

外部講師による説明資料

大阪府国民健康保険団体連合会

- ・ 苦情から見てくるサービスの質の改善・・・・・・・・・・・・・ 82
- ・ Oh!Shien（インターネット情報公開支援サービス）・・・・・・・・・・・・・ 83

大阪法務局

- ・ みんなの人権110番への情報提供・・・・・・・・・・・・・ 84～85

大阪労働局

- ・ 介護労働者の労働条件の確保・改善のポイント・・・・・・・・・・・・・ 86～95
- ・ 働き方改革・・・・・・・・・・・・・ 96
- ・ 社会福祉施設の腰痛災害の防止・・・・・・・・・・・・・ 97～98
- ・ 大阪府の最低賃金・・・・・・・・・・・・・ 99

「苦情から見えてくるサービスの質の改善について」

「運営基準」厚生省令第37号「通所介護」の例

例

＜1 サービスの提供の記録について＞

第19条 指定通所介護事業者は、指定通所介護を提供した際には、当該指定通所介護の提供日及び内容、当該指定通所介護について法第41条第6項の規定により利用者に代わって支払を受ける居宅介護サービス費の額その他必要な事項を、利用者の居宅サービス計画を記載した書面又はこれに準ずる書面に記載しなければならない。

2 指定通所介護事業者は、指定通所介護を提供した際には、提供した具体的なサービスの内容等を記録するとともに、利用者からの申出があった場合には、文書の交付その他適切な方法により、その情報を利用者に対して提供しなければならない。

《解釈》

① 居宅基準第19条第1項は、利用者及びサービス事業者が、その時点での支給限度額の残額やサービスの利用状況を把握できるようにするために、指定通所介護事業者は、指定通所介護を提供した際には、当該指定通所介護の提供日、内容〔中略〕、保険給付の額その他必要な事項を、利用者の居宅サービス計画の書面又はサービス利用票等に記載しなければならないこととしたものである。

② 同条第2項は、当該指定通所介護の提供日、提供した具体的なサービスの内容、利用者の心身の状況その他必要な事項を記録するとともに、サービス事業者間の密接な連携等を図るため、利用者からの申出があった場合には、文書の交付その他適切な方法により、その情報を利用者に対して提供しなければならないこととしたものである。

また、「その他適切な方法」とは、例えば、利用者の用意する手帳等に記載するなどの方法である。

なお、提供した具体的なサービスの内容等の記録は、居宅基準第104条の3第2項の規定に基づき、2年間保存しなければならない。

(参考)

平成30年度国保連合会苦情・相談件数

相談	304件
苦情申立	9件
合計	313件

相談：電話や来会等で助言や情報提供等を行ったもの。

苦情申立：苦情申立書を受けたもの。

◆通所介護サービス

- ・家族から「利用者は、足の運びが悪いため、入浴時は、特に声かけや見守りに気をつけてほしい。」と要望を聞いていた。

後日、利用者は、入浴中に足を滑らせて転倒した。

- ・家族から、説明を求められた時に、

サービスを提供した記録がないため

- ・職員が利用者に、どのように声かけや見守りされていたか分からない
- ・見守りをしていた利用者の入浴の様子や転倒した状況（いつ、どこで、何がきっかけで）が分からない
- ・利用者の転倒後の状態が全く分からない など

(対応)

- ・記憶で家族へ説明をすることになり、職員によってまちまちな対応となる。

(結果)

- ・家族に不信感を抱かせ、苦情に繋がる。

●「Oh!Shienについて」

【Oh!Shienってなに?】

Oh!Shien(インターネット情報公開支援サービス)は無償で使用できる大阪国保連の独自サービスです。導入することにより、便利な機能が使えます!

メリット①【請求情報等の確認や通知書の閲覧・再取得が可能!】(過去2年間受付分)

- ・個人ごとの支払額がわかるのはOh!Shienだけ!
 - ・手続き不要で処遇改善加算のお知らせ一覧・支払額決定通知書等の閲覧・再取得ができます!
- (※Oh!Shienを使用されていない場合、再発行依頼書等を連合会へ提出する必要があり、再発行には1週間ほど時間を要します。)

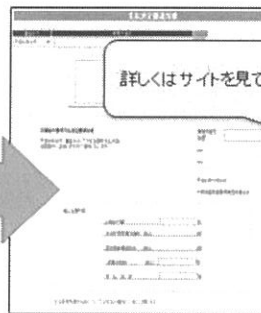
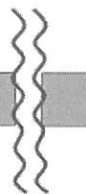
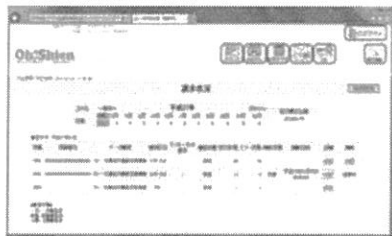
メリット②【請求の差替が可能!】

インターネット請求を行っている事業所又は代理人のみ審査結果を確認し、必要に応じて請求情報の差替可能!

※利用に必要なID・パスワード(A4横白色)については、国保連から全事業所へ郵送しております。

【活用例(通知書再取得)】

※詳細な作業内容はマニュアルをご確認ください。



「Oh!Shien」って便利だね!

※その他にも機能は盛りだくさん! (詳細は以下サイトを確認)

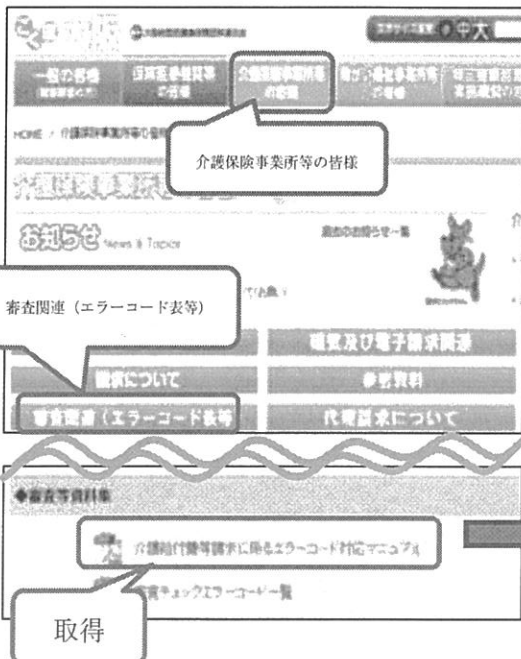
【掲載場所】大阪府国保連トップページ → 介護保険事業所等の皆様 → 磁気及び電子請求関連

●「介護給付費等請求に係るエラーコード対応マニュアルについて」

本会が通知している「請求明細書・給付管理票返戻(保留)一覧表」において特に件数の多いエラーの説明と対応方法を取りまとめたマニュアルを、本会ホームページに掲載しておりますので、併せてご活用ください。

【取得方法及びマニュアル例】

介護保険事業所等の皆様 → 審査関連(エラーコード表等) → 介護給付費等請求に係るエラーコード対応マニュアル



【NO.30】ADD2 一次・保険者台帳及び広域連合行政区台帳に該当する保険者等の情報が存在しません。例年通り請求を行った保険者番号が誤っていた場合

【原因】
保険者番号を誤って入力(記入)したため。(介護保険の保険者として登録のない保険者番号)
【対応方法】
保険者番号を確認し、修正のうえ再請求してください。

大阪府国民健康保険団体連合会 介護保険室介護保険課

TEL : 06-6949-5446 FAX : 06-6949-5417



人権擁護委員は、あなたの街の相談パートナーです。

1 どんな人？

人権擁護委員は、全国すべての市町村にいます。人権擁護委員は、日常生活に埋もれている人権問題をすくい上げるために、市町村長の推薦を受け、法務大臣から委嘱されます。

人権問題の解決にはきめ細かな支援が大切ですので、人権擁護委員には、色々な経歴を持った人が就任しています。

2 どんな制度？

人権擁護委員の制度は、昭和23年にスタートした、歴史ある制度です。

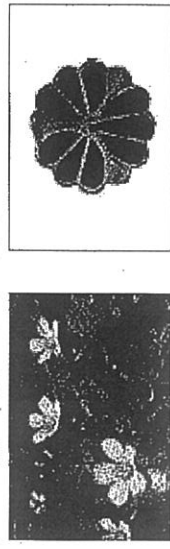
人権擁護委員は、人権尊重の理念を国民に広めるため、法務局職員と共に人権相談や救済のための活動（リーフレットの説明参照）をするほか、人権教室や講演会など地域に密着した啓発活動をしています。

