

外部機関による参考資料

大阪府国民健康保険団体連合会

- ・苦情から見えるサービスの質の改善・・・・・・・・・・・・・・・・・・175
- ・Oh!Shien（インターネット情報公開支援サービス）・・・・・・・・・・176

大阪法務局

- ・みんなの人権110番への情報提供・・・・・・・・・・・・・・・・・・177～178

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・・・・・・・・・・179～188
- ・大阪府の最低賃金・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・189
- ・社会福祉施設の労働災害対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・190
- ・職場における新型コロナウイルス感染症対策・・・・・・・・・・191～192

「苦情から見えてくるサービスの質の改善について」

大阪府国民健康保険団体連合会

◎苦情に繋がらないために

(「サービスの提供の記録」に関して、日ごろの苦情相談業務を通して見えてきたこと)

- サービスの提供の記録には、全て意味があります。



それでは、サービス提供の記録は、何のためのものでしょうか



例をご覧ください。

(例)◆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場合

- ・職員が利用者に、どのように声かけや見守りを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。

●記録は、利用者に関わる情報伝達を統一するためです。口頭による伝達では、個人の記憶に残るだけで、関わる人たちで共有する情報にいちがい起きたり、忘れたりということがあります。

(例)のようにならないためにも、サービスの提供の記録が必要です。以下の運営基準を遵守してください。

(参考)

平成 31 年度国保連合会苦情相談・苦情申立件数

苦情相談	288 件
苦情申立	3 件
計	291 件

苦情相談：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。

・「運営基準」厚生省令第 37 号「通所介護」参照

<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。

●「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。)

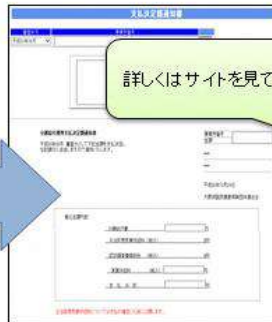
メリット②【請求の差替が可能!】

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。



詳しくはサイトを見てね!



「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

大阪府国民健康保険団体連合会

一般の皆様 (被保険者の方) | 保険医療機関等の皆様 | **介護保険事業所等の皆様** | 障がい福祉事業所等の皆様 | 特定健康診査実施機関の皆様

HOME > 介護保険事業所等の皆様

お知らせ News & Topics

過去のお知らせ一覧

審査関連 (エラーコード表等)

磁気及び電子請求関連

請求について | 参考資料

審査関連 (エラーコード表等) | 代理請求について

◆審査等資料集

介護給付費等請求に係るエラーコード対応マニュアル

取得

大阪府国民健康保険団体連合会

【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。
 具体例)請求を行った保険者番号が誤っていた場合

平成		年		月		日		分	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

保険者番号 該当なし

項目	内容
請求者番号	0000000000
保険者番号	2700000000
事業所番号	00事業所
事業所名称	介護 太郎
所在地	〒000-0000
連絡先	電話番号

【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



人権イメージキャラクター
人KENまもる君

私たちに話してみませんか
“人権擁護委員”は、
あなたの街の相談パートナー

人権擁護委員は法務大臣から委嘱され、活動する民間の方々です。

1 どんなん人？

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 どんなん制度？

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（こり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、必ずき草（バツジ）を着けています。

き草（バツジ）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この願いが込められています。



かたばみ



き草

● 人権相談はこちらへ ●

みんなの人権についての相談はなんでも

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

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

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Q

SOS-eメール



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

*端末の環境により、御利用できない場合があります。

秘密は守ります。
相談は無料です。
気軽に相談ください。



リサイクル選性
この印刷は、印刷用の紙へリサイクルできます。

- 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

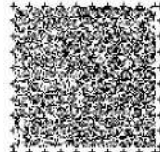
今、悩みを 抱える あなたへ

ひとりで悩まず
法務局に相談を



人権イメージキャラクター
人KENまもる君

人KENあゆみちゃん



法務省 人権擁護局
全国人権擁護委員連合会

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**

法務局職員、
人権擁護委員が
一緒になって
皆様のお悩みの
解決に取り組めます。

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。



秘密は
守ります

相談は
無料です

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ります。
あなたからのご相談をお待ちしています。

I 介護労働者全体（訪問・施設）に共通する事項

(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。（労働者が希望した場合には、①ファクシミリでの送信、②電子メール等の送信（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができると認められる。）により明示することができます。）



○ 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（期間の定めが無ければその期間）
- 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（始業・終業時刻、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、説明に支払われる賃金、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、休職等に関する事項…これらについて定めた場合

パートタイム労働者及び有期雇用労働者に対し明示すべき労働条件の内容（パートタイム・有期雇用労働法）

- 昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口

○ 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

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

- 勤務の種別①～③に関する考え方
- 適用される就業規則上の関係条項名
- 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）
- パートタイム・有期雇用労働法（令和2年4月施行（中小企業は令和3年4月から適用））については、パート・有期労働ポータルサイト（<https://part-tanijikan.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
- 契約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
- 労働者の勤務成績、態度により判断する
- 労働者の能力により判断する
- 労働者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）

- 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遡る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）に転換できます。
- 「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最高額で確立した判例上のルールが法に規定されました。
- 不合理な労働条件の禁止：有期労働契約者と無期労働契約労働者との間で、期間の定めがあることとなる最高額で確立した判例上のルールが法に規定されています。

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に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

このパンフレットでいう「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

(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

- ・ 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、介護労働者はもちろん、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、非正規労働者も含め、事業等に関与する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
- 正社員用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、すべ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(始業・終業時刻、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、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費用、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

- ・ 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つては、労働条件が不明確になり、労働条件をめぐる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

- ・ 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、各作業場に労働者と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つ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なる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

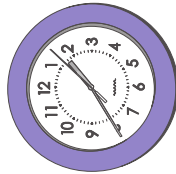
Point 1 労働時間の適正な取扱いを徹底しましょう

- ・ 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他の準備時間
 - 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、労働時間に該当します。

また、使用者の明示的な指示がない場合であっても、研修を要請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など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、労働時間に該当します。

