



福祉施設版

NEWS LETTER

2021年4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

「同じ仕事なら同じ待遇」へ 4月から

昨年施行された「同一労働同一賃金」。4月からいよいよ、小規模な福祉施設も対象となります。正職員とパートが同じ仕事・責任の場合、これからは「パートさんだから…」という理由で待遇差を設けることは認められません。



正職員とパート、待遇は同じ??

「同一労働同一賃金」は、「仕事の内容が同じ労働者には、正規・非正規の雇用形態が異なっても、同じ賃金を支払うべき」という考え方。

既に一定規模以上の福祉施設には施行されていますが、この4月からは全事業主に対象が拡大され、小規模施設においても、賞与や各種手当が支給されていない理由を「パートさんだから」と説明すると、不合理な待遇差と判断されることがあります。待遇差がある場合は、3月末までに次の2つの対策をお済ませください。

対策その① 不合理な待遇差の解消

同じ仕事や責任にも関わらず、正職員とパートで待遇が異なる場合は、「不合理な待遇差」として是正を求められることがあります。賃金だけでなく、休暇、福利厚生、教育訓練等のあらゆる待遇が対象です。

対策その② 説明できるように準備を

更に4月から、パート等の非正規職員は、正職員との待遇差の内容や理由について、事業主に説明を求めることができるようになります。待遇差があるときは、きちんと説明できるよう、

関連規定や判断基準を整備しておきましょう。

● 問題となる待遇、問題とならない待遇の具体例

正職員のみ、勤務年数に応じた昇給がある	×
正職員のみ、貢献度に関係なく賞与が支給される	×
労働時間が短いパートには、時間に比例した賞与を支給している	○
同じ役職でも、正職員には役職手当が支給されるが、パートには支給されない	×
正職員には定期券代相当の通勤手当を支給しているが、出勤日数の少ないパートには日額の交通費相当の通勤手当を支給している	○
定期健康診断の受診について、正職員は有給扱いとなるが、パートは欠勤(無給)扱いとしている	×
勤務が週2日以下のパートには、他の職員と同様の慶弔休暇は付与せず、勤務日の振替による対応を基本としている	○
○:問題とならない待遇 ×:問題となる待遇	

厚生労働省のガイドラインにさまざまな具体例が示されていますので、併せてご参照ください。施行まで後わずか。まだ対応がお済みでない場合は、早急に整備を進めてください。

参考：厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

今後増えてほしい介護関係の施設とは

これからの介護サービスには、どのようなものが求められているのでしょうか。ここでは2020年12月に発表された報告書*から、今後増えてほしいと思う介護関係の事業所等に関するデータをご紹介します。

訪問・通所サービスを望む割合が高い

上記報告書から、20歳以上の人々が、今後10年間で家の周りに増えてほしいと思う介護関係の事業所や施設を、男女・年代別にまとめると下表のとおりです。

全体の回答（総数）では、男女ともに訪問介護・看護サービスやリハビリテーションを提供する事業所（以下、訪問サービス）の割合が最も高くなりました。

男女別にみると、男性では、自宅から通い、デイサービスやリハビリテーションを提供する事業所（以下、通所サービス）が2番目に高くなりました。女性は、医療機能と生活施設の機能を兼ね備えた介護医療院（以下、介護医療院）が2番目に高い状況です。女性はその他にも、通所サービスや通い、泊まり、訪問が一体

的に提供される（看護）小規模多機能型居宅介護事業所が30%を超えています。

50～60代女性は介護医療院を望む割合が高い

年代別にみると、20～40代および70代は、男女ともに訪問サービスの割合が最も高い状況です。一方、50代と60代は、男性は訪問サービスの割合が最も高いですが、女性は介護医療院が最も高くなっています。なお介護医療院は、40代以上の女性で30%を超えており、男性に比べて望む割合が高い状況です。

全体的には、訪問・通所サービスが家の周りに増えてほしいと思う割合が高くなりました。加えて女性は、男性よりも自宅以外での介護サービスを望む割合が高いようです。

今後10年間で家の周りに今以上に増えてほしいと思う介護関係の事業所・施設(複数回答、%)

		訪問介護・看護サービスやリハビリテーションを提供する事業所	自宅から通い、デイサービスやリハビリテーションを提供する事業所	通い、泊まり、訪問が一体的に提供される(看護)小規模多機能型居宅介護事業所	グループホームなどの家庭的な雰囲気での共同生活を営める事業所	高齢者のためのサービス付きの住宅	特別養護老人ホームや老人保健施設などの施設	医療機能と生活施設の機能を兼ね備えた介護医療院
総数	男性	42.3	34.5	26.6	15.1	23.9	21.9	29.2
	女性	38.2	34.0	30.2	17.0	25.4	21.3	35.0
29歳以下	男性	40.5	29.4	21.8	13.6	23.7	16.5	15.5
	女性	41.0	28.0	23.9	17.7	27.7	15.0	24.2
30～39歳	男性	34.3	32.9	24.6	15.6	26.9	15.9	20.2
	女性	35.8	31.3	33.8	18.6	30.5	16.4	26.8
40～49歳	男性	42.6	32.6	25.4	17.7	25.2	16.0	26.7
	女性	34.6	33.6	30.4	18.8	29.4	17.4	31.5
50～59歳	男性	39.6	31.6	27.7	14.5	28.3	21.9	28.6
	女性	39.1	31.8	32.9	17.1	28.6	20.3	41.4
60～69歳	男性	44.3	36.9	30.5	14.5	23.3	24.3	35.9
	女性	37.9	35.7	33.4	17.8	28.7	23.5	43.5
70歳以上	男性	45.3	37.3	25.5	14.5	20.0	27.4	32.7
	女性	40.0	36.4	26.5	14.8	17.1	25.4	33.2