人権擁護委員の制度は、民間の人が国と一体となって、人権を守る制度なのです。

3 委員の願い

人権擁護委員は、その職務を行う時、必ずき章（パッジ）を着けています。

き章（パッジ）のデザインは、外枠が「かたばみ」の葉で、中が菊型の「人」の字です。このデザインには、地を這って広がる「かたばみ」のように、人権尊重思想が広がるようにとの願いが込められています。



かたばみ

き章

● 人権相談はこちらへ ●

人権についての相談はなんでも

みんなの人権110番 ☎ 0570-003-110

この電話はおかけになった場所の最寄りの法務局・地方自治法務局につながります。

- 受付時間 平日午前8時30分～午後5時15分（全国共通）
- 一部のIP電話等からは御利用できない場合があります。

学校でのいじめ、虐待など子どもに関する相談はこちら

子どもの人権110番 ☎ 0120-007-110

子どもの人権についての専用相談電話です。

- いじめや虐待などの子どもの人権についての相談はこちらへどうぞ。
- 受付時間 平日午前8時30分～午後5時15分（全国共通・通話料無料）

職場でのセクハラ、家庭内暴力など女性に関する相談はこちら

女性の人権ホットライン ☎ 0570-070-810

女性の人権についての専用相談電話です。セクハラやDVなどの女性の人権についての相談はこちらへどうぞ。

- 受付時間 平日午前8時30分～午後5時15分（全国共通）
- 一部のIP電話等からは御利用できない場合があります。

インターネットでも相談を受け付けています

パソコン・スマホ・携帯電話共通

インターネット人権相談 検索 SOS-eメール

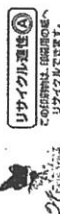
<https://www.jinken.go.jp/>



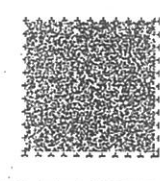
秘密は守ります。

相談は無料です。

気軽にご相談ください。



法務省人権擁護局
全国人権擁護委員会



ひとりで悩まず
法務局に相談を



悩みを 抱える あなたへ

- 差別を受けた ○ 暴行・虐待を受けた
- セクハラ・パワハラを受けた
- いじめ・虐待を受けた
- 名誉毀損・プライバシー侵害を受けた など

訪問介護に

従事されている皆様へ

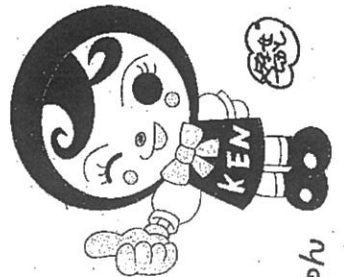
皆様の訪問先の家庭などで、高齢者や障害者に対するいじめ、いやがらせ、虐待などの問題が起きているのでは...と思うことはありませんか？

私たち法務省の人権擁護機関は、一人一人の人権が尊重され、高齢者や障害者の方々が毎日安心して暮らすことができよう、様々な人権擁護活動に取り組んでいます。

皆様が訪問介護中に、いじめ、いやがらせ、虐待などが疑われる事案を見たり聞いたりしたら、みんなの人権110番(裏面)まで情報をお寄せください。

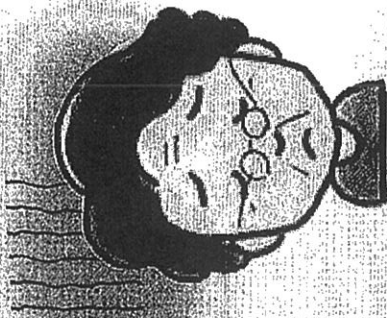
法務局職員や人権擁護委員が、事案に応じた迅速・柔軟な方法で、関係する方々と話し合いながら解決に導きます。

※人権擁護委員とは、法務大臣が委嘱した民間の人たちで、約14,000名が全国の市町村に配置されています。

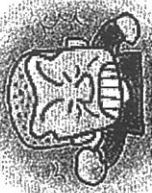


人権イメージキャラクター
人 KEN あゆみちゃん

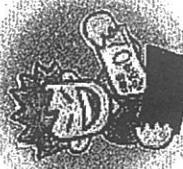
こんなことを感じたり、 見たり聞いたりしたことはありませんか？



心理的虐待
(言葉の暴力など)



身体的虐待
(殴る・蹴るなど)

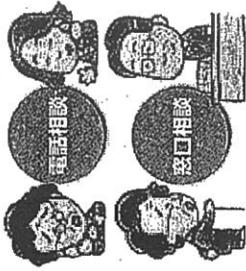


経済的虐待
(金銭の無断使用など)



介護・監護の
放棄・放任

一人で悩まず、ご相談ください。



- 法律的なアドバイスを行ったり、悩み事を解決する上で、より専門的な機関を紹介します。
- 関係する方々の間に入って、中立な立場から話し合いを仲介します。
- 事実関係を調査した上で、人権侵害をした人に対し、その行為をやめるよう注意します。

このほかにも、他の行政機関と協力するなどして、悩み事を解決に導きます。



人権イメージキャラクター
人 KEN まもる君



人権イメージキャラクター
人 KEN あゆみちゃん



あなたの行動が笑顔をつくれます。
あなたからのご相談をお待ちしています。

介護労働者の労働条件の 確保・改善のポイント



はじめに

介護関係業務に従事する労働者や、これら介護労働者を使用する社会福祉施設は、いずれも大幅に増加しています。これらの事業場の中には、事業開始後間もないため、労働基準関係法令や雇用管理に関する理解が必ずしも十分でないものもみられるところです。

このパンフレットは、介護労働者の労働条件の確保・改善に関する主要なポイントをわかりやすく解説したものです。

介護労働者を使用される事業者の方々を始めとして介護事業に携わる皆様には、このパンフレットをご活用いただき、介護労働者の労働条件の確保・改善に取り組んでいただきますようお願いいたします。

このパンフレットの対象

このパンフレットという「介護労働者」とは、専ら介護関係業務に従事するすべての労働者を指します。したがって、老人福祉・介護事業のほか、それ以外の障害者福祉事業、児童福祉事業等において介護関係業務に従事する者も含まれます。

また、これら介護労働者を使用する事業場におかれては、介護労働者以外の労働者につきましても、同様に労働条件の確保・改善を図っていただくようお願いいたします。



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

(1) 労働条件の明示について

Point 1 労働条件は書面で明示しましょう

→ 労働基準法第15条

労働者を雇い入れた時には、賃金、労働時間等の労働条件を書面の交付により明示しなければなりません。

○ 明示すべき労働条件の内容

書面で明示すべき労働条件の内容

- ・労働契約の期間（期間の定めが無き場合はその期間）
- ・更新の基準（Point 2 参照）
- ・就業の場所・従事する業務の内容
- ・労働時間に関する事項（就業・就業時刻、時間外労働の有無、休憩、休日、休暇等）
- ・賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期に関する事項
- ・退職に関する事項（解雇の事由を含む）

その他明示すべき労働条件の内容

- ・昇給に関する事項
- ・退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、労働者に負担させる食費・作業用品、安全衛生、職業訓練、災害補償、表彰・制裁、休暇等に関する事項…これらについて定めた場合

○ 労働日（労働すべき日）や始業・終業時刻など下記①～③が月ごと等の勤務表により特定される場合の明示方法

勤務表により特定される労働条件

- ① 就業の場所及び従事すべき業務
- ② 労働日並びにその始業及び終業の時刻
- ③ 休憩時間

1) 勤務の種類ごとの①～③に関する考え方
2) 適用される就業規則上の関係条項
3) 契約締結時の勤務表
について、書面の交付により明示しましょう

6か月契約、1年契約などの期間の定めのある契約（有期労働契約）を結ぶ場合には、契約更新の都度、労働条件の明示（書面の交付）が必要です。

上記以外の場面においても、労働契約の内容について、できる限り書面で確認しましょう。（労働契約法第4条第2項）

改正パートタイム労働法（平成27年4月施行）については、パート労働ポータルサイト（<http://part-tanikan.mhlw.go.jp/>）を確認してください。

Point 2 契約の更新に関する事項も明示しましょう

→ 労働基準法施行規則第5条

労働者と有期労働契約を締結する場合には、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」についても書面の交付によって明示しなければなりません。

(1) 更新の有無の明示
（具体的な例）

- ・自動的に更新する
- ・更新する場合があり得る
- ・更新しない
- ・更新の更新はしない
- など

(2) 更新の基準の明示
（具体的な例）

- ・契約期間満了時の業務量により判断する
- ・労働者の勤続成績、態度により判断する
- ・会社の経営状況により判断する
- ・従事している業務の進捗状況により判断する
- など

