



銀杏 : 花鳥様

■令和2年度監督指導による賃金不払残業の是正結果から

◆支払われた割増賃金の平均額 1企業あたり658万円

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、令和2年度（令和2年4月から令和3年3月まで）に不払いとなっていた割増賃金が支払われたもので、支払額が1企業当たり合計100万円以上である事案を取りまとめて公表しました。

これによれば、是正企業数1,062企業（前年度比549企業の減）、対象労働者数は6万5,395人（同1万3,322人の減）で、支払われた割増賃金の平均額は1企業当たり658万円、労働者1人当たり11万円にのぼりました。

◆割増賃金合計額は前年度比28億5,454万円減

業種別の企業数で比較すると、製造業が215企業（20.2%）、商業が190企業（17.9%）、保健衛生業が125企業（11.8%）と上位を占めています。支払われた割増賃金合計額は69億8,614万円で前年度比28億5,454万円の減と大幅に減少していますが、コロナ禍における様々な影響は当然無視できないところですので、今後どのような傾向となるかは引き続き注視する必要があります。

◆改めて労働時間管理の確認を

厚生労働省は、あわせて「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。厚生労働省では、引き続き賃金不払残業の解消に向け、監督指導を徹底していくとしています。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。

【厚生労働省「監督指導による賃金不払残業の是正結果（令和2年度）」】https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21200.html

11月は「過労死等防止啓発月間」です ～事業主が積極的に取り組むこと～

- 長時間労働の削減
- ワークライフバランスの取れた職場環境づくり
- メンタルヘルス対策
- ハラスメント防止
- 相談窓口の周知など

詳しくは添付の厚生労働省リーフレットをご覧ください。

編集後記

先月に引き続き、新型コロナウイルス感染は全国的に減少傾向となっています。マスク着用、手指の消毒は相変わらず欠かせませんが、県内で「感染者ゼロ」という報道が出るたびにホッと胸をなでおろすという安堵感に浸っています。今後の動向については、引き続き注意が必要ですが、外食やちょっとした遠出等、ささやかな楽しみを気兼ねなく満喫できる日がくるまでもう少し、と信じたいところです。

外食と言えば、宮城の郷土料理はらこ飯のシーズンはそろそろ終わりかけのようですが、入れ替わるように登場する旬のものといえば、せり鍋でしょうか。宮城県産のせりは、みずしくシャキシャキと歯ごたえがあります。その上、根っこまで食べられるせり鍋は、いつの頃からか、県内の飲食店のメニューに並ぶようになりました。年末年始はお店で、家庭で、鍋物と会話を楽しめるよう、このまま感染終息傾向で年の瀬を迎えたいですね。

TOPICS

■傷病手当金の支給期間が改正されます

◆傷病手当金とは

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日目以降の仕事に就けなかった日に対して支給されます。支給期間は、支給を開始した日から最長1年6カ月です。この1年6カ月には、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の、復職した期間も含まれます。

◆改正により支給期間を通算化

令和4年1月1日から、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（具体的な支給期間の計算方法は、令和3年11月中に明らかになる見通しです）。

◆仕事と治療の両立をしやすいための改正

通算化されることとなった理由は、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、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、見直されることとなったものです。

◆両立支援に取り組む会社に対する支援

会社による仕事と治療の両立のための取組みとしては、新たに休暇制度を導入する等があり、こうした取組みが要件を満たす場合、助成金の対象となる可能性があります。

【厚生労働省】

「社会保障審議会医療保険部会における議論の整理について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15749.html

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律案概要」PDF

<https://www.mhlw.go.jp/content/000733601.pdf>

「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」PDF

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000780068.pdf>

■【女性活躍推進法】一般事業主行動計画の策定・情報公表義務の対象拡大

（101人～300人以下の事業主対象・2022年4月1日より）

令和元年（2019年）法改正により一般事業主行動計画策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表義務の対象が常時雇用する労働者が301人の事業主から101人以上の事業主に拡大されます。女性の活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画の策定、社内通知、外部への公表、届出等の情報が公開対象となっています。

【厚生労働省】女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

Harmony通信 2021.11

#発行：2021年11月10日

#編集・構成：合同会社Melody

Harmony司法書士行政書士事務所

Harmony社会保険労務士法人

合同会社Harmony

住所：〒980-0011 仙台市青葉区上杉2-3-38

クラッセ上杉ビル4F

TEL:022-796-9231 FAX:022-796-9232

URL: <http://www.harmony-office.com/>

URL: <https://melody-office.com/>

mail: info@harmony-office.com

