

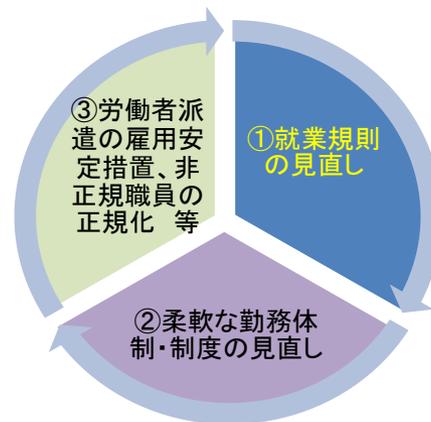
介護事業者 & 社会保険労務士による

取り組み事例 & ポイントレクチャー

# 「労働環境整備成功事例セミナー」

- 人材定着が上手くいっている介護事業者の就業規則がみれます！
- 介護に従事する外国人受け入れ(特定派遣、留学生、技能実習生、特定技能)のポイントとは！

平成31年5月14日(火) 16:00-19:00



在宅介護コンソーシアム 事務局

# 事例紹介「株式会社やさしい手」

1. 有期雇用社員の5年超社員の無期雇用転換
2. 就業規則
3. 求人票・労働条件明示書(改正職安法踏まえ)
4. 介護に従事する外国人の受け入れ
5. 移動時間の所定労働時間算定
6. 労働環境整備とコンプライアンス

雇用形態に関係なく、労働基準法・安全衛生法・職業安定法等の各種労務規定に則り、安心して業務に邁進できる環境を整備している。

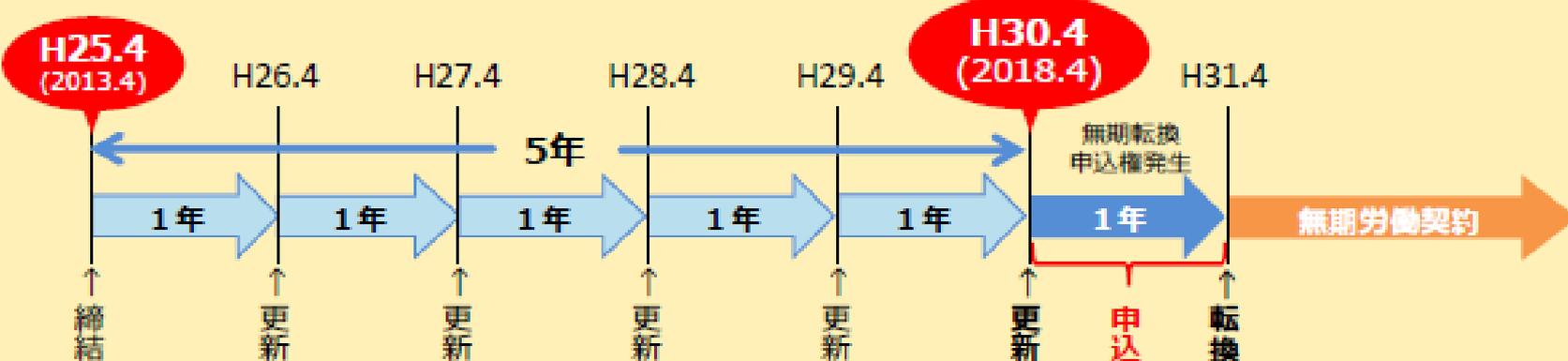
働き手と組織の信頼関係が構築され、人材採用・人材定着に寄与している。

# 1-1.無期転換ルール

## 無期転換ルールとは？

有期労働契約が更新されて通算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）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【例：平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則の改定などが必要です。

## 対象となる労働者

原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

# 1-2.無期雇用対応の趣旨

## 趣旨

有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあり、それによって生じる雇止めの不安の解消が課題となっていました。

また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められたることのないようにしていく必要もありました。

無期転換ルールは、こうした問題に対処し、**働く人が安心しては働き続けることができる**社会を実現するためのものです。(厚生労働省2017年8月資料より抜粋)

