厚生労働省
滋 賀 労 働 局
働きやすい滋賀をめざして

相談事例・判例から考える
社会福祉施設における
労務管理上の留意点について

令和４年１月２１日

彦根労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1 労働相談の状況

（１）彦根労働基準監督署管内の労働相談状況
（２）社会福祉施設（保健衛生業）における労働相談の特徴

2 労働相談等の具体例と対応策

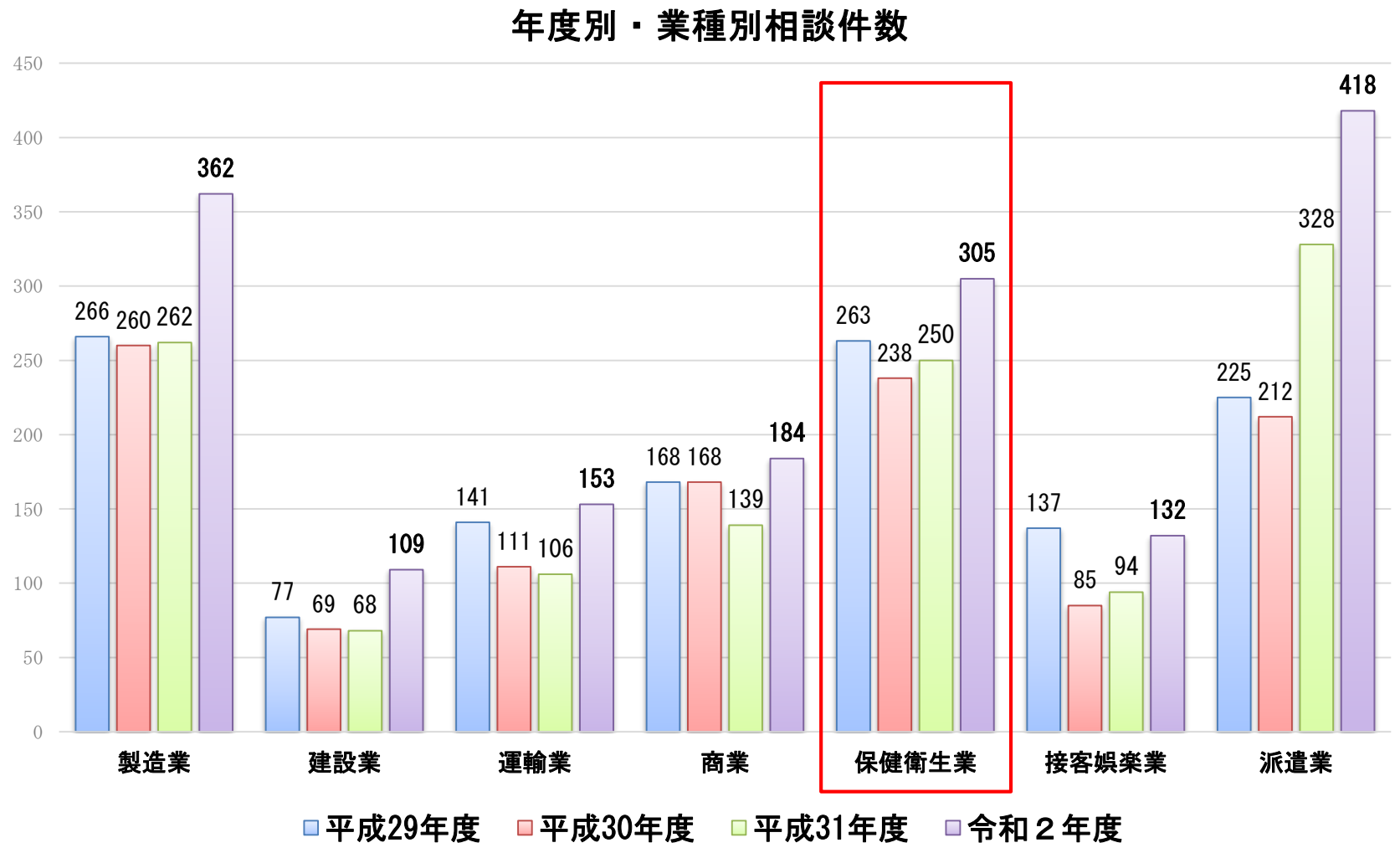
・社会福祉施設で実際にあった相談事例とその対応
・社会福祉施設の裁判例の概要

3 その他

・働き方改革関連法

1　労働相談の状況

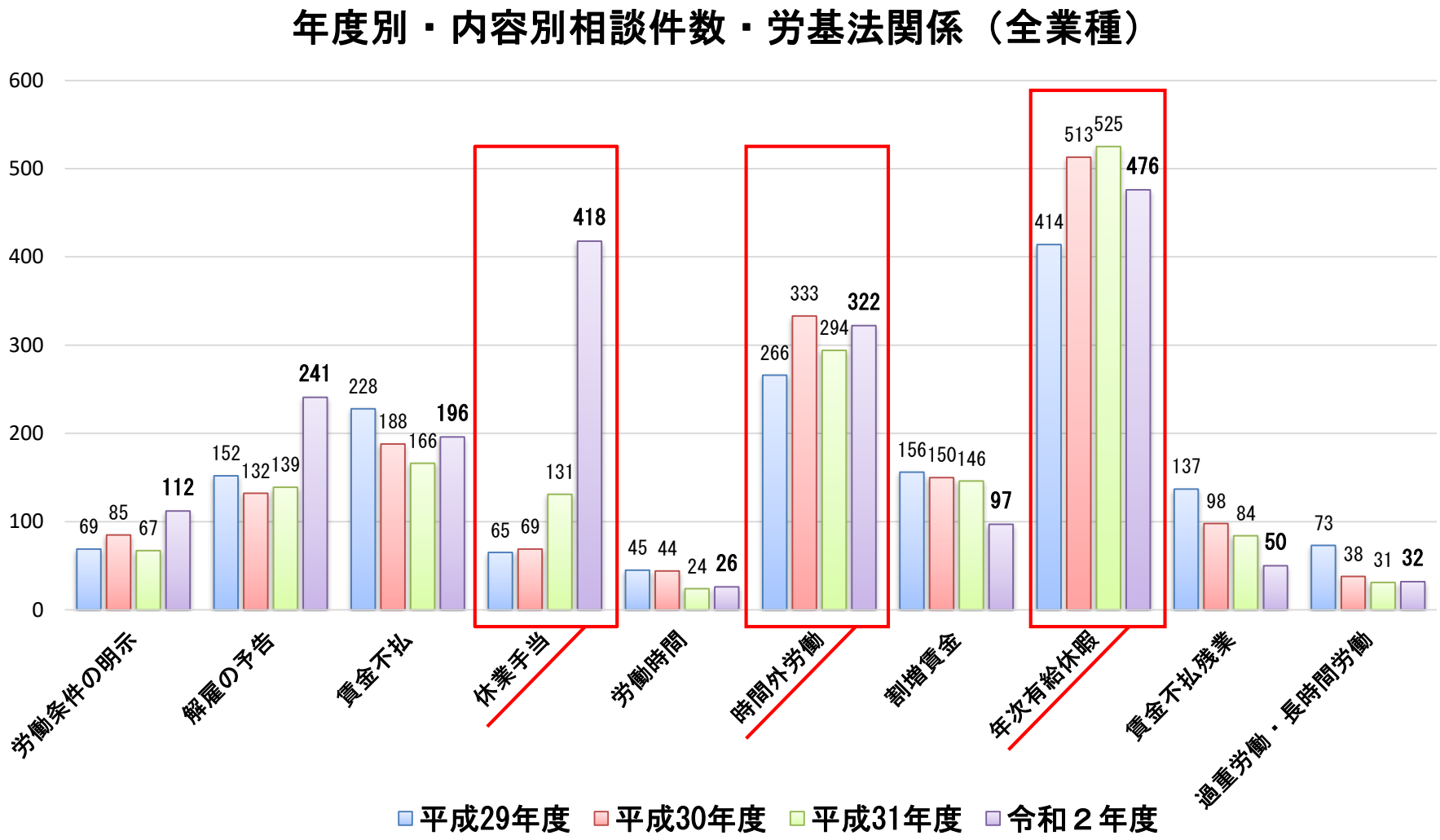
（１）彦根監督署管内における労働相談の状況



※保健衛生業に分類される業種例…病院、一般診療所、その他の医療保険業、社会福祉施設など

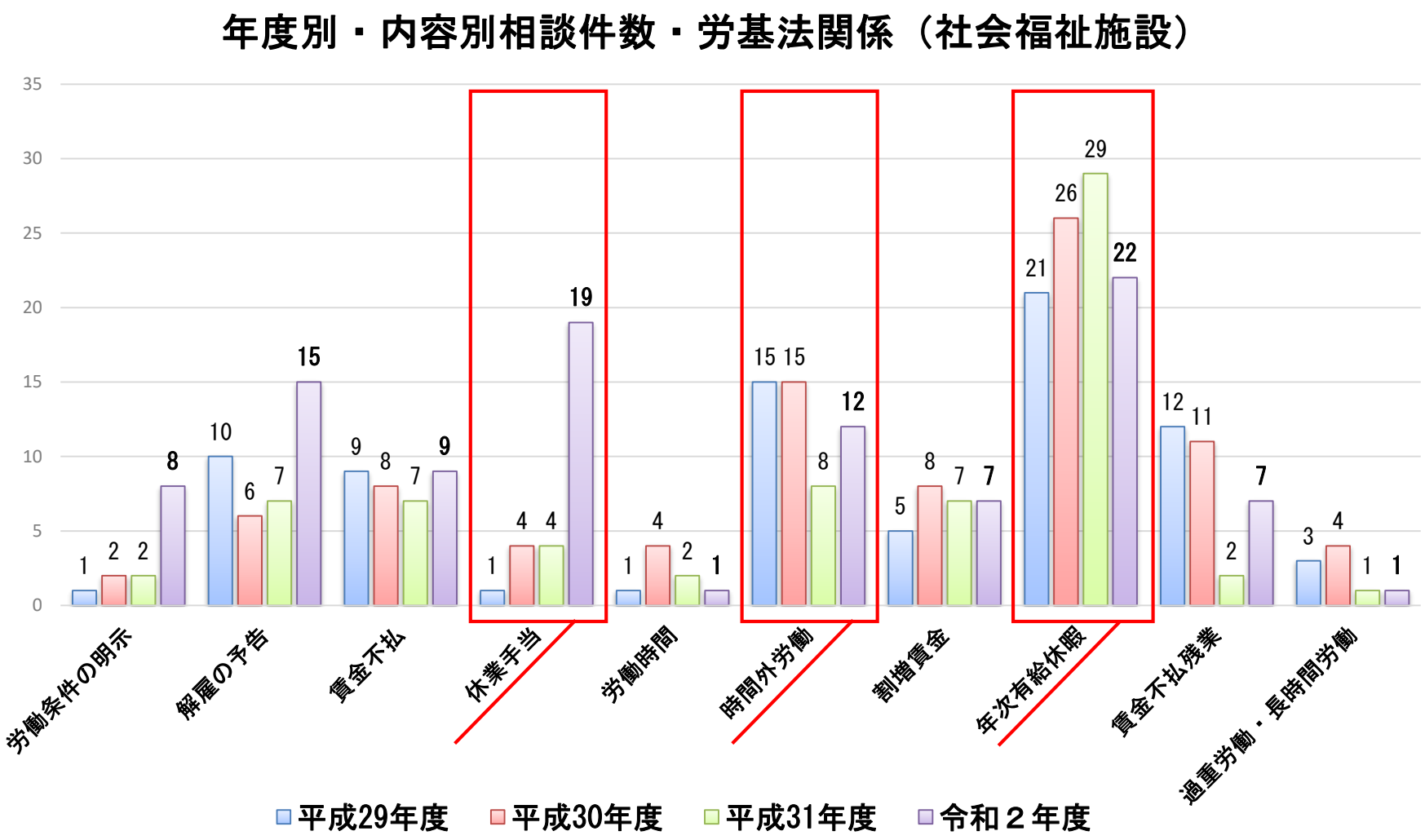
1　労働相談の状況

（１）彦根監督署管内における労働相談の状況