※ 訪問介護労働者特有の移動時間等については、II Point 3 (P.14) 参照



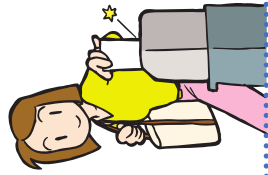
Point 1により労働時間の判断を適正に行い、Point 2によりこれを適正に把握してください。

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日付け基労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、適正な自己申告等について労働者に十分説明する、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



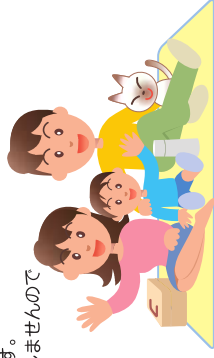
(4) 休憩・休日について

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勤時間帯の休憩時間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日の休日を与えなくても認められます。)
- 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。



● シフト表の例と法定休日の考え方

例) 早出 6:00～15:00 遅出 14:00～23:00 夜勤 22:00～翌 7:00 (休職者 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	遅	早	遅	遅	遅	遅	遅	遅	夜	夜	夜	夜	夜	夜	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	遅
Bさん	遅	遅	遅	夜	早	遅	夜	早	遅	夜	早	遅	夜	早	遅	夜	早	遅	夜	早	遅	夜	早	遅	夜	早	遅	遅

青色の日については、暦日(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暦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んが...
- 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は、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出する必要があります。

時間外労働及び休日労働の上限について

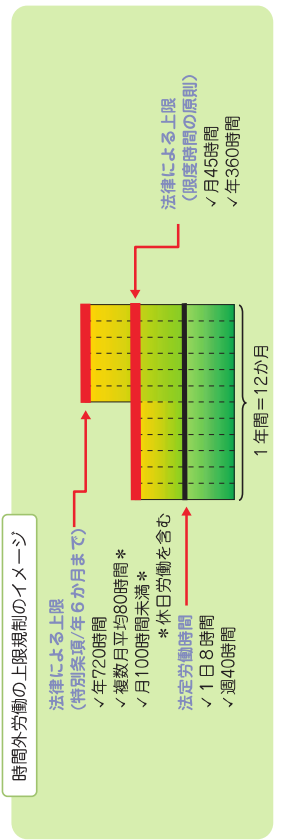
36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間(対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者は、月42時間・年320時間)です。

随時的な特別の事情があつて労使が合意する場合(特別条項)には、年6か月まで月45時間を超えることができますが、その場合には、

- ・ 時間外労働が年720時間以内
- ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満

としなければなりません。

- ・ なお、いずれの場合においても、以下を守らなければなりません。
- ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」がすべて1月当たり80時間以内



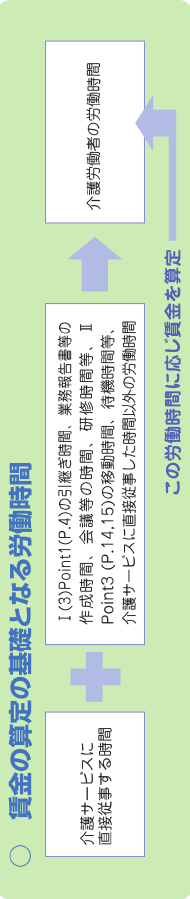
Point 5 時間外労働等は、36協定の範囲内ようにしましょう → 労働基準法第32条、第36条

- 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 → 労働基準法第24条

- 賃金は、いかなる労働時間についても支払わなければなりません。
- 労働時間に応じた賃金の算定を行う場合(時給制などの場合)には、交替制勤務における引継ぎ時間、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連算した時間数に応じた算定をしてください。※ I (3)Point 1(P.4)、II Point3(P.14) 参照



- 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

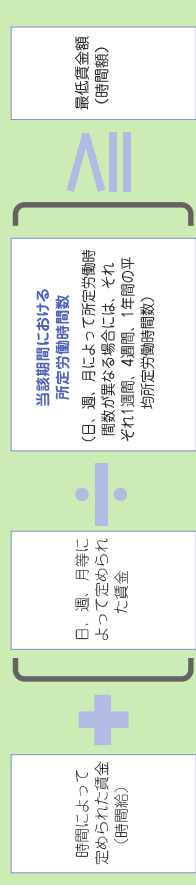
Point 2 時間外・深夜割増賃金を支払いましょう → 労働基準法第37条

- 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、2023年3月31日まで適用が猶予されています。)
- 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 → 最低賃金法第4条

- 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。

○ 支払う賃金と最低賃金額との比較方法



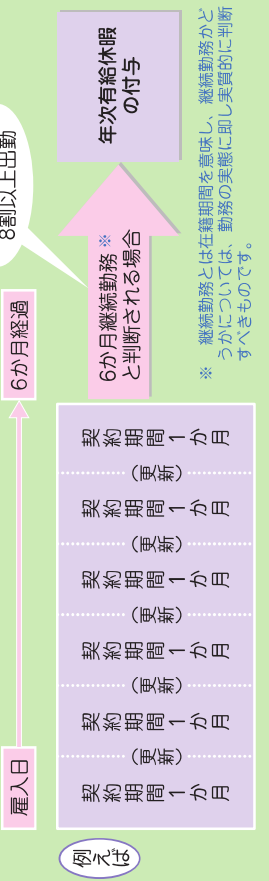
7

(6) 年次有給休暇について

Point 1 非正規雇用労働者にも年次有給休暇を付与しましょう → 労働基準法第39条

- 非正規雇用労働者も含め、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 30時間以上	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	1年間の所定労働日数※	6か月	1年	2年	3年	4年	5年	6か月	6か月以上
30時間未満	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日	
	4日	169日から216日まで								
	3日	121日から168日まで								
	2日	73日から120日まで								
30時間未満	1日	48日から72日まで								

※ 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しい場合の取扱い

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応じた日数です。

ただし、予定されている所定労働日数を算出し難しい場合には、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ようとす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。
- 法定の年次有給休暇が10日以上付与される労働者について、年5日の年次有給休暇の確実な取得が義務付けられた(対象労働者には、管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。)
- 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、5年間(当分の間は3年間)保存する必要があります。

