



福祉施設版

NEWS LETTER

2016 年 10 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿3-7-33ミツワバイナリー502
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

パート職員の労使間交渉の実態



パートタイマー等の雇用が多い福祉業界、正社員以外についての労使間ルールはどうなっているのでしょうか。厚生労働省「平成 27 年労使間交渉等に関する実態調査の概況※」より、医療・福祉業界に関するデータに注目します。

半数近くが労働条件についての話し合い

同平成 26 年 7 月～平成 27 年 6 月の 1 年間に、正社員以外の労働者に関する事項について使用者側と話し合いを行った労働組合は、全産業では 48.9%でした。

医療・福祉は全産業を上回る 58.9%で、内訳は以下のようになっています。

パートタイム労働者の雇入れに関する事項	26.4%
有期契約労働者の雇入れに関する事項	20.6%
正社員以外の労働者の正社員への登用制度	25.1%
正社員募集の際の正社員以外の労働者への通知	14.2%
正社員以外の労働者の労働条件	47.1%
賃金に関する事項	39.2%
教育訓練に関する事項	10.9%
福利厚生に関する事項	24.0%
契約の締結・更新・雇止めに関する事項	17.9%
派遣労働者に関する事項	12.5%

規定があるのは 43.2%

正社員以外の労働者に関する事項について、「労働協約の規定がある」との回答は全産業で 41.9%。こちらも医療・福祉は全産業を若干ですが上回り、43.2%となっています。

賃金、福利厚生等「正社員以外の労働者の労働条件」については「労働協約の規定がある」と回答したのは、全産業で 34.1%、医療・福祉でも 36.5%に留まりました。労使間の話し合いの多いこれらの事項について、規定の整備が進んでいない実態がうかがえます。特に賃金や契約・雇止めについては、トラブル防止のためにも予め定めてであると安心です。

※厚生労働省「平成 27 年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」平成 27 年 6 月 30 日現在における労働組合と使用者間の団体交渉、労働争議及び労働協約の締結等の実態調査です。調査客体数 5,189、有効回答数 3,215 です。詳しい内容は、次の URL よりご確認ください。
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/18-27gaiyou.html>

ハンドル形電動車椅子 7 年間で死亡・重傷事故 51 件

消費者庁の調査報告によると、歩行補助が必要な高齢者の日常的な移動手段として広く使用されている「ハンドル形電動車椅子」について、平成 20 年から平成 26 年までに、使用中の

死亡・重傷事故が 51 件発生しました。

主な要因は①停止状態からの意図しない発進、②路外逸脱、③急坂。報告書には事例分析、再発防止策がまとめられています。

給与等の引上げ以外の介護従事者の処遇改善

ここでは平成 28 年 4 月に厚生労働省から発表された調査結果※から、介護施設などにおける、給与等の引上げ以外の介護従事者の処遇改善の実施状況をみていきます。

50%以上が実施している取組

上記調査結果から、調査対象の施設や事業所での実施割合が、50%以上のものをまとめると以下のとおりです。

最も実施している割合が高いのは、事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化で、79.3%となりました。次いで、個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善が 78.4%、健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備が 75.1%と、実施割合が高くなっています。

さらに、非正規職員から正規職員への転換が 67.7%、働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援等が 66.7%などとなっています。

その他の取組

- その他にも実施割合が 40%台のもので、
- ◇子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備
 - ◇中途採用者に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）
 - ◇地域の児童・生徒や、住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上
- などがあります。

貴施設の取組として、参考になりそうなものがあれば、実施してみたいかでしょうか。

給与等の引上げ以外の介護従事者の処遇改善状況 (%)

資質の向上	実施している	実施していない
働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	66.7	21.2
労働環境・処遇の改善	実施している	実施していない
雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	52.7	33.2
ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	78.4	9.5
事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	79.3	7.9
健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	75.1	12.5
その他	実施している	実施していない
介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	58.4	26.6
非正規職員から正規職員への転換	67.7	19.5
職員の増員による業務負担の軽減	59.1	26.4

厚生労働省「平成27年度介護従事者処遇状況等調査結果」より作成

※厚生労働省「平成 27 年度介護従事者処遇状況等調査結果」

平成 27 年 10 月に、調査対象介護サービス施設・事業所（介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、訪問介護事業所、通所介護事業所、認知症対応型共同生活介護事業所及び居宅介護支援事業所）と調査日に当該施設・事業所に在籍する介護従事者等を対象に実施された調査です。詳細は、次の URL のページからご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/16/index.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『台風接近時の出勤の取扱いはどうすればよいか』