※ 有期労働契約の更新をしないことが明かな場合は、更新の基準の明示義務はありません。

有期労働契約について、3つのルールがあります。（労働契約法）

- ① 無期労働契約への転換：有期労働契約が繰り返し更新されて5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。
- ② 「雇止め法理」の法定化：一定の場合には、使用者による雇止めが認められないこととなる雇止めが確立した判例上のルールが法に規定されました。
- ③ 不合理な労働条件の禁止：有期労働契約と無期労働契約との間で、期間の定めがあることによって、不合理な労働条件を相違させることは禁止されています。

(2) 就業規則について

Point 1 就業規則を作成し、届け出ましょう

→ 労働基準法第89条

- ・ 常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、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にも、労働基準監督署長に届け出てください。
- ・ 「10 人以上の労働者」には、介護労働者ももちろん、次の労働者の方も含まれます。
 - 事務職員、管理栄養士等、介護労働者以外の労働者
 - 短時間労働者、有期契約労働者等のいわゆる非正規労働者



就業規則は、非正規労働者を含むすべての労働者に適用されるものでなければなりません。

- 全労働者に共通の就業規則を作成する
- 正社員の就業規則とパートタイム労働者用の就業規則を作成するなどにより、全ての労働者についての就業規則を作成してください。

○ 就業規則に規定すべき事項

必ず規定すべき事項

- ・ 労働時間に関する事項（就業・終業時刻、休日、休暇等）
- ・ 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期、昇給に関する事項
- ・ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

定めた場合に規定すべき事項

- ・ 退職手当、臨時の賃金等、労働者に負担させる食費・作業用品、安全衛生、職業訓練、災害補償、表彰、制裁等に関する事項

Point 2 適正な内容の就業規則を作成しましょう

→ 労働基準法第92条

- ・ 就業規則の内容は、法令等に反してはなりません。
- ・ また、就業規則を作成しているのに、その内容が実際の就業実態と合致していない例がみられます。このような状況にある場合は、労働条件が不明確になり、労働条件をめぐってトラブルにもつながりかねません。労働者の就業実態に即した内容の就業規則を作成してください。

○ 使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。（労働契約法第10条）

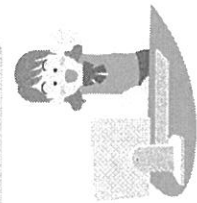
- ① その変更が、次の事情などに照らして合理的であること。
労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況
- ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。

Point 3 就業規則を労働者に周知しましょう

→ 労働基準法第106条

- ・ 作成した就業規則は、以下の方法により労働者に周知しなければなりません。

- 常時事業場内の各作業場に掲示し、又は備え付けること
 - 書面を労働者に交付すること
 - 電子的データとして記録し、かつ、各作業場に労働者がその記録の内容を常時確認できるパソコン等の機器を設置すること
- ・ 労働者からの請求があった場合に就業規則を見せると、就業規則を労働者が必要ときに容易に確認できない方法では、「周知」になりませんので注意してください。



(3) 労働時間について

Point 1 労働時間の適正な取扱いを徹底しましょう

→ 労働基準法第32条など

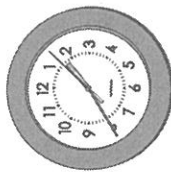
- ・ 労働時間とは、使用者の指揮監督の下にある時間をいい、介護サービスを提供している時間に限るものではありません。
- ・ 特に、次のような時間について、労働時間として取り扱っていない例がみられますが、労働時間として適正に把握、管理する必要がありますので留意してください。

- 交替制勤務における引継ぎ時間
- 業務報告書等の作成時間
- 利用者へのサービスに係る打ち合わせ、会議等の時間
- 使用者の指揮命令に基づく施設行事等の時間とその準備時間
- 研修時間

研修時間については、使用者の明示的な指示に基づいて行われる場合は、労働時間に移当します。

また、使用者の明示的な指示がない場合であっても、研修を受講しないことに対する就業規則上の制裁等の不利益な取扱いがあるときや、研修内容と業務との関連性が強く、それに参加しないことにより本人の業務に具体的に支障が生ずると実質的に使用者から出席の強制があると認められるときは、労働時間に移当します。

※ 訪問介護労働者特有の移動時間等については、I Point 3 参照



Point 1により労働時間の判断を適正に行い、Point 2によりこれらを適正に把握してください

Point 2 労働時間を適正に把握しましょう

→ 労働基準法第32条、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ガイドライン

- ・ 「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ガイドライン」に基づき、適正に労働時間を把握してください。

「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ガイドライン」

（平成29年1月20日付け基発0120第3号）の主な内容

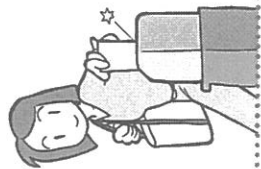
- ・ 使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること

- ・ 始業・終業時刻の確認・記録に当たっては、原則として

- ① 使用者が、自ら確認して、
- ② タイムカード等の客観的な記録を基礎として、確認・記録すること

- ・ 自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合には、

- ① 適正な自己申告等について労働者に十分説明する、
- ② 自己申告と実際の労働時間とが合致しているか必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること 等



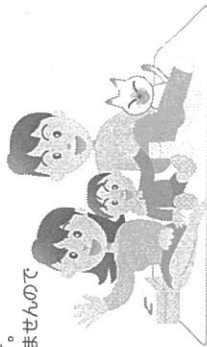
(4) 休憩・休日について

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、労働者の自由を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週間を通し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、原則として曜日（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。



● シフト表の例と法定休日の考え方

例) 早出 6:00～15:00 運出 14:00～23:00 夜勤 22:00～翌 7:00 (休憩各 1 時間)

氏名	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Aさん	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早
Bさん	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運	運

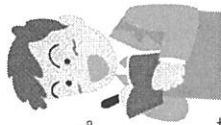
青色の日については、曜日（午前0時から午後12時まで）としての休業が確保され、「法定休日」と評価することができます。

赤色の日については、午前7時まで勤務しているため曜日としての休業が確保されておらず、「法定休日」と評価することができません。

- AさんとBさんのシフトは、月28日に対してどちらとも20日出勤であり、週40時間はクリアしていますが...
- Aさんのシフトは、法定休日も4週に4日以上あり、労働基準法上の問題はありませぬ。
- Bさんのシフトは、法定休日と評価できる日が4週に2日しかなく、法定の日数を下回っています。
- Bさんのシフトについては、改善が必要です。

Point 3 変形労働時間制等は正しく運用しましょう ▶ 労働基準法第32条の2、第32条の4 ほか

- 1年単位の変形労働時間制※1を採用する場合には
 - 労使協定を適切に締結し、労働基準監督署長に届け出ましょう。 ※2
 - また、就業規則等により、適切に枠組みを定めましょう。
 - ※1 1年以内の期間を平均して週40時間を達成する方法です。
 - ※2 対象期間ごとに労使協定の締結、届出が必要です。
- 1か月単位の変形労働時間制※3を採用する場合には
 - 労使協定※4、就業規則等により、適切に枠組みを定めましょう。
 - 各日の勤務制は、変形期間の開始前までに具体的に特定してください。
 - ※3 1か月以内の期間を平均して週40時間を達成する方法です。
 - ※4 この労使協定は労働基準監督署長への届出が必要です。
- その他の労働時間制度を採用する場合にも、法定の要件に基づき正しく運用してください。



Point 4 36協定を締結・届出しましょう ▶ 労働基準法第36条

- 時間外労働・休日労働を行わせる場合には、時間外労働・休日労働に関する労使協定(36 協定)を締結し、労働基準監督署長に届け出る必要があります。
- 労使は、36 協定の内容が、限度基準に適合したものであるようにしなければなりません。

時間外労働の限度に関する基準（限度基準：平成10年労働省告示第154号）の主な内容

- 業務区分の細分化
 - 容易に随時の業務などを予想して対象業務を拡大しないよう、業務の区分を細分化することにより時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。
- 一定期間の区分
 - 「1日」のほか、「1日」を超え3か月以内の期間」と「1年間」について協定してください。
 - 延長時間の限度（限度時間）
 - ① 一般の労働者の場合
 - 1週間 15時間
 - 1か月 45時間
 - 1年間 360時間 等
 - ② 1年単位の変形労働時間制※1の労働者の場合
 - 1週間 14時間
 - 1か月 42時間
 - 1年間 320時間 等
 - ※ 対象期間3か月超
- 特別事項
 - 随時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない「特別の事情」が予想される場合、特別条項付き協定を結べば限度時間を超える時間を延長時間とすることができ、この「特別の事情」は、随時的なものに限られます。
- なお、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は、法定割増賃金率(25%)を超える率とするように努める必要があります。

適用除外
工作物の建設等の事業、自動車の運転の業務等、一部の事業又は業務には上記の限度時間が適用されません。

- 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、労使は、このことを十分意識した上で36 協定を締結する必要があります。