8

(8) 労働者名簿、賃金台帳について

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

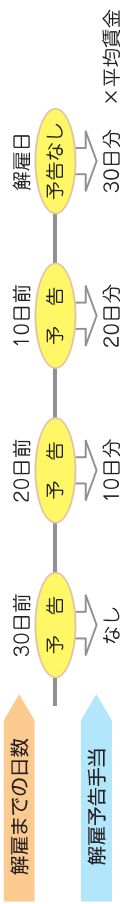
- ・ 年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他の不利益な取扱いをしてはなりません。
- ・ 例えは、精算手当や賞与の額の算定に際して、年次有給休暇を取得した日を欠勤として取り扱うことは、不利益取扱いとして禁止されます。

(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か、1年を超えて継続して雇用されている労働者に限るもの限り、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」をめぐると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。

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5年間(当分の間は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5年間(当分の間は3年間)	最後の記入をした日又は当該賃金台帳に係る最後の賃金支払期日のいずれか遅い日から5年間(当分の間は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12条の2、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 健康診断を確実に実施しましょう

→ 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
- ・ 定期的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は「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定定められたものですので、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な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。

(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	
<p>労災保険とは</p> <p>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。</p> <p>■ 労災保険の対象となる労働者</p> <p>労働契約の期間や労働時間の長短にかかわらず、すべての労働者が労災保険の対象となります。</p>	<p>雇用保険とは</p> <p>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。</p> <p>■ 雇用保険の対象となる労働者</p> <p>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。</p> <p>① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること</p> <p>② 31日以上の雇用見込みがあること</p>



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規模の集団ごとに集計・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。

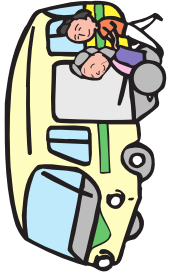
「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」

(平成18年3月17日付け基発第0317008号、令和2年4月改正)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80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転倒災害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>)
 - 職場の危険の見え方(小売業、飲食業、社会福祉施設)実践マニュアル
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000110454_000003.html)
 - 看護・介護作業による腰痛を予防しましょう
(https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/kaigokango_2.pdf)
 - 働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動
(<https://anzenininfo.mhlw.go.jp/information/sanjisangyo.html>)
 - STOP!転倒災害プロジェクト
(<https://anzenininfo.mhlw.go.jp/information/tentou1501.html>)
 - ノロウイルスに関するQ&A
(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_jyousei/shokuchu_kanren/yobou/040204-1.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。



○ 訪問介護労働者と労働基準法

このハンフレットという「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、介護保険法に基づく訪
 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日付け基発第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宅を訪問
 し介護に従事するため、使用者が労働者を直接指揮しその勤務状況
 を把握する機会に限られるなどの勤務実態があることから、賃金、
 労働時間等に限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年に標記の通達を发出し、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
 たところです。(参考資料1(P.16)参照)
 この通達の内容はこのハ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(P.14)参照)等については、現在もなお
 一部に問題が認められるところだす。
 訪問介護に携わる皆様には、このハ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)Point 3(P.3)参照)事業場に
 赴く機会が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。

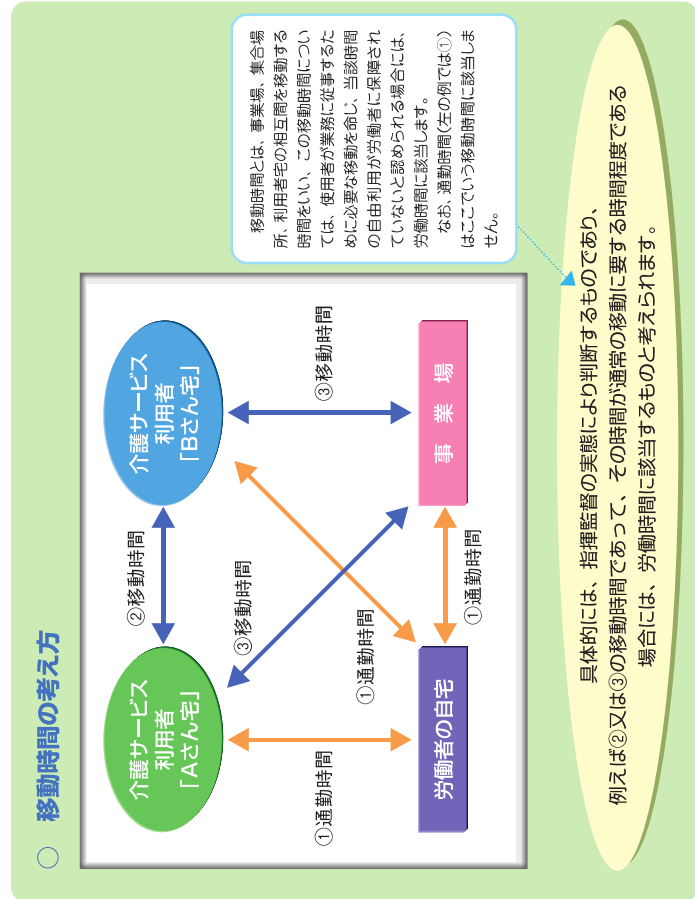
Point 2 休業手当を適正に支払いましょう → 労働基準法第26条

・ 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) Point 1(P.7) 参照
 ・ 利用者からのキャンセル、利用時間帯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
 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。

