

「働き続けることを諦めないで」という願いを形に

# 最新の法律に基づき 実態に則した規定を作成

一般財団法人訪問リハビリテーション振興財団 ● 事務局 横山 紀子氏

## DATA

代表者：半田一登  
創業：2012年10月  
業種：訪問リハビリテーション等  
在宅ケアの運営及び  
運営支援に関する事業  
従業員数：正社員20人、パート職員4人  
所在地：東京都渋谷区千駄ヶ谷  
3丁目8番地5  
<事務局>  
東京都港区芝浦  
3丁目5番地39  
田町イーストウイング6階  
TEL：03-6804-1422  
URL：<http://www.hvrpf.jp/>

## パート社員に安心して 働いて欲しい

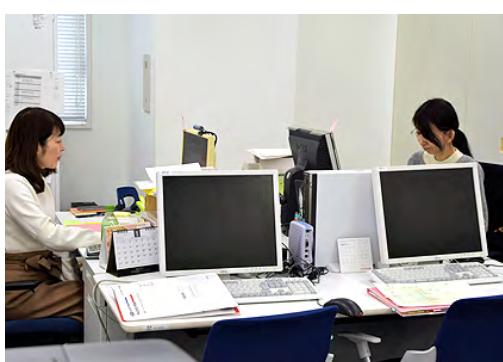
「パートさんは、やむを得ない事情でパートタイムという勤務形態をとっているだけ。だから安心しながら働けるように、環境を整えたいんです」と話すのは、事務局の横山氏。自身も、フルタイムで働くのが難しい時期に、非正規社員として働いた経験があり、「非正規社員の報われない寂しさ」を、身をもつて知っている。故に、パートスタッフの雇用環境整備については人一倍熱い想いを持っているのだ。



福島県にある訪問リハビリステーションを運営  
(写真は浜通り訪問リハビリステーション)

## 寝たきりのシニアを 減らすためにスタート

一般財団法人訪問リハビリテーション振興財団（以下、同財団）は、福島県の南相馬市、岩手県の宮古市、宮城県の気仙沼市の三ヶ所にある訪問リハビリステーションを運営している。二〇一二年二月、国は東日本大震災の復興支援の一環として、東日本大震災復興特別区域法を施行した。それまで言語聴覚士による訪問リハビリテーション事業所設立はできなかつたのだが、特区に限りそれが認められた。三ヶ所の事業所を運営している財団の事務局は、東京の田町駅にほど近い建物にあり、それぞれの事業所と事務局は遠く離れた場所に位置している。



訪問リハビリテーションが被災地で求められている理由は、看護師不足という現状にある。看護師の

数が足りず、入院してもリハビリを充分に受けられないまま退院することになり、そのまま自宅でハビリをせずにいると、寝たきりになってしまふケースが多い。いわゆる老老看護の現実もあり、現地では専門のリハビリスタッフによる訪問ケアが強く求められている。訪問リハビリステーションは、現在、地域でなくてはならない存在となっているのだ。

## 個人的な事情があつても 働くことを諦めないで

同財団は、約二年前からパートタイムスタッフを雇用することになった。今回、この専門家派遣事業を利用して、パートタイム就業規則を新規で作成した。

現時点では、全事業所合わせてもパートタイムスタッフは四名である。少人数の対象者のために規則を整備することになったきっかけは、二年前の八月、東北を襲った大きな台風にあった。

悪天候下、各リハビリステーションでは、職員に帰宅命令を出すこととなつた。しかし、正社員と違ひパートタイムスタッフについては就業規則が無く、賃金の支払いをどのようにするかの定めが無かつた。迅速に判断が行われるべき非常事態において、賃金の支払いが保障されているのか、されていないのがが不明で、パートタイムスタッフ自身、帰宅をするべきかどうかの判断がしづらく戸惑ったのだ。この出来事で同財団は規則



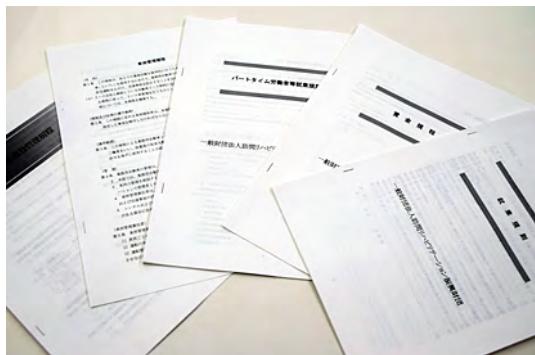
の必要性を実感し、パートタイムスタッフのための就業規則を作ることにしたのだという。