Point 5 時間外労働等は、36協定の範囲内にしましょう ▶ 労働基準法第32条、第36条

- 時間外労働・休日労働を行わせる場合には、Point4で締結した36 協定の範囲内でなければなりません。

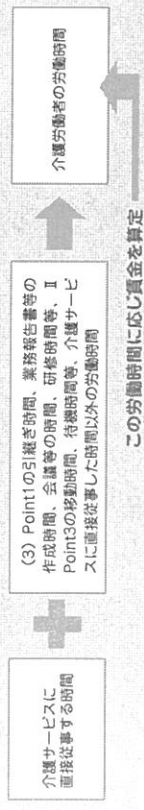
(5) 賃金について

Point 1 労働時間に応じた賃金を、適正に支払いましょう

張2張大轉轉轉轉↑

- 賃金は、いかなる労働時間についても支払わなければならない。
労働時間に応じた賃金の算定を行う場合(附給制などの場合)には、交番制勤務における引き置き時間、業務報告書の作成時間等、介護サービスに直接従事した時間以外の労働時間も通算した時間数に応じた賃定をしてください。※(3)Point 1、II Point 3 参照

○賃金の算定の基礎となる労働時間



- また、使用者の責に帰すべき事由により労働者を休業させた場合には、休業手当を適正に支払わなければなりません。 ※ II Point 2 参照

Point 2 時間外・深夜割増賃金を支払いましょう

↑ 労働基準法第37条

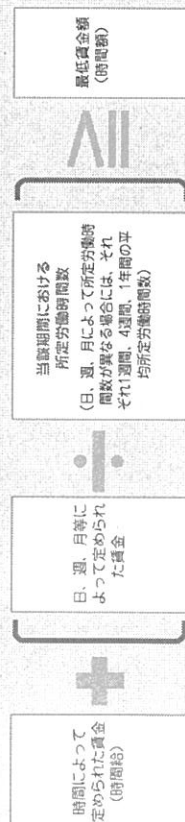
- ・時間外労働に対しては、25%以上（※）の割増賃金を支払わなければなりません。
- ※ 1か月に60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は50%以上です（中小企業については、当分の間、猶予されています。）。
- ・深夜業（午後10時から午前5時までの労働）に対しては、25%以上の割増賃金を支払わなければなりません。
- ・休日労働に対しては、35%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

Point ③ 最低賃金以上の賃金を支払いましょう

↑ 咪咪探訪金寶山囉

- 賃金は、地域別最低賃金以上の金額を支払わなければなりません。
- 地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内のすべての労働者に対して適用される最低賃金として、都道府県ごとに定められています。

○支払う買金と最低買金額の比較方法



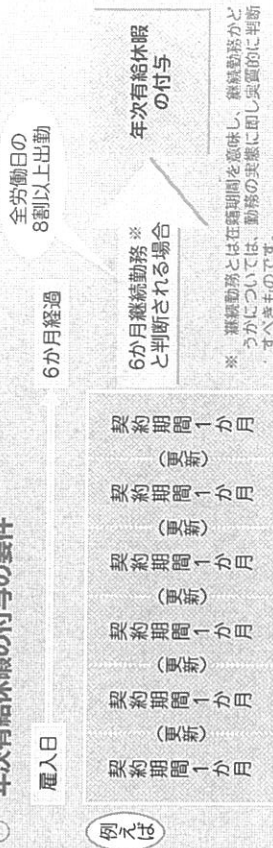
(6) 年次有給休暇について

Point 1 非正規労働者にも年次有給休暇を付与しよう

獎勵基準法第39条

- ・ 非正規労働者も含め、6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません。

○ 年次有給休暇の付与の要件



- ・ 所定労働日数が少ない労働者に対しても、所定労働日数に応じた年次有給休暇を与える必要があります。

○ 年次有給休暇の日数

週所定労働時間	1年間の所定労働日数 ※		雇入日から起算した継続勤務期間ごとの年次有給休暇日数						
	週所定労働日数	5日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	4日	169日から216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日から168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日から120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日から72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※ 週以外の期間によって労働日数が定められている場合

○ 予定されている今後1年間の所定労働日数を算出し難い場合の取扱い

年次有給休暇が比例付与される日数は、原則として基準日（年次有給休暇付与日）において予定されている今後1年間の所定労働日数に匹敵した日数です。

ただし、予定されている所定労働日数を算出し、厳しい場合には、基準日直前の実績を考慮して所定労働日数を算出することとして差し支えありません。したがって、例えば、雇入れの日から起算して6か月経過後に付与される年次有給休暇の日数については、過去6か月の労働日数の実績を2倍したものを「1年間の所定労働日数」とみなして判断して差し支えありません。

- 労使協定により、年次有給休暇について、5日の範囲内で時間を単位として与えることができます。

(8) 労働者名簿、賃金台帳について

Point 1 労働者名簿、賃金台帳を作成、保存しましょう

→ 労働基準法第107条、第108条、第109条

- 労働者の労務管理を適切に行うため、労働者名簿を作成し、労働者の氏名、雇入れの年月日、退職の年月日及びその事由等を記入しなければなりません。
- また、賃金台帳を作成し、労働者の氏名、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数、基本給等を賃金の支払の都度遅れることなく記入しなければなりません。
- これらは労働関係に関する重要な書類ですので、それぞれ3年間保存してください。

	労働者名簿	賃金台帳
記載事項	労働者の氏名、雇入れの年月日、退職の年月日及びその事由等	労働者の氏名、賃金計算期間、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数、基本給、手当その他賃金の種類ごとにその額等
保存期間	労働者の退職等の日から3年間	最後の記入をした日から3年間

(9) 安全衛生の確保について

Point 1 衛生管理体制を整備しましょう

→ 労働安全衛生法第12条、第13条、第18条ほか

- 常時50人以上の労働者を使用する事業場は、衛生管理者や産業医を選任し、また、衛生委員会を設置する必要があります。
- 常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場は、衛生推進者を選任する必要があります。
- これらの衛生管理体制を整備し、労働者の健康障害の防止、健康の保持増進、労働災害の防止などを図りましょう。

Point 2 健康診断を実施に実施しましょう

→ 労働安全衛生法第66条、第66条の4、労働安全衛生規則第43条、第44条、第45条、第51条の2ほか

- 非正規労働者も含め、常時使用する労働者に対しては、
 - 雇入れの際
 - 1年以内ごとに1回 ※
 ※ 深夜業務等の特定業務に常時従事する者については、6か月以内ごとに1回
- 定期に健康診断を実施しなければなりません。
 - ・ 短時間労働者であっても、下記①②のいずれにも該当する場合「常時使用する労働者」として健康診断が必要です。



- ① 期間の定めのない労働契約又は期間1年以上の有期労働契約により使用される者、契約更新により1年以上使用され、又は使用されることが予定されている者
- ② 週の労働時間数が、通常の労働者の週の労働時間数の4分の3以上である者
- ・ なお、健康診断の実施は法で定められたもので、その実施に要した費用については、事業者が負担すべきものです。
- ・ 健康診断の結果で異常の所見があると診断された労働者については、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師等の意見を聴かなければなりません。

Point 2 年次有給休暇の取得を抑制する不利益取扱いはしないようにしましょう

→ 労働基準法第136条

- 年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他の不利益な取扱いをしてはいけません。
- 例えば、精進勤手当や賞与の額の算定に際して、年次有給休暇を取得した日を欠勤として取り扱うことは、不利益取扱いとして禁止されます。

(7) 解雇・雇止めについて

Point 1 解雇・雇止めを行う場合は、予告等の手続を取りましょう

→ 労働基準法第20条、労働契約法第19条、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第1条ほか

- やむを得ず労働者の解雇を行う場合には、少なくとも30日前までの予告が必要です。
- 予告を行わない場合には、解雇までの日数に応じた解雇予告手当を支払う必要があります。



- 有期労働契約※を更新しない場合には、少なくとも30日前までの予告が必要です。
- ※ 3回以上更新されているが、1年を超えて継続して雇用されている労働者に係るものに限る、あらかじめ更新しない旨明示されているものを除きます。
- 実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、使用者が雇止めをすることが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないとき」は、雇止めが認められません。従来と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。
- 労働者から請求があった場合には、解雇・雇止めの理由等について、証明書を交付する必要があるとします。

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」
(平成15年厚生労働省告示第357号)について

有期労働契約については、契約更新の繰り返しにより、一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新をせずに期間満了をもって退職させるなどの、いわゆる「雇止め」をめぐってトラブルが大きな問題となっています。この基準は、このようなトラブルの防止を図るため、労働基準法第14条第2項に基づき、使用者が講ずべき措置について定めたものです。

