

令和 年 月 日

尾道市長 \*\*\*\* 様

社会保険労務士 \*\*\*\* ⑩

## 社会福祉法人調査結果について

令和 2年\*\*月\*\*日に実施した標記については、下記のとおりです。

### 記

#### 1 法人の概要

(1) 法人名

(2) 監査対象年度 令和元年度

(3) 監査日 令和 年 月 日

2 調査結果書作成日 令和 年 月 日

3 調査結果の概要 別紙チェックリストのとおり。

#### 4 調査結果

##### 個別指摘事項

##### ① 時間外労働について

時間外労働に関する協定の範囲を超えて労働させている日が見受けられること。

【労働基準法第 36 条】

##### ② 時間外勤務手当について

割増賃金額の計算にあたって用いる 1 ヶ月平均所定労働時間数が、実際より少ない年間所定休日数で計算されていること。【労働基準法第 37 条】

(参考) 1 ヶ月平均所定労働時間数

$$= (365 \text{ 日} - \text{所定休日}) \times 1 \text{ 日の所定労働時間数} \div 12 \text{ ヶ月}$$

##### ③ 給与規定について

給与支払日が毎月 10 日から 15 日へ変更されているが、給与規定を変更し、労働基準監督署へ届け出ていないこと。【労働基準法第 89 条】

## 口頭指摘・気づき

- 就業規則及び各種協定は、原則として各事業場で作成及び備え付けが必要ですので、ご留意ください。【労働基準法第 89 条、第 106 条】
  - ※就業規則について、10 人以上の事業場は、事業場ごとに労働者代表の意見書を添付して、労働基準監督署への届け出が必要です。
  - ※時間外労働に関する協定について、事業場ごとに労働者代表と協定を締結し、労働基準監督署への届け出が必要です。
  
- 年次有給休暇について、取得日等は届出により確認できるが、取得の時季、日数及び基準日を明らかにした管理簿が作成されていないこと。  
【労働基準法施行規則第 24 条】
  
- 処遇改善加算により支給される手当について、現状、割増賃金の基礎となる賃金に算入が必要と解されます。ご留意ください。【労働基準法第 37 条】  
(参考)「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるものは以下の通りです。
  1. 家族手当
  2. 通勤手当
  3. 別居手当
  4. 子女教育手当
  5. 住宅手当
  6. 臨時に支払われた賃金
  7. 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金
  - ※上記 1～7 は、例示ではなく、限定的に列挙されています。
  - ※上記名称または同様の趣旨の手当でも、支給基準等によっては除外できない場合があります。