# 1-3.無期雇用対応の結果と効果

## 結果

該当者に会社から無期雇用に転換できる旨を発信し、申し込みの有無を確認した。

結果、転換希望者はほとんどいなかった。

## 効果

良い機会だからと正社員登用希望したものが何名かいた。

## 考察

雇用形態に関係なく、有給休暇の付与や社会保険加入など待遇が良く、むしろ、**労働者の流動的な都合で取捨選択いただいている環境を整備**している。

したがって、急ぎ有期雇用を無期雇用にする必要を感じるものがいなかった。

**登録型訪問介護員にも有給休暇取得いただき、1日当たりの平均賃金を支給**している。

## 2-1.雇用形態別7つの就業規則

雇用形態	概要	有期雇用	無期雇用
正社員	一般的には期間の定めのない労働契約で企業に雇われ、その企業の就業規則で定められた所定労働時間の上限(フルタイム)まで労働する者の事をいう。	—	○
契約社員	企業などと期間の定めのある労働契約(有期労働契約)を結んで職務に従事する労働者のことを言う。	○ 1年以内	○
パートターマー	決まった日や時間だけ勤務する者のことを言う。短時間労働者・短時間勤務職員ともされ、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者(常勤、フルタイム)の、一週間の所定労働時間と比較して短い労働者をさす。	○ 6か月以内	○
登録型 訪問介護員	主に訪問介護事業において、利用者サービス提供時のみ拘束し(その他労働基準法に基づく移動時間等の拘束時間も賃金は発生)、賃金を支払い労働者のことを言う。	○ 6か月以内	○

# 2-2.就業規則の構成

章	条文	内容	章	条文	内容	章	条文	内容	章	条文	内容
前文				24	サービスの基本		46	給与・退職金		67	ハラスメント行為の対応
総則	1	目的	サービス	25	サービスの心得	給与・退職金	47	安全保持	雑則	68	知的財産の取扱い
	2	遵守義務		26	信用保持		48	災害時の措置		69	損害賠償
	3	適用範囲		27	サービス規律		49	健康診断		70	クールビズの推奨
	4	管理責任者		28	出勤・退勤		50	受診義務		71	実施規定
人事	5	採用・提出書類	勤務	29	出勤制限	給与・退職金	51	就業禁止	雑則	72	改訂
	6	労働条件の明示		30	欠勤の届出		52	診断等の取扱い		別表1	就業シフト明示
	7	試用期間		31	遅刻・早退・外出		53	安全衛生教育		別表2	有給休暇付与日数
	8	人事異動		32	変形労働時間		54	災害補償		別表3	各月休日日数
	9	出向		33	休日	災害補償	55	表彰	雑則		
	10	社員区分変更		34	勤務変更		表彰及び懲戒	56			永年勤続表彰
	11	退職事由		35	時間外・休日労働			57			懲戒の種類
	12	退職期間		36	宿直・日直			58			嚴重注意
	13	退職期間の取扱い		37	出張			59			戒告
	14	復職		38	年次有給休暇			60			減給、出勤停止
	15	定年退職		39	特別休暇			61			降格、諭旨解雇
	16	退職		40	生理休暇			62			懲戒解雇
	17	自己都合退職の手続き		41	産前産後休暇			63			管理監督者の管理責任
	18	普通解雇		42	育児中の勤務			福利厚生及び教育			64
	19	解雇制限		43	介護中の勤務	65			教育		
	20	解雇予告		44	母子健康管理の措置	66	教育期間中の取扱い				
		21		貸与品・債務の返済	45	育児期間					
		22		退職後の義務							
		23		退職証明書の交付							

1. 雇用形態別の完備

2. 事業場での閲覧可能

3. 社内イントラネット共有

## 3-1.職業安定法の改正

2018年1月より職業安定法の改正が施行され、労働者を雇い入れる際の雇用条件通知に関して明記しなければならない事項が追加されました。

ハローワークでの求人申し込みやウェブサイトでの募集の際に対応が必要となるため、採用担当者は改正ポイントを押さえておくことが求められます。

- 最低限明示労働条件(5つ追加)
- 労働条件の明示が必要なタイミング(3段階)
- 労働条件明示に当たって遵守すべき事項

## 3-2.最低限明示労働条件(5つ追加)

- 業務内容
- 契約期間
- 試用期間
- 就業場所
- 就業時間、休憩時間、休日、時間外労働(裁量労働制)
- 賃金(固定残業代支給制度の場合は別記載)
- 加入保険
- 募集者の氏名または名称
- 派遣労働者として雇用する場合の雇用形態

