

税務・人事労務ワンポイント (343)

労使ともに納得できる不就業期間 (欠勤等) の給与控除規定を

社会保険労務士 桂 好志郎

ることですので、自院の給与体系を踏まえて、合理的で公平な控除規定を定め、事前に周知しておくことが求められます。

【例1】

1. 欠勤、遅刻、早退、私用外出については、基本給から当該日数又は時間分の賃金を控除する。

2. 前項の控除すべき賃金の計算は、基本給を当該賃金月の所定労働日数又は所定労働時間数で除して得た金額とする。

この規定は、基本給からの控除のみとしています。他の月額で支払われる諸手当を控除の対象としていませんので、手当の金額にもよりますが欠勤が長期になったときでも、それなりの給与を支給することになります。

職員の病欠や自己都合による欠勤や遅刻、また最近ではその欠勤が2〜3カ月の長期になることもあります。その場合の給与の控除規定が不明確なために、職員や、ある時には院長として納得できないようなことが起きます。発生の頻度の違いはありますが、欠勤や遅刻はどの医院でも起き

◆所定労働時間や休日の実態を踏まえた規定を

土曜日と平日では1日の所定労働時間数が違う医院が多いと思います。公平にしようと思えば、所定労働時間数で計算する規定が労使ともに納得できるのではないのでしょうか。

計算式の分母を「年間の1カ月平均所定労働時間数」とするのが一般的ですが、休日の規定が「週休2日及び祝日、医院が指定する日」などの医院では、祝日のない6月（給与計算期間が1日から当月の末日まで）の場合、控除する計算式だけでは、この期間に1日だけ出勤した場合でもその月の給与はゼロになつてしまいます（年間の1カ月平均所定労働時間数より、6月の所定労働時間数が多いため）。それを防ぐために例2の4項の規定を

設けています。

またここでは、通勤手当は対象としていません。公共交通機関の利用者に対して、定期券相当分を支給している

る医院もあれば、1日往復単価×出勤日数としている医院もあります。定期券相当分を支給している医院は検討が必要です。

【例2】

(不就業期間の給与)

第〇条 欠勤については、1日当たり次の算式により計算して控除する。

- $$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当 (事務長} + \text{主任} + \text{繁忙} + \text{指導})}{\text{年間の1カ月平均所定労働時間数}} \times \text{欠勤日の所定労働時間数}$$
- 遅刻、早退及び私用外出の時間については、1時間あたり次の算式により計算して控除する。
$$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当 (事務長} + \text{主任} + \text{繁忙} + \text{指導})}{\text{年間の1カ月平均所定労働時間数}}$$
- 計算期間の途中で採用され、又は退職した場合の給与は、当該計算期間の暦日数を基準に日割計算して支払う。
- 給与計算期間において欠勤日数が10日以上の場合、出勤した労働時間数に第2項の算式により求めた金額を乗じて支給するものとする。
- 前項の規定に係らず、所定労働日数の全てを欠勤した場合は、基本給および諸手当の全てについて支給はないものとする。