



福祉施設版

NEWS LETTER

2019年10月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7-5-14井上ビル12号館301
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

休息時間を設けて受けられる助成金

働き方改革の一環として、勤務間インターバルの導入が事業主の努力義務となりました。勤務間インターバルとは、勤務終了から次の勤務までの間に、一定時間の「休息時間」を設ける制度。導入には助成金が活用できます。



導入には助成金が活用できます

この制度の導入に取り組む中小企業事業主は、**時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）**が受給できます。受給額は最大100万円。**申請の受付は、令和元年11月15日まで**です（それ以前に予算額に達した場合には、募集が締め切られます。ご注意ください）。

この助成金でいう「勤務間インターバル」は、休息時間数を問わず、就業規則等において「就業から次の始業までの休息時間を確保することを定めているもの」です。

- 例えば、就業規則等において、「〇時以降の残業は禁止、かつ、〇時以前の始業を禁止」「所定外労働を行わない」等の定めによって、終業から次の始業までの休息時間が確保されている場合、「勤務間インターバルを導入している」とみなされます。
- 「〇時以降の残業を禁止」もしくは「〇時以前の始業を禁止」のように、いずれか一方のみを定めている場合は、導入しているとはみなされません。

助成金の対象となる事業主

福祉施設のようなサービス業においては、資本または出資額が5,000万円以下、もしくは常時使用する労働者が100人以下の場合で、次の

いずれかに該当する事業場を有する場合に、助成の対象となります。

- ① 勤務間インターバルを導入していない
- ② 既に休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入しているが、対象労働者がその事業場の労働者の半数以下
- ③ 既に休息時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している

福祉施設における活用例としては…

作業効率の向上やスタッフの負担軽減のための投資が対象です。例えば、次の場合に活用ができます。

<活用例>

シフト管理システムで、交代制の負荷緩和

移乗リフトの設置で、スタッフの負担軽減

勤怠管理のシステム化で管理の向上

専門家の指導で就業規則を整備

勤務間インターバルの導入

福祉施設等における特別休暇制度の現状

労働時間や休日・休暇など賃金以外の労働条件は、職員の定着や採用に影響を与えます。ここでは今年6月に発表された資料^{*}から、福祉施設等における特別休暇制度の現状をみていきます。

種類別にみる特別休暇制度の有無

上記調査結果から、福祉施設等（以下、医療、福祉）における特別休暇制度の有無割合などをまとめると、表1のとおりです。

【表1】特別休暇制度の有無と休暇の種類別割合
（%、特別休暇の種類は複数回答）

	医療、福祉	調査産業計
特別休暇制度のある企業	62.0	60.3
種 別		
夏季休暇	40.6	44.5
病気休暇	30.9	25.5
リフレッシュ休暇	11.6	12.4
ボランティア休暇	5.0	4.3
教育訓練休暇	3.9	4.2
1週間以上の長期の休暇	18.6	14.8
特別休暇制度のない企業	38.0	39.7

厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」より作成

特別休暇制度が有るとした割合は62.0%で、調査産業計よりも高くなりました。

特別休暇の種類では、医療、福祉は夏季休暇制度の有る割合が40.6%で最も高く、次いで病気休暇が30.9%となりました。調査産業計と比べると、医療、福祉は病気休暇制度の有る割合が高いことがわかります。

特別休暇中の賃金の支払い

次に医療、福祉における、特別休暇制度が有る企業を100とした場合の特別休暇中の賃金の支給割合をまとめると、表2のとおりです。

賃金の支給状況をみると、ボランティア休暇と病気休暇以外は、有給で全額支給する企業の

割合が90%を超えました。病気休暇は、無給とする割合が40%を超えました。

【表2】制度が有る企業を100とした場合の特別休暇の種類別賃金の支給状況別割合（%）

	有給		無給
	全額	一部	
夏季休暇	93.5	2.3	4.1
病気休暇	39.5	17.0	43.6
リフレッシュ休暇	98.1	1.0	1.0
ボランティア休暇	77.9	0.5	21.6
教育訓練休暇	90.9	-	9.1
1週間以上の長期の休暇	92.5	1.8	5.7

厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」より作成

特別休暇の利用状況

医療、福祉における特別休暇の利用の有無をまとめると、表3のとおりです。夏季休暇は制度の有る企業すべてで利用有りとなりました。

【表3】特別休暇の種類別利用の有無割合（%）

	制度有り	利用有り	利用無し
夏季休暇	40.6	40.6	-
病気休暇	30.9	16.6	14.3
リフレッシュ休暇	11.6	9.6	2.0
ボランティア休暇	5.0	0.5	4.5
教育訓練休暇	3.9	2.8	1.1
1週間以上の長期の休暇	18.6	13.9	4.7

厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」より作成

特別休暇制度を設ける場合は、自施設に必要なと思われる休暇を導入するのはもちろん、職員に利用してもらうことが重要です。利用が増えれば職員の満足度が高まり、定着率の向上にも寄与する可能性があります。

※厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」

常用労働者30人以上を雇用する民間企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む）から、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業を対象とした調査です。「特別休暇」とは、週休日や法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等）以外に付与される休暇で、就業規則等で制度として認めている休暇です。ここでの結果は2017年度（または2016会計年度）の結果です。詳細は次のURLのページからご確認ください。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450099&tstat=000001014004&cycle=0&tclass1=000001122175&tclass2=000001130885>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A

『多く支払い過ぎた給与の返還を求めることは可能か』



先日、ある職員に支払っていた家族手当が、施設の確認ミスにより2年にわたって多く支払い過ぎであったことが判明しました。過払い分の返還を求めたいのですが問題ないでしょうか。また、返還を求めるに際し、返還額が多額となることからトラブルにつながるのはい避けたいと考えています。どのように対応したらよいのでしょうか？



誤って支払い過ぎとなっている給与について返還を求めることは民法の規定により可能です。しかし、返還額が多額になるような場合には職員に負担を強いることにもなるため、返還を求める前に返還額の減額や分割での返還を認めるなど、無理のない返還方法について検討しておくことが望まれます。

詳細解説：

給与計算においてはミスのない確実な支払が求められますが、現実的にはミスが起きやすいポイントが複数存在します。今回のケースのような家族手当をはじめとする諸手当の変更は、その一つに挙げられるでしょう。



こうした不当に多く支払い過ぎた給与の取り扱いについては、民法第703条に「法律上の原因なく他人の財産又は労務によって利益を受け、そのために他人に損失を及ぼした者は、その利益の存する限度において、これを返還する義務を負う」と規定されています。つまり、職員が不当に利益を得て、その一方で施設が損をしている（不当利得）とき、職員は施設に対してその相当分について返還義務があるとされており、その義務は原則10年間消滅しないと定められています。

家族手当の誤支給が発生してしまう要因には、職員の連絡忘れなどの施設に責任がない場合もありますが、申し出のルールがはっきりしておらず、結果的に施設が管理しなけれ

ばならない状態であることが多くみられます。このような状況で誤った支給をすると、施設に落ち度があるため、職員に過支給していた期間の全額を返還するように求めづらい状況になることが通常です。返還するように求められた職員も必ずしも快く応じるとは言い難く、場合によってはそうしたことを理由に不信感を募らせ、退職を決意する可能性も否定できません。そのため、施設はミスを認め、すべての期間ではなく例えば1年間のみとするなど、減額措置を検討することもあるでしょう。

また、多額の返還を一括で求めることは職員に大きな負担となり、生活に支障をきたす可能性があるため、分割により複数月にわたって返還するなど、その返還方法については職員と相談して決めることが望まれます。

また、同じようなミスが再度発生しないようにあわせて検討することも重要です。例えば、その年度に満18歳に到達する扶養親族がいる職員とそのタイミングをリスト化し、必要なタイミングで職員に書面等で申し出てもらうなどの、仕組みの導入が考えられます。

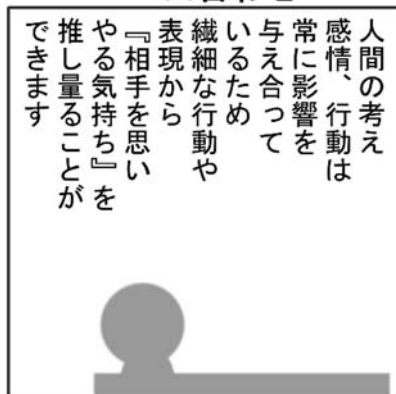
事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『ペース合わせ』



ペース合わせ



ワンポイントアドバイス

今回アイさんは、小紋さんが言い終わらないうちに話をしはじめました。このような会話のしかたは、相手に圧迫感や拒否感を与えます。

そのようなことがないように、会話は相手のペースに合わせてるとよいのですが、皆様はできていますか？

早速、利用者様と会話をするとき、次に挙げる項目に関して、相手のペースに合わせることができているか、チェックをしてみましょう。

- 話を聴くとき、利用者様の呼吸に合わせている
- 話を聴くとき、利用者様が言葉を言い終えてから、そのスピードに合わせてあいづちを打っている
- 相手の話すスピードに合わせて、自分の受け答えの早さを調整している。

この3つを意識して実行するだけで、話し手（利用者様）の心のセンサーは大きく変化します。

小さなことではありますが、心の深い部分で“自分を大切にしてもらっているかどうか”ということが伝わるのです。逆に、人の行動をよく観察していると、こういった小さなことから、自分中心に物事を進めている人なのか、相手を大切にしている人なのかをキャッチできるようになります。利用者様はこういった表現から、施設の雰囲気というものを掴みます。

これらのトレーニング方法として、日常生活において、人のコミュニケーションを観察していると理解力が深まります。また、自分がお客様である場合、店員さんなどから受ける印象を意識することも役立ちます。意識を持てば、誰でも改善することができます。

小さな気づきが行動を変え、その積み重ねが人間関係における信頼や安心につながっています。繊細な表現にも目を向けてみましょう。