Point 2 解雇について労働契約法の規定を守りましょう

→ 労働契約法第16条、第17条第1項

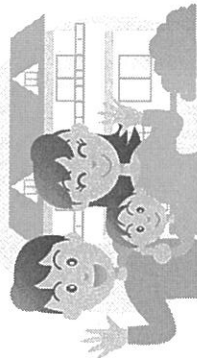
- 期間の定めのない労働契約の場合
 - 労働契約法の規定により、権利の濫用に当たらない解雇は無効となります。
- 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）の場合
 - 労働者と有期労働契約を締結している場合には、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

(10) 労働保険について

Point 1 労働保険の手続きを取りましょう

- 労働保険とは、労働者災害補償保険（労災保険）と雇用保険の総称です。介護労働者を含め労働者を一人でも雇ってれば、その事業場は労働保険の適用事業場となりますので、労働保険の手続きを取る必要があります。

労働保険	
労災保険とは	雇用保険とは
労災保険とは、労働者が業務上の事由又は通勤により負傷等を被った場合等に、被災した労働者や遺族を保護するため必要な保険給付等を行うものです。 ■ 労災保険の対象となる労働者 労働契約の期間や労働時間の長短にかかわらず、全ての労働者が労災保険の対象となります。	雇用保険とは、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するために必要な給付等を行うものです。 ■ 雇用保険の対象となる労働者 次のいずれにも該当する労働者が、原則として雇用保険の対象となります。 ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること ② 31日以上の雇用見込みがあること



Point 3 ストレスチェックを実施しましょう

→ 労働安全衛生法第66条の10、労働安全衛生規則第52条の9ほか

- 常時50人以上の労働者を使用する事業場では、常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期的にストレスチェックを実施する必要があります。
- ストレスチェックの結果、「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申出があった場合は、医師に依頼して面接指導を実施し、その医師の意見を聴き、必要な措置を講じる必要があります。
- ストレスチェックの実施者に、ストレスチェック結果を一定範囲の集団ごとに集計・分析してもらい、その結果を踏まえて、労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講じましょう。

Point 4 過重労働による健康障害を防止しましょう

→ 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置、労働安全衛生法第66条の8ほか

- 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」に基づき、過重労働による健康障害防止措置を講じてください。

「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」

(平成18年3月17日付け基発第0317008号、平成28年4月改定。)の主な内容

- 時間外・休日労働の削減
 - 36協定は、限度基準(3)Point4参照)に適合したものとしてください。
 - 月45時間を超える時間外労働が可能な場合にも実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めてください。
- 労働者の健康管理に係る措置の徹底
 - 時間外・休日労働が1月あたり100時間を超え、疲労の蓄積が認められる(申出をした)労働者などに対し、医師等による面接指導等を実施してください。

Point 5 労働災害の防止に努めましょう

- 労働者の安全と健康はかけがえのないものであり、常に労働災害の防止に努めましょう。特に、災害が多発している腰痛災害や交通事故の防止に取り組んでください。
- 以下のガイドライン等を踏まえた災害防止対策を講じましょう。
 - 社会福祉施設における安全衛生対策～腰痛対策・KY活動～
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000075093.html>)
 - 看護・介護作業による腰痛を予防しましょう
(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/kaigokango.pdf>)
 - 働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動
(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhourei-11302000-Roudoukijunkyoukuanzeniseibu-Anzenka-0000146227.pdf>)
 - 交通労働災害を防止しましょう「交通労働災害防止のためのガイドライン」のポイント
(<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/enzen/130912-01.html>)
 - ノロウイルスに関するQ&A
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou/stokuhin/syokuchu/kanren/yobou/040204-1.html>)
 - 在宅介護サービス業におけるモデル安全衛生規程及び解説
(<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/enzen/0503-1.html>)
- 労働者に対しては、雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を実施しなければなりません。安全衛生教育の実施に当たっては、業務の実態を踏まえ、上記災害の原因、その防止等に関する項目を盛り込むよう配慮しましょう。



II 訪問介護労働者に関する事項

○ 訪問介護労働者と労働基準法

このパンフレットでいう「訪問介護労働者」は、

- ・訪問介護事業に使用される者であって、介護保険法に定める訪問介護に従事する訪問介護員又は介護福祉士
- ・老人、障害者等の居宅において、入浴、食事等の介護やその他の日常生活上の世話を行う業務に従事する労働者を指します。

事業場の中では、これらの方について、委託、委任、あるいは登録型などの呼称が用いられている場合もありますが、そのような場合でも、労働者に該当するかどうかについては使用者の指揮監督等の実態に即し総合的に判断され、労働者に該当する場合には労働基準法が適用されます。

なお、介護保険法に基づき訪問介護の業務に従事する訪問介護員等については、一般的には使用者の指揮監督の下にあること等から、労働基準法第9条の労働者に該当するものと考えられます。

「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」
(平成16年8月27日付け基労第0827001号)について

訪問介護労働者については、その多くが通常単独で利用者を訪問し介護に従事するため、使用者が労働者を直接に指揮しその勤務状況を把握する機会が限られるなどの勤務実態があることから、賃金、労働時間等に係る法定労働条件が適正に確保されていない状況がみられたため、厚生労働省においては、平成16年に標記の通達を策出し、訪問介護労働者に係る労働基準法等関係法令の適用について取りまとめるところです。(参考資料1参照)

この通達の内容はこのパンフレットにも盛り込まれていますが、そのうち移動時間の取扱い(Point3 参照)等については、現在なお一部の問題が認められるところでは、訪問介護に携わる皆様には、このパンフレット等をご活用いただき、訪問介護労働者の法定労働条件を適正に確保されるようお願いいたします。

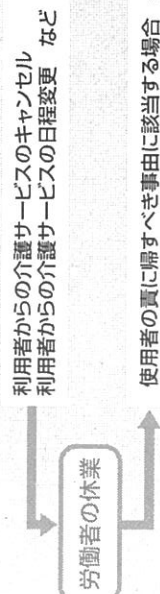
Point 1 訪問介護労働者にも就業規則を周知しましょう ▶ 労働基準法第106条

- ・就業規則は労働者に周知する必要がありますが(Ⅰ(2)Point3 参照)事業場に赴く機会の少ない訪問介護労働者については、書面を交付することによる方法で周知することが望ましいものです。



Point 2 休業手当を適正に支払いましょう ▶ 労働基準法第26条

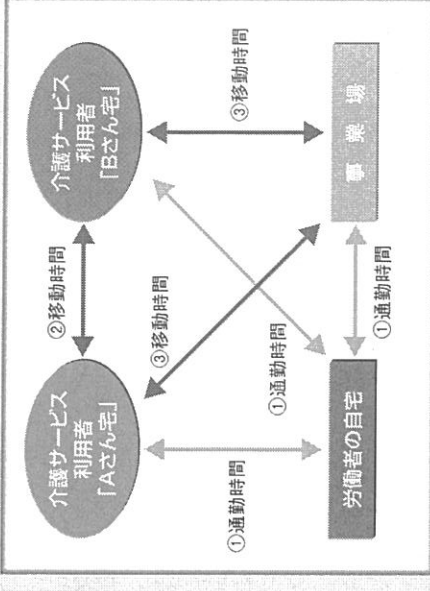
- ・使用者の責に帰すべき事由により、労働者を休業させた場合には、使用者は休業手当として平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければなりません。※Ⅰ(5)Point1 参照
- ・利用者からのキャンセル、利用時間格の変更を理由として労働者を休業させる場合には、他の利用者宅での勤務等、その労働者に代替業務を行わせる可能性等を含めて判断し、使用者として行うべき最善の努力を尽くしたと認められない場合には、休業手当の支払が必要です。



Point 3 移動時間等が労働時間に当たるときは、これを労働時間として適正に把握しましょう ▶ 労働基準法第32条ほか

- ・労働時間とは、使用者の指揮監督の下にある時間をいい、介護サービスを提供している時間に限るものではありません。
- ・移動時間、待機時間等についても、以下のような場合には労働時間に該当し、使用者は適正にこれを把握、管理する必要があります。※Ⅰ(3)Point1 参照

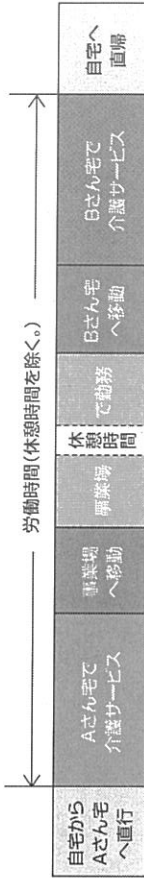
○ 移動時間の考え方



移動時間とは、事業場、集合場所、利用者宅の相互間を移動する時間をいい、この移動時間については、使用者が業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当します。なお、通勤時間(往の例では①)はここについて移動時間に該当しません。