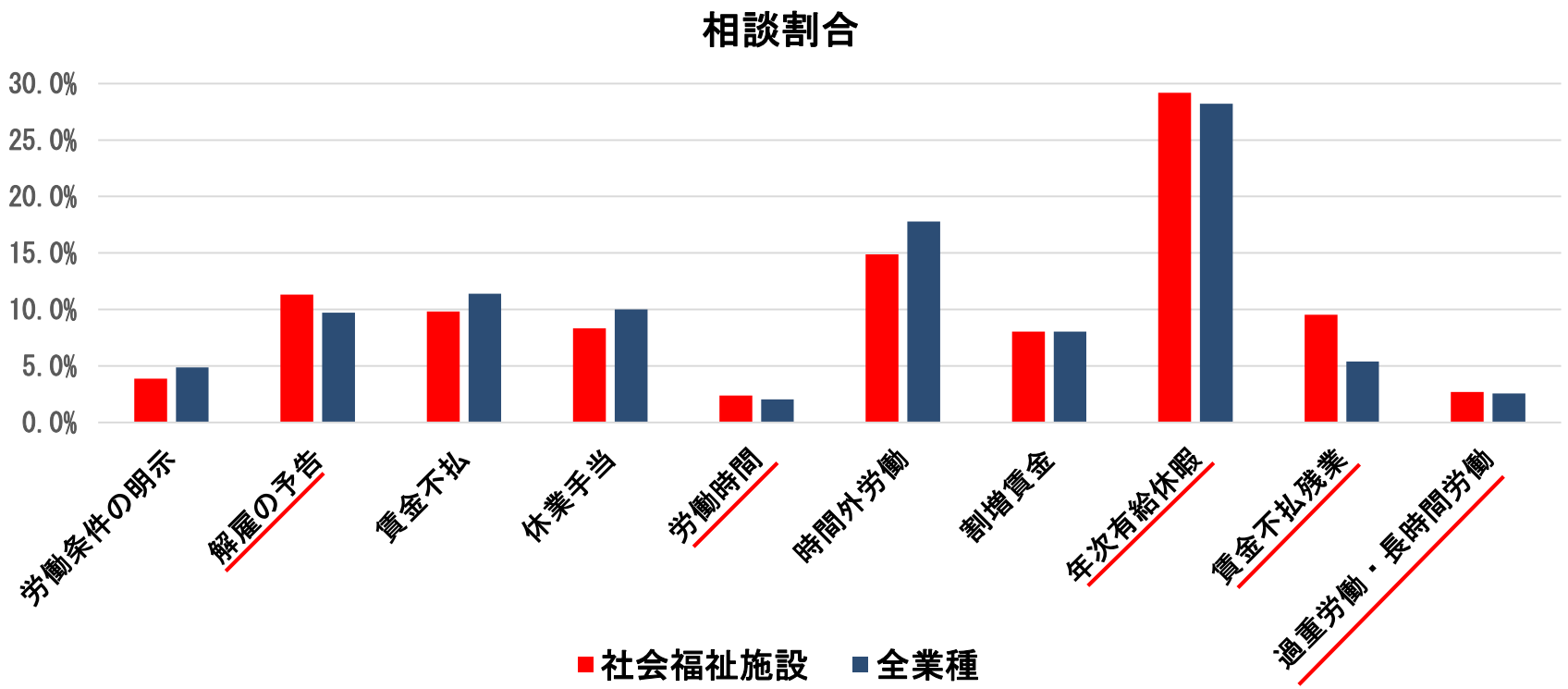
1　労働相談の状況

（２）社会福祉施設における労働相談の特徴



1　労働相談の状況

（２）社会福祉施設における労働相談の特徴



全業種より相談の割合が多いのは、

ア．年次有給休暇　イ．賃金不払残業　ウ．解雇の予告
エ．労働時間　　オ.過重労働・長時間労働

1　労働相談の状況

（２）社会福祉施設における労働相談の特徴

特に、

ア．年次有給休暇

イ．賃金不払残業（いわゆるサービス残業）

について、

①シフト制による複数の勤務体制
②対人業務のため予定どおりいかない
③現場側と管理側の距離感

といった社会福祉施設特有の働き方から、問題となりやすいのではないかと考えられます。

2 労働相談等の具体的事例と対応策

（１）相談事例と対応（年次有給休暇）

【相談事例】

・職場のリーダーに有給休暇の取得について話したところ、「パートには有給休暇がない」といわれ、取得させてもらえない。

・職場のリーダーに有給休暇を取得したいと話をしたところ、嫌な顔をされたり、嫌味を言われたりするため、取得を言い出しにくい。

【対応策】

・週１日勤務のパート労働者でも有給休暇は発生する

