

平成 30 年度介護保険事業者集団指導（3.15、橿原文化会館）

## 「介護労働者の労働条件の確保について」概要

奈良労働局 雇用環境・均等室

働き方・休み方改善コンサルタント 高田 茂弘

### （1） 時間外労働・休日労働

1. 残業時間の上限規制（中小企業は 2020 年 4 月 1 日から）。労使で結ぶ 36 協定の上限は原則月 45 時間・年 360 時間。臨時的な場合でも 2～6 か月の平均 80 時間以内、単月 100 時間未満（ともに休日労働を含む）で、年 720 時間以内。原則の月 45 時間を超えることができるのは年 6 カ月。
2. 労働時間の状況を使用者が客観的に把握することの義務付け（タイムカードシステム、自主申告の業務日報など）
3. 管理監督者（施設長等）や裁量労働制適用者（専門業務型、企画業務型）の時間管理も、健康管理の観点から、労働時間把握の対象になる
4. 「勤務間インターバル制度」の導入を促す、月 60 時間を超える残業に対する割増賃金率を 25%から 50%に引上げ（中小企業は 2023 年 4 月 1 日から）、フレックスタイム制の労働時間の清算期間を 1 カ月から 3 カ月に、など

### （2） 年次有給休暇

1. 年休付与日数 10 日以上労働者に対し、時季を指定して毎年 5 日の有給休暇を取得させることの義務付け。年休の取得率が平成 30 年の全国平均で 51.1%（奈良県 36.1%）にとどまっていることへの対応策。中小企業も 2019 年 4 月 1 日から
2. 年休管理簿の作成と 3 年間の保存義務付け。基準日に付与される個々の労働者の年休取得状況（基準日、日数、時季）を記帳し、労使で共有する。労働者名簿、賃金台帳（給与明細）への記載、いつでも出力できるシステム上の管理でも可

### （3） 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

1. 正規雇用労働者（無期雇用フルタイム）と非正規雇用労働者（パートタイマー、有期雇用、派遣）間の不合理な待遇の差をなくす。改正されたパートタイム労働法等関連法規の施行は 2020 年 4 月 1 日。改正「パートタイム・有期雇用労働法」の中小企業への適用は 2021 年 4 月 1 日から
2. 「同一労働同一賃金ガイドライン」の策定。労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、等