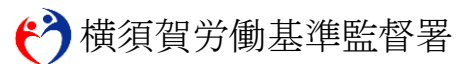


介護労働者の労働条件 改善が急務です！

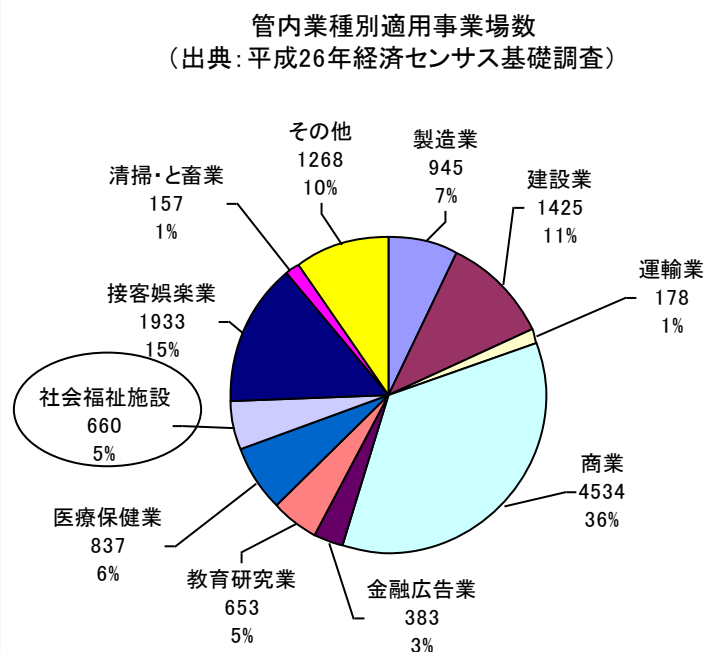
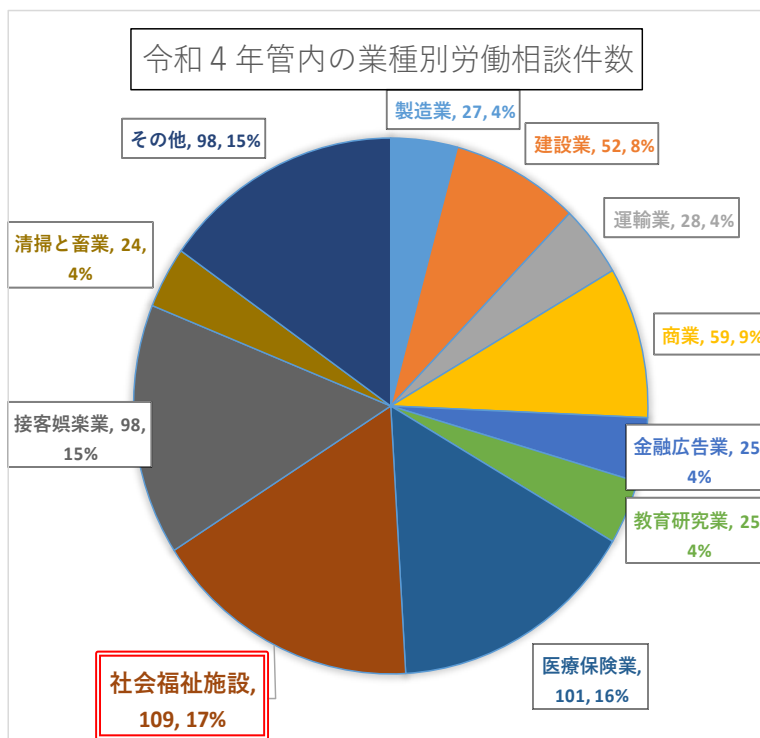


横須賀労働基準監督署管内の令和4年の業種別労働相談受理状況について取りまとめたところ、労働者からの相談では、業種別で、社会福祉施設が最多の109件であり、割合では全体の17%を占めることがわかりました。