## 3-3.労働条件明示が必要なタイミング

### 第1段階

- ・ハローワーク等への求人申し込み、自社ウェブサイトでの募集等を行うとき
- ・ただし、求人票の紙幅の都合といったようなやむを得ない場合に限り、労働条件の一部を別途面接時などに明示する手法を選択することも可能です。この場合、求人票に詳細を面談時に伝えるといった旨を書き記した上で、求人者と求職者の初回面接時までには全ての労働条件を明示しなくてはなりません。

## 3-4.労働条件明示が必要なタイミング

### 第2段階

#### ・労働条件に変更があった場合

①当初の明示と異なる内容の労働条件を提示する

例:当初の労働条件で基本給が30万円/月であったものを基本給 25万円/月に変更する。

②当初の明示の範囲内で労働条件を特定して提示する

例:当初の労働条件で基本給が25万円～30万円/月であったものを基本給 28万円/月に特定し変更する。

③当初の明示で提示されていた労働条件を削除する

例:当初の労働条件で基本給が25万円/月、営業手当が3万円/月であったものを、営業手当の部分を削除し変更する。

④当初の明示に対して新たな労働条件を追加する

例:当初の労働条件で基本給が25万円/月であったものを、営業手当が3万円/月という労働条件を付け加える。

## 3-5.労働条件明示が必要なタイミング

### 第3段階

- ・労働契約を締結したとき
- ・労働基準法では、求人者と求職者の間で労働契約が締結された時点で、労働条件通知書などを用いて労働条件を求職者に対して通知することが必要とされています。

# 3-6.労働条件通知書例(厚生労働省)

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

## 労働条件通知書

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) ※以下は、「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 【自動的に更新する・更新する場合がありますが、契約の更新はしない・その他( )】 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・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別の対象者の場合】 就業転換申込権が発生しない期間：Ⅰ(年度毎)・Ⅱ(定年後の継続者) Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間( 年 月 日(上限10年)) Ⅱ 定年後引き続き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別の対象者(年度毎)の場合】 ・特定有期業務( 開始日： 完了日： )
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時間、就業時間(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業( 時 分) 終業( 時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (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) フラット4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 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 フラット4 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制：始業( 時 分) 終業( 時 分) (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。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間( )分 3 所定時間外労働の有無(有、無)
休 日	・定休日：毎週 曜日、国民の祝日、その他( ) ・非定休日：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 日 ○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→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇(有・無) → 6か月経過で 日 時間単位年休(有・無) 2 代替休暇(有・無) 3 その他の休暇 有給( ) 無給( ) ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

資 金	1 基本資金 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資金等級等 [ ]
	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( )%
	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 昇給(時期等 ) 9 賞与(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 日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続 [ ] ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
その他	・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) ・その他 [ ] ※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別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。

