

特集「平成22年4月 改正労働基準法」 の対応について

福祉経営支援部
社会保険労務士 田中幹也

平成22年4月1日から労働基準法が改正されます。長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事の生活と調和（ワークライフバランス）を図ることを目的とする改正です。そこで福祉・介護施設がどのように対応し、就業規則をどのように変更したらよいかを解説致します。

今回の改正は、「こういう義務ができたのでそれぞれの事業所が適切に対応して下さい」というもの（義務・努力義務）だけでなく、「こういう仕組みを採用するなら、それに見合った対応をして下さい」という事業所側にその判断を委ねている改正内容もあり、しかもその仕組みが非常に複雑なので、結局どういう対応をしてよいかよくわからないというものがあります。

現在、各都道府県の労働関係機関で説明会が行われているようですが、詳細については説明会、あるいは厚生労働省のホームページからパンフレットや解説書が出ているので、そちらに委ねたいと思います。この紙面では、複雑な改正部分を詳細に解説するのではなく、通常の福祉・介護施設を想定して、結局どういう対策をとり、具体的に就業規則や給与規程にどう記載したらよいかを説明していきます。改正法のポイントは以下の3点です。

1. 時間外労働の割増賃金率が引き上げられます（義務と努力義務があります）

- (1) 1か月に60時間を超える時間外労働を行う場合に、法定割増賃金率が現行の「25%以上」から「50%以上」に引き上げられます。これは義務ですが、中小企業（※1）については、当分の間（3年間）引き上げが猶予されています。
- (2) 限度時間（※2）を超える時間外労働を行う場合に、法定割増賃金率を「現行の25%」を超える率にするよう努力することとされています。これは努力義務です。

2. 上記1（1）に関して、割増率の引き上げ分の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。これをするには労使協定（※3）の締結が必要です。

3. 年次有給休暇を1年に5日分を限度として時間単位で取得することができるようになります。これを採用するには労使協定の締結が必要です。

.....

※1 猶予される中小企業の規模は以下のどちらかに該当すればよい

- ①資本金の額または出資の額総額が
- | | |
|-------|------------|
| 小売業 | 5,000 万円以下 |
| サービス業 | 5,000 万円以下 |
| 卸売業 | 1 億円以下 |
| 上記以外 | 3 億円以下 |
- ②常時使用する労働者が
- | | |
|-------|---------|
| 小売業 | 50 人以下 |
| サービス業 | 100 人以下 |
| 卸売業 | 100 人以下 |
| 上記以外 | 300 人以下 |

注) 福祉・介護施設はサービス業にあたります。また常時使用する労働者とは非常勤職員も含み、人数は施設単位ではなく法人単位で判断します。

※2 限度時間とは、36協定を締結しても時間外労働ができる一定の限度時間が以下の通り設定されています。限度時間を超えて労働させることも可能ですが、その場合には「特別条項付き36協定」の締結が必要です。

期 間	(通常)の限度時間	期 間	(通常)の限度時間
1 週間	1 5 時間	1 か月	4 5 時間
2 週間	2 7 時間	2 か月	8 1 時間
4 週間	4 3 時間	3 か月	1 2 0 時間
		1 年間	3 6 0 時間

※3 労使協定とは、当該事業場の労働者の過半数を代表する者（過半数組合がある場合はその組合）との書面の協定のことです。

.....

それでは、上記の改正内容の対応を考えていきます。

1. (1) について

これは義務ですので、1か月60時間を超える時間外労働をすれば、5割の割増率で賃金を支払う以外にありません。このときに注意が必要なのは、いわゆる「法内時間外労働」の時間はカウント外です。法内時間外労働とは、所定労働時間が7時間の施設で8時間労働した時に1時間が時間外労働になりますが、1日の法定労働時間（8時間）までの割増のない時間外労働（1時間）のことをいいます。もうひとつは、法定休日（※4）の労働時間（割増率35%）もカウント外です。しかし、所定休日の労働時間（通常は割増率25%）はカウントします。但し、法定休日と所定休日は区別されていないことが多いので、労基法通達の中で「明確にしておくことが望ましい」とされています。（このあたりの時間のカウントは労務の基本知識がな

