

『職場のコンプライアンス・チェックシート』の実施結果について

平成 25 年度に実施していただきました『職場のコンプライアンス・チェックシート』を岡山労働局で取りまとめた結果、多くの介護サービス事業所におきまして、同様の問題が認められました。

つきましては、これらの問題に関するポイントを以下にまとめましたので、参考にしていただき、同様の問題がある介護サービス事業所におかれましては、改善に向けた自主的な取組を行ってください。

1 労働条件管理について

(1) 就業規則

常時 10 人以上の労働者を使用しているが、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届け出ていない。

会社のルールです。適正な労務管理を行う上で基本となるものです。きちんと整備しておきましょう。

就業規則の作成・届出の義務（労基法第 89 条、第 90 条）

常時 10 人以上の労働者を使用している事業場では、就業規則を作成し、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。

また、就業規則を変更した場合も同様です。

 就業規則を周知することによって、適正な労務管理と紛争の防止が図られます。（労基法第 106 条）

 非正規労働者に対して適用される事項についても、整備しておく必要があります。

(2) 労働条件の明示

労働者を雇い入れる際、賃金・労働時間等の労働条件を記載した労働条件通知書を交付していない。

労働契約の主な内容が記載されています。トラブルとにならないためにも必ず交付しましょう。

労働条件の明示（労基法第 15 条）

使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他労働条件を書面などで明示しなければなりません。

 労働条件通知書の様式は、ホームページからダウンロードできます。

 『必ず明示しなければならない事項』、『定めをした場合に明示しなければならない事項』があります。

必ず明示しなければならない事項

①労働契約の期間、②**有期労働契約を更新する場合の基準***、③就業の場所・従事する業務の内容、④始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項、⑤賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払の時期に関する事項、⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む）、⑦昇給に関する事項

 平成 25 年 4 月 1 日から必ず明示しなければならない事項に、『**有期労働契約を更新する場合の基準**』が追加されました。

 明示された労働条件と事実が相違している場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができます。

(3) 労働時間・休日・休憩



次の時間を労働時間として算定していない。

①引継ぎ時間、②報告書等の作成時間、③打合せ・会議の時間、④利用者宅間の移動時間



労働時間とは、使用者の指揮監督下にある時間を言います。したがって、上記①～④は労働時間となりません。研修時間についても、使用者の指示に基づいて行われる場合には、労働時間に該当します。



時間外労働（残業）や休日労働があるけど、時間外労働・休日労働に関する協定（36【サブロク】協定）を締結し、所轄の労働基準監督署に届け出していない。

使用者には、労働時間の管理を適切に行う責務があります。必要な措置を講じましょう。

労働時間（労基法第 32 条）



休憩時間を除いて 1 日に 8 時間、1 週間に 40 時間を超えて労働させてはいけません。

時間外及び休日労働（労基法第 36 条）



時間外または休日に労働させる場合には、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と書面による労使協定を締結し、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。



時間外・休日労働に関する協定届の様式は、ホームページからダウンロードできます。



時間外労働・休日労働は、あらかじめ締結した時間外・休日労働に関する協定（36 協定）の範囲内で行わせなければなりません。



賃金不払残業（いわゆるサービス残業）や恒常的な長時間労働が行われないよう『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準』（労働時間適正把握基準）に基づき、労働時間をしっかりと管理することが重要です。



休憩が、労働時間の途中に確実に取得できていない。

労働者の心身の疲労の回復、労働能率向上のためにも、休憩時間を確保しましょう。

休憩（労基法第 34 条）



労働時間が 6 時間を超える場合には少なくとも 45 分、8 時間を超える場合には少なくとも 1 時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません。



休憩時間とは、労働者が自由に利用できるものであり、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間を言います。



正午～午後 1 時などの所定の休憩時間に利用者の食事介助等を行う場合などは、休憩が確保されているとはいえません。

(4) 休業手当



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、休業手当（平均賃金の 6 割以上の手当）を支払っていない。

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、休業手当の支払いが必要です。

休業手当（労基法第 26 条）



会社側の都合により労働者を休業させた場合には、休業させた所定労働日について、平均賃金の 6 割以上の手当（休業手当）を支払わなければなりません。

2 安全衛生管理について

STOP! 転倒災害プロジェクト 2015 に取り組んでいます。

「STOP! 転倒災害特設サイト」で、役立つ情報を提供しています。

(<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/tentou1501.html>)