☞管理者やリーダーは最低限の法律知識が必要、不用意な発言は慎む。

・有給休暇を請求された場合、原則希望日に付与しなければならない。

・法律で“事業の正常な運営を妨げる場合に時季を変更する権利”（いわゆる時季変更権）が認められているが、裁判例では「所属する事業場を基準

2 労働相談等の具体的事例と対応策

（１）相談事例と対応（年次有給休暇）

として、事業の規模、内容、労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきである」とされており、特別の事情もなく単に「人が少ない」「忙しい」の理由では認められない。

・労働者には取得を前提に早めの請求を促す、突然の請求であった場合は、職場状況及び労働者の事情も確認し、変更を促し、それでも理解が得られない場合は付与する。

・嫌な顔をする、嫌味を言うという行為は避ける。最終的には有給休暇を付与せざるを得ないにもかかわらず、休みにくい（働きにくい）印象となり、離職を促す結果に。

☞お互いが休暇をとれる環境整備を日ごろから行うことが重要。

2 労働相談等の具体的事例と対応策

（２）裁判例　医療法人一心会賃金等請求事件（平27.1.29 大阪地裁判決）

【概要】看護師として居住者ケア業務等に従事した元従業員A及び介護ヘルパーとして勤務した元従業員Bが、未払の時間外・休日・深夜割増賃金を請求した事件（その他の争いもあり）。

【判決概要】

①朝礼の内容は、就業を命じられた業務の遂行に必要な準備行為であるといえるため、朝礼の時間は労働時間といえる。

②夜勤の際に、施設内を義務付けられていた巡回を行い、それ以外の時間は事務室で待機しながら仮眠をとっていたことも認められるが、必要に応じて義務付けられていた居住者からの内線への対応を行うなどしていたのであるから、日勤の終業時刻から翌日午前９時までを夜勤における実労働時間と認めるのが相当である。

2 労働相談等の具体的事例と対応策

（２）裁判例　医療法人一心会賃金等請求事件（平27.1.29 大阪地裁判決）

【判断】

①朝礼の労働時間について

　法人は「任意参加」と主張するが、居住者に関する報告や引継ぎ、事務局長による講話、シフト表どおりの人員の出勤確認等が行われており、これらは原告労働者らが就業を命じられた業務の遂行に関連し、その遂行に必要な準備行為といえる。

　☞朝礼は始業時刻後から開始する（朝礼時間を組込んだ労働時間とする）。

②夜勤の労働時間について

　法人は巡回を義務付けていなかったと主張するが、決裁欄のある宿直日誌に巡回結果を記載していること、居住者に重度の要介護者が多く、Bの夜勤中に死亡した居住者もいたことなどからすれば、巡回し居住者の異常が

2 労働相談等の具体的事例と対応策

（２）裁判例　医療法人一心会賃金等請求事件（平27.1.29 大阪地裁判決）

【判断続き】

ないか確認する必要性は高く、巡回が義務付けられていたといえる。

　そして、原告らは、夜勤時間中は３階事務室で過ごし、異常事態のみならず、居住者からの内線電話に対応することを義務付けられていたことからすれば、実作業への従事は、巡回や内線電話等への対応の限度であったにしても、内線電話の対応についてはその必要が生じることが皆無に等しいなど実質的に義務付けがされていないと認める事情も存しないから、夜勤時間中は仮眠時間も含めて全体として労働からの解放が保障されているとはいえず、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価ができ、夜勤時間は全て労働時間にあたる。

