

新型コロナウイルス対応について（第3報）

緊急事態宣言も全国的に解除され、徐々に経済活動を再開させる動きとなっていますが、企業・事業所に対する支援策は引き続き注視していく必要があります。

当事務所の関与している範囲では、「[雇用調整助成金](#)」を活用するほどの売上げ減少や職員の休業はそれほど多くないように感じますが、申請書類が簡素化されたり、上限額も引き上げられたりしていますので、必要な場合にすぐアクセスできるよう、情報を得ておいていただきたいと思います。

一方、福祉業界でご相談が多いのが「[小学校休業等対応助成金](#)」です。保育園や小学校は6月からほぼ再開したようですが、この助成金は事後申請も可能です。小学生以下のお子さんがある職員で、3～5月に有休（あるいは欠勤）で休んだ日を、事後的に「特別休暇」扱いとするようなケースも助成対象となり得ます。（休んだ日の給与を全額支給することが必要です。また、小学校等がもともと休みの日は対象外です）

もし事業所内で、休校の影響で従来のシフトより急激に勤務が減ってしまったようなパートさんがいる場合、この助成金を使って少しでも収入補償を行うことが可能だと思われます。一度ご検討いただければと思います。

残業代の計算方法は適切ですか？ ⑤

前回は、残業代の基礎となる時給換算額の算出方法についてお伝えしました。

次に、実際に残業代を計算するのに必要なのが、タイムカードや残業管理簿等を基に、残業（時間外労働）時間・休日出勤時間を集計する作業です。このときよくみられるのが、1日の残業時間を15分単位などで切り捨ててしまっているケースです。

たとえば、1日の残業時間が1時間10分だった場合には1時間とし、1時間20分だった場合には1時間15分にして計算している、といった方法です。

給与計算ソフト等でこうした設定になっている場合もあるようですが、実はこれは誤りです。この方法で切

り捨てをしてしまうと、たとえそれが1日10分のことであっても、20日間積み重なれば200分（＝3時間20分！）の残業代がカットされていることになってしまいますからです。

本来、残業時間は1分単位で管理し計算しなければなりません。

ただし、事務簡便のため、「1か月における時間外労働、休日労働及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、労働基準法違反とはならないとされています。（昭和63.3.14基発第150号）

たとえば、ある職員の1か月の残業時間を集計した結果「5時間20分」だった場合、これを「5時間」として残業代計算をすることは認められる、ということです。ただしその方法を取る場合、たとえば別の月の残業時間が「5時間35分」だったときには「6時間」として計算しなければなりません。（切り捨てだけはして切り上げはしないという恣意的な運用は不可です）

もちろん、端数処理をせず1分単位で計算してその通りに残業代を出す方法が最も正式なやり方ですし、誰からも文句を言われぬ方法だと言えるかもしれません。次回へ続きます

新たな事業所運営のあり方を

新型コロナウイルスによって社会全体が大きく変わる、などと言われていますが、福祉・介護の現場の業務は、それほど大幅な変革はできないものと思います。

ただ、今まで目をつむってきたような改革（ムリ・ムダ・ムラの削減）に着手するいいきっかけだとは言えるはずですが、ここで手を打つかスルーしてしまうのか、法人・事業所のあり方が問われているように思います。

【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