具体的には、指揮監督の実態により判断するものであり、例えば②又は③の移動時間が通常の移動に要する時間程度である場合には、労働時間に該当するものと考えられます。

ケースA



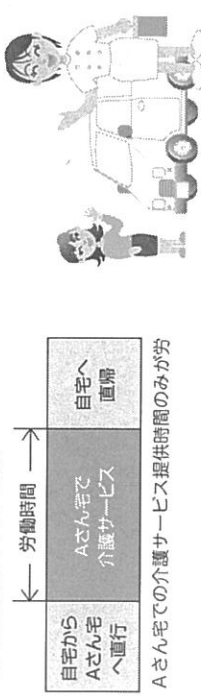
このケースでは、Aさん宅での介護サービス開始時刻から、Bさん宅での介護サービス終了時刻までの時間のうち、休憩時間を除いたものが労働時間となります。

ケースB



このケースでは、Aさん宅での介護サービス提供時間、Bさん宅への移動時間及びBさん宅での介護サービス提供時間が労働時間となります。移動時間はBさん宅への移動に要した時間であり、それ以外の(空き時間)については、その時間には労働に服する必要がなく、労働者に自由利用が保障されている限り、労働時間として取り扱う必要はありません(Aさん宅での介護サービス終了時刻からBさん宅での介護サービス開始時刻までの時間すべてを労働時間として取り扱う必要はありません^{hno})。

ケースC



このケースでは、Aさん宅での介護サービス提供時間のみが労働時間となります。

1

訪問介護の業務に従事した時間に対して支払う賃金額と、移動時間に対して支払う賃金額は、異なってもよいですか。

2

訪問介護の業務に直接従事する時間と、それ以外の業務に従事する時間の賃金水準については、最低賃金額を下回らない範囲であれば、労使の話し合いによって決定することは差し支えありません。

22

当社A事業場では、過去3ヶ月間にわたり移動時間を把握した結果、特別の事情がない限り1回当たりの移動時間が15分を上回らないことが判明しました。そこで、A事業場においては、移動時間を15分と定め、移動1回当たり15分に相当する賃金を支払うこととし、15分を超えた場合には、超過した時間分の賃金を追加して支払うことを検討していますが、可能ですか。

Q

移動時間を含め労働時間を適切に管理することは使用者の責務であり、移動に要した時間を確認し、記録する必要があります。移動に係る賃金は、このようにして把握した労働時間に基づき算定するのが基本となります。

ご質問のように、事務処理の簡素化のため移動に係る賃金を定額制とすることは、実労働時間に基き支払うべき賃金が定額を超える場合に超過分を支払うのであれば、労働者に不利益とはなりませんので、可能と考えられます。この場合、雇入通知書や就業規則等でその旨を明示する必要があります。なお、定額制を取り入れるにも労働時間の把握が必要であるとともに、超過分を支払わないことは賃金の一部不払となることに留意してください。

○ 方 考 の 間 世 代

待機時間については、使用者が急な需要等に対応するため事業場等において待機を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当します。

參考資料

訪問介護労働者の法定労働条件の確保について

訪問介護事業においては、介護保険法（平成9年法律第123号）の施行以来事業参加者が増加する中で、同事業に使用される労働者の多くの普通乗用車で利用者が宅訪問介護に就事するため、使用者が労働者を直接に指揮しその勤務状況を把握する機会が限られるなどの状況が指摘されてきた。事業参加者が増えたとともに、労働者基法等関係法令に関する理解が必ずしも十分ではない事業場が少なくないことなどから、賃金、労働時間等に係る労働法条件が適正に確保されたい状況がみられるところである。このような状況を踏まえ、今後、訪問介護労働者に係る労働基準法等関係法令の適用について、下記のとおり取りまとめたところである。

周知、集団指導の実施等により、この内容を徹底し、訪問介護労働者の法定労働条件の確保に遺憾なきを期したい。については、監査指導等時はもとより、関係行政機関と連携・協力の上、迅速送付する周知用資料を活用して、関係事業者団体へ

1 定義等

(1) 本通達における訪問介護労働者の定義
本通達における訪問介護労働者は、訪問介護事業に使用される者として、訪問介護員等（以下「訪問介護員」という。）は、老人、障害者の宅において、高齢、失業者の介護やその他の日常生活上の世話を行う業務（日本看護協会等（平成14年3月31日現在）が定める訪問介護業務を以下「訪問介護業務」という。）に従事するものといふことが、労働法の趣旨にかかわるものであること（訪問介護業務以外の業務を以下「訪問介護業務外」という。）と認められること（訪問介護業務に従事する労働者のうち、委託、委任等の評価が用いられていない場合もあるが、労働者に該当するかどうかについては、使用者の指揮監督の業務に即して、起るものとする）。

なお、介護福祉法に基づき訪問介護事業に従事する訪問介護員等については、一般的には使用者の指揮監督の下にあること等から、労働法（以下「労働法」という。）第9条の労働者に該当するものと認められる（以下「労働者」という。）。

2 訪問介護労働者の法定労働条件の確保上の問題点及びこれに関連する法令の適用

[illegible]

イ なお、労働契約を更新する場合においては、その期間改めて労働条件を明示する必要が与えられること。

イ 就業の場所及び従事する労働業務等

明示しなければならない労働条件のうち、就業の場所及び従事すべき業務（規則第14項第1号の3、労働法及びその就業及び終業の時、休憩時間（即ち第7号、以下「労働日」及びその前後時間帯）といふ。）については、これが二と第30条第1項においては、勤務の開始と終業の時との間に労働日と労働業務との関係を示す必要が与えられること。

(2) 労働時間及びその把握
訪問介護事業においては、非営利型のコアパートナヘルプ、等が訪問介護の業務に直接従事する時間以外の時間が労働時間ではないものが認められるところであるが、訪問介護労働者の移動時間や業務報告書の作成時間などについて、以下のあくまでも「労働時間」に該当する場合に、適正にこれを把握する必要があることとは被認識。

移動時間

移動時間とは、事業場、集合場所、利用者宅との相互間を移動する時間であり、この移動時間については、使用者が業務に従事するために必要な移動を命じ、当該移動の自由が労働者の自由に認められない場合には、労働時間に該当するものであること。具体的には、使用者の指揮監督の実態により判断するものであり、例えば、訪問介護の業務に従事するもの、事業場から利用者宅への移動に要する時間や一泊の利用者宅への移動時間であって、その時間が通常の移動に要する時間程度である場合には労働時間に該当するものとなる。

イ 業務報告書等の作成時間
業務報告書等を作成する時間については、その作成が労務保険制度や業務規定等により業務上義務付けられているものであって、使用者の指揮監督に基づき、事業場や利用者宅等に於いて作成している場合には、労働時間と該当するものであること。

賃金	1 基本賃金	イ 月給 (円)、ロ 日給 (円)	ハ 時間給 (円)、ニ 出来高給 (基本単価 円)、保蔵給 (円)	ホ 其他 (円)	ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
	2 諸手当の額又は計算方法	イ () 手当 円 / 計算方法: () ロ () 手当 円 / 計算方法: () ハ () 手当 円 / 計算方法: () ニ () 手当 円 / 計算方法: ()			
	3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる増賃金率	イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 () % 月60時間超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () %			
	4 賃金締切日 () 毎月 日、() 毎月 日	5 賃金支払日 () 毎月 日、() 毎月 日			
	6 賃金の支払方法 ()	7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無、有 ())			
	8 早給 (有 (時期、金額等))、無 ()	9 貸与 (有 (時期、金額等))、無 ()			
	10 退職金 (有 (時期、金額等))、無 ()				
退職に関する事項	1 定年制 (有 () 歳) 無 ()	2 継続雇用制度 (有 () 歳まで) 無 ()	3 自己都合退職の手続 (退職する 日以前に届け出ること)	4 解雇の事由及び手続	
その他	○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条				
	・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ())	・雇用保険の適用 (有、無)	・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 (連絡先)	・その他 ()	・具体的に適用される就業規則名 ()

※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。
労働契約法第15条の規定により、有期労働契約 (平成25年4月1日以降に開始するもの) の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。

※ 以上のほか、当社就業規則による。
※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。
※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

介護労働者を使用する事業場への支援策のご案内

労務管理や労働災害防止に係る知識を習得したい

事業場における適正な職場環境の形成に向け、労務管理や労働災害防止などについて、説明会の開催や専門家の派遣による支援を、無料で行う事業です。
＜委託事業名称＞
介護事業場就業環境整備事業

●実施内容：「説明会の開催」、「専門家の派遣による支援」

問い合わせ先：厚生労働省労働基準局監督課特定分野労働条件対策係
電話：03-5253-1111 (内線5543)