☞一人体制では休憩時間の確保は困難であり、許可基準に合致する実態であれば監視断続的労働許可、宿直許可等の対応が必要となるケースも。

3　その他（働き方改革の背景）

労働力人口の減少

▶総人口の減少

2015年（国勢調査）12,709万人　→　2050年　約10,000万人

▶労働力人口（15歳～64歳）の減少

2015年（国勢調査）　7,728万人　→　2050年　約5,000万人

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成29年推計）

労働力人口の減少への対応

▶働き手を増やす

・労働市場に参画していなかった人に参画してもらう
（女性、高齢者、外国人、育児・介護離職、病気離職等）

・出生率の向上
（長時間労働の削減（子育て期と働き盛りのバッティング）、育児環境の改善、非正規労働者の待遇改善等（経済的理由の解消））

▶働き手が少なくても済むようにする

・生産性を向上させる
（設備投資、業務改善による作業の効率化等）

3　その他（働き方改革関連法の内容）

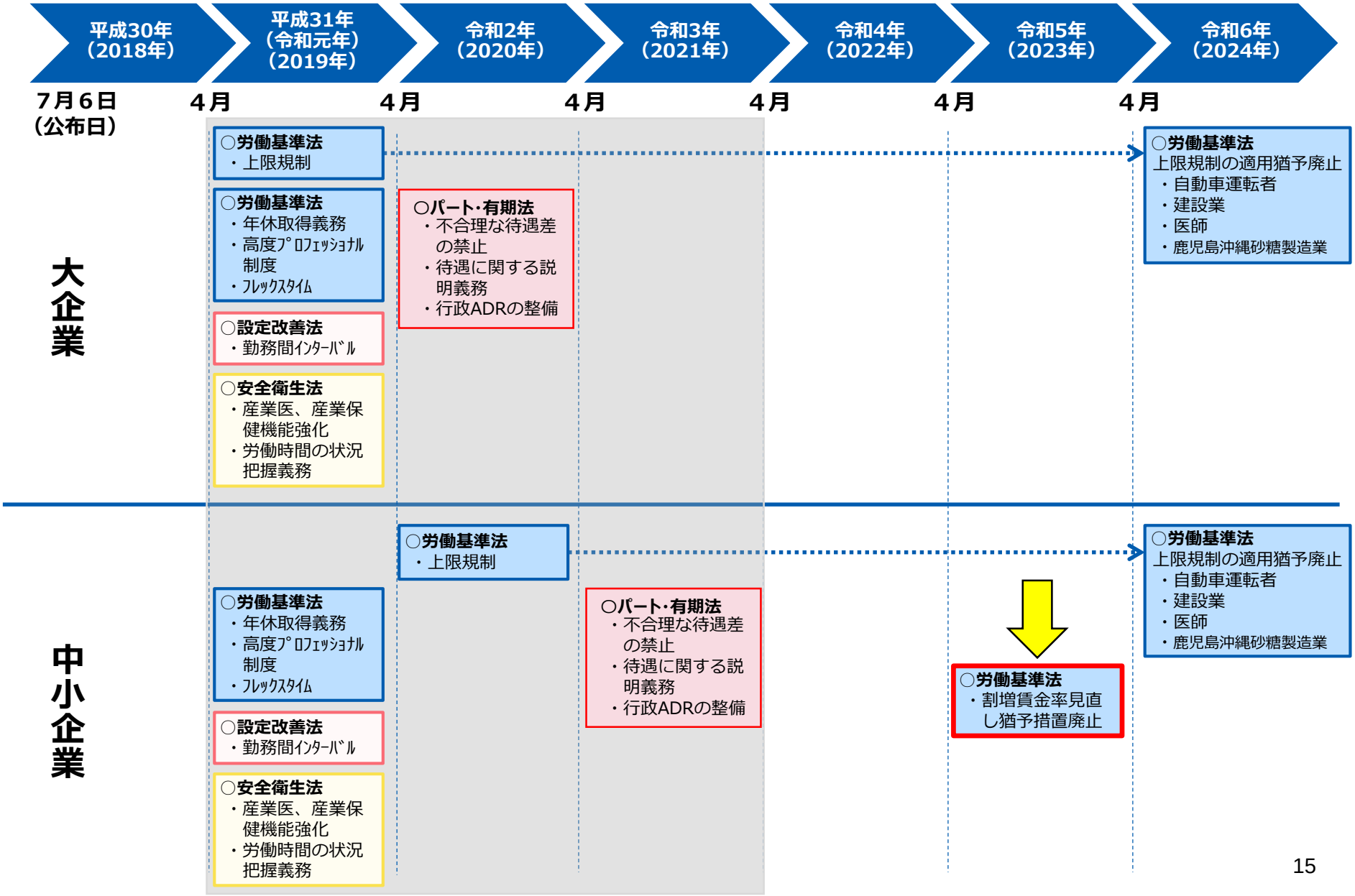
①	**残業時間の上限規制**
②	**月60時間超の残業の割増賃金率引上げ** ▶ 中小企業で働く方にも適用（**割増賃金率**25%→**50%**　大企業は2010年度～）
③	**年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ）** ▶ １人１年あたり５日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務付け
④	**「フレックスタイム制」の拡充** ▶ 労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を延長（1か月→**3か月**） ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑤	**「高度プロフェッショナル制度」の創設** ▶ 専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方を選択可能に ▶ 前提として、働く方の健康を守る措置を義務化 ▶ 対象を限定（賃金要件有、特定の高度専門職のみが対象）
⑥	**「勤務間インターバル」の導入（努力義務）**
⑦	**長時間労働者にかかる面接指導制度等の拡充** ▶ 裁量労働制の適用対象者や管理監督者も含めた労働時間の把握 ▶ 一部の業務従事者への面接指導の義務付け
⑧	**産業医・産業保健制度の機能の強化**