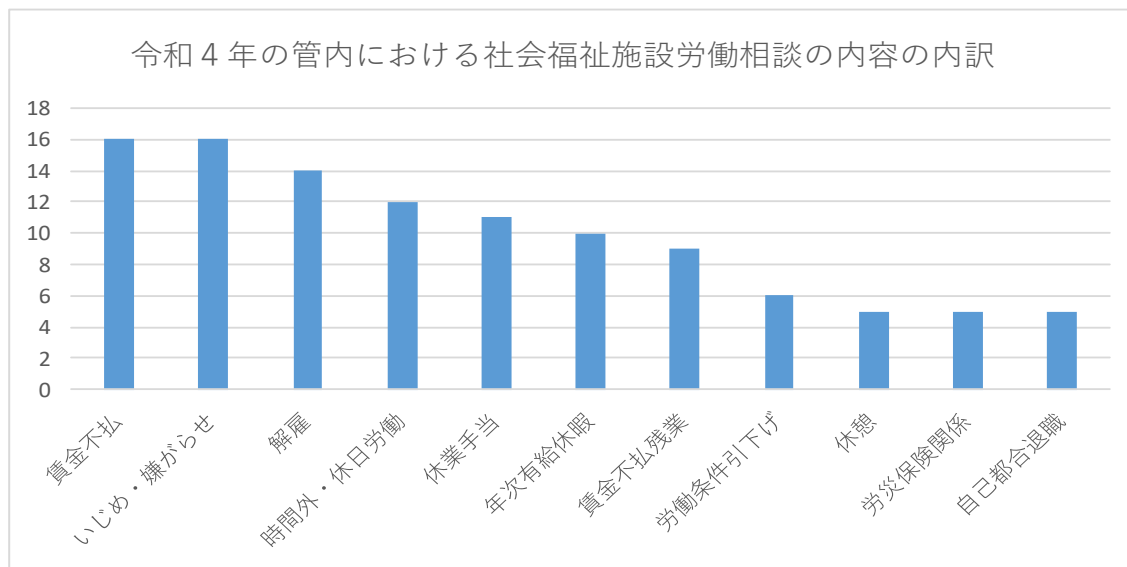
また、相談の内容別では、賃金不払、いじめ・嫌がらせについてがそれぞれ16件で最も多く、次いで、解雇14件、時間外・休日労働12件、休業手当11件、年次有給休暇10件、賃金不払残業9件でした。

横須賀公共職業安定所発表の令和5年5月分の「介護関係」のフルタイム労働者の有効求人倍率は1.62、パートタイム労働者の有効求人倍率は2.78となっており、社会福祉施設においては人手不足が深刻化していますが、人手不足に伴い、有給休暇や休憩を取りにくい、事情により退職したくても認めてもらえないといった問題が生じていることが懸念されます。

また、人間関係のトラブルの相談も多く寄せられており、職場におけるパワーハラスメントやメンタルヘルス対策の整備が求められるところです。



社会福祉施設は、事業場数では管内事業場の5%を占めるにすぎませんが、労働相談件数では全体の17%を占めており、最も労働相談の多い業種です。



労働条件改善・労使紛争防止のためのポイント

- ① 職場のハラスメント防止対策に取り組みましょう。
詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」をご確認ください。
(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>)
- ② 職場のメンタルヘルス対策に取り組みましょう。
詳しくは、ポータルサイト「こころの耳」(<https://kokoro.mhlw.go.jp/>)をご確認ください。
- ③ 休憩は、1日の労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には1時間以上、労働時間の途中に与えることが義務付けられています。労働者1名体制で夜勤を行わせている場合でも、労働者が労働から離れることが保障される必要があります。
- ④ 年次有給休暇は、労働者が請求する時季に与えることとされています。使用者は、請求を拒否することはできず、事業の正常な運営を妨げる場合に限り、時季変更権を行使することができます。
なお、退職を予定している労働者が請求している場合、退職日を超えての時季変更をすることはできませんので、請求どおり有給休暇を与えるべきということになります。また、労働基準法の改正により、年5日の取得が義務付けられましたので、労働者の請求の有無に関わらず、必ず年5日取得させるようにしてください。
- ⑤ 自己都合退職について、使用者の承認を受けることを義務付けるような定めは、違法であり無効と考えられています。労働者が民法等の定めにより、退職を申し出た場合は、それを拒むことはできませんのでご注意ください。
- ⑥ 労働時間は、タイムカード等の客観的な方法により、1分単位で把握するようにしてください。

使用者が明白な時間外労働の指示をしていない場合でも、与えられた業務が客観的にみて正規の勤務時間内ではなされ得ない場合など、黙示の指示があったと認められる場合は、時間外労働として扱うべきこととなりますのでご注意ください。