しや非常時対応を余儀なくされることから、仮眠＝手待ち時間（仮眠≠休憩）となり、仮眠も労働時間に該当します。例↓のケースでは、12時間拘束、12時間労働となります。また、仮眠以外の時間で60分以上の休憩を確保する必要があります。



仮眠時間を労働時間と判断した裁判例は、大星ビル管理事件（最高裁平成14年2月28日第一小法廷判決）「仮眠時間中の外出が禁止され在室が求められる、電話・警報の対応を行うなどから不活動仮眠時間が労働時間に該当するとされたもの」が挙げられますが、近年も同様に不活動時間を労働時間とした裁判例があります。

★システムメンテナンス事件（札幌高裁令和4年2月25日判決）

機械式立体駐車場のメンテナンス業務で、平日の夜間（17時30分～翌朝午前8時30分）、休日（8時30分～翌8時30分）に顧客から不具合の連絡が入った際の対応を求める「ベル当番」が割り当てられていた。ベル当番の時間帯は、事務所での待機と、帰宅後の待機（呼出し待機）に分けられるが、事務所待機時間帯は労働からの解放が保障されていないとして、実作業に従事していなくとも労働時間に該当すると判断された。

2 労働相談事例（その3） 管理監督者 固定残業代

残業代については、依然として、
管理監督者や固定残業代を要因とする労使間のトラブルがみられます。

事例 7 製造業の課長職ですが、残業代が支払われません。社長に確認したところ、「管理監督者だから残業代はない。」と言われました。「残業代は支払われないが、役職手当を支払っている。」とも言われます。

管理監督者は法律上の労働時間等の制限を受けませんが、管理監督者に当てはまるかどうかは役職名ではなく、その社員の**職務内容、責任と権限、勤務態様、待遇**を踏まえて実態により判断します。

**これらにあてはまらない人は、社内で管理職とされていても
残業手当や休日出勤手当が必要です。**

- 経営者と一体的な立場で仕事をしている
- 出社、退社や勤務時間について厳格な制限を受けていない
- その地位にふさわしい待遇がなされている

管理監督者に該当した場合でも**深夜割増賃金**は支払う必要があります。また、**労働時間の状況を把握**することも必要です。

2 労働相談事例（その3） 管理監督者 固定残業代



管理監督者の該当性については、近年においても複数の裁判例がみられます。

★そらふね元代表取締役事件（名古屋高裁金沢支部令和5年2月22日判決）

居宅介護支援会社の主任ケアマネージャの管理監督者性が争われた裁判例。営業会議に出席し売り上げ報告をするとともに雇用等に関する提案も行っていたが、

- ①雇用の決定や人事考課まで関与しておらず、経営者との一体性が認められない
- ②労働時間管理は、当人のみ自己申告、他の労働者はタイムカードであったとしても、管理監督者の裏付けにはならない。シフトによる勤務を行っており、労働時間の裁量が認められない。
- ③主任就任前は33万7,663円、就任後は34万円とほぼ差がない。従前受けていた残業代の支給を受けられなくとも管理監督者にふさわしい賃金等の待遇があるかを検討するため、普通残業代を含めた支給額と現行の給与を比較する必要がある。

管理監督者には該当しないと判断

2 労働相談事例（その3） 管理監督者 固定残業代

固定残業代の有効性 3つのポイント

①明確区分性

固定残業代が基本給や職務手当など他の給与と区別して決められていること

②対価性

労働上通知書等において固定残業代が時間外労働等の対価として支払われることが明示され、使用者から労働者にその旨の説明がなされている。さらに、割増賃金部分の金額が実際の時間外労働の実状とかけ離れていないこと

③差額精算の合意

実際の割増賃金が固定残業代を上回る場合、差額が支払われること

固定残業代を運用する際の注意点

- ❑ 労働条件通知書や就業規則により残業の対価であること（割増賃金として支払うこと）が明示されているか
- ❑ 固定残業代の金額が明示されているか
- ❑ 実際の残業時間数に基づく割増賃金が固定残業代を上回る場合、差額を支払う旨を定めており、実際に不足額が支払われているか
- ❑ 固定残業代に相当する時間数が、実態と比較して長すぎないか

2 労働相談事例（その4） スポットワーク 兼業

厚労省HP：いわゆる「スポットワーク」の留意事項等



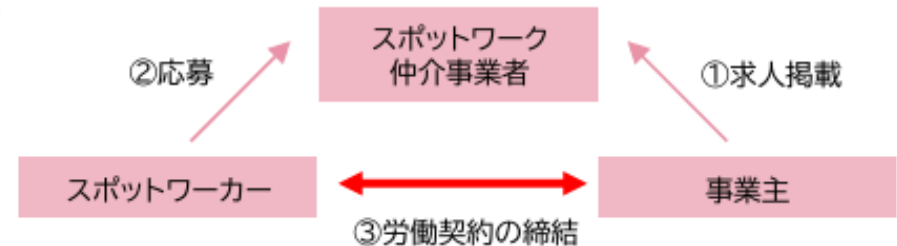
スポットワークの 短時間労働者の
労働条件 や 兼業（副業）に関連した相談も寄せられています。

事例5 スポットワークで販売員の仕事に就きました。勤務は1日間で8時間就労の予定でしたが、リーダーから「今日はもう終わり」と言われ、4時間程で帰りました。労働条件通知書も交付されませんでした。