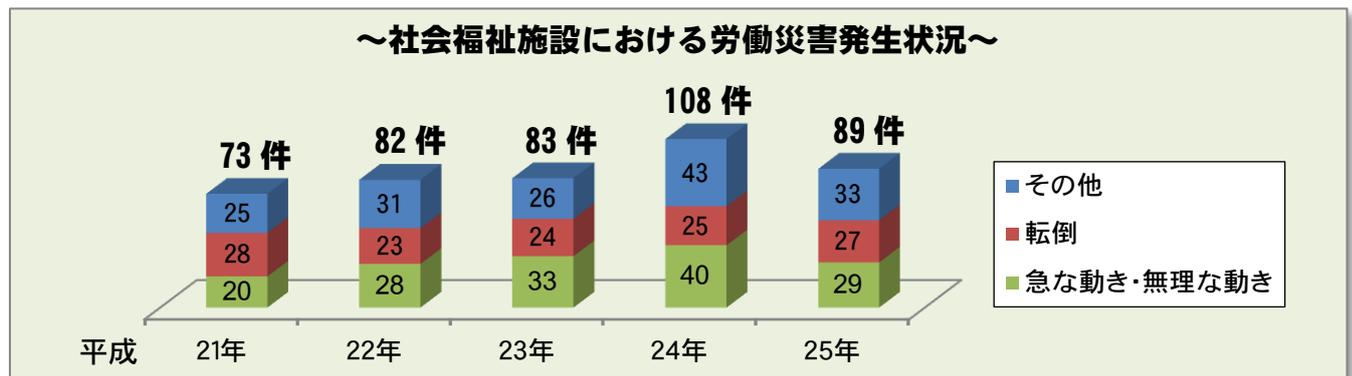
STOP! 転倒

検索

(1) コンプライアンス・チェックシートの回答結果での問題点（安全衛生関係）

- ① **衛生推進者、衛生管理者**を選任していない。(10%)
- ② **安全衛生教育を実施した記録**を残していない。(15%)
- ③ 使用する機器・設備、作業方法等、実態に即した**作業標準を作成**していない。(11%)
- ④ 腰部に著しく負担のかかる従事者に対して、6月以内ごとに1回、**腰痛健康診断を実施**していない。(26%)
- ⑤ 4S活動、KY活動について、**作業場所ごとの実施責任者**を選任していない。(14%)
- ⑥ **KY活動を実施**していない。(15%)

(2) 社会福祉施設での労働災害の全体の6割以上が、「急な動き・無理な動き」と「転倒」による労働災害で4日以上にわたり仕事を休んでいます。



平成 25 年に発生した労働災害は 89 件

「急な動き・無理な動き」によるもの 29 件 (33%) …… 腰痛やねんざとなっている。

「転倒」によるもの 27 件 (30%) …… 骨折となる災害が多く発生している。

(3) 職場で労働災害が発生したら

- 安全で安心な作業をすることができない。→ 作業効率が低下
- 人員不足、シフトの変更 → 他の人への負担

安全で安心な職場となれば → 利用者へのサービス向上にもつながります

(4) 社会福祉施設での労働災害を防ぐための取り組みについて

- ① 危険に対する「気づき」を促し、安全意識を高めるために **危険予知 (KY活動)・職場内危険マップ作り** を促進しましょう。
- ② **4S活動** を日常的に行い、つまずきや滑りのない職場にしましょう。
- ③ 効果のある安全活動を実施するために **安全推進者** を配置しましょう。
- ④ 腰痛予防のために、**腰痛予防対策指針** の周知・啓発を行いましょう。

(5) 安全で安心な職場を作るために

経営者や責任者、従業員全員参加での「安全活動」に取り組みましょう。

4 S 活動 = 災害の原因を取り除く

「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」を日常的な活動として行う。

K Y 活動 = 潜んでいる危険を見つける

「危険 (K) ・ 予知 (Y)」を業務開始前に行う

危険の「見える化」 = 危険を周知する

職場の危険を可視化「=見える化」し、従業員全員で共有する。



安全教育・研修 = 正しい作業方法を学ぶ

「安全の担当者」 = 「安全推進者」を配置し、効果ある安全活動としましょう。

～ 安全・安心な職場作りのため、以下の参考資料がありますので、ご活用ください ～

- * 労働災害防止強化期間 リーフレット (岡山労働局ホームページ [ストップ労働災害](#)をクリック)
- * 安全推進者の配置等に係るガイドライン (岡山労働局ホームページ [緊急要請](#)で検索)
- * 第三次産業で働く皆さまへ～安全で安心な職場をつくるために (上に同じ)
- * 職場での腰痛を予防しましょう リーフレット ([職場の腰痛予防](#)で検索)

このリーフレットに関するお問い合わせは

〒700-8611 岡山市北区下石井 1-4-1 岡山第二合同庁舎 1階 岡山労働局労働基準部

◆労働条件管理に関すること◆

監督課 Tel : 086-225-2015 / Fax : 086-231-6471

◆安全衛生管理に関すること◆

健康安全課 Tel : 086-225-2013 / Fax : 086-231-6471

労働条件・安全衛生に関するお問い合わせは最寄りの労働基準監督署へ

岡山労働基準監督署 〒700-0913 岡山市北区大供 2-11-20
Tel : 086-225-0591 / Fax : 086-225-0597

倉敷労働基準監督署 〒710-0047 倉敷市大島 407-1
Tel : 086-422-8177 / Fax : 086-424-4147

津山労働基準監督署 〒708-0022 津山市山下 9-6 津山労働総合庁舎
(Tel : 0868-22-7157 / Fax : 0868-25-2413)

笠岡労働基準監督署 〒714-0081 笠岡市笠岡 5891
(Tel : 0865-62-4196 / Fax : 0865-62-3852)

和気労働基準監督署 〒709-0442 和気郡和気町福富 313
(Tel : 0869-93-1358 / Fax : 0869-92-0593)

新見労働基準監督署 〒718-0011 新見市新見 811-1
(Tel : 0867-72-1136 / Fax : 0867-72-3479)