厚生労働省「平成30年高齢期における社会保障に関する意識調査」より作成

*厚生労働省「平成30年高齢期における社会保障に関する意識調査」

一定の条件で抽出した20歳以上の人約12,000人を対象にした調査です。詳細は次のURLのページからご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000174288_00004.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未払い残業代請求』



先月退職した職員から内容証明の郵便が届きました。内容は、「在職時に受け取っていない残業代があるため、追加で支払って欲しい」というものでした。タイムカードで労働時間を管理し、その記録に従って残業代を支払っているため、未払い残業代はないと認識していますが、どのように対応すればよいのでしょうか？



未払い残業代を主張する根拠を確認し、未払いのものがあれば、追加の支払いが必要になります。今後、同じことが起こらないように、実際の手順を確認し、問題があれば改善しましょう。

詳細解説：

1. 残業代の請求根拠の確認

まずは退職者に、未払い残業代があると主張している根拠を示してもらいましょう。

例えばタイムカード以外で労働時間が記録されている資料があれば、その資料を送ってもらい、示された資料をもとに、その時間について労働をしていたかを精査します。精査に時間がかかるようであれば、時間の猶予をもらい、回答の日時を伝えます。

なお、未払い残業代の時効は、2020年3月31日までに支払うべきものは2年であり、2020年4月1日以降に支払うものから3年に延長されています。



うなケースです。勉強会や研修はその内容から、労働に該当するのかを事前に確認し、労働ではないとする場合には、誤解のないように説明することが求められます。

また、36協定で1ヶ月の上限時間を30時間として締結し、この内容を遵守するために残業時間を30時間までしか付けられないと管理者から言われ、タイムカードを打刻し再び業務を行っているということがあります。36協定の内容を遵守することは重要ですが、仮に36協定で締結した時間数を超える残業を行ったときであっても、超えた時間数の残業代の支払いが必要です。

そもそもこのような運用が行われていないかを確認し、運用に問題があれば、適正に労働時間を申告するように職員と管理者に説明を行い、場合によっては36協定で締結している時間数を変更する（長くする）などの対応が求められます。

2. 問題が生じやすいケース

未払い残業代が請求される原因には、労働時間管理における説明不足や誤った運用があります。

例えば、始業前に職員が自主的に任意参加の勉強会を開催していたところ、時間の経過とともに強制参加のような勉強会になっており、参加しなければ業務に支障が出てくるよ

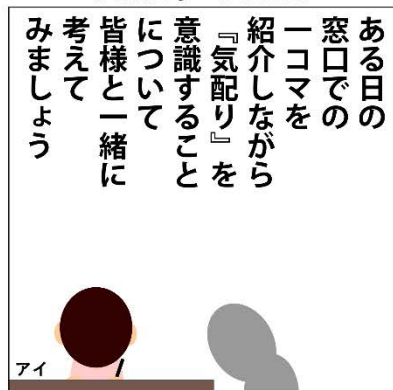
退職者から未払い残業代の請求があった際、対応を放置しておく、退職者との関係がこじれ、解決に時間を要することがあります。誠実に対応するとともに、請求に至った原因をみつけ、改善を進めましょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『 気配りの意識 』



気配りの意識



ワンポイントアドバイス

事例のアイさんのように、仕事に集中すると周りが見えなくなるのは、誰しもあることだと思います。

ですが、アイさんがいるのは、窓口（受付）です。

受付スタッフとして本来すべき対応は、何でしょうか。

それは、受付スタッフ側が利用者様に気を利かせる対応です。いわゆる“気配り”をすることです。

“気配り”とは、気配(けはい)を感じて行動をすること

決して、利用者様に気を遣わせ、先に声を掛けてもらってから対応することではありません。

自分のことだけで精一杯になっていては、周りの気配を感じることはできません。どんなに忙しくとも、意識の中に周りを気遣うことを置いておくこと、それが秘訣です。

意識をして行動することを繰り返せば、いつしかそれが当たり前という無意識の行動パターンに落ちていきます。

自分で意識してトレーニングを行えば、感受性はより豊かになるでしょう。

どんなに忙しくても、周りを感じ、相手を感じ、素早く行動できる力を身につけ、利用者様を心から気持ち良くお迎えしたいですね。