※ 以上のほかは、当社就業規則による。

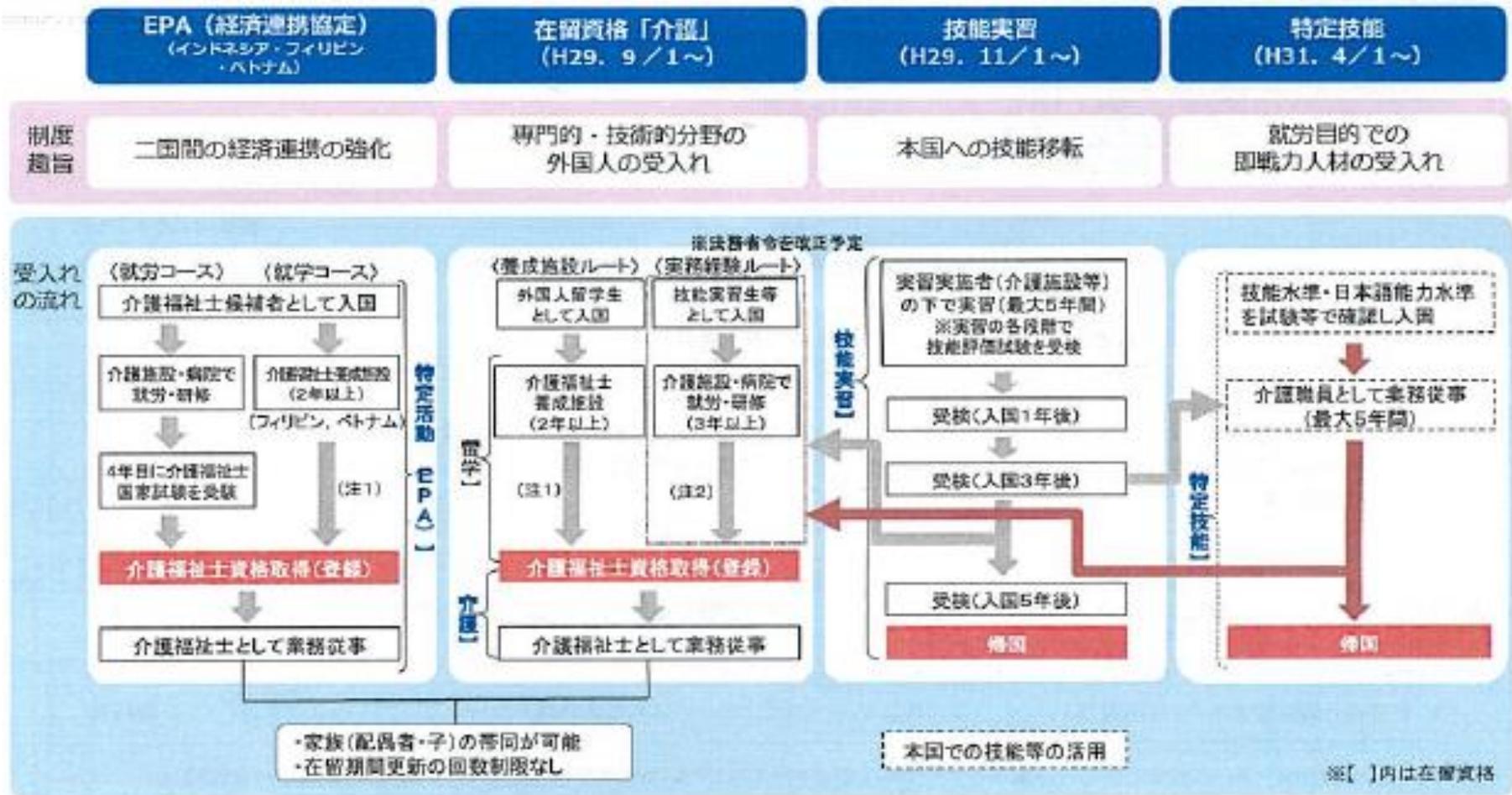
※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

## 3-7.労働条件明示の遵守すべき事項

労働条件を求職者に明示する必要があるとともに、その明示の際に守らなくてはならないルールが存在します。こうしたルールは職業安定法に則った指針として定められており、求職者に不利が生じてしまわないことを目的とします。

- ①労働条件に虚偽の情報または誇大した内容を加えないこと
- ②有期労働契約が試用期間として用いられる場合には、試用期間中の労働条件を明示すること
- ③試用期間と本採用が1つの労働契約であっても、試用期間中と本採用後とで労働条件が異なる場合には、それぞれの労働条件を明示すること
- ④労働条件に幅がある場合(例:基本給 25万円～30万円/月)には、範囲を可能な限り限定すること
- ⑤労働条件は職場環境を含め可能な限り具体的に明示すること
- ⑥労働条件の変更は速やかに、分かりやすく伝えること

# 4.介護に従事する外国人の受入れ



# 5-1.移動時間

## ■移動時間は労働時間に入るのか？

直行直帰の多い、弊社の登録型訪問介護員には、厳格に移動時間を算定して賃金を支払っている。

サービス提供時間の短時間化が進む中では必要不可欠である。

## ■労働時間に入る場合

- ・時刻を指定して会社事務所に出勤するように指示されている場合
- ・移動中において会社から特段の用務を命じられているような場合
- ・車両の運転を命じられている場合
- ・帰社後に道具の洗浄や手入れ等が義務付けられているような場合
- ・所定労働時間内に次の目的地に移動する場合

