

東社協 福祉施設経営相談室だより 61 平成19年8月1日

TEL03-3268-7170 FAX03-3268-0635

Eメール keiei-soudan@tcsw.tvac.or.jp

90%の特養で労働基準法等違反と指摘される

新宿労働基準監督署における特養監督指導結果よりー

去る7月27日新宿労働基準監督署は、所轄（新宿、中野、杉並）内特養事業所に対する臨時検査結果をふまえ、説明会を開催し、臨検結果報告（平均2.8件の違反）及び行政説明を行いました。何故、所轄内で対象事業所が少ない特養のみを対象として臨検が行われたのか、その意図は不明です。しかしながら、今日の重点指導事項を知る上での参考として当日公表された検査結果を抜粋し、情報提供いたしますので、少なくとも是正勧告例に該当するおそれがあると思われる事項は改善方策の検討が望まれます。

< 是正勧告文例 >（臨検監督実施19事業所中、17事業所違反該当）

| 内 容 | 根 拠 | 確認 |
|---|--------------|----|
| 時間外労働に関する協定の限度時間を超えて時間外労働を行わせていること。 | 労基法第32条第1項 | |
| 時間外労働に対し2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っていないこと。 | 労基法第37条第1項 | |
| 50人以上の労働者を使用する事業場であるにもかかわらず、衛生管理者を選任していないこと。 | 安衛法第12条同令第4条 | |
| 50人以上の労働者を使用する事業場であるにもかかわらず、産業医を選任していないこと。 | 安衛法第13条同令第5条 | |
| 50人以上の労働者を使用する事業場であるにもかかわらず、健康障害防止対策、労働災害の原因・再発防止対策等を調査審議させ、事業者に対し意見をのべさせるため労使により構成される衛生委員会を設けていないこと。（東社協注） | 安衛法第18条同令第9条 | |
| 管理監督者扱いの労働者について、深夜労働に対し2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っていないこと。 | 労基法第37条第3項 | |
| 時間外労働・休日労働に関する協定について、書面で交付する等の方法により、労働者に周知していないこと。 | 労基法第106条第1項 | |

（東社協注）安全衛生管理規程を制定し、衛生委員会の設置、機能を規定することが一般的。

< 指導票文例 >

（賃金不払い残業について）

労働時間の把握を行うタイムカードと各労働者が直接記載する残業申請書・届出書

とに相当乖離がある事実が判明した。終業時刻以降に業務報告作成及び引継ぎ書等に時間を要しているがこの時間を申請していない。労働基準法における労働時間とは、作業後の後始末、掃除等が使用者の黙認により労働させたと認められる場合もこれに該当する。したがって、業務報告書を作成する時間等も労働時間との認識を新たにし、労働時間に該当するか否かを確認し、所要の割増賃金の遡及支払いなどの措置を講じること。

同一賃金精算期間内で振替休日を取得できない場合には当月期間内で精算をする必要があること、また、振替えて労働した週において当該週が40時間を超える場合には(東社協注)、2割5分の割増賃金を支払う必要があることに留意すること。(東社協注：変形労働時間制の場合は当該週の所定労働時間と読み替えてください)

夜勤手当について

就業規則において、夜勤手当には深夜労働に対する割増賃金を含む旨の規程がおかれているが、金額の内訳を明確にしておくこと。(東社協注：25%を超える額を支給している場合の内訳を明示すること)

転倒・腰痛等の労働災害防止対策について

入居者の入浴介護作業等について、転倒・腰痛等の労働災害を防止するため、作業標準(図示が望ましい)を作成することが望ましいこと。

衛生委員会設置後の措置事項等について

必ず衛生委員会を毎月1回、定期に開催すること。

衛生委員会のメンバーは、必ず事業場を統括管理する者、衛生管理者、産業医を入れるほか、全体の半数は管理職ではない一般労働者とする。

衛生委員会を開催の際は、必ず衛生委員会議事録を作成し3年間保存すること。

また、衛生委員会議事録には欠席者意見記載欄を設け、事業場を統括する者、衛生管理者、産業医が欠席した場合には意見等を記載してもらうこと。

産業医及び衛生管理者選任報告について

選任後は遅滞なく、様式第3号の選任報告を労基署に提出すること。

職場におけるメンタルヘルス対策について

メンタルヘルス対策については、事業者自らが重要な問題として事業場あげて取り組むことが重要であり、問題点、担当部門、担当体制等明確にした「メンタルヘルス推進計画」を策定すること。なお、事業場外の産業保健推進センターのメンタルヘルス相談窓口等の公的相談機関や、個別相談機関等の民間相談機関の活用についても配慮することが望ましいこと(東社協注：「メンタルヘルス推進計画」の詳細は、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省)を参照してください。実践事例は東社協「規程集(人事労務編)に掲載されています」)。

貴事業場において、役職者全員を「監督若しくは管理の地位にある者」(法第41条第2号)に該当するとして、労働時間、休日等の規定を適用除外とし、時間外労働等に係る割増賃金の支給対象外としている。しかしながら、責任と権限をみる限り、組織上細分化された部門の一端を担う者であることは認められるが、本適用に不可欠な「経営者と一体的な立場」がなお判然としない。については、経営者と一体的な立場に該当するか否かを確認し、明確に該当すると判断されるものを除き、労働基準法に定める労働時間、休日等の規定を適用除外とせず、同法に定める所要の措置を講じること。

以上