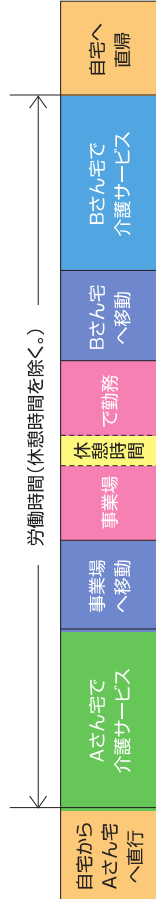


Point 3 移動時間等が労働時間に当たるときには、これを労働時間として適正に把握しましょう → 労働基準法第32条ほか

・ 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) Point 1(P.4) 参照



ケースA

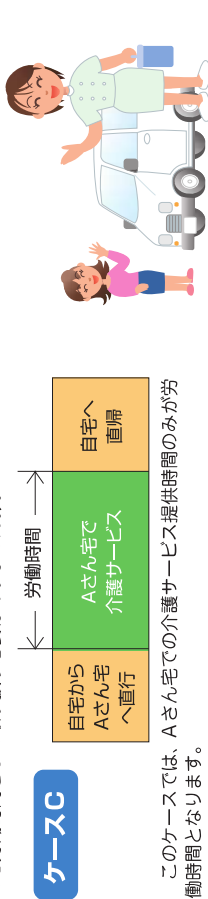
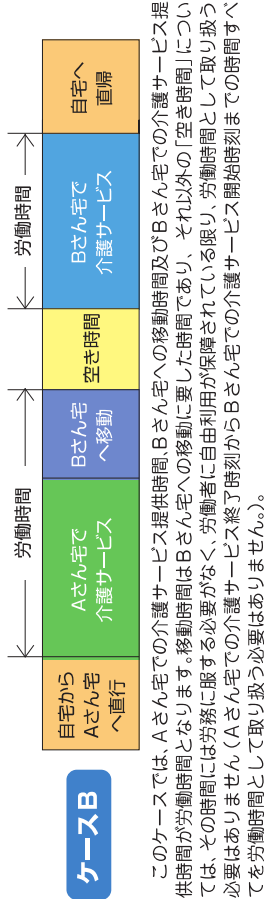


具体的には、指揮監督の実態により判断するものであり、
 例えば②又は③の移動時間であって、その時間が通常の移動に要する時間程度である
 場合には、労働時間に該当するものと考えられます。

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。

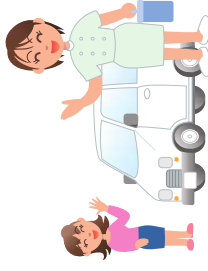
訪問介護労働者の法定労働条件の確保について

平成16年8月27日付け基発第0827001号



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、その時間には労務に服する必要がなくなり、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を労働時間として取り扱う必要はありません。)

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。



Q1 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。

A1 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。

Q2 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。

A2 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、記録する必要があると見做されます。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、実労働者に不利益とならざるを得ないと考えられます。この場合、雇入通知書や就業規則でその旨を明示する必要があります。なお、定額制を取り入れられても労働時間の把握は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。

○ 待機時間の考え方

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の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。

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)の施行以来事業場数が増加する中で、同事業に使用される労働者の多くが通勤単独で利用者宅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、また、事業開始後間もないため、労働基準法等関係法令に関する理解が必ずしも十分でない事業場が少なくないことなどから、賃金、労働時間等に関す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いところである。

については、監督指導時とはもとより、関係行政機関と連携、協力の上、別途送付する周知用資料を活用して、関係事業者団体への周知、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されたい。

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(以下「法上」といふ)第9条の労働者に該当するものと考えられること。

訪問介護労働者の勤務形態

訪問介護労働者については、①正社員、嘱託社員等の名称にかかわらず、当該事業場で定める所定労働時間を勤務する労働者、②短時間労働者であつて、労働日及び労働日における労働時間が定期的に定まっている労働者のほか、③短時間労働者であつて、月、週又は日の所定労働時間が、一定期間ごとに作成される勤務表により、非定期的に特定される労働者(以下「非定期的パートタイム労働者」といふ)、④短時間労働者であつて、急な需要が生じた場合に雇入れられる労働者など、種々の勤務形態のものがある。

これらの中で、非定期的パートタイム労働者は、訪問介護労働者の多数を占めており、利用者からの訪問介護サービスの利用申込みに応じて、月、週又は日の所定労働時間が非定期的に特定されるため、労働条件の明示、労働条件の把握、休業手当の支払、賃金の算定等に関して、労働基準法等関係法令上の問題点が多くみられること。

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

- (1) 労働条件の明示
 - 訪問介護事業においては、訪問介護労働者の雇入れ時、労働条件の明示がなされないこととせよとの明示内容が不十分であることなどにより、労働条件の内容を巡る問題が生じている場合も認められるところであるが、労働条件の明示に当たっては、以下の事項に特に留意する必要があること。
 - ア 労働契約の期間
 - 非定期的パートタイム労働者等については、労働日と次の労働日との間に相当の期間が生じることがあるが、当該期間も労働契約が継続しているのかどうかを明確にするため、労働条件の明示に当たっては、労働契約の期間の定めのある無償及び期間の定めのある労働契約の場合にはその期間及び労働契約を更新する場合は、労働条件の明示に定めることにより明示する必要があること(法第15条第1項、労働基準法施行規則(以下「規則」といふ)第5条第1項第1号及び第1号の2、同条第3項)。
 - なお、労働契約を更新する場合においては、その都度改めて労働条件を明示する必要があること。
 - イ 就業の場所及び従事すべき業務等
 - 明示しなればならない労働場所及び従事すべき業務(規則第5条第1項第3号の3、労働日並びにその始業及び終業の時刻、休憩時間(同項第4号、以下「労働日及びその勤務時間」といふ))については、これが当該労働者の勤務表に明記されている場合は、勤務時間のことのこれらに関する考え方を示した上で、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項を明確に示し、契約締結時点での勤務表を示すこととする。
 - ウ 移動時間及びその把握
 - 訪問介護事業においては、非定期的パートタイム労働者等が訪問介護の業務に直接従事する時間以外外部の時間を労働時間としていないものが認められることであるが、訪問介護労働者の移動時間や業務報告書等の作成時間などについて、以下のアからエにおいて労働時間に該当する場合には、適正にこれらを把握する必要があること(法第32条)。
 - エ 移動時間
 - 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(以下「移動時間」といふ)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、労働時間に該当するものであること。
 - 具体例としては、使用者の指揮監督の実態により判断するもの(例えば、訪問介護の業務に従事するため、事業場から利用者宅への移動に要した時間や一の利用者宅へ移動する時間)であつて、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考えられること。
 - 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、その作成が介護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つて、使用者の指揮監督に基づき、事業場や利用者宅等において作成している場合には、労働時間に該当するものであること。

