

〒277-0831 柏市根戸406-4 TEL04-7132-8710 労働相談：月～金の10時から15時 まずは電話で  
ホームページ：<http://www.tokatunokai-union.com> : Email：[tokatu-center@tokatunokai-union.com](mailto:tokatu-center@tokatunokai-union.com)

## 相談事例 またも大手介護施設 法定休日、 残業代不払いなど労基法違反ブラックぶり

前号で、正社員9000人を超す大手医療公益社団法人の介護施設市川市内I老健での労基法違反の残業代不払いを掲載しました。

今回は外食チェーン大手傘下の介護付き有料老人ホームの労基法違反です。

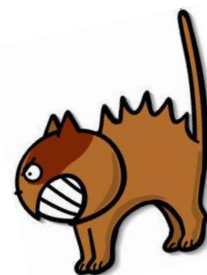
「公休は夜勤（22時～翌7時）明けの日が多く、とても休んだ気がしない」「タイムカードによる勤怠管理がおこなわれているが、残業代がめったに支給されない」との相談です。

9月勤務表でのAさんの場合、夜勤が11回、遅出（13時～22時）が11回、公休が8回です。一見週休2日に見えますが、公休は全部夜勤明けの日なので、労基法35条の「毎週少なくとも1回の休日」を与えられずなりません。（表は厚労省発行 介護労働者の労働条件の確保・改善のポイントからPoint②参照）

さらにAさん他フル勤務者は、9月出勤指定が合計で22日、月労働時間は176時間です。なので、1ヶ月の変形労働制（の場合月171.4時間が限度）でも4.6時間オーバーでその分は残業扱いにしなければ

なりません。

Sさんの7月のタイムカード記録では、23時間35分が超過勤務でしたが、残業代は全く支給されていませんでした。



この老人ホームの勤務体系では午後から翌朝までが遅出13:00～22:00、夜勤22:00～翌7:00、早出7:00～16:00の編成です。22時、7時が勤務交代なので、終業時刻前や過ぎてからの作業が必然です。ここにもサービス残業となる原因があるようです。

### (4) 休憩・休日について

#### Point ① 休憩は確実に取得できるようにしましょう → 労働基準法第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時間の休憩が、労働時間の途中に必要です。
- ・ 休憩は、労働者の自由に利用させなければなりません。
- ・ 特に、次のような例がみられることから、夜間時間帯や利用者の食事時間帯においても、休憩が確実に取得できるよう徹底してください。
  - 代替要員の不足等から夜間時間帯の休憩が確保されていない例
  - 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必要が生じ、休憩が確保されていない例

#### Point ② 夜間勤務者等の法定休日を確保しましょう → 労働基準法第35条

- ・ 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければなりません。（4週間を通じ4日の休日を与えることも認められます。）
- ・ この「休日」とは、単に連続24時間の休業を指すのではなく、原則として暦日（午前0時から午後12時まで）の休業をいいます。
- ・ したがって、いわゆる「夜勤明け」の日は、法定休日には該当しませんので注意してください。

検索:介護労働者の改善ポイント



千葉県最低賃金は10月1日から923円になりました。

# 知っておきたい、労働時間制度、年次有給休暇制度(2019.4法改正)

- 安倍「働き方改革関連法」が4月から施行されています。長時間労働を温存するなどまやかしの「働き方改革」でしたが、改正内容を知って職場改善に役立てましょう！

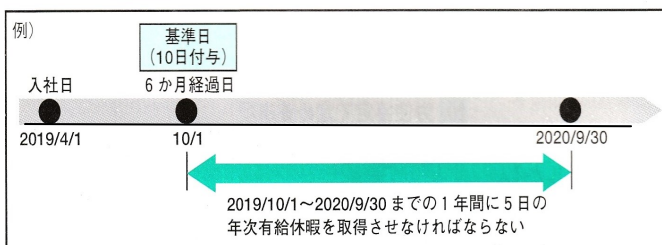
- 時間外労働の上限規制…月45時間、年360時間以内（建設、自動車運転、医師例外）
- 残業割増率…中小企業の月60時間超時間外労働は50%の割増率(2023.4～)
- 使用者の時期指定による年次有給休暇…基準日に10日以上の場合、うち5日について、毎年、時期を指定して与えることを使用者に義務付け⇒Aで説明
- 労働時間の適正管理…労働時間の状況把握の実効性確保⇒Bで説明

## A：年次有給休暇

4月1日入社して半年を迎えたKさん、10月1日が基準日で有休日数は10日です。使用者には翌年9月末までに5日間は取得させることが義務付けられます。

「え！ 休みたいときに取れないの」というのが疑問、最低5日は有休を取らせないと使用者は法違反ですということ。労働者が希望して取れた有休がある場合は5日間の有給休暇日数から控除して計算します。

Kさんの場合、一年で希望した有給休暇5日を取れば使用者から指定されません。



## TOPICS:

### 昭和ゴム労組、スラップ訴訟に勝訴判決(8月6日判決)



…悪質ファンドとたたかう昭和ゴム労組、2016年組合ビラに対して会社が名誉棄損だとして損害賠償を請求してきたスラップ訴訟裁判事件、

8月6日完全勝利判決が出ました。悪質ファンドとたたかう昭和ゴム労組に拍手！

- 公立学校への1年単位の変形労働時間制導入反対署名にご協力を、届け先:東葛の会

## B:労働時間の適正管理

- 労働安全衛生法でも労働時間の適正管理が義務付けられました。

(労働安全衛生法第66条8の3)

- 労働時間適正把握ガイドライン H29.1.20 基発0120号第3号)

### 労働時間の状況の把握義務

- ◆労働日ごとに始業・終業時刻を確認・記録する
- ◆始業・終業時刻の確認と記録は、原則として客観的な方法による
- ◆具体的には
  - タイムカードによる記録
  - PCなどの電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法

### 賃金台帳に労働時間の記録に関する書類の保存

- 労働日数 ■労働時間数 ■時間外労働時間数 ■休日労働時間数 ■深夜労働時間数

**お知らせ:**障害者就労支援事業で働いていたユニオン組合員から「障害のある方が就業するために知っておきたいこと」が寄せられました。

目次:1.障害者の働き方の種類、2.障害者の仕事探しの方法、3.支援や制度について、4.仕事に関する悩みの相談先の探し方

ご希望の方は電話・ファックス、メールでご一報ください。郵送またはメールでお届けします。