

処遇改善加算の計画書 4月15日が期限！

県・市より、新たな処遇改善加算についての通知が出されています（介護保険、障害福祉とも）。4月から加算を算定するためには、計画書を4月15日までに提出する必要がありますので、各保険者からの情報を把握し、間に合うようにご対応ください。また、体制届については提出期限が異なっていますので、そちらも十分ご確認いただきたいと思います。

先月号でお伝えしたとおり、令和6年度については経過措置の部分が多くあり、「キャリアパス要件」については「今年度中に取り組む」という誓約をすればよいなど、非常に不思議な(?)アバウトな(?)形になっています。この機会に、ぜひ上位区分(新加算ⅠまたはⅡ)を目指していただきたいと思います。

また、多くの事業所で気になっていると思われる「職場環境等要件」の拡大(「生産性向上のための取組」が必須事項となる)については、どこまでの取組が求められるのか等まだ示されていませんが、「[介護分野における生産性向上ポータルサイト](#)」やその中にあるガイドラインに目を通し、求められていることを把握しておくことが大切です。さらに、「生産性向上推進体制加算」を算定している事業所は要件クリアになることから、この加算の取得も検討する価値があると思います。(介護保険最新情報 Vol. 1236)

質問・相談 事例集(労務管理編)④

◆業務多忙のため、休憩が取れないときがたまにある。その分は割増賃金を支払っていれば問題ないか。

→休憩時間(労働時間が6時間を超える場合45分以上・8時間を超える場合1時間以上)については、労基法で定められた絶対的な決まり事です。割増賃金を支払えばよい、というものではありませんのでご注意ください。時間帯をずらす、分割で取得するなど、できる限り休憩時間が確保できるよう努めましょう。(それでも結果的に休憩が取れなかった場合は、その分の賃金を支払う必要があります)

◆パート職員は「1年ごとの有期契約」となっているが、

初めに労働契約を交わすのみでその後の更新手続きなどはしていない。問題があるか。

→有期雇用契約の場合、「更新の有無」について明示しなければなりません。「自動的に更新する」であれば特に更新手続きは不要ですが、「更新する場合がある」となっている場合には、労使双方で話し合い、新たな契約書(労働条件通知書)の交付を行う必要があります。更新手続きが行われていない場合、「労働条件明示義務」違反にもなり得ますし、実質的に無期契約と同じ状態とみなされる可能性があります。

◆いかなる場合でも、労働条件の引き下げ(不利益変更)は許されないか。

→賃金や手当の減額、休日・休暇の減など、いわゆる労働条件の不利益変更については、「使用者側が一方的に行ったものは無効」とされます。逆に言えば、労働者の合意があれば変更は可能です。給与など個別の条件については本人の合意(当然、強制的にサインをさせるようなことはダメです)があればOKです。

就業規則など職員全体に関わる事柄については過半数労働組合の合意、または可能な限り全員からの合意を得る必要があります。全員の合意が得られないときは、不利益の程度や変更の必要性・合理性、職員への説明状況などにより、有効かどうか判断されます。

次回へ続きます

当事務所は開設10年目に

おかげさまで、当事務所は開設から丸9年が経ち、4月から10年目のシーズンに突入しました。あっという間にここまで来てしまいましたが、変えるべきものと変わらずに続けるものを見極めながら、今年度も精進していきたいと思っています。

引き続き、どうぞよろしくお願いいたします！

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL: 026-217-3152 FAX: 026-217-3153

URL: <https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail: mail@sugiyama-sr.net