

ストレスチェック制度が始まります！

マイナンバーと並ぶ今年度の大きな新制度「ストレスチェックの義務化」が、この 12 月から施行されます。

職員 50 人以上の事業場には、年 1 回、職員に対してストレスチェック（心理的負荷の程度を把握するための検査）を実施することが義務づけられます。

50 人という職員数については、法人単位ではなく、事業場（＝事業所）ごとに判断され（産業医の選任義務と同じ）、50 人未満の事業所は当分の間、努力義務となっています。

ただし、義務とならない小規模事業所であっても、大企業の支店などであって、本社による統括管理等により実施体制が十分整っている場合には、実施することが望ましいとされています。（厚労省の Q&A より）

また、メンタルヘルスの問題は大規模事業所に限ったものではありません。精神疾患は、職員本人やその家族にとってはもちろんのこと、職場にとっても大きな痛手となり、様々な問題を引き起こしてしまいます。

小規模事業所でもストレスチェックを導入することによって、職員の心理的負荷を把握することができ、メンタル不調の早期発見・早期対応や、予防策の検討が可能になります。

「義務ではないからやらなくていい」ではなく、職員のメンタルケアに取り組み、より働きやすい職場環境づくりを目指す機会にしていだければと思います。

（小規模事業所が取り組む場合の助成金もあります）

残業代の計算方法を教えてください ③

実際に残業代を計算するときには、職員それぞれの、その月の残業時間を出さなければなりません。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 分に計算している、といった例です。

給与ソフト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。

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）

つまり、1 日ごとに端数処理をしてはならず、1 か月の合計時間で端数処理をすることは認められている、ということです。（もちろん、端数処理をせず 1 分単位で計算して残業代を出すのが最も正しい方法です）

1 日 10 分のことであっても、それが 20 日間あれば 200 分（＝3 時間 20 分！）の残業代がカットされることになってしまうからです。

労基署の監査などが入ると、この分が未払い残業として咎められてしまいます。十分にご注意ください。

次回へ続きます

マイナンバー対策はお済みですか？

もうお手元にマイナンバーは届いたでしょうか。

職員の皆様からも、「これは何？ どうすればいいの？」という疑問が出てきているのではないのでしょうか。

1 月からは実際にマイナンバーの運用が始まります。社内でのルールづくりなど、早急に対応が必要です。

当事務所では、取扱規程やマニュアル作成、就業規則への反映、職員研修などを承っていますので、まだ対応ができていない事業所様は、まずご相談ください！

【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

★ Merry Christmas & a Happy New Year!!

☆よいお年をお迎えください☆