施行期日　**2019（平成31）年４月１日**

※　**中小企業における残業時間の上限規制の適用は2020（令和２）年４月１日**

※　**中小企業における月60時間超の残業の割増賃金率引上げの適用は2023（令和５）年４月１日**

3　その他（施行日）


平成30年（2018年）
平成31年（令和元年）（2019年）
令和2年（2020年）
令和3年（2021年）
令和4年（2022年）
令和5年（2023年）
令和6年（2024年）
7月6日（公布日）
4月
4月
4月
4月
4月
4月
大企業
○労働基準法
・上限規制
○労働基準法
・年休取得義務
・高度ﾌﾟﾛﾌｪｯｼｮﾅﾙ制度
・ﾌﾚｯｸｽﾀｲﾑ
○設定改善法
・勤務間ｲﾝﾀｰﾊﾞﾙ
○安全衛生法
・産業医、産業保健機能強化
・労働時間の状況把握義務
○パート・有期法
・不合理な待遇差の禁止
・待遇に関する説明義務
・行政ADRの整備
○労働基準法
上限規制の適用猶予廃止
・自動車運転者
・建設業
・医師
・鹿児島沖縄砂糖製造業
中小企業
○労働基準法
・上限規制
○労働基準法
・年休取得義務
・高度ﾌﾟﾛﾌｪｯｼｮﾅﾙ制度
・ﾌﾚｯｸｽﾀｲﾑ
○設定改善法
・勤務間ｲﾝﾀｰﾊﾞﾙ
○安全衛生法
・産業医、産業保健機能強化
・労働時間の状況把握義務
○パート・有期法
・不合理な待遇差の禁止
・待遇に関する説明義務
・行政ADRの整備
○労働基準法
・割増賃金率見直し猶予措置廃止
○労働基準法
上限規制の適用猶予廃止
・自動車運転者
・建設業
・医師
・鹿児島沖縄砂糖製造業

3　その他（中小企業の判断）

- 中小企業の範囲については、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」の**いずれかが**以下の基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断されます。
  なお、事業場単位ではなく、**企業単位で判断**されます。
- 社会福祉法人など、資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することとなります。

業種	資本金の額または出資の総額		常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下		50人以下
サービス業（社会福祉施設）	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下	**または**	100人以下
その他 （製造業、建設業、運輸業、その他）	3億円以下		300人以下

※　業種の分類は、日本標準産業分類に従って判断されます。

3　その他（割増率の引き上げ）

（現行法）

月60時間超の残業にかかる割増賃金率大企業は 50%、中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 1日8時間・ 1週40時間 を超える労働時間	
	60時間以下	**60時間超**
大企業	25%	50%
中小企業	25%	**25%**

（改正法施行後）

月60時間超の残業にかかる割増賃金率大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の猶予措置を廃止
＜2023年4月1日施行＞

	1か月の時間外労働 1日8時間・ 1週40時間 を超える労働時間	
	60時間以下	**60時間超**
大企業	25%	**50%**
中小企業	25%	**50%**

ご清聴ありがとうございました。