

介護施設を取り巻く

法律問題の今

労働時間の原則論 施設では非現実的

さて、前回に引き続き、労働時間管理についてお話をしていきたいと思います。

介護の現場では、様々な資格者が、様々な雇用形態で働いていますが、しかも24時間365日態勢を必要とする現場も多いことから、どうしても労働時間管理が複雑化します。

従って、1日8時間、週40時間以内という労働時間の原則論は、多くの介護施設にとって全く現実的ではありません。

例えば、夜勤（仮に

午後4時から翌朝午前9時迄の勤務時間で、休憩が午後9時から10時迄の1時間及び午前3時から5時迄の2時間としましょう）の場合だと、8時間どころ

か所定労働時間は14時間ですから、原則論を適用すると、残業6時間の他、午後10時から午前5時までの勤務時間については、深夜割増賃金（25%）も必要になります。

つまり上記原則論を適用すると、夜勤の場合、基本給の他に（基本時給×1・25×6時間）+（基本時給×0・25×5時間）の合計額が必要になるわけ

残業管理の重要性②

す。夜勤1人について通常時給の1・5倍の金額を払わなければならない時間が5時間もあるなんて、施設の人件費予算がいくらあっても足りるわけがありません。

法改正で割増賃金 不払リスク拡大

かと言って、「割増賃金をともに払ってたら経営が成り立たないよ。払わなくて、どうせ大した罰則もないだろう」なんて思ったら、大間違いです。介護保険法の改正により、今年4月からは、労働法規に違反して罰金刑に処せられたりすると、指定取消等がなされるようになります。

しかも厚生労働省は、「平成23年度地方労働行政運営指針について」において、「介護分野における雇用管理には課題が多い（5頁）」、「賃金不払残業に關し」いかなる経営環境においても、労働時間管理は適切に行われることが必要である（25頁）」、「介護労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用について、介護事業の許可権限を有する都道府県等と連携して：遵守の徹底を図る（26頁）」などとして、介護事業における残業管理の徹底を強く表明しています。

したがって、「今までも大丈夫だったから」等と漫然と考えていたら、ある日突然、

労基署から「是正勧告！」なんてことになりかねません。

では、人件費（割増賃金）の削減と労働法規遵守、この悩ましい調整に關し、次回、「1ヵ月単位の変形労働時間制」の採用を例に挙げて説明致します。



弁護士法人アヴァンセ
リーガルグループ執行
役員

民事企業法律部部長
弁護士 長谷川 桃

（プロフィール）

上智大学外国語学部ド
イツ語学科卒業、東京
弁護士会所属、日本司
法支援センター相談員
を務める。

離婚、相続等の家事
一般（渉外事件等も含む）
や消費者問題含む民事
訴訟一般が得意分野。

労働法規違反、指定取消の可能性

厚労省も介護分野の雇用管理を問題視