いと分かりづらく、いくつか疑問もわいてくるかもしれませんが、詳しい説明は紙面の関係上省略します。質問等はお問い合わせください。）

※4 法定休日とは、労基法35条に定める1週1日または4週4日の休日のことをいいます。それ以外の休日を所定休日といいます。

1. (2) について

これは努力義務なので、実施しなくてもよいものです。具体的に何を言っているのかというと、1か月の時間外労働の限度時間は45時間ですので、45時間を超え60時間以内の時間外労働については、従前の割増率25%を超える率にするよう努力してください、例えば割増率を30%にするということです。福祉・介護施設の場合、もともと1.(1)を含めた上記のような長時間労働を強いられる職員はほとんどいないのではないのでしょうか。ごくまれにないわけではありませんが、対象になる職員もほとんどいないことを考えれば、当面義務になった部分だけに対応し、この部分は様子見ということによりよいでしょう。

そこで、規則の変更ですが、1か月の時間外労働を60時間以下と60時間を超える時間に分けて割増率を表現すればよいということになります。表現の仕方は、それぞれの法人で違いますので、下記を参考にして適宜従来の条文を変更してください。

(時間外労働の割増賃金)

第〇条 時間外労働の割増賃金は、次の算式により計算して支給する。なお、この場合の1か月は毎月X日を起算日とする。

(1) 1か月60時間以下の時間外労働の場合

$$\frac{\text{基本給} + \text{〇〇手当} + \text{△△手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時}$$

(2) 1か月60時間を超える時間外労働の場合

$$\frac{\text{基本給} + \text{〇〇手当} + \text{△△手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 1.50 \times \text{時間外労働時}$$

2. について

この代替休暇が非常に複雑です。しかも、複雑な割には使用者側に導入するメリットがまったくないもので、社会福祉法人でも一般企業でもほとんど採用されないだろうと言われていきます。従ってあまり紙面を割かず、内容だけ簡単に説明します。

1.(1)の1か月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による割増率の引き上げ分(25%から50%に引き上げた差の25%分)による割増賃金の支払に代えて、有給休暇を付与することができます。付与するにあたっては労使協定の締結が必要です。

具体的に言うと、時間外労働を月76時間行った場合、月60時間を超える16時間分の割増賃金の引き上げ分25%(50%-25%)の賃金支払に代えて、有給休暇を付与できると

ということです。16時間分の引き上げ分とは、 $16時間 \times 0.25 = 4時間$ ですので、4時間分の有給休暇を取得することができるということです。もちろん休暇を付与できたとしても、 $76時間 \times 1.25$ の時間外労働分は消えるわけではなく、割増賃金は支払わなくてはなりません。しかも、労働者が代替休暇を取得せずに50%の割増賃金にしたいと言えばそうしなければなりません。選択権は労働者にあります。ということで、複雑な内容で、時間管理に非常に手間隙がかかるわりには使用者に何のメリットもありません。従って、ここでは採用した時の就業規則の変更例は省略します。必要があれば「改正労働基準法のあらまし」（厚労省）に記載がありますので、そちらをご覧ください。

3. について

この時間単位年休は、従来から公務員では許されていましたが、民間では違法でした。それを知らずに、公務員準拠の福祉・介護職場でもいいのだろうと勘違いをして、時間単位年休の運用を行っている社会福祉法人もありましたが、やっと今年4月からは労使協定を締結すれば適法ということになります。

現行では、年次有給休暇は1日（又は半日単位）で取得することとされていますが、この時間単位年休は1年に5日分を限度として時間単位で取得することができます。これを採用した場合には、従来のように日（又は半日）単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択することができるようになります。

よく検討しなければならないのは、労働者にはメリットがあるかもしれませんが、管理する側にとっては時間単位できちんと管理をする必要が出てくるので、結構大変です。通常介護・福祉職場は事務職員が少ないので、こういう管理に手間隙をかけたくないという判断もあります。この制度は義務ではありませんので、これまでの自組織の労務管理のあり方がどうだったのか、事務職員の業務量との兼ね合いなどもよく考えて、メリットが多ければ採用することにすればよいでしょう。まだ様子見をするということでもよいと思います。

この制度を導入するためには、労使協定の締結とともに就業規則にも規定する必要があります。労使協定に定めなければならない事項は以下の通りです。

- (1) 対象労働者の範囲、(2) 時間単位年休の日数、(3) 時間単位年休1日の時間数、
- (4) 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

