社労士コラム

ホンマのつぶやき

社会保険労務士
本間邦弘

給与計算、切り捨て計算してあわやトラブルに

知り合いの社労士と懇談した際に、都内で製造業を営む会社で発生した、給与計算に関する出来事を聞きました。

この会社では、給与計算の際に毎日15分未満を切り捨てて計算しており、1年前に経理として採用されたAさんは給与計算のたびに「本来の計算と違うので改善すべきではないか」と上司である経理課長に話していたそうです。

その後、ベテランの営業課長が退職することになり、新たに40代の課長を採用するにあたり、本人の希望で給与を年俸で支払うことになりました。この会社では初めて年俸で支払いをするため社労士に年俸契約書の作成を依頼し、残業や休日勤務をした場合は1分単位で計算することになりました。

そのことを聞いたAさんは「やはり1分単位での計算が正しかったので、ほかの従業員もそのように計算すべきだ」と強く主張するようになりました。

給与計算は、本来、賃金締め切り期間における総労働時間を合計し1分単位で計算します。計算の際に切り捨てまたは切り上げを行う場合は、「1カ月の時間外労働時間の合計に1時間未満の端数があるときは、30分未満を切り捨て、30分以上を1時間に切り上げる」（昭63・3・14基発第150号）という趣旨が通達で示されています。

よく聞く例として、1カ月の合計労働時間について15分未満を切り捨て、15分以上を30分に切り上げることがあります。一見すると30分単位の計算より労働者に有利に思えますが、15分単位の計算では、残業時間が1カ月合計44分間となった場合に14分がカットされ30分となり、30分単位で計算した場合に60分に切り上げられるのに比べて不利になるケースが生じます。法的には、賃金締め切り期間の合計時間を1分単位で計算してそのまま支払うか、30分単位で切り捨てまたは切り上げて計算を行うかいずれかを選択することになります。

会社では、30分単位での計算を取り入れることになり、これで無事に解決するかと思われました。しかしAさんから「すでにカットされた賃金について支払うべきではないか」と意見が出ました。会社が社労士に相談すると「たしかに賃金の時効は3年間であり、未払い賃金として請求される可能性は否定できない」として、従業員に対して誠実に説明することを提案しました。それは、急に計算方法が変わり過去の分を清算してほしいと考えた従業員が労基署に相談する可能性や、Aさんの存在があったからです。会社では従業員説明会を行い、新たな計算方法を伝えて質問を受けるようにした結果、トラブルなく進めることができたそうです。