

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE 事務所便り 2020年7月号

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 実務に役立つ Q&A
- 身近な労働法の解説
—割増賃金計算時の労働時間の
端数処理—

◆最新・行政の動き

厚生労働省は、新型コロナウイルスに対する「緊急事態宣言」の解除と並行し、「経済活動の再起動」を目指した一連の施策を打ち出しました。

雇用調整助成金は、1人日額8330円が上限となっている助成額を1万5000円まで引き上げ、緊急対応期間を9月まで延長する方針です。

休業中の賃金を受けられなかった中小企業の労働者に対し、本人の直接申請に基づき助成金を受け取れる「感染症対応休業支援金（仮称）」も創設します。

雇止めにあった労働者の再就職を促進すると同時に、人材不足が深刻化している福祉、IT関連、通販・EC・物流サービス等の分野を中心とした求人・求職のマッチング支援も強化するとしています。

<連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE

足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32

電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245

太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6

電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



◆ ニュース

パワハラ審査の迅速化へ 労災認定基準を改正

メンタルヘルス障害等の労災認定は、「心理的負荷による精神障害の認定基準」に基づき行われます。この基準が、令和2年6月1日付で改正されました（令2・5・29基発0529第1号）。

労働施策総合推進法に基づくパワハラの防止措置義務の施行に合わせた対応で、厚生労働省では専門検討会で基準の見直し作業を進めていました。

精神的ストレスに対する労災認定に際しては、過去6カ月に「業務により強い心理的負荷」がどの程度あったかを検証します。その対象となる「具体的出来事」として、新たに「パワハラ」に関する独立項目を追加しました。

「上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合」や「人格や人間性を否定するような精神的攻撃や他の労働者の面前での威圧的な叱責などを受けた場合」には、心理的負荷「強」と判断されます。

製造補助バイトへ範囲給 「同一労働同一賃金」に対応

大日本印刷(株)は、今年4月施行のパート・有期雇用労働法に対応するため、製造現場のサポートスタッフに時給昇給の仕組みを導入します。

「同一労働同一賃金ガイドライン」（平30・12・28厚労省告示430号）では、非正規社員に対しても「勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同様の昇給を行う」よう求めています（賃金体系に相違があるときは、合理的な理由が必要）。

同社のサポートスタッフは多くが製造現場で補助業務に従事し、一部が事務作業を担当しています。賃金は、時間給となっています。

新たに整備する仕組みは、作業の難易度に応じて職務レベルを定め、レベル別に上・下限を定める範囲給方式です。正社員の昇給の考え方を反映し、年1回の人事考課に基づいて昇給を実施します。

◆ 監督指導動向

定期健診等の実施時期を緩和 新型コロナによる休業後の措置 厚労省

新型コロナの緊急事態宣言が解除され、企業の現場では、段階を追って「正常運営」への復帰が図られています。

コロナの流行期には休業・自宅勤務者が増えたのに加え、病院側の受入れ態勢の問題もあり、雇入れ時や定期（1年1回）の健康診断を先送りとしている事業者も少なくありません。

この点について、厚労省は「令和2年6月末までに実施することが求められるものについては、令和2年10月までの実施を原則とする」という通達を発出しました（令2・5・26基発0526第7号、令2・3・3基発0303第1号を改正）。

特殊健康診断や安全・衛生委員会等についても、一定範囲で延長や弾力的な対応を認めるとしています。

◆ 送検

8人分の解雇予告手当支払わず 30日経過前に事業停止 上田労基署

長野・上田労基署は、予告期間が30日に満たないにもかかわらず解雇予告手当を支払わなかったとして、菓子製造会社と同社代表取締役社長を書類送検しました。

同社は11月30日に事業を停止し、同日付で従業員8人を解雇しました。その後、破産手続きの開始が決定されています。

従業員のうち7人に対しては11月5日に解雇予告していました。労基法20条では、30日前に予告しない使用者は、不足日数分について平均賃金により清算する義務があるとしていますが、5日分の予告手当が支払われていませんでした。

残りの1人は即日解雇にもかかわらず、予告手当の支払がありませんでした。同社では、予告以前から賃金関連のトラブルが生じていて、今回の違反告発につながりました。

◆ 実務に役立つQ & A

支給額が折半される？ 離婚時の年金分割



従業員が離婚の協議を進めているそうです。専業主婦の妻と年金を分割することですが、本人の年金額を単純に半分に分けるわけではないようです。具体的には、どのように分割するのでしょうか。



離婚時の年金分割では、配偶者の一方が厚年の被保険者で、もう一方がその被扶養者である場合などに、婚姻期間中の各月の標準報酬額を分割し、被扶養者だった人の年金額に上乗せすることができます。

被扶養者側が国年の第3号被保険者の場合、平成20年度以降は被扶養者に標準報酬の額の2分の1が分割され（同法78条の14）、それに基づき老齢厚生年金の額が計算されます。平成19年度までの標準報酬は協議等で按分割合が決まります（厚年法78条の2）。

婚姻期間中の標準報酬を分割すると、厚年に加入していなかった被扶養者についても分割の対象となった期間は「離婚時みなし被保険者期間」となります。この期間が240月以上になると、振替加算が行われない点には注意が必要です。

老齢基礎年金は分割の対象ではないため、年金額が単純に折半されるわけではありません。



◆ 身近な労働法の解説

— 割増賃金計算時の労働時間の端数処理 —

割増賃金を計算する際に、労働時間に1時間未満の端数がある場合は、労働時間の端数処理ができます。

1. 労働時間の把握の原則

労働時間は、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録する（厚労省『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン』H29.1.20策定）等とされ、ICカード等の客観的な記録時刻を基に原則として1分単位で把握します。

2. 割増賃金計算における労働時間の端数処理

割増賃金計算上の端数処理について、1カ月における「時間外労働」「休日労働」「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認められ、法違反（労基法24条および37条）としては取り扱われません（昭63.3.14基発第150号）。

端数処理を行う場合、切り捨てできるのは30分未満のときのみで、30分以上については1時間に切り上げなければならず、30分に切り捨てたり、切り上げずに計算したりすることはできません。

例えば、ある月の時間外労働時間の合計が「16時間25分」だった場合、25分を切り捨て「16時間」として計算することができ、深夜業時間の合計が「2時間35分」だった場合は、35分を切り上げて「3時間」として計算します。

なお、「時間外労働」「休日労働」「深夜業」それぞれの1カ月間の合計時間について認められている端数処理です。したがって、1日単位・1週間単位での労働時間の端数処理や「時間外労働」「休日労働」の合計時間数を端数処理することは、認められていません。

3. 就業規則への記載が必要

端数処理を行う場合は、就業規則（賃金規定）等で定めることが必要です。
ある月は切り捨て、ある月はそのまま計算するなど、恣意的な運用はできません。

4. 遅刻、早退、欠勤等の時間の端数処理（参考）

5分の遅刻を30分の遅刻として賃金カットをするというような処理は、労働の提供のなかった限度を超えるカット（25分についてのカット）について、賃金の全額払の原則に反し、違法です。

なお、このような取扱いを就業規則に定める減給の制裁として、労基法91条（一回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない）の制限内で行う場合には、労基法24条の全額払の原則には反しないとされています（昭63.3.14基発第150号）。

割増賃金計算上の端数処理は、事務簡便を目的としたものです。

当該通達は、30年以上前に出されたものです。当時に比べ現在は、クラウド型の勤怠システムや給与計算ソフトが多数登場し安価に利用できますので、一手間かけて端数処理をするよりむしろ、1分単位で適正に把握した労働時間を用いて割増賃金を計算する方が簡便な場合があります。