大型台風がこの地域を直撃する予報が出ています。すべての職員に出勤を命じてよいものか思案に暮れていますが、どのように取扱うべきでしょうか？



安全配慮義務の観点から、すべての職員に出勤を強制すべきではありませんが、事業の正常な運営を図る必要もありますので、最低限の人員で対応できる体制を構築すると同時に、タクシー利用を容認するなど、通勤方法に柔軟性を持たせることも検討すべきでしょう。

詳細解説：

大型台風となれば、職員によっては出勤ができないといった問題が生じ、事業の正常な運営に支障が出る可能性があります。もちろん、そうした大型台風が接近する際には、その日に運営するのかといった問題もありますが、福祉施設としての使命を果たすためにも、運営するケースは少なくありません。



しかしながら通勤時に強風によって看板等が飛んできたり、川が氾濫したりといった災害も予想され、そうした場合に職員に出勤を強制することが本当によいのかといったことは、改めて考えなければなりません。天災地変による職員の被害という点では、労働裁判例である七十七銀行事件（仙台地裁・平成 26 年 2 月 25 日判決）が参考になります。この事件では、東日本大震災において女川支店の屋上に避難をした行員が津波に流されて死亡したことについて、裁判所は「その生命等が地震や津波といった自然災害の危険からも保護されるよう配慮すべき義務を負っていた」と明示し、天災地変発生時における企業の従業員に対する安全配慮義務が適用されること

が明確化されました。労働契約法第 5 条では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定められており、大型台風においても配慮すべきものと理解しなければなりません。

したがって、最低限の人員で運営ができるように、職員の居住地を確認し、比較的安全に出勤できる職員を確保すると同時に、止むを得ない場合には、無理に出勤させることなく自宅待機してもらうといった対応を考える必要があります。この場合、天災地変の不可抗力による休業と判断されるときは、自宅待機をしてもらう職員に、労働基準法第 26 条に定める平均賃金の 6 割以上を支払うという休業手当の支払いは原則不要ですが、頻繁に発生するものでもないため、通常時と同様の賃金を支払うよう配慮してあげたいものです。また、出退勤にあたって、公共交通機関が止まるといったケースも想定されることから、タクシー利用による通勤を認めるといった柔軟性も併せて持っておくと、職員の安心感も高まるでしょう。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

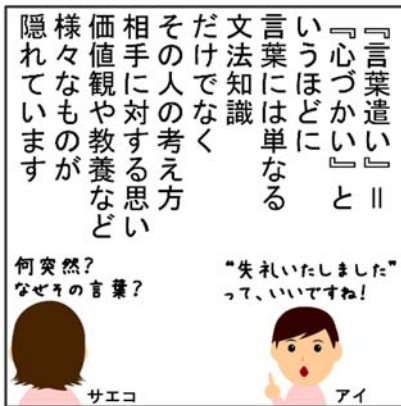
今月の接遇ワンポイント情報

『「言葉遣い」は心づかい』



ワンポイントアドバイス

「言葉遣い」は心づかい



『言葉遣い』=『心づかい』というほどに、その人の言葉には単なる文法知識だけではなく、考え方、相手に対する思い、価値観、教養など様々なものが隠れています。

また、言葉は『場面の把握能力』を問われます。その瞬間の人間関係や、自分の立場を理解しているか、周りの空気を読み取る能力があるかを試されるわけです。言葉が心の具体的な表現となり、周囲の人は話し手の個人的評価につなげるでしょう。



アイさんは、ぶつかってきた相手の学生さんから、頭を下げられて「失礼いたしました」と言われたようです。とっさの対応として、とても礼儀正しいといえるでしょう。大人であっても、なかなか言える言葉ではありません。アイさんも、この行為に対してとても感心しているようです。



『言葉遣い』=『心づかい』とは、相手の気持ちやその場の空気を読み取り、その心を表現する重要な要素が言葉であるからでしょう。だからこそ、言葉の遣い方が個人の評価につながってゆくのだと思います。

スタッフが介護人として利用者様から信頼を得るために、言葉は重要なエッセンスです。



もし、利用者様のお名前を間違えるなど、不注意のミスがあったのならば、「失礼いたしました／申し訳ございません」などの言葉で表現してみましょう。きっと、あなたの誠意が伝わることでしょう。