介護福祉機器の導入や賃金制度の整備を行う

介護労働者の身体的負担の軽減につながる機器を導入した場合等に、助成金を支給します。
＜助成金名称＞
職場定着支援助成金 (介護福祉機器等助成)

●助成額：要した費用の「1/2」(上限300万円)

●対象機器：「移動・昇降用リフト」、「ストレッチャー」、「特殊浴槽」、「車いす体重計」など

職場定着支援助成金 (介護労働者雇用管理制度助成)

●助成額：制度整備助成 50万円

目標達成助成 (※) 第1回：60万円、第2回：90万円

(※) 目標達成助成は、一定期間経過後に離職率の目標を達成した場合に支給。

問い合わせ先：都道府県労働局職業安定部またはハローワーク

介護労働者の雇用管理について相談する

(公財) 介護労働安定センターで、介護労働者の雇用管理についての相談をお聞きしています。

●相談内容：「処遇改善」、「キャリアパスの構築」、「効果的研修の実施」、「夜間勤務の改善」など、介護労働者の雇用管理について

問い合わせ先：(公財) 介護労働安定センター各支部

<http://www.kaigo-center.or.jp/shibu/list.html>

そのほかの介護労働者を使用する事業場への支援策は
厚生労働省HPをご覧ください。

厚生労働省 介護労働支援ガイド



このパンフレットに関するお問い合わせ (このページに関するものは除く) は、最寄りの労働基準監督署、都道府県労働局労働基準部にお問い合わせください。

「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から
働き方改革関連法が順次施行されます

Point 1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます!

時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間**を原則とし、
臨時的な特別な事情がある場合でも**年720時間、単月100時間未満**（休日労働含む）、
複数月平均**80時間**（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

⇒時間外労働が過ぎる時間数を設定し、労働基準監督署に届け出た記録簿と記載例を
厚生労働省HPにアップしました。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

Point 2

施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です!

使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、

毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

⇒時季指定の仕方など、具体的な付与の仕組みを厚生労働省HPにアップしました。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

Point 3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

正社員と非正規社員の間の不合理な待遇差が禁止されます!

同一企業内において、

正社員と非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、

基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

⇒改正法への対応に向けた手順など、取組の参考となる情報を厚生労働省HPにアップしました。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

「働き方」に関する詳細・お悩みは【相談窓口】へ

改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>



相談窓口のご案内

働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー ▶ 検索ワード：労働基準監督署 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/ 都道府県労働局 パートタイム労働者、有期雇用労働者関係 雇用環境・均等部（室） [派遣労働者関係] 労働問題課（課・室） ▶ 検索ワード：労働基準監督署 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/	時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶ 検索ワード：労働基準監督署 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
働き方改革推進支援センター 働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ▶ 検索ワード：働き方改革推進支援センター http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html	正社員と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。 ▶ 検索ワード：都道府県労働局 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
産業保健総合支援センター 医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 ▶ 検索ワード：産業保健総合支援センター https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/112/Default.aspx	生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ▶ 検索ワード：よるす支援拠点 https://yorosu.smrj.go.jp/
よるす支援拠点 経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶ 検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754	求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶ 検索ワード：ハローワーク http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
ハローワーク 求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶ 検索ワード：ハローワーク http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/	医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶ 検索ワード：いきサポ https://iryoku-kinnmukankyou.mhlw.go.jp/information/
医療勤務環境改善支援センター 医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶ 検索ワード：いきサポ https://iryoku-kinnmukankyou.mhlw.go.jp/information/	その他の相談窓口

その他

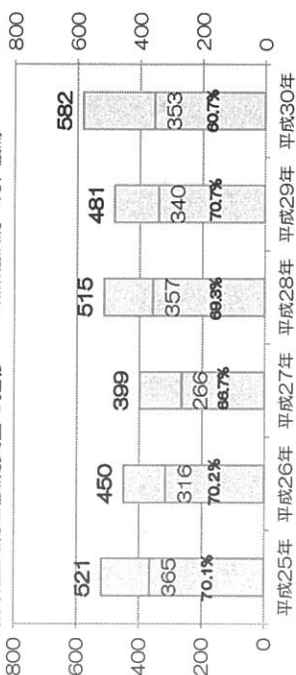
社会福祉施設の腰痛災害を無くしましょう！

大阪府内の職業性疾患は、平成24年以降順調に減少していましたが、平成28年に515件となり増加に転じ、平成30年は582件と更に増加している。また、腰痛災害は業務上疾病の6割以上を占める状況で推移しており、582件のうち、353件が腰痛災害となっています。さらに、腰痛災害のうち、保健衛生業が92件と全体の約3割を占め、保健衛生業では、社会福祉施設が70件と7割以上を占めています。

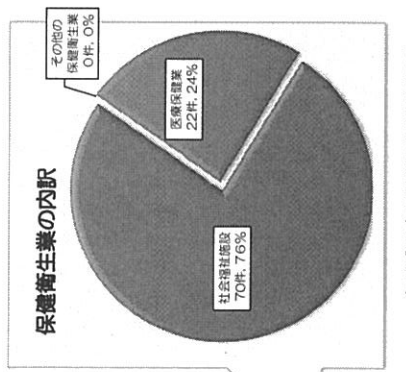
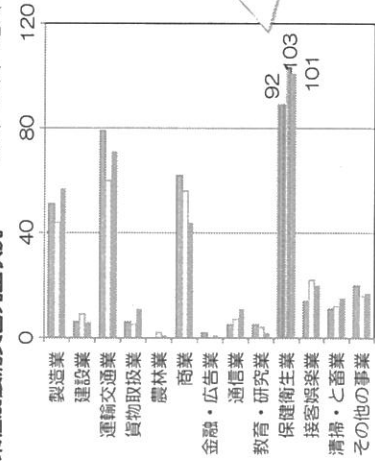
社会福祉施設の腰痛災害は、利用者の移乗介助や入浴介助、トイレの介助など主に利用者を抱え上げた、若しくは支えた時に発生しています。

社会福祉施設の腰痛災害を防ぐには、利用者を介助する際の作業姿勢を見直すことや福祉機器を利用するほか、「ストレッチング」なども取り入れて腰痛災害の防止に努めましょう。

職業性疾患と腰痛災害の推移



業種別腰痛災害発生状況



注：統計は全て労働者死傷病報告による。



厚生労働省 大阪労働局・各労働基準監督署

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/>

H3104

職場における災害防止対策の進め方

社会福祉施設では、利用者の安全が優先であるという意識が強く、働く人の安全と健康は二の次にあってしまいがちです。しかし、労働災害は年々増加しており、腰痛対策などをはじめ、取り組みなければならぬ労働安全衛生上の課題がたくさんあります。これらの対策に取り組むことによって、働く人の安全と健康を守り、イキイキと働き続けることのできる職場を作ること、質の高い介護サービスを提供することができ、結果的に利用者の安全にもつながります。

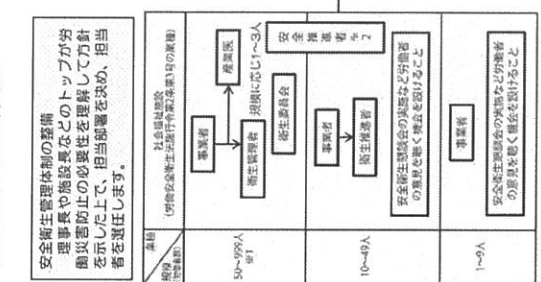
そのためには、労働衛生管理体制を整備し多種多様な発生要因によるリスクにに応じて、作業管理、作業環境管理、健康管理及び労働衛生教育を総合的かつ継続的に取り組むことが必要です。「職場における腰痛予防対策指針」（平成25年6月）に基づき、腰痛予防対策に求められる特性を踏まえ、リスクアセスメントや労働安全衛生マネジメントシステムの考え方を導入しつつ、労働者の健康保持増進の対策を含め、腰痛予防対策を進めましょう。

＝＝＝職場における腰痛予防対策指針の主なポイント＝＝＝

「労働衛生の3管理」

働く人の健康を守るための「労働衛生管理」の基本となる考え方として、「作業管理」、「健康管理」、「作業環境管理」とは、働く職場の環境が原因となっており、健康増進などにつながる対策を行うことを言います。また、「労働安全衛生管理」とは、働く職場の環境が原因となっており、健康増進などにつながる対策を行うことを言います。

