



厚生労働省
埼玉労働局発表
平成 25 年 8 月 30 日

担
当

埼玉労働局労働基準部監督課
監督課長 友住弘一郎
主任監察監督官 布施武雄
048 - 600 - 6204

介護労働者を使用する事業場の集団指導、自主点検の結果について

介護労働者を使用する事業場においては、労働時間、割増賃金の支払等基本的な労働条件に依然として問題が認められることから、重点的な監督指導を実施しており、平成 24 年の監督結果では、60.9% の事業場で労働基準関係法令違反が認められました。その要因として、いまだ関係法令の理解が十分でなく、法令に沿った労務管理が行われていないことが挙げられます。

このため、埼玉労働局（局長 代田雅彦）では、介護労働者を使用する事業場を対象に、集団指導及び自主点検を実施し、その結果を取りまとめましたので、発表します。

《概要》

1 監督指導の結果（詳細は別紙の 1 を参照）

平成 24 年（1 月から 12 月）において、埼玉県内の介護労働者を使用する 69 事業場に対し監督指導を実施し、42 事業場（60.9%）で労働基準関係法令違反が認められた。

主な事項としては、労働時間に関するものが 22 件（31.9%）で最も多く、次いで割増賃金に関するものが 18 件（26.1%）、就業規則に関するもの 13 件（18.8%）、衛生管理者に関するもの 10 件（14.5%）となっている。

2 集団指導、自主点検の実施

(1) 集団指導結果

平成 25 年 5 ～ 7 月に、埼玉県及び川越市と連携し、埼玉県内の介護事業場を対象として、のべ 4,309 事業場・4,233 名（埼玉県主催分 13 回・3,861 事業場、川越市主催分 4 回・448 事業場）の出席を得て、労働基準関係法令等に基づく介護労働者の適正な労務管理などについて、合計 17 回の集団指導を実施した。

(2) 自主点検結果

平成 24 年度に新規指定された介護施設の 203 事業場に対して、自主点検票を送付し、労働条件上の問題点の把握と点検を指導した。自主点検票の提出のあった 168 事業場についてみると、自主的な点検の結果として、以下のことが把握された（詳細は別紙の 2 を参照）。

57 の事業場（33.9%）で労働条件に関する自主的な改善を要する点のみられた。

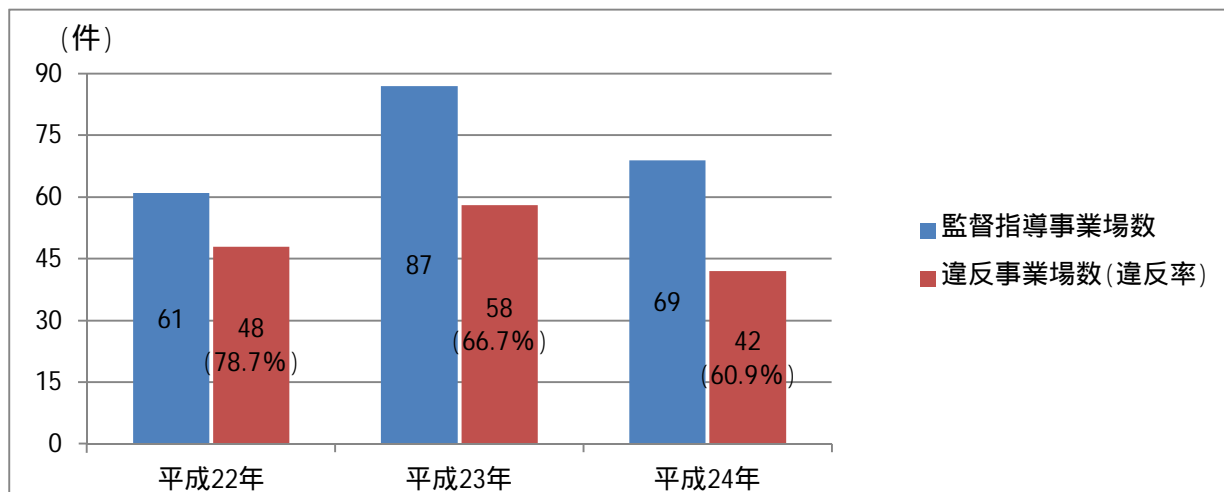
主な事項としては、法定の年次有給休暇を与えていない事業場、及び健康診断の結果の通知・事後措置を実施していない事業場が各 16 事業場（9.5%）、次いで、時間外・休日労働を行わせるための協定の締結を行っていない、又は、その協定の範囲内で労働を行わせていない事業場、就業規則、労使協定等を労働者に十分周知していない事業場が各 15 事業場（8.9%）などであった。