労働条件通知書

職	年 月 日
事業場名称・所在地 使用者 職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 日) ※以下、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 2 契約の更新は次ににより判断する。 〔 契約の更新は次の業務量・勤務成績、態度・能力 ・会社経営状況・従事している業務の進捗状況 ・その他() 〕
就業の場所	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期雇申込権が廃止しない期間：Ⅰ (高度専門)・Ⅱ (定年後の高齢者) Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 月 日～ 月 日) Ⅱ 定年後引き続き働いて雇用されている期間
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (2) 変形労働時間制等；() 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 〔 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日)) 〔 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日)) 〔 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日)) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム (始業) 時から (終業) 時 分 から (終業) 時 分 から (適用日)) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 (5) 裁量労働制；始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 2 休憩時間 (分) 3 所定時間外労働の有無 (有) (1週 時間、1か月 時間、1年 時間)、無) 4 休日労働 (有) (1か月 日、1年 日)、無)
休日及び勤務日	休日 ・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他 () ・非定例日；週・月 当たり 日、その他 () ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 (勤務日) 毎週 ()、その他 ()、第 条～第 条 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → 1か月経過で 日 時間単位年休 (有・無) 2 代休休暇 (有・無) 有給 () 3 その他の休暇 無給 () ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 (次頁に続く)

ウ 待機時間
待機時間については、使用者が定常業務等に必要とな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、労働時間に該当するものである。

エ 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、労働時間であること。また、研修を受講しないことに対する就業規則上の罰則等の不利益な取扱いがある場合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な支障が生ずるなど実質的に使用者から出展の強制があると認められる場合は、たとえ使用者の明示的な指示がなくとも労働時間に該当するものであること。

(3) 休業手当
訪問介護事業においては、利用者からの利用申込みの撤回を理由として労働者を休業させた場合に、休業手当を支払っていないものが認められることであるが、労働日及びその勤務時間帯が、月ごとの勤務日および訪問介護労働者に認められる、特定された労働者が労働契約に従って労働の意思をなし、労働の意思を持っていないにもかかわらず、使用者が労働日の全部又は一部を休業させ、これに使用者の責に帰すべき事由によるものである場合には、使用者は休業手当としてその平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならないこと(法第26条)。

したがって、利用者からの利用申込みの撤回、利用時間帯の変更を理由として労働者を休業させた場合には、例えば、他の利用者宅での勤務の可能性について然るべき検討を行なったかどうか等当該労働者を行わせる可能性等を含めて判断し、使用者として行かすべき措置を尽くしたと認められない場合には、使用者の責に帰すべき事由があるとして休業手当が必要となること。

ただし、利用者からの利用申込みの撤回、利用時間帯の変更の要請に対し、使用者が当該労働者に対し、他の利用者宅で勤務させる等代替業務の提供を行なった場合は、就業規則の規定に基づき始業・終業時刻の繰上げ、繰下げによる勤務時間帯の変更や休日の振替による労働日の変更を行った場合、あるいは、就業規則の規定に基づき始業・終業時刻の繰上げ、繰下げによる勤務時間帯の変更を行った場合には、休業手当の支払は必要ないこと。

なお、日中の労働日の一部のみ、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合についても、現実に必要労働時間に対して支払われる賃金が日別の平均賃金の100分の60に満たないときは、その差額を支払わなければならないこと。

(4) 賃金の決定
ア 訪問介護事業においては、訪問介護の業務に直接従事する時間以外の労働時間である移動時間等について、賃金支払の対象としているのかどうかを判断しないことが認められることであるが、賃金はいかなる労働時間についても支払われなければならないものである。労働時間に当たっては、賃金の算定を行く場合は、訪問介護の業務に直接従事する時間のみならず、上記(2)の労働時間を加算した時間に応じた賃金の算定を行うこと。

イ 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、労使の話し合いによって決定されるべきものであること。

賃金が最低賃金額以上となっていること、
① 時間によって定められた賃金(以下「時間給」という。)の場合は、当該時間給を時間によって定められた最低賃金額(時間額)と、
② 日、週、月によって定められた賃金の場合は、その金額を当該期間における所定労働時間数で除した当該期間当たりの金額を時間によって比較することにより判断するものである。(最低賃金法第5条、最低賃金法施行規則第2条)。

なお、労働者を受け入れる場合には、基本給が時間給より、その他勤務手当等によって定められた賃金より定められているなど、上記①及び②の賃金で構成される場合には、当該基本給と勤務手当等についてそれぞれ①及び②の方法により時間当たりの金額を算出し、その合計額を時間によって定められた最低賃金額(時間額)と比較すること。

ウ 訪問介護労働者は、利用者宅に移動することを前提に訪問介護の業務に従事するものである。通常その移動に要する費用については、事業の必要経費としての性格を有し、事業場が実費負担して支給している旅費、交通費等は、一般的には労働の対価ではないことから賃金とは認められないので、最低賃金額との比較に当たっては、比較対象の賃金額には算入しないこと。

(5) 年次有給休暇の付与
訪問介護事業においては、年次有給休暇について、短期間の契約期間が更新され6箇月上に及んでいない場合であっても、例えば、労働契約が1箇月ごとの更新であることを理由に付与しない例が認められるところであるが、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している場合には、法に定めるところにより年次有給休暇を付与する必要があること(法第39条)なお、年次有給休暇の付与要件である継続勤務とは、在籍期間を意味し、継続勤務かどうかについては、単に形式的にのみ判断するべきものでなく、勤務の実態に即時的に判断すべきものであること。

また、非定型的パートタイム労働者等については、年次有給休暇が比例付与される日数は、原則として基準日において予定されている今後1年間の所定労働日数に比例した日数であるが、予定されている所定労働日数を算出し、雇入れの日から起算して6箇月経過後に付与される、過去6箇月の労働日数の実績を2倍したものが1年間の所定労働日数とみなして判断することによって差し支えないこと。

