

新型コロナウイルス対応について（続報）

新型コロナウイルスに関する対応については、この福祉労務ナビゲーション4月号、そして号外（4/24）でもまとめてお伝えしているところです。

しかしながら状況は日々変化しており、各種支援策についても連日、新たな情報が飛び込んできています。

特に「雇用調整助成金」については、現行の一人1日あたりの上限額（8,330円）を引き上げる検討をしているということですし、助成額の算出方法を簡略化するといった発表もされています。

[厚労省プレスリリース（5月6日）](#)

申請書の様式なども今後かなり変更されることが予想され、当事務所としても、やっと覚えた書類の内容がどんどん変更され、戸惑っている次第です。どのタイミングで手続きをすればいいのか、なんとも言えない状況となっています。

また、労働保険料の年度更新の手続き期間が、従来の6月1日～7月10日から「6月1日～8月31日」に延長されることも発表されました。保険料の猶予についても特例措置がされています。（社会保険料の納付猶予の措置もあります）

財政的な支援や各種減免措置などについては、経済産業省のHPに詳しくまとめられていますので、そちらもぜひご活用いただければと思います。

[経済産業省「新型コロナウイルス感染症関連」](#)

残業代の計算方法は適切ですか？ ④

前回まで、法定労働時間と所定労働時間の違いについて見てきました。自法人の時間外割増（残業代）の考え方について、まず把握しておいてください。

そして実際に残業代の計算をするにあたって注意しなければならない点が、計算の基礎となる賃金の算出方法です。毎月支給する給料のうち、残業代計算の基礎から除くのは、

- ・ 家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当（単身赴任手当）、子女教育手当、住宅手当
- ・ 臨時に支払われた賃金（慶弔金・見舞金など）

・ 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与・報奨金など）

と決められています。逆に言うと、ここに挙げられているもの以外の手当類はすべて含める必要があるということです。（役職手当、資格手当、処遇改善手当など）

たまたま、基本給だけを計算の基礎としてしまっているケースも見かけますので、十分ご注意ください。

また、上記の名称を使用している手当であっても、家族人数や通勤距離に関係なく、全職員に一律に支払われているような場合は除外することはできません。

次に、時間あたり賃金額の算出方法です。

【365（閏年は366）－年間の所定休日】

$$\times \text{1日の所定労働時間数} \div 12$$

これで1ヶ月あたりの平均所定労働時間数が計算できます。そして、1ヶ月の給料（先述の、計算の基礎から除く手当類を除外した額）を月の平均所定労働時間で割ると、1時間あたりの賃金額（時給換算額）が算出されます。

その時給換算額に割増率（25%や35%）を掛けたものが、1時間あたりの割増賃金（残業代）ということになります。

次回へ続きます

大変な状況の中ですが

新型コロナウイルスの影響で、研修会や会議などが軒並み延期・中止になるなど、当事務所の業務にも少なからず変化が生じております。

幸いなことに、顧問先・関与先の事業所様では現在のところ大規模な休業や閉鎖などはなく、皆様の懸命な事業所運営に頭が下がるばかりです。

当事務所としても常に最新の情報を提供できるよう努めてまいりますので、HP・ブログなどもチェックしていただければと思います。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：<http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：mail@sugiyama-sr.net