## ■労働時間に入らない場合

- ・当日の作業内容が決まっていない場合
- ・移動中の時間を自由に利用できるような場合
- ・会社事務所に立ち寄ったとしても、会社からの指示に寄らない場合
- ・自宅から現場に直行する場合、および、現場から自宅へ直帰する場合

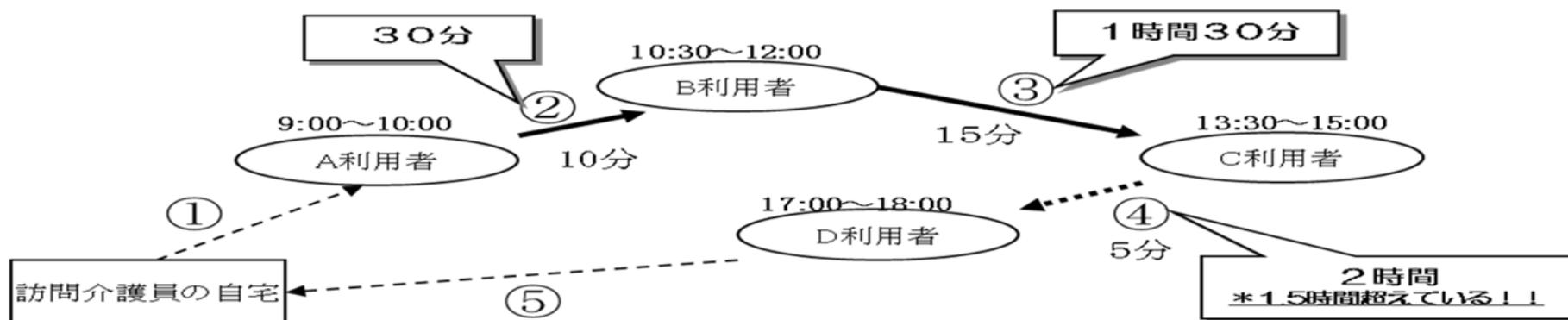
# 5-1.移動時間をシステムが自動計算

移動時間については、サービス提供の間隔が一定時間内の場合において、移動に係る時間を算定し移動時間賃金として、お支払いすることになります。

なお、一定時間については 今回は**1.5時間以内**とさせていただきます。

各法人様でシミュレーションを実施検証のうえ決定願います。

## 具体例 ①



- ①⑤については、通勤時間との考えで移動時間賃金は発生しません。
- ②③は、サービス間隔が1.5時間以内ですので移動時間賃金対象として算定します。  
ちなみに、その移動に係る時間の10分と15分の計25分を移動時間として算定いたします。
- ④については、1.5時間を越えていますので移動時間としては算定いたしません。①⑤で説明したように、訪問介護員が自宅に帰っているものとの考えて、移動時間賃金の対象から外させていただきます。

\*以上のように、サービス間隔が1.5時間以内のものは自動的に移動時間賃金発生として算定させていただきます。(このように定義しない限り、訪問介護員のサービス間での行動までの把握が必要になり、情報管理が膨大になってしまうため、このような定義にさせていただきます)

所在地の緯度経度を活用した自動計算(職員にGPSは付けてはいません)

## 6.労働環境整備とコンプライアンス

- 平成24年4月から、介護サービス事業者の指定権者である都道府県や市町村は、労働基準法等、労働法規に違反して罰金刑を受けた介護サービス事業者の指定を取り消すことができる様、法改正されました。
- 人材の採用・定着へ向けてはもちろんですが、事業継続して実施するためにも、労務管理の改善に取り組む必要があります。
- 未払い残業代、移動時間に対する賃金の不払い、最低賃金以下の賃金の支払いといった理由で、労働基準法違反で労働基準監督署から是正勧告を受けている事業者も少なくありません。
- 取消事由は様々で複合的です。介護報酬不正請求が60%と大半ですが、職員の労務管理を怠っていたり、労働基準法違反も25%と多いです。