(6) 就業規則の作成及び周知
訪問介護労働者である訪問介護労働者については、就業規則の作成要件である「常時10人以上の労働者」には含まれないと誤解されている場合があるが、短時間労働者であっても常時10人以上の労働者に含まれるものであること(法第89条)。
また、就業規則については、常時事業場内の各作業場ごとに掲示し、又は働き手等に労働者に周知する必要があること(法第106条第1項)なお、事業場等に赴く機会が少ない非定型的パートタイム労働者等への周知については、書面を交付することによる方法を講ずることが望ましいこと(規則第52条第2号参照)。

(7) 労働者名簿及び賃金台帳の調製及び保存
訪問介護事業においては、訪問介護労働者の労働管理を適切に行うため、各事業場ごとに労働者名簿を調製し、労働者の氏名、雇入の日付、退職の日付及びその事由等を記入した法第107条、規則第53条、賃金台帳を調製し、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額にその額等賃金の支払の支取の記録を記入する必要があること(法第108条、規則第51条)。
なお、訪問介護労働者に係る労働時間数等について、当該労働者が作成する業務報告書等により把握している場合は、労働時間の実態を正しく把握し、適正に報告を行うことについて、当該労働者に対し十分な説明を行うこと。
また、労働者名簿及び賃金台帳については、労働関係に関する重要な書類であること、労働者名簿については労働者の退職等の記録から、賃金台帳については最後の記入をした日から、それぞれ3年間保存する必要があること(法第109条、規則第56条)。

介護労働者を使用する事業場への支援策のご案内

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

労務管理や安全衛生に係る基本的な知識を習得したい

事業場における適正な職場環境の形成に向け、労務管理や安全衛生管理などについて、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。

- 実施内容：「説明会の開催」「専門家の派遣による支援」
 ※労務管理等一般に関する内容であり、介護に特化したものではありません。

お問い合わせ先など詳細は、厚生労働省HPをご覧ください。



就業環境整備・改善支援事業

介護福祉機器の導入や雇用管理制度の整備を行う

人材定着のために雇用環境の整備を行う介護事業主へ助成金を支給します。

- 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、離職率の低下に取り組みした場合
 → 人材確保等支援助成金 (介護福祉機器助成コース)
 ●雇用管理制度の導入・実施を通じて離職率の低下に取り組みした場合
 → 人材確保等支援助成金 (雇用管理制度助成コース)

詳細はこちら：人材確保等支援助成金のご案内

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html

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

介護用リフトの導入など職場環境の改善を行う

働く高齢者を対象として職場環境を改善するため、身体機能の低下を補う設備・装置の導入などの対策に要した費用を補助対象とします。

(補助金名称) エイジフレンドリー補助金

- 対象事業者：中小企業事業者
- 補助金額：要した総費の1/2 (上限100万円)
- 補助対象：高齢労働者のための職場環境改善に要した総費 (介護におけるリフト、スライディングシート等の導入、移乗支援機器等の活用など)
- 補助事業の詳細はHPをご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.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 介護労働者の雇用

ご不明な点 (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。



リサイクル推進 環境にやさしい消費生活

(R3.3)

賃金	<p>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、保障給) 円 ホ その他 () 円 ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等</p> <p>2 諸手当の額又は計算方法 イ () 手当 / 計算方法 : () ロ () 手当 / 計算方法 : () ハ () 手当 / 計算方法 : () ニ () 手当 / 計算方法 : ()</p> <p>3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月 60 時間以内 () % 月 60 時間超 () % 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () % ハ 賃金締切日 () ー 毎月 日、() ー 毎月 日 ニ 賃金支払日 () ー 毎月 日、() ー 毎月 日 ホ 賃金の支払方法 () ニ 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無、有 ()) ホ 昇給 (有 () 時期、金額等) ; 無) ニ 賞与 (有 () 時期、金額等) ; 無) ホ 退職金 (有 () 時期、金額等) ; 無)</p>
退職に関する事項	<p>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) 日以上前ご届け出ること 4 解雇の事由及び手続</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>
その他	<p>・ 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 () 部署名 () 担当者職氏名 () ・ その他 () ・ 具体的に適用される就業規則名 ()</p> <p>※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18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の翌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。</p>

- ※ 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 (短時間労働者及び有期雇用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。

守ってね！最低賃金。

パート、アルバイトの方、学生さんも
すべてのひとに適用されます。
自分の最低賃金、ちゃんと調べようね。



大阪府 最低賃金

964円

引き続き
[時間額]



雇う上でも、働く上でも、最低限のルール。使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

最低賃金に関する特設サイト
<http://www.saitoiching/ninfo/>

最低賃金に関するお問い合わせは
大阪労働局または最寄りの労働基準監督署へ
大阪労働局ホームページ <https://site.mhlw.go.jp/oaka-roudoyoku/>



最低賃金制度って何？

働くすべての人に、
賃金の最低額（最低賃金額）を
保障する制度です。

年齢パート・学生アルバイトなどの
働き方の違いにかかわらず、
すべての労働者に適用されるんです。



確認の方法は？

確認したい賃金を時間額にして、
最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※1)(※2)

- 1 時間給の場合

時間給	≥	最低賃金額 (時間額)
円		円
- 2 日給の場合

日給	÷	1日の平均所定労働時間	=	時間額	≥	最低賃金額 (時間額)
円		時間		円		円
- 3 月給の場合

月給	÷	1か月の平均所定労働時間	=	時間額	≥	最低賃金額 (時間額)
円		時間		円		円

- 4 上記1,2,3が
組み合わさっている場合
月給の場合
 - ① 基本給(日給)→ 2 の計算で時間額を出す
 - ② 各手当(職務手当など)が
 - ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額(時間額)

(※1) 最低賃金額との比較に当たっては、次の賃金は算入しません。
 ① 賞与・退職手当・退職金(賞与・退職金に支払われる期間の労働の労働に準じて支払われる場合、備前外労働賃金などの) ② 所定労働日
 以外の労働の賃金(休日労働賃金など) ③ 労務手当(労務手当は労務手当として支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜労働賃金
 など) ④ 就業手当・通勤手当および通勤手当
 (※2) 詳細な計算方法は、労働局または最寄りの労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、新卒で
最低賃金の
チェックを
チェックしましょう！

