

どこへ向かう2021年度 介護保険制度改正・介護報酬改定 ～通いの場の拡充、働き方改革などへの対応策

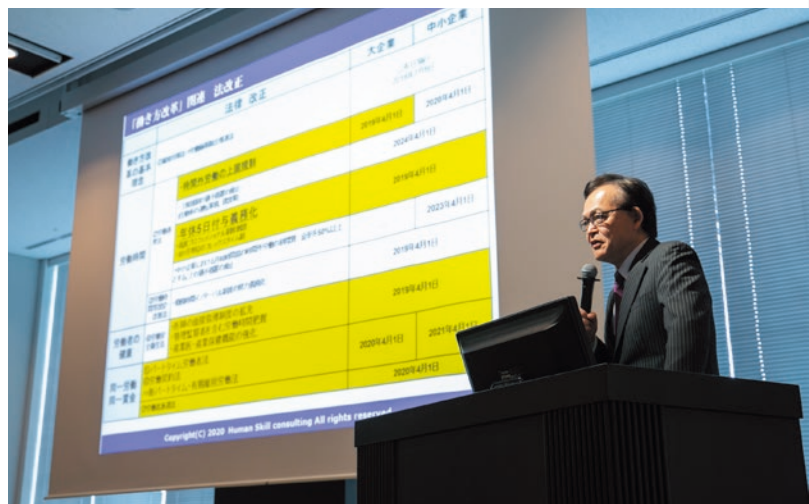
日 時: 2020年3月24日(火)

会 場: ソラシティカンファレンスセンターホールWEST (東京・御茶ノ水)

主 催: 日経ヘルスケア

協 賛: アルファグループ、三井ホーム

社会保障審議会・介護保険部会や介護給付費分科会で、2021年度介護保険制度改正・介護報酬改定の議論が進む中、後期高齢者が急増する2025年、介護人材の減少が顕著になる2040年へ向けて、介護事業者に求められる変革について、気鋭の介護経営コンサルタントや、制度改正・報酬改定の議論に影響力のある有識者らが登壇し、熱く語った。



講 演

働き方改革・同一労働同一賃金への対応 介護事業所が注意すべき実務のポイント

法人によって、取り組み姿勢・スピードが異なる同一労働同一賃金。各法人の事情を鑑み、ステップバイステップで早めの取り組みが必要と林氏は語った。

働き方改革関連改正により、年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、付与日から1年以内に年5日間の年次有給休暇を取得させることが使用者に義務化される。実務上、大切なポイントは3つある。1つ目は、自社の労働者の年次有給休暇の取得実態を調査すること。パートや非常勤、特に訪問介護の登録ヘルパーの有休、管理と付与の実態調査は重要だ。2つ目は、入職日付与か一斉付与か、自社の年次有給休暇の管理の方法を確認する。3つ目は、管理者など5日間の有給休暇を取れない人に、いかに取得してもらうか

を考えることだ。これらの3点を決定し、就業規則に記載した上で、年次有給休暇の管理を始めることが求められる。

同一労働同一賃金は、大企業で2020年4月から、中小企業で2021年4月から適用される。同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の合理的理由のない処遇格差の解消が今回の法整備が目指すところだが、同一労働同一賃金へ向けた具体的な点検手順は次の通りである。

まず、正社員なのか嘱託なのかパートなのか、現状の職員タイプを整理する。次に、職種や中核的業務内容、責任



社会保険労務士法人
ヒューマンスキルコンサルティング
代表社員

林 正人 氏

の程度、転勤の有無などを考慮し、前提となる条件が同一で同一待遇とする均等待遇なのか、前提となる状況の相違に応じた待遇をする均衡待遇なのかを確認する。続いて、基本給、賞与、退職金、通勤手当、役職手当など職員タイプごとの待遇の違いを確認し、待遇の違いの合理性を点検する。最後に、ロジックを明確にし、説明義務を意識した就業規則の整備を実施することが重要だ。

法人で、介護職員処遇改善加算・キャリアパス要件の構築と運用ができていれば、同一労働同一賃金にも対応できると考える。