



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

02
2025
February

CONTENTS

P2 | 3分で分かる労働法講座

使用者の責務は労働時間の適正な把握
労働時間の丸め処理は労働基準法違反

P3 | 知って得する助成金情報

「年収の壁」の支援強化の一環として
社会保険料負担軽減のための助成金

P4 | 現場に身近な労務Q&A

出張などでの移動時間は
労働時間に含まれるのでしょうか？

数字で
見る労務

4.1%

厚生労働省は、『令和6年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況』を公表しました。これは、民間企業における賃金・賞与の改定額、改定率、賃金・賞与の改定方法などを把握することを目的とし、常用労働者100人以上を雇用する民間企業を対象に行われた調査の結果をまとめたものです。

賃上げ企業（1人平均賃金を引き上げた・引き上げる企業）の割合は、3年連続で増加し91.2%となりました。また、1人平均賃金（所定内賃金の1カ月1人当たりの平均額）について改定額は11,961円、改定率は4.1%となり、比較可能な平成11年以降で見ると、改定額、改定率いずれも過去最高を記録しました。

政府からの賃上げの圧力は引き続き強く、また世論からの賃上げへの期待値は今後も高まると予想されます。

使用者の責務は労働時間の適正な把握 労働時間の丸め処理は労働基準法違反

労働時間の把握に関して、厚生労働省は2024年9月にリーフレット（「労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう」）を公表し、労働時間の丸め処理などの労働基準法違反となる取り扱いをしないよう注意を喚起しています。そこで今回は、基本的な内容ではありますが、労働時間の管理についてあらためて確認していきます。

労働基準法違反となる取り扱い 始業前の労働時間の切り捨てなど

労働基準法では労働時間についての定めが設けられており、使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。このため、使用者は、労働者の労働時間を毎日適正に把握し、それをもとに賃金の計算を行い、その全額を支払わなければなりません。

したがって、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て、切り捨てられた時間分の賃金を支払わないなどの取り扱いは、労働基準法に違反することになります。

こうした労働時間の適正把握に関して、厚生労働省が2024年9月に公表したリーフレットでは、労働基準法違反となる取り扱いの具体的な事例として、以下の3つがあげられています。

①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分に満たない時間を一律に切り捨て（丸め処理）するように勤怠管理システムの端数処理機能を設定して、切り捨てた時間分の残業代を支払っていない。

②一定時間以上でしか残業申請を認めない

1日の残業の申請を30分単位で行うよう労働者に指示し、30分に満たない時間外労働については、残業として申請することを認めておらず、切り捨てた時間分の残業代を支払っていない。

③始業前の作業を労働時間と認めていない

毎朝、タイムカードを打刻する前に、制服への着替え、清掃、朝礼など業務に必要な準備作業を義務づけているものの、その作業に要する時間を労働時間として取り扱っておらず、始業前の労働時間を切り捨てている。

労働時間は1分単位の計算が原則 端数処理の例外は事務簡便のため

労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。たとえば、使用者の指示があった場合には、すぐ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などを行っている時間（「手待時間」）は労働時間に該当します。これに対して、仮眠室などでの仮眠時間については、電話対応などをする必要はなく、実際に業務を行うこともない場合には、労働時間に該当しません。

そして、労働時間は1分単位での計算が原則で、労働時間の切り捨ては労働基準法の賃金全額払いの原則に違反します。

ただし、労働時間の端数処理の例外として、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や、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、その分の賃金を支払うことは、賃金支払いの便宜上の取り扱いとして認められています。

使用者は、労働時間の適正な把握のために、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し記録する、賃金台帳を適正に調製するといった措置を講じる必要があります。こうした労働時間の管理は労務管理の基本であるからこそ、あらためて内容を確認しておきましょう。もし正しく行われておらず、残業代の未払いなどが発生するとトラブルに発展する可能性があります。わからないことや不安なことがあれば、専門家に相談しましょう。

「年収の壁」の支援強化の一環として 社会保険料負担軽減のための助成金

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）は、パートタイム労働者などの社会保険加入にあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するため「社会保険適用促進手当」を支給したり、所定労働時間の延長や基本給などの増額を行ったりするなど、社会保険の加入を促進する取り組みを行う事業主を支援するため、2023年10月に新設されました。

キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コース

社会保険適用促進手当とは、社会保険加入促進のため、事業主が労働者の保険料負担を軽減する目的で支給するものです。

本人負担分の保険料相当額を上限に、標準報酬月額・標準賞与額の算定において本手当を報酬から除くことができます。新規適用の労働者について最大2年間この措置が適用となります。その際、「社会保険適用促進手当」の名称を使用することとされており、就業規則や賃金規程の改訂も必要です。また、本手当は、標準報酬月額・標準賞与額に含まれないため、厚生年金の給付額の算出基礎にも含まれません。