中小企業事業者の皆さんへ

賃金の引上げを支援します。

「業務改善助成金」は、生産性向上のための設備投資などを行って、事業場内の
最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などの費用の一部を
助成する制度です。支給対象者と支給要件、助成金は一定の条件があります。

賃金引上げを
支援する助成金を
積極的に
利用しましょう。

専門家による無料相談を
実施しています。

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。

働き方改革推進支援資金
組む者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。

働き方改革推進支援センター
詳しくは、こちら
詳しくは、こちら
詳しくは、こちら

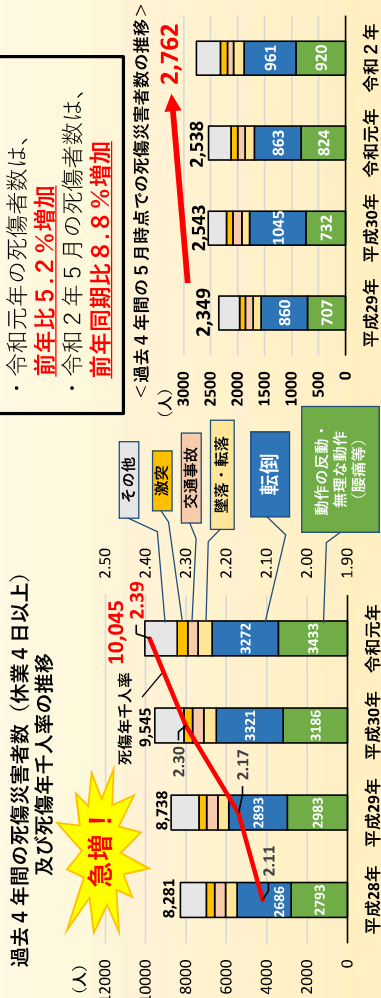
リサイクル推進②
CO2削減が促進される
働き方改革推進支援資金
(2.9)

社会福祉施設で働くみなさま 労働災害が増えています！

みなさんの職場は安全でしょうか？

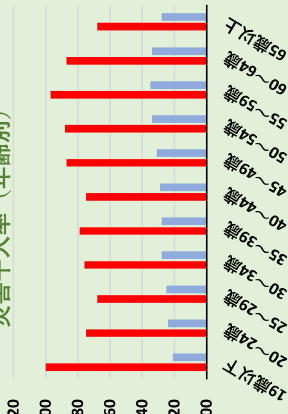
労働災害の現状

近年、労働災害全体の件数は減少傾向にありますが、社会福祉施設においては未だ増加傾向にあります



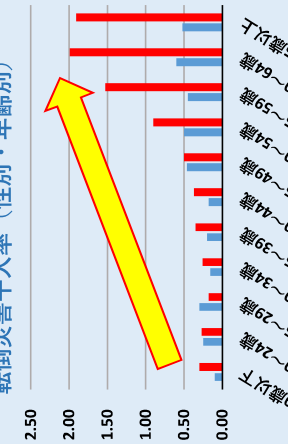
災害の原因は「転倒」「動作の反動・無理な動作（腰痛等）」が半数以上！
その他は「墜落・転落」、「交通事故（道路）」、「激突」等も

動作の反動・無理な動作（腰痛等）災害千人数（年齢別）



- 他産業と比較して全世代で高い
- 19歳以下では他の産業の約5倍！

社会福祉施設における転倒災害千人数（性別・年齢別）



- 高齢ほど発生率が高い
- とくに女性で顕著

社会福祉施設で昨年10,000人以上が労働災害にあっています
今一度、安全衛生対策を見直しましょう！（裏面へ）



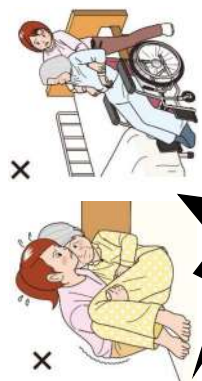
厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

職場に取り入れましょう！ ～労働災害対策事例～

労働災害の危険性は、日々の作業に潜んでいます
新規入職者はもちろん、経験年数が多い方も日頃の作業方法を見直しましょう

腰痛予防

無理な体勢をしていませんか？



改善！

気づかない間に腰に負担が...

○ スライディングボードやリフトの使用



腰に負担がかからない姿勢

転倒予防

転倒の危険性はありますか？



改善！

思わぬところにリスクが潜んでいます

○ 歩き方を工夫する
・前を向く
・斜め後ろから支える



床が濡れていたらすぐに拭き取る

ぜひご活用ください



「職場の危険の見え方（小売業、飲食業、社会福祉施設）実践マニュアル」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/mieruka.pdf>)

「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」
(エイジフレンドリーガイドライン)

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000623027.pdf>)

職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため ～取組の5つのポイント～を確認しましょう！

- 職場における新型コロナウイルス感染症対策を実施するために、まず次に示す～**取組の5つのポイント**～が実施できているか確認しましょう。
- ～**取組の5つのポイント**～は感染防止対策の基本的事項ですので、未実施の事項がある場合には、「**職場における感染防止対策の実践例**」を参考に職場での対応を検討の上、実施してください。
- 厚生労働省では、職場の実態に即した、実行可能な感染症拡大防止対策を検討していただくため「**職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト**」を厚生労働省のホームページに掲載していますので、具体的な対策を検討する際にご活用ください。
- 職場における感染防止対策についてご不明な点等がありましたら、都道府県労働局に設置された「**職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止対策相談コーナー**」にご相談ください。

～取組の5つのポイント～

実施できて いれば <input checked="" type="checkbox"/>	取組の5つのポイント
<input type="checkbox"/>	テレワーク・時差出勤等を推進しています。
<input type="checkbox"/>	体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
<input type="checkbox"/>	職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。
<input type="checkbox"/>	休憩所、更衣室などの「場の切り替わり」や、飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
<input type="checkbox"/>	手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