3 今後の対応

埼玉労働局では、自主点検の結果を踏まえ、介護労働者の適正な労働条件を確保するため、重点的な監督指導を実施するなどにより対処することとしている。

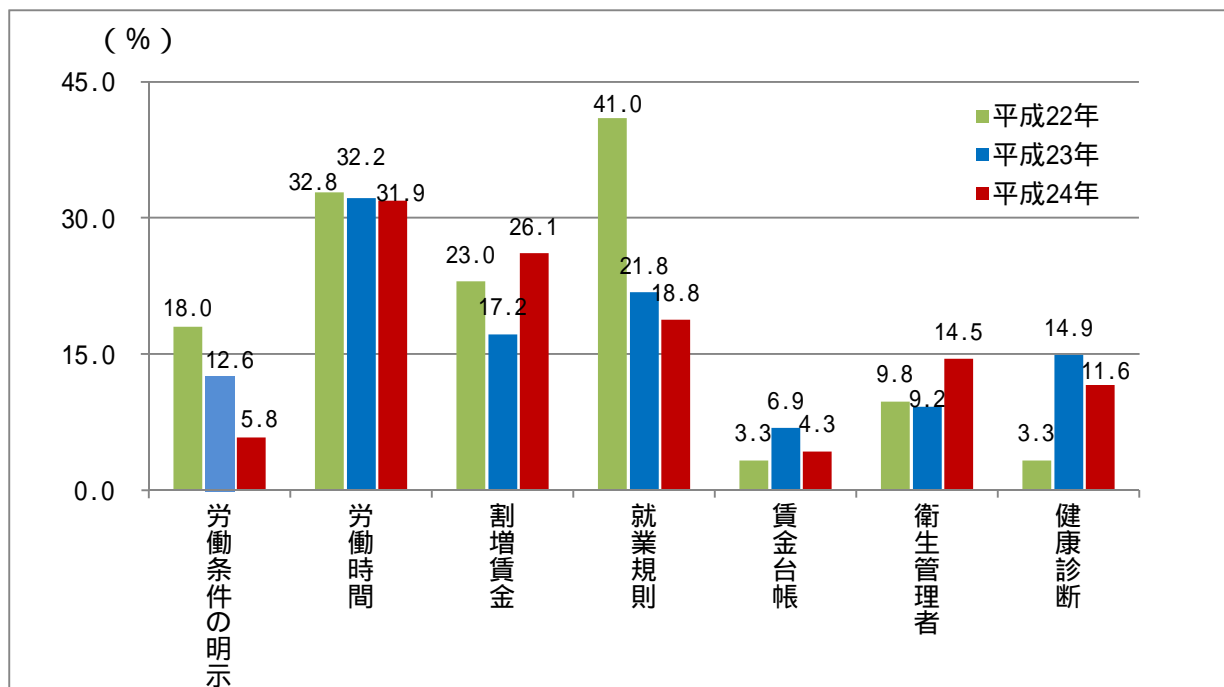
1 監督指導の状況

(1) 平成22年以降において、介護労働者を使用する事業場に対し監督指導を実施した事業場数及び違反事業場は、次のとおりです。



(2) 上記(1)の平成22年以降における主な違反内容は、次のとおりです。

主な違反内容	違反事業場数 (違反率)		
	平成22年	平成23年	平成24年
労働条件の明示 (労働基準法第15条)	11件 (18.0%)	11件 (12.6%)	4件 (5.8%)
労働時間 (労働基準法第32条)	20件 (32.8%)	28件 (32.2%)	22件 (31.9%)
割増賃金 (労働基準法第37条)	14件 (23.0%)	15件 (17.2%)	18件 (26.1%)
就業規則 (労働基準法第89条)	25件 (41.0%)	19件 (21.8%)	13件 (18.8%)
賃金台帳 (労働基準法第108条)	2件 (3.3%)	6件 (6.9%)	3件 (4.3%)
衛生管理者 1 (労働安全衛生法第12条)	6件 (9.8%)	8件 (9.2%)	10件 (14.5%)
健康診断 (労働安全衛生法第66条)	2件 (3.3%)	13件 (14.9%)	8件 (11.6%)



2 自主点検の実施結果

	実施件数	回答数	回答のあったもののうち 改善を要する事業場
自主点検結果	203 件	168 件	57 件 (33.9%)

改善の必要が認められたことの内容は、次のとおりです。

(注：労基 = 労働基準法、労安 = 労働安全衛生法、最賃 = 最低賃金法)

改善の必要が認められたこと	違反件数(率)
パートタイム労働者を含むすべての労働者に法定の年次休暇を与えていない 労基 39 条	16 件(9.5%)
健康診断の結果を労働者に通知し、有所見者に対しては医師に意見を聞くなどの事後措置を実施していない 労安 66 条の 5、66 条の 6	16 件(9.5%)
時間外労働、休日労働について、あらかじめ労働者代表と締結し、労働基準監督署に届け出た労使協定の範囲内で行わせていない 労基 32 条、35 条、36 条	15 件(8.9%)
労働災害防止のため腰痛予防対策や交通労働災害防止対策等に十分取り組んでいない	15 件(8.9%)
労働基準法・労働安全衛生法の要旨や就業規則、労使協定等を職場に備え付けるなどの方法により労働者に十分周知していない 労基 106 条、労安 101 条	15 件(8.9%)
利用者からのキャンセルや日程変更等により、ホームヘルパーを休業させた場合に、平均賃金の 60%以上の休業手当を支払っていない 労基 26 条	12 件(7.1%)
雇入れの際、および 1 年以内ごとに 1 回(深夜業従事者には 6 カ月ごとに 1 回)、定期的に労働者に対し健康診断を実施していない 労安 66 条	12 件(7.1%)
時間外労働、休日労働の労使協定を、「時間外労働の限度に関する基準」(厚生労働省告示) 2 の範囲内で締結していない	11 件(6.5%)
労働者の安全と健康の確保のための安全衛生教育を実施していない 労安 59 条	10 件(6.0%)
その他、常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用しているが、衛生推進者を選任していない 労安 12 の 2、パートタイム労働者用の就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出ていない 労基 89 条、休憩を就業規則等で定めた時間に取得させていない 労基 34 条 などの問題が認められた。	

1 労働安全衛生法第 12 条において、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場は、衛生管理者免許を有する者等、法定の資格を有する者の中から衛生管理者を選任し、労働者の健康障害防止措置や衛生のための教育等について管理させなければならないこととされている。

2 使用者は、労働者に時間外労働を行わせる場合は、労働基準法第 36 条の「時間外労働に関する協定」を締結・届出することとされているが、厚生労働大臣告示において、協定において延長することができる労働時間の限度を「一箇月 45 時間(1 年単位の変形労働時間制を採用する場合は 42 時間)」などと定めている。