誰と誰が労働契約を締結するのかを確認しましょう

スポットワークは、事業主とスポットワーカーが直接労働契約を締結することとなり、**労働基準法等を守る義務は、労働契約を締結した事業主に生じます。**

※ スポットワーカーとスポットワーク仲介事業者が労働契約を結ぶものではありません。



労働契約の成立時期を確認しましょう

スポットワークでは、アプリを用いて、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的です。

面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられます。

2 労働相談事例（その4） スポットワーク 兼業

労働契約成立後は労働基準法等を守りましょう

労働契約が成立すると、事業主には労働基準法等を守る義務が生じます。予定された就業開始前に労働条件を明示することなどが必要となります。

労働条件通知書の交付はスポットワーク仲介事業者が代行してくれる場合もありますが、交付は事業主の義務なので、きちんと交付されているか、その内容は適切か、事業主の皆さまは確実に確認しましょう。もしスポットワーク仲介事業者から交付されていない場合、事業主から交付してください。

なお、一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、労働条件の変更に該当し、**事業主とスポットワーカー双方の合意**が必要です。

丸1日の休業または仕事の早上がりをさせることになった

労働契約成立後に事業主の都合で丸1日の休業または仕事の早上がりをさせることになった場合は、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるので、**スポットワーカーに対し、所定支払日までに休業手当を支払う必要**があります。



※ 休業手当の代わりに、その日に約束した賃金を全額支払うことで差し支えありません。

※ 休業手当を支払う場合であっても、事業主自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金を全額（休業手当を既に支払っている場合は当該手当を控除した額）支払う必要があります。（民法第536条第2項）

2 労働相談事例（その4） スポットワーク 兼業

厚労省HP：副業・兼業の促進のためのガイドライン



事例 6 当社の社員が、別の会社で1日3時間、当社で1日3時間勤務します。別の会社で所定外労働を1時間、当社で所定外労働を2時間行った場合は、残業代の支払いが必要ですか。

□ 使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、**自らの事業場における労働時間と、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを通算します。**

□ 労働時間の通算は、原則的には以下の手順で行います。

手順①：所定労働時間の通算 ⇒ **先に契約をした方から、後に契約をした方の順に通算**

手順②：所定外労働時間の通算 ⇒ **実際に所定外労働が行われる順に通算**

□ **通算の結果、1週40時間、1日8時間を超える労働（法定外労働）に該当する場合、36協定による労働時間の延長や、割増賃金の支払いが必要です。**

[イメージ図] 副業・兼業時における原則的な労働時間通算の考え方

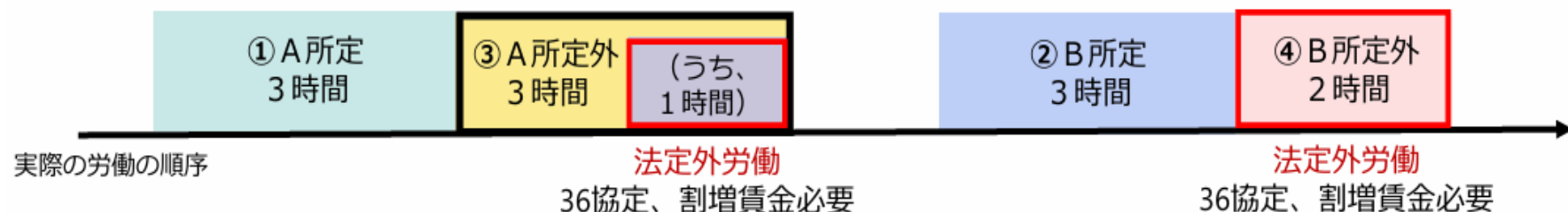
使用者A（先契約・先労働）：①所定労働時間3時間、③所定外労働3時間

使用者B（後契約・後労働）：②所定労働時間3時間、④所定外労働2時間 とした場合

原則どおりに①～④の順で足し合わせると（合計11時間）

・ ③のうちの1時間と④の2時間の合計3時間が法定外労働（1日8時間を超える労働）に該当

・ AとBはそれぞれ、36協定の締結、届出、割増賃金の支払いを行う必要あり



3 おわりに

令和6年度～7年度前期にかけての労働相談傾向では、依然として「労働時間把握」、「賃金不払い残業」に関する相談が寄せられています。1分単位の労働時間把握や賃金請求に関するものが多数寄せられている状況です。

また、働き方の多様性に関する取組が進められる中、スポットワーク、兼業・副業に関する相談もみられました。

近年では、「私病と休業」・「復職」・「仕事と治療の両立」に関する相談も一定数みられ、休業・復職・特別休暇制度を整備し就業規則に定めるなど、労使間での「あらかじめのルールづくり」の重要性を感じる相談もみられました。

独立行政法人 労働者健康安全機構

治療と仕事の両立支援

サイトマップ

Home	事業者	労働者本人 及びその家族	医療従事者 産業保健スタッフ	両立支援 コーディネーター	両立支援全国 MAP	研修情報
------	-----	-----------------	-------------------	------------------	---------------	------



INFORMATION

2025-10-01
「今月の現場から」を更新しました。
「両立支援全国MAP」を更新しました。

2025-08-01
「今月の現場から」を更新しました。
「両立支援全国MAP」を更新しました。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

治療しながら働く人を応援する情報ポータルサイト

治療と仕事の両立支援ナビ

※キーワード検索で、該当するページを一覧表示できます

Google 提供

トップページ リンク集 このサイトについて

事業者の方へ 労働者（患者）の方へ 医療機関の方へ 支援機関（者）の方へ 両立支援とは？ 取組事例 お役立ちコンテンツ シンポジウム

Home > 事業者の方へ

事業者の方へ

※ページ内の必要な情報はここからも移動できます

両立支援の取組方法	活用可能な制度・助成	相談可能な支援機関
取組事例	活用可能な支援人材	両立支援コーディネーターについて