文末に参考例を示しておきますので、適宜修正をしてご利用下さい。

毎年いろいろな労働法が改正され、大変複雑になってきています。そして法改正も、法人施設の状況や組織風土などを考慮しながら適切に取り入れていかなければなりません。専門的な知識がないとなかなか適正に労務管理ができにくいことも多いと思いますが、この紙面が少しでも皆様のお役に立てれば幸いです。

協定例

時間単位年休の付与に関する協定

社会福祉法人〇〇会（以下「法人」という）とその職員の過半数を代表する者は、時間を単位とする年次有給休暇（以下「時間単位年休」という）の付与に関し、次の通りの協定（以下「本協定」という）を締結する。

（対象者）

第1条 パート職員及び非常勤職員を除く正職員を対象とする。

（日数の上限）

第2条 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は5日以内とする。

（年次有給休暇1日に相当する時間数）

第3条 時間単位年休付与の対象となる年次有給休暇1日の時間数は、8時間とする。

（時間単位年休付与の単位となる時間数）

第4条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、〇時間単位で取得するものとする。

（時間単位年休の取得手続き）

第5条 職員が時間単位年休を取得しようとするときは、あらかじめ取得しようとする日の前日までに所定の届出書にて申請するものとする。

（有効期間）

第6条 本協定の有効期間は、平成22年4月1日から1年間とする。ただし、有効期間満了日の1か月前までに、本協定当事者のいずれからも反対の意思表示がないときは、有効期間を1年間延長するものとし、以後も同様とする。

平成22年〇月〇日

社会福祉法人〇〇会 理事長 ○〇〇〇

社会福祉法人〇〇会 職員代表 ○〇〇〇

就業規則例

（年次有給休暇の時間単位付与）

第〇条 労使協定に基づき、前条の年次有給休暇のうち、1年について5日の範囲内で、次により時間単位の年次有給休暇（以下（時間単位年休）という）を付与する。

（1）時間単位年休の付与の対象者は、パート職員及び非常勤職員を除く正職員とする。

（2）時間単位年休付与の対象となる年次有給休暇1日の時間数は、8時間とする。

（3）年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、〇時間単位で取得するものとする。

（4）時間単位年休を取得しようとするときは、あらかじめ取得しようとする日の前日までに所定の届出書にて申請するものとする。

本紙【eidell information】第5号の内容につきまして、ご質問等ございましたら、E式サポートセンターまでメールもしくはFAXにてお問い合わせください。

また、本紙内容のような労務問題、就業規則についてのコンサルティングメニューも取り揃えております。具体的なご相談からご質問まで、お気軽にお問い合わせください。

【E式サポートセンター】 メールアドレス: esc@eidell.co.jp FAX:03-3234-4644

●雇用管理者講習・労働トラブル対応型就業規則作成コンサルティングメニューの一例●

A. 就業規則（本則のみ）見直し付き雇用管理者講習

【対象者】 施設長、事務長、事務職員、管理職員等

【講習内容】

1. 適正な雇用管理をするために労働法の基礎を学ぶ
 - ・ トラブルの多い就業規則、労働時間管理、労働契約、労働契約の終了の基礎について
 - ・ 改正労働基準法、改正育児・介護休業法について
2. 労働トラブル対応型就業規則見直しのポイントを解説します
 - ・ 労働トラブルを回避する条文例の紹介
 - ・ 公務員準拠の就業規則を回避するアドバイス
 - ・ 法改正に対する適合具合のチェック

【講習時間】 4時間

【講習料金】 105,000円（税込）、旅費交通費実費別途

B. 就業規則（本則のみ）の変更（労働トラブル対応型就業規則の作成）及び解説

【内 容】

職場で起こる様々な問題について、労使の労働トラブルが年々増加しています。これらの中には、使用者の方にもう少し労働法について理解があれば、トラブルにならずに済むことも少なくありません。労使トラブルを招かない、うまく解決するには、根本的には就業規則の規定がどうなっているのかで決まってきます。従って、就業規則の規定をいかに整備し、適用していくかが重要となってきます。

