



福祉施設版

NEWS LETTER

2016 年 4 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

障害者差別解消法、福祉施設の備えは？



平成 28 年 4 月 1 日より「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）が施行されます。これに伴い、福祉事業者向けガイドライン^{*}が厚生労働省より公表されています。今回はこの内容に注目します。

不当な差別的取扱いとは

障害者差別解消法では、障害者に対する「不当な差別的取扱い」を禁じています。ガイドラインでは、正当な理由なく以下が行われる場合に「該当する」と例示されています。

- 対応可能にも関わらず、医療的ケアの必要な障害者や重度の障害者等の利用を拒否。
- 身体障害者補助犬の同伴を拒否。
- 対応の後回し、時間の変更・限定。
- 他の者と別室で対応する等、場所を制限。
- 利用に関する必要な情報提供を行わない。
- 保護者・介助者等の同伴を条件とする。
- 行事・娯楽等への参加を制限する。
- 本人を無視し介助者等のみに話しかける。
- 本人や家族の意思に反したサービス提供。

日常的な対応にも該当する場面が存在しないか、施行前に今一度ご確認ください。

合理的配慮とは

また障害者差別解消法は、「合理的配慮」の提供も求めています。例えば「障害の特性に応じてルールや慣行を柔軟に変更する」、「場所を 1 階やトイレに近い場所に移す」、「文書を読み上げたり、口頭による丁寧な説明を行う」、「標示物の配色を工夫する」、「口の動きや表情を読み取るようにマスクを外して話す」、「館内放送を文字化する」等がこれに当たります。

これについても、ガイドラインに例示されていますので、ぜひご確認ください。

※厚生労働省「福祉分野における事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する対応方針」

詳細は、次の URL よりご確認ください。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/sabetsu_kaisho/dl/fukushi_guideline.pdf

訪問・通所介護事業者、赤字が 4 割超

日本政策金融公庫が昨年 10 月に行った調査で、訪問・通所介護事業者の 4 割超が赤字であることが分かりました。訪問介護では従業員数 4 人以下、通所介護では同 9 人以下の事

業者で、赤字が黒字を上回りました。平成 27 年度改定後に介護報酬が減少した事業者は 5 割を超えた一方、約 3 割の事業者が今後の事業拡大を検討している結果も出ています。

福祉施設等の初任給の現況

4 月となり、新入職員を迎えた福祉施設もあるでしょう。ここでは、厚生労働省が毎年実施している調査の結果※から、福祉施設等の初任給に関するデータを、学歴別にご紹介します。

一部を除き 26 年より増加

上記調査結果から、福祉施設等（以下、医療、福祉）の平成 26 年と 27 年の初任給をまとめると表 1 のとおりです。医療、福祉の初任給は、高校卒の男女計と男性を除いて 26 年よりも増加しています。中でも大学院修士課程修了では、男女ともに 5% 以上の増加になりました。

医療、福祉においては、27 年に常用労働者 1 人当たりの平均賃金引上げを実施した企業が増加したという調査結果がありました。初任給においても引上げが多く実施されたものと思われま。

対前年増減率を産業計と比較すると、大学卒の女性、高専・短大卒の男性、高校卒以外で産業計よりも増減率が高くなっています。

高専・短大卒は産業計を上回る水準に

次に、産業計の初任給を 100 としたときの

医療、福祉の初任給をまとめると、表 2 のとおりです。

【表2】 産業計を100としたときの医療、福祉の初任給

	男女計	男	女
大学院修士課程修了	95.7	96.5	94.2
大学卒	98.5	98.3	99.7
高専・短大卒	102.1	102.7	102.4
高校卒	93.7	89.6	97.5

厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況」より作成

高専・短大卒だけが、男女ともに産業計を上回りました。その他は産業計を下回りました。特に高校卒の男性は 89.6 となり、産業計より 10 以上の低い水準です。

医療、福祉は、産業全体の平均と比較すると、初任給が高いとはいえない状態となっています。新卒職員の採用を検討される施設では、こうした現状をふまえて、初任給の額を設定することも必要ではないでしょうか。

【表1】 学歴別医療、福祉の初任給の増減（千円、%）

		男女計			男			女		
		26年	27年	対前年増減率	26年	27年	対前年増減率	26年	27年	対前年増減率
大学院修士課程修了	医療、福祉	202.8	218.6	7.8	208.4	220.6	5.9	196.2	215.2	9.7
	産業計	228.3	228.5	0.1	227.7	228.5	0.4	230.7	228.5	-1.0
大学卒	医療、福祉	195.8	199.0	1.6	193.7	201.1	3.8	196.7	198.3	0.8
	産業計	200.4	202.0	0.8	202.9	204.5	0.8	197.2	198.8	0.8
高専・短大卒	医療、福祉	176.5	179.3	1.6	181.8	182.1	0.2	175.3	178.8	2.0
	産業計	174.1	175.6	0.9	176.1	177.3	0.7	172.8	174.6	1.0
高校卒	医療、福祉	152.3	150.7	-1.1	153.7	146.4	-4.7	151.7	152.3	0.4
	産業計	158.8	160.9	1.3	161.3	163.4	1.3	154.2	156.2	1.3

厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況」より作成

※厚生労働省「平成 27 年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況」

日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）に基づく 16 大産業に属する、10 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所（65,747 事業所）のうち、有効回答を得た事業所（50,785 事業所）の中で新規学卒者を採用した事業所（15,526 事業所）を集計対象とした調査です。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/itiran/roudou/chingin/kouzou/15/index.html

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『退職した職員からの年休買取り要求に応じるべき？』



先日、既に退職した職員から「在職中に年次有給休暇（以下、「年休」という）が消化できず、残余日数があったので、買取って欲しい（給与で清算してもらいたい）」という要求がありました。このような要求に応じなければならないのでしょうか。



年休の取得権は退職と共に消滅しますので、消化できなかった年休の清算に応じる必要はありません。

詳細解説：

職員は、入職後6ヵ月間の継続勤務によって、年休を取得する権利を得ることができます。初年度であれば年10日の年休が付与され、その後1年経過ごとに日数加算があり、最大年20日が付与され、時効の関係により翌年までそれを繰り越すことができます（労働基準法第39条）。



今回の質問のように、在職中に付与された年休の日数をすべて消化することができずに退職をしてしまうことで、残余日数の損得に対する感情が芽生え、職員から清算を求められるという事例は、しばしばみられます。そのため福祉施設の中には、退職予定者の退職日が近づいてきた時期に、経営者がその残余日数を買取るといったケースがありますが、こうした行為は、以下に定める行政解釈により禁じられていますので注意をしなければなりません。

「年次有給休暇の買上げの予約をし、これに基づいて法第39条の規定により請求し得

る年次有給休暇の日数を減じ、ないし請求された日数を与えないことは、法第39条違反である（昭和30.11.30 基収第4718号）」

しかしながら、上記の年休の買取りは、その権利を有する在職中に限られ、退職後については請求権すら消滅します。よって退職後にその残余日数について清算を求められても、それに応じるか否かは経営者の判断となり、買取らなければならないという法的義務は発生しません。そのため、職員からの要求に応じなくても、違法として扱われることはありません。

もともと、こうした問題が発生する根本には、在職中に過重労働が続き精神的に疲弊をしたことで離職に繋がった、ということも考えられます。従って、退職後にこうした問題を生じさせないためにも、年休の取得は必要と考えるべきでしょう。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

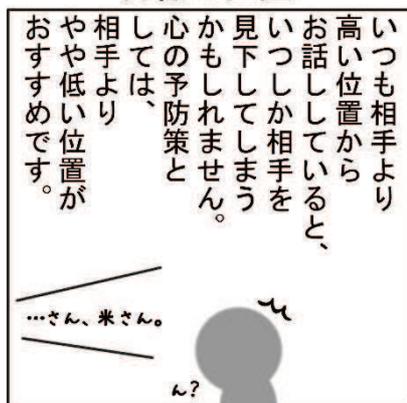
今月の接遇ワンポイント情報

『目線の位置』



ワンポイントアドバイス

目線の位置



アイさんは米さんを呼びにきましたが、米さんの目にはアイさんの服だけが映る状態で、誰から呼びかけられたのか分かっていないようでした。アイさんが米さんの目線に合うように体勢を変えたことで、ようやく米さんは自分に呼びかけているのがアイさんだということが分かったようです。

このように、座っている利用者様と応対をする時、ベットで横になっている利用者様と応対をする時等、自分の目線はどの位置にあるでしょうか。

『目線を変えれば、心の位置も変わる』といった表現があります。目線の位置はその人の心の位置を表します。いつも相手より高い位置から物を言っていると、いつしか相手を見下す傾向になってしまうかもしれません。また、コミュニケーションを取っている相手はあなたのことを「この人は横柄な人」「威圧的な人」「私のことを見下しているのかしら？」といった印象をもってしまうことが多いのです。

相手とラポール（信頼関係）を築くためには、まず相手の世界に入り込むことが必要です。アイさんのように、しゃがんだり、かがんだり、前傾姿勢を取ることもよいでしょう。

また、逆に相手が立っている場合、自分は座ったまま応対をするのではなく、立ち上がって応対をすることが望ましい態度です。

事務作業を行っている時に話しかけられる場合など、立ち上がることが難しい時には、せめて顔を上げて相手とアイコンタクトを取るようにしましょう。

下を向いたまま返事だけするのは、あまりにも寂しいのではないのでしょうか？それが時として、横柄に映る場合もあります。

さあ目線の位置を変えて、今日から心の位置も変化させてみましょう。