横山氏には、パートタイムスタッフの就業規則を作成する際、どうしても入れたい規定があつた。それは、特別休暇と慶弔見舞金、そして無期労働契約への転換の規定である。作成された規則には、配偶者等が死亡した際の特別休暇はもちろん、結婚、出産、死亡時の祝金や見舞金の支給についても規定がある。一般的に、これらは法律で定められてはおらず、暇はもちろん、心遣いだ。

**最新の法律に基づいて実態に則した規則を**

今回整えた就業規則は、個人的な事情があつても、「働くことで欲しい」「安心して働いて欲しい」という横山氏の気持ちを制度に盛り込んだのは、「喜びや悲しみ隔たりは無い」という想いが背景にあるからだ。法律で決まった有期契約労働者の無期転換についてもきちんと明記されている。こちらも、有期契約スタッフが「自分がこの先どうなるのか」と、不安に思わずとも済むようにと心遣いだ。

同財団は、前述したように東京の田町にある事務局と東北の三ヶ所の事業所、計四ヶ所の事業所



今回の専門家派遣事業では、就業規則本則の改訂も行つて、その中で二番力を入れたのは、実態と規則の中身が合っているか、という点だったそうだ。一度作った規則でも運用をしているうちに実態と合わなくなることは良くある。同財団では、その都度会議を行い、作った議事録に基づいて運用を行つてきた。今回の改訂ではその議事録の内容をきちんと規則の中に盛り込むことができた。

実態と合っている規則は使いやすい、と横山氏は話す。事業所の所在地が離れていても、就業規則を基に判断することで平等に運用できるようになつたそうだ。そして、今回の改訂時には、専門家の視点により、全ての規定内容がどうか確認がなされているので、財団としても安心して運用できるようになつた。これが、専門家派遣事業を利用した大きな利点だったと横山氏は話す。

実は、この専門家派遣事業のメリットはもう一つある。それは、労働法等の法改正を知ることができるとのことだ。本事業に申し込む際は、社内規則を含め様々な内

## 専門家派遣スケジュール

コンサルタント：社会保険労務士

改善取組項目：非正規労働者の雇用環境の改善  
就業規則の整備

第1回 2016年11月24日

パートタイム等就業規則について、  
社員との均衡を考えた施策ができるようアドバイス

第2回 2016年12月6日

パート労働法改正の流れ・差別的取り扱いの禁止・  
有給休暇規定の明文化方法等をアドバイス

第3回 2017年1月12日

正規職員の就業規則との整合性チェック及び  
今後の労働法制の傾向についてアドバイス

第4回 2017年2月27日

就業規則の変更及び実態とのかい離が  
生じている賃金規定についての確認

第5回 2017年3月27日

最終的な正規職員の就業規則と賃金改定・  
退職金規定について確認

で共通の就業規則を利用している。それぞれ離れていることもあり、運用方法が若干異なっていた。あるとき、事業所により残業代のつけ方がまちまちで、所定外労働時間が平均して「〇時間程度違うことに気がついたという。「残業がつけづらい」という事業所があつたのだ。そこで、今回の改訂では、最初から「〇時間分の残業代相当額を、手当として支給してしまう」という策をとり、事業所間における残業代の差異を減らすことに成功した。



パートタイムスタッフの松中貴子さん(右)

容について法令に沿つていているかどうか確認するためにヒアリングを受ける。客観的な項目で規程等を確認することで、現行の運用が正しいかどうかを見直すことができるのだ。

そして、「ヒアリングを受けて、さらに成すべきことが見えた」と話す横山氏は、引き続き平成二十九年度の専門家派遣事業にも申し込みだ。これから、車両規程や育児介護休業規程の作成、人事考課の見直し等に取り組んでいく予定だという。

## ( 取材後記 )

インタビュー中に、横山氏から何度も出た言葉がある。それは、「安心して働く」という言葉だ。就業規則は作成する側の想いによって、その内容が全く変わってくる。本当に良い就業規則は、従業員も会社も守れるものだと考える。スタッフは、就業規則の内容によって会社の想いを知り、自社に貢献したいと思う。会社もそれに応えたいとさらに安心できる制度を整えるのだ。このような好循環が叶えば、未来は明るいに違いない。そしてそんな就業規則は、従業員と会社を繋ぐ架け橋にもなれるのだと、今回の取材を通じて感じた。

● 社会保険労務士・宮下麻衣子