また、社会福祉法人の中には公務員準拠といえる就業規則があります。例えば、私傷病休業や産前・産後休業が、健康保険で一部所得補償されているにもかかわらず、有給（法人の自己負担）になっている場合があります。子の看護休暇や生理休暇も有給になっていることが多いです。それは労働者にとっては有利であり、申し分のない処遇ということになりますが、一方で年次有給休暇の消化率が悪い、賃金不払い（サービス）残業をさせている、という法人・施設も少なくありません。

「給与は労働の対価」であり、理由はともあれノーワークノーペイの原則を忘れているようにも見えます。限られた介護報酬等を職員の福利厚生施策の充実のためにより効率的・効果的に使うことをお勧め致します。

【解説時間】 1日（約6時間）

【料 金】 210,000円（税込）、旅費交通費実費別途

C. 上記A+Bを同時にお申し込みの場合

【会員特別料金】 262,500円（税込）、旅費交通費実費別途

■ ■ お 知 ら せ ■ ■

□平成22年度 E式昇給ガイドラインは近日中にご案内します

□第2回 E式合同考課者研修を開催します

既にFAXでご案内しておりますが、3月1日（東京）3月5日（大阪）『E式地区合同研修会』を開催致します。昨年8月に「初任考課者の方々に、人事考課の共通する部分を身につけて頂く」事を目的とし、初めての試みとして開催致しました第1回目の合同研修会では全地区合計148名様にご参加頂き、大変ご好評をいただきました。第2回目となる今回は、東京会場と大阪会場の2か所での開催となりますが、ご希望に応じて其他地区での開催を検討してまいりますので、多数のご参加を心よりお待ちしております。

開催日程:

○ 東京会場 3月1日（月） 東京都中小企業会館 銀座会議室

○ 大阪会場 3月5日（金） 株式会社アルファシステム 会議室

実施時刻: 13時～17時（開場12時45分～）



（第1回 東京会場）

□介護職員処遇改善交付金・福祉・介護人材の処遇改善助成金—ご相談をお気軽に

22年度サービス提供分に対する申請がスタートしています。今年度は通年の支給になり、本格的な対応が求められます。活用にあたってのご質問、ご相談は、お気軽にサポートセンター、または担当コンサルタントまでご連絡ください。

□「キャリアパス」の整備に向けて

すでにご存知のことと思いますが、キャリアパス要件は、22年度の交付金申請の要件からは外されました。ただし、この交付金事業におけるキャリアパスの取扱いに関しては、21年度内に厚生労働省で決定のうえ、運営要領が改正されることになっています。そして、その後周知されるキャリアパス要件について、各事業者は都道府県に「届出」をすることが求められます。

E式の仕組み（役割資格等級制度、人事考課制度等）による運用は、当初から職員のキャリアパスを意識したものであり、厚生労働省の求める要件は十分に満たされていると考えております。ただ、その要件が明らかになった段階で、多くの法人がその整備に向けての取り組みを進める中、E式グループとしてはさらにその内容を高度化し、実効力の強いものとしてさらに充実を図るためにはどうあるべきかを考え、E式ユーザーにお示しする必要があると考えております。その時期や方法につきましては改めてご案内させていただきますので、今後の“eidell information”をご注目ください。

また個別のご相談にも応じております。お気軽にご連絡をいただきますよう、お願いいたします。

□サポートセンター専用メールアドレスを開設しました

今回、サポートセンター職員個別のメールアドレス以外に、あらたにご質問・ご相談専用アドレスとして、**esc@eidell.co.jp**を設定しました。

複数のサポートスタッフに同時配信を行うことで、より迅速な対応と情報の共有化によるご対応内容の向上を目指しております。メールの着信をお待ちしております。

「E式インフォメーション」送付先登録変更

E式インフォメーション（この冊子）では、介護保険制度・自立支援法等の福祉における情報発信や、人事・労務に関する情報、E式サポートセンターの活動報告を行っております。

この度、皆様からの要望が多かったメール配信始めました。メールでの配信を希望される場合や、郵送での配送を停止する場合は、お手数ですが以下の内容を明記の上、FAXまたはメールにてご返信ください。メールアドレスは何件でも登録いただけます。

貴法人名／施設名	
お申し込みご担当者 氏名／役職	

登録するメールアドレス	@
	@
	@
	@
	@

郵送での配送を停止する場合は□にチェックを →

お申し込み FAX 返信先

03—3234—4644

メールの場合は

esc @ eidell.co.jp

E式 社会福祉法人向け 考課・昇給管理システム。