＜労働衛生管理体制＞



- ▶省力化
腰に負担のかかる作業については、リフトなどを積極的に使用する
- ▶作業姿勢・動作
不自然な姿勢を取らないようにすることや取っても頻度や時間を減らすようにする
- ▶作業の実施体制
腰に過度の負担がかかる作業では、無理に一人で作業しない
- ▶作業標準の策定
作業姿勢、動作、手順、時間などについて作業標準を策定する
- ▶休憩・作業量、作業の組合せ
適宜、休憩時間を設け、姿勢を変えるようにすることや過労を引き起こすような長時間労働は避ける
- ▶靴、服装など
足に合った靴を使用することや作業服も動きやすく着心地を考慮したものにする
- ▶作業する場所の床面
作業場所の床面は、できるだけ凹凸や段差が無く滑りにくいものとする
- ▶照明
安全が確保できるように適切な照度を保つ
- ▶作業空間・設備の配置など
作業に支障がないよう十分に広い作業空間を確保する
- ▶健康診断
医師による腰痛の健康診断を実施する（6カ月以内に1回）
- ▶腰痛予防体操
ストレッチを中心とした腰痛予防体操の実施
- ▶労働衛生教育
「労働（安全）衛生教育」を進めるとともに、労働者が正しい知識を身につけるための「労働（安全）衛生教育」が必要となります。
- ▶健康の保持増進のための措置
「労働（安全）衛生教育」を進めるとともに、労働者が正しい知識を身につけるための「労働（安全）衛生教育」が必要となります。

＜リスクアセスメント＞

リスクアセスメントは、それぞれの作業内容に応じて、腰痛の発生につながる要因を見つけ出し、想定される腰痛への負担の程度、作業頻度などからその作業のリスクの大きさを評価し、リスクの大ききものから対策を検討して実施する手法です。

＜労働安全衛生マネジメントシステム＞

リスクアセスメントの結果を基に、予防対策の推進についての「計画（Plan）」を立て、それを「実施（Do）」し、実施結果を「評価（Check）」し、「見直し・改善（Act）」するという一連のサイクル（PDCAサイクル）により、継続的・体系的に取り組むことができます。

腰痛災害防止の具体的な内容

介護労働者の腰痛は、主に「人カでの利用者の抱え上げ」や「前屈み」「中腰」「ひねり」などの不自然な姿勢を取ることで生じています。腰痛の発生している介護内容は、移乗介助が最も多く、次いで入浴介助、トイレ介助、おむつ交換があげられます。また、移乗に伴う座り直しやベッド上の移動、食事介助も腰に負担のかかる作業となっています。

これらの介護の種別を問わず、全ての介護に共通する基本的な腰痛予防対策として重要なのは、「人カでの利用者の抱え上げは、原則、行わないこと」と「福祉用具を活用すること」です。

以下に、移乗介助の具体的な腰痛対策の一例について記載します（イラストの左上の「○」は「よい例（推奨）」、「×」は「悪い例（推奨しない）」を表しています。

移乗介助

【腰痛の事例・原因】

利用者をベッドから車椅子、車椅子からストレッチャーなどに移乗させる場合、介護労働者は「前屈み」や「中腰」の姿勢から利用者を抱え上げ、体を「ひねって」移乗させることがあります。また、寝ている利用者を「中腰」姿勢から両腕で抱え上げて移乗させることもあります。これらの動作では、介護労働者の腰部に過度の負担がかかり、腰痛を引き起こす原因になります。一方、利用者にとっても、抱え上げられる時に体がこわばり、決して快適な介助ではありません。

【対策】

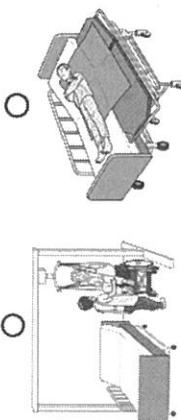
「人カでの抱え上げ」は行わず、利用者の残存機能を活用：移乗介助では、「人カでの利用者の抱え上げ」は、原則、行わないようにし、利用者の残存機能を活かすことを考えます。例えば、利用者にベッドのまくりや車椅子の肘掛けを握るなどしてもらっただけでも、介護労働者の負担は小さくなり、また、利用者の残存機能の維持にも役立ちます。その際、利用者には必ず、どのような動作をするのかを優しく伝えてください。

スライディングボードを使用することにより、腰の負担は小さくなります。



【対策】

リフトの使用：介護労働者が抱え上げなければ移乗介助できない利用者の場合には、リフトを使用します。その際、リフト用の吊り具（スリング）は、利用者の体格や用途に合わせて選びます。また、ベッドとストレッチャーの高さを合わせて、スライディングボードにより水平方向に移乗させる方法も有効です。



【対策】

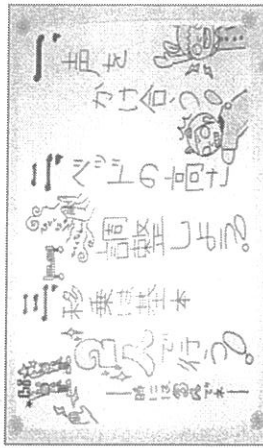
「前屈み」「中腰」「ひねり」などの不自然な姿勢はとらない：「前屈み」「中腰」「ひねり」などの体に負担となる不自然な姿勢は取らないようにします。これは、福祉用具を使用している時も使用していない時も同様です。なお、どうしても、こうした姿勢を取らざるを得ない場合は、手や膝をベッドの上や床、壁、手すりなどに置いて、体を支えるようにします。以前は、利用者のベッドの上に肘や膝を書くのはタブーとされてきましたが、現在は介護労働者自身の体を守るために必要だと考えられています。

リスク“ゼロ”大阪推進運動

安全見える化活動

＜作業手順の見える化事例＞

介護施設の後援部分を目で見て分かるようにするには、大変大きな効果があります。安全の見える化をしたポスターなどを、スタッフルームなどに掲示している事例です。手作りの方が、活字より親しみがあり、目につきやすく、記憶に残る効果があるため、介護ヘルパーが、腰痛防止にかかるポスターを、手作りで作成し、掲示しています。



腰痛予防エクササイズ ～職場で簡単にできるストレッチング～

【ストレッチングの効果】

腰痛は、腰部やその周囲の筋肉が緊張することによって引き起こされます。これを予防するためには、腰部や背中、脚の筋肉の柔軟性を保つことが大切です。具体的には、筋肉の柔軟性を保つこと、筋肉の血流量を増やすこと、気持ちいいリラクゼーションを低下させることが必要となります。これら向上させる方法としてストレッチングは非常に効果的であり、また、安全面からも、特に優れていると考えられます。ストレッチングの効果については、研究論文や書籍などでさまざまなものが紹介されており、次のとおりまとめられています。

・疲労回復

筋肉の血流量が増加することで、筋肉内の疲労物質が排除され、酸素などの供給がスムーズに行われます。

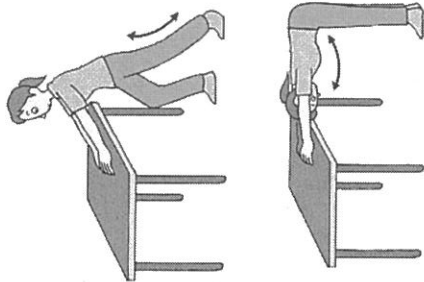
・けがの予防

筋肉の柔軟性が増すことで、筋肉そのものが収縮と弛緩を繰り返すことができます。また、関節の可動域が広がるために可動域に余裕が生まれ動きがスムーズになり、肉離れや腱鞘炎などの予防につながります。

・リラクゼーション

筋疲労が緩和され、筋緊張を抑えることができ、気持ちをリラックスさせることができます。

【ストレッチングの一例】

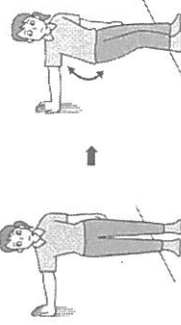


下腿後面（ふくらはぎ）のストレッチング

テーブル等に手を置き、ふくらはぎから太ももの後ろ側を伸ばします。20～30 秒間姿勢を維持し、左右それぞれ 1～3 回伸ばします。

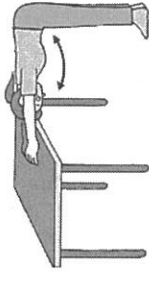
わき腹・腰のストレッチング

壁の側に立ち、壁に片方の手をつきます。そのまま壁側に腰を突き出し、寄りかかるようにしてゆっくりと腰を伸ばします（左右それぞれ実施）



テーブルを利用した上半身のストレッチング

腰を曲げ、テーブルに手を置き、20～30 秒間姿勢を維持し、背中を 1～3 回伸ばします。



＜参考＞ 腰痛予防に係る各種資料等は、厚生労働省ホームページで掲載しています。

厚生労働省＞政策について＞分野別の政策一覧＞雇用、労働＞労働基準＞安全・衛生＞職場における労働衛生対策＞腰痛予防対策 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou/roudou/roudoukijun/anzen/anzeneisei02.html>

