

事務所だより12月

2021(R3)



Vo.141

I 監督指導による賃金不払残業の是正結果

厚生労働省は、「監督指導による賃金不払残業の是正結果（令和2年度）」として、労働基準監督署が監督指導を行い、不払いとなっていた割増賃金が支払われたものの中で、支払額が1企業あたり合計100万円以上である事案を取りまとめて公表しました。

◆監督指導による賃金不払残業の是正結果報告内容

今回の結果によると、是正企業数や、対象労働者数、今回支払われた割増賃金合計額に関しては、前年より減少していました。しかし、支払われた割増賃金の平均額は、1企業あたり658万円、労働者1人あたり11万円にのぼっています。業種別の企業数で比較すると、製造業が215企業（20.2%）と最も多く、次いで商業190企業（17.9%）、保健衛生業125企業（11.8%）の順で上位を占めるという結果になりました。また、今回の結果にあわせて厚生労働省は、「賃金不払残業の解消のための取組事例」についても紹介しています。そこでは企業が実施した解消策として、①代表取締役等からの賃金不払残業解消に関するメッセージ（労働時間の正しい記録、未払賃金の申告）の発信、②管理職に対する研修会の実施、③定期的な実態調査等が挙げられています。企業においても改めて適切な労働時間管理方法や自社の現況については確認したいところです。

II 傷病手当金の支給期間が改正されます

傷病手当金は、健康保険の被保険者が病気やケガの療養のため、連続する3日間を含み4日以上仕事に就くことができず、給与支払いがない場合に、4日目以降、仕事に就けなかった日に対して、支給されます。令和4年1月より傷病手当金の支給期間について改正されることになりましたので、ご紹介します。

◆主な改正点

傷病手当金の支給期間は最長1年6ヶ月です。これまで、この1年6ヶ月の支給期間の中には、復職し、再び同じ病気やケガにより就業できなかった場合であっても、復職していた期間が含まれていました。しかし、がん治療など入院を繰り返して療養する患者が、柔軟に傷病手当金制度を利用できないとの問題点が指摘され、さらに支給期間が通算化されている共済組合と取扱いを合わせるべき、などの意見もあり、見直されることになりました。今回の改正により、この支給期間が通算化され、療養中に復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合、復職期間を除いて支給期間がカウントされることとなります。仕事と治療の両立支援に取り組む会社では、新たな休暇制度や、健康づくりのための制度を導入することがあります。こうした取組みが要件を満たす場合には、助成金の対象となる可能性もあります。

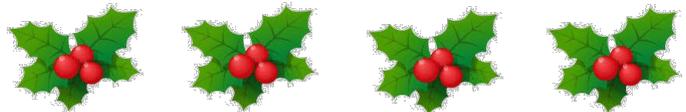
連載コラムNo. 13

固定残業手当支給における給与計算の注意点

今後入社してくる従業員に「固定残業手当を支給する」ということを検討している企業もあるかもしれません。この固定残業手当を支給する際に必要な注意点について、具体例を挙げて確認しておきましょう。

◆固定残業手当支給における注意点

「1ヶ月の所定労働時間176時間の京都府の企業で基本給22万円+固定残業手当3万円を支給する」ケースで考えてみましょう。まず初めに気をつけたいのは、基本給を1時間あたりの賃金額に換算して最低賃金以上にすることです。このケースでは、時給1,250円となり、京都府の最低賃金937円を上回るので、基本給22万円は設定が可能となります。次に気をつけたいのは、残業時間が固定残業手当に含まれる残業時間を超えた場合です。この場合は、差額の残業手当を追加で支給する必要があります。今回のケースでは、残業時間が19時間12分までは残業手当を支給しなくてもよいものの、これを超えたら残業手当を追加で支給する必要があります。また、罰則にはなりませんが、労使トラブルの予防に備え、固定残業手当が何時間分の残業手当なのかを雇用契約書や求人票に明示することも重要です。



桜事務所LINE公式アカウント

お友達登録して

スタンプ送ってください!!

トークお気軽になんでもお問い合わせください