【支給対象事業主】

対象事業主の代表的な要件は以下の通りです。

- ①労働者負担分の社会保険料額以上の額を、手当てまたは基本給として新たに支給し、総支給額を15%以上増額させる事業主
- ②対象労働者に対して基本給などの増額または週所定労働時間の延長あるいはその両方の措置を講じることによって、当該労働者の基本給などの総支給額を18%以上増額させる事業主
- ③対象労働者の週所定労働時間を4時間以上延長する、または週所定労働時間を1時間以上4時間未満延長すると共に基本給を増額して、新たに社会保険に加入させる事業主

【支給対象労働者】

2023年10月1日から2026年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、適用されることとなった労働者。

ただし、同事業所内で過去2年以内に社会保険に加入している場合は除かれます。

【支給要件】

- ・新たに社会保険に加入した労働者などについて、各支給対象期間継続して雇用し、基本給や諸手当などを減額させることなく支給すること
- ・特定適用事業所もしくは任意特定適用事業所
- ・社会保険の適用日の前日から起算して過去6カ月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者であって、かつ支給対象事業主の事業所において過去2年以内に社会保険に加入していなかった者であること

【支給額】

「手当等支給」と「労働時間延長」の2つのメニューに分かれており、併用も可能です。

①手当等支給メニュー

	要件	1人当たり助成額
1年目	①賃金の15%以上分を労働者に追加支給すること	6カ月ごとに10万円×2回
2年目	②上記①と共に、3年目以降、以下③の取り組みが行われること	6カ月ごとに10万円×2回
3年目	③賃金の18%以上を増額させていること	6カ月で10万円

※大企業は10万円を7.5万円と読み替える

②労働時間延長メニュー

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
①	4時間以上	—	6カ月で30万円 (大企業は22.5万円)
②	3時間以上4時間未満	5%以上	
③	2時間以上3時間未満	10%以上	
④	1時間以上2時間未満	15%以上	

③併用メニュー

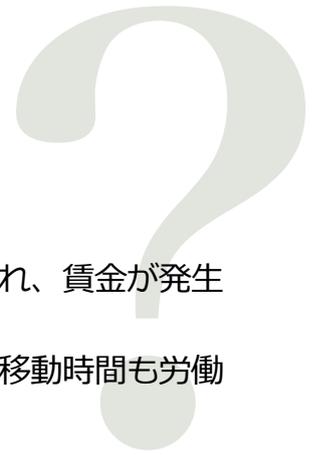
詳細は、厚生労働省の要綱をご確認ください。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_koyou/kyoufukin/syakaihoken_tekiyou.html

※本記事の記載内容は、2024年12月31日現在の法令・情報等に基づいています。

出張などでの移動時間は 労働時間に含まれるのでしょうか？



出張をしている従業員から、出張先への移動時間は労働時間として計算され、賃金が発生するのではないのかという質問を受けました。

実際には、移動しているだけの時間であって労働は行なっていませんが、移動時間も労働時間になるのでしょうか？

結論

移動時間は、実際に業務を行なっている時間ではありませんが、たとえ契約上では移動時間を労働時間に含めないと定めていたとしても、移動時間中も使用者の指揮命令下に置かれていると評価できるような事情があれば、「移動時間＝労働時間」となり、使用者の賃金支払い義務が発生します。

出張の移動時間も賃金の対象？ 労働時間の定義とは

労働基準法では労働時間を、「使用者による指揮命令下に置かれている時間」と定義しています。

この使用者による指揮命令下に置かれている時間とは、使用者の明示または黙示の指示によって業務に従事する時間、使用者の明示または黙示の指示に基づき参加などが事実上強制されている時間とされています。そのため、契約上は移動時間を労働時間に含めないと定めていたとしても、その移動時間が使用者による指揮命令下に置かれた時間と評価できる場合には、従業員は会社に対して移動時間分の賃金を請求することができます。

従業員の移動時間が 労働時間に含まれるケースとは

所定労働時間内の移動時間は、会社から何か連絡があれば対応することを強いられている状態ですので、使用者の指揮命令下に置かれている時間として、労働時間に含まれるといえます。所定労働時間外であっても、移動中に会社からの指示で業務が発生する場合には労働時間にあたる考えられます。また、通勤は所定労働時間外の行動であり、通勤時間をどのように使うかは労働者の自由とされていますので、労働時間にはあたりませんが、指示があれば動けるように待機している場合には、労働時間にあたる場合があります。