テレワークの積極的な活用について

- 厚生労働省では、テレワーク相談センターにおける相談支援、労働時間管理の留意点等をまとめたガイドラインの周知等を行っています。
- さらに、テレワークの導入にあたって必要なポイント等をわかりやすくまとめたリーフレットも作成し、周知を行っています。
- こうした施策も活用いただきながら、職場や通勤での感染防止のため、テレワークを積極的に進めてください。

リーフレットは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。

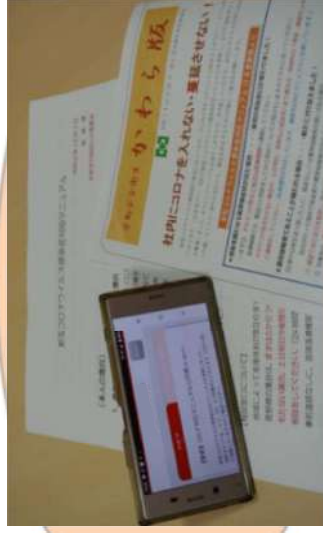


職場における感染防止対策の実践例

○ 体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルール 新型コロナウイルス感染者が発生した場合の対応手順の作成（製造業）

- 感染者が発生した場合の対応手順を定め、社内イントラネットや社内報で共有した。
- 〔手順〕
- ① 感染リスクのある社員の自宅待機
 - ② 濃厚接触者の把握
 - ③ 消毒
 - ④ 関係先への通知など

手順全文は
(独) 労働者健康安全機構
長野産業保健総合支援
センターホームページから
ダウンロード可能です。



サーマルシステムの導入（社会福祉法人）



- サーマルシステムを施設受付入口に設置し、検温結果が37.5℃以上の者の入場を禁止している。
- 本システムでは、マスクの着用の検知を行い、マスクの未着用者には表示と音声で注意喚起を行う仕組みとなっている。

○ 密とならない工夫 ITを活用した対策（建設業）

ITを活用した説明会の開催（その他の事業）

- スマートフォン用無線機を導入し、社員同士や作業従事者との会話に活用。3密を避けたコミュニケーションをとるようにした。



- WEB方式と対面方式併用のハイブリッドの説明会を開催した。
- 対面での参加者に対して、席の間隔を空ける、机にアクリル板を設置するなどの対策を行った。



職場における感染防止対策の実践例

○ 感染リスクが高まる「5つの場面」を避ける取り組み

※ 職場では、特に「居場所の切り替わり」（休憩室、更衣室、喫煙室など）に注意が必要

休憩所での対策（小売業）



➢ 休憩室の机の中央を注意喚起付きのパーテーションで区切り、座席も密にならないよう二人掛りにし、対面とならないよう斜めに配置した。

社員食堂での対策（製造業）



➢ 社員食堂の座席レイアウトを更し、テーブルの片側のみ使用可とした。
➢ また、混雑緩和のために、昼休みを時差でとるようにした。

○ 感染防止のための基本的対策

入館時の手指等の消毒（宿泊業）



➢ 宿泊者と従業員への感染防止のため、ホテル入口の消毒液設置場所に、靴底の消毒のためのマットを設置した。

複数人が触る箇所の消毒（製造業）



➢ 複数人が触る可能性がある機械のスイッチ類を定期的に消毒することを徹底した。

○ その他の取り組み

外国人労働者への感染防止対策の周知（建設業）



➢ 建設現場に入場する外国人向け安全衛生の資料に、新型コロナウイルス感染症の注意点を外国語に翻訳したものを掲載し、周知徹底を図った。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- このチェックリストは、感染症対策の実施状況について確認し、職場の実態に即した対策を労使で検討していただくことを目的としたものです。
- 職場での対策が不十分な場合やどのような対策をすればよいかわからない場合には、感染症対策の実践例を参考に検討してください。
- 項目の中には、業種、業態、職種などにより対応できないものがあるかもしれませんが、すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありませんが、可能な項目から工夫しましょう。

➢ 職場の実態を確認し、全員（事業者と労働者）がすぐに行えることを確実に継続して、実施いただくことが大切です。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

項目	確認
1. 感染予防のための体制	
（1）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（2）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（3）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（4）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（5）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（6）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（7）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（8）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（9）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（10）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（11）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（12）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（13）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（14）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（15）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（16）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（17）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（18）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（19）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ
（20）事業主が、事業主として感染防止対策の推進に責任を負うこと（責任者、労働者）	はい/いいえ

チェックリストは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。



職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止対策相談コーナー一連絡先

受付時間 平日（月～金曜日） 午前 8:30～午後 5:15

北海道	011-709-2311	石川	076-265-4424	岡山	086-225-2013
青森	017-734-4113	福井	0776-22-2657	広島	082-221-9243
岩手	019-604-3007	山梨	055-225-2855	山口	083-995-0373
宮城	022-299-8839	長野	026-223-0554	徳島	088-652-9164
秋田	018-862-6683	岐阜	058-245-8103	香川	087-811-8920
山形	023-624-8223	静岡	054-254-6314	愛媛	089-935-5204
福島	024-536-4603	愛知	052-972-0256	高知	088-885-6023
茨城	029-224-6215	三重	059-226-2107	福岡	092-411-4798
栃木	028-634-9117	滋賀	077-522-6650	佐賀	0952-32-7176
群馬	027-896-4736	京都	075-241-3216	長崎	095-801-0032
埼玉	048-600-6206	大阪	06-6949-6500	熊本	096-355-3186
千葉	043-221-4312	兵庫	078-367-9153	大分	097-536-3213
東京	03-3512-1616	奈良	0742-32-0205	宮崎	0985-38-8835
神奈川	045-211-7353	和歌山	073-488-1151	鹿児島	099-223-8279
新潟	025-288-3505	鳥取	0857-29-1704	沖縄	098-868-4402
富山	076-432-2731	島根	0852-31-1157		

※雇用調整助成金の特例措置に関するお問い合わせはこちら
 < 学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター >
 0120-60-3999