

大阪労働局発表  
平成29年6月29日（木）

報道関係者 各位

【照会先】  
大阪労働局 職業安定部 職業安定課  
（電話）06-4790-6300

## 大阪働き方改革推進会議 介護労働に関する作業部会 第4回開催

～介護労働における同一労働同一賃金を含む処遇改善と介護ロボットについて～

【日 時】 平成29年6月12日（月）13時30分～15時30分  
【場 所】 大阪合同庁舎2号館（大阪市中央区大手前4-1-67）  
【参 集 者】 別紙のとおり

今回は、まず、第一部として、同一労働同一賃金問題を含む介護労働者の処遇改善について議論が行われた。事務局から、政府の働き方改革実現会議が平成28年12月20日に取りまとめた「同一労働同一賃金ガイドライン案」（別添1）について説明した後、田村雅宣 UA ゼンセン日本介護クラフトユニオン政策アドバイザーから「介護労働者の賃金制度について」（別添2）に基づき提案があった。その後、介護施設代表者から、非常勤職員の職場における働き方や処遇改善について、実践と課題の説明があった。また、他の施設の代表者からは、ある施設が導入した「限定正職員制度」について、資料に基づき説明があった。その後、議論が行われた。

第二部として、介護労働環境の改善・省力化と介護人材の確保、被介護者の精神的負担軽減等の観点から、介護ロボットについて議論をした。特に、排せつ支援ロボットに的を絞って議論が行われた。まず、さいたま商工会議所が行った介護ロボットの開発を目的とした介護施設へのヒアリング・アンケート調査について事務局から説明があり、その後、労働局長の私的な試案として、別添3が示された後、議論が行われた。

### 【議事内容】

#### 第1部 同一労働同一賃金を含む介護労働者の処遇改善について

##### 1 田村雅宣 UA ゼンセン日本介護クラフトユニオン政策アドバイザーからの提案

###### (1) 原則として2点

- ・ 賃金改善は、基本給を改善することを原則として欲しい。また、基本給については、同一労働同一賃金が原則である。扶養家族の状況、通勤方法など、個人の属性に係るものは、手当で対応願いたい。
- ・ 労働者が生活の将来設計を可能とする賃金規定を作って、労働者に明示願いたい。

###### (2) 賃金は、「生活給」と「仕事給」で構成され、その他、実費弁償的な部分に個別の特徴を加味する。

- ・ 「生活給」とは、憲法25条・27条の生存権に基づき生計を維持できる賃金が必要。生活保護や最低賃金を上回る必要があり、賃金カーブの始まりは最低賃金の110%が必要と考えている。

別添表の通り、初任給(基本給)が1等級1号俸として、

883円×173時間×1.1(110%)=152,759円

平均的な勤務成績を続けたとして、1年で2号俸ずつ昇給し、6年目の166,000円の時に2等級

1号俸に昇格して167,000円になる者と、昇格せずに1等級の中で昇給する者に分かれ、・・・という風に昇給・昇格するモデルを作った。

11年目で3等級1号俸の190,000円・・・16年目で4等級1号俸239,000円・・・としており、この基本給で月額収入の7割を確保し、残り3割分として、夜勤手当、みとり手当、役職手当、賞与等の諸手当がつき、40歳手前で月額換算35万円から40万円を見込んでいるが、この介護労働に関する作業部会にお集まりの施設では既に実現されているくらいの水準であろう。

- ・ 「仕事給」とは、①仕事の価値にもとづく賃金で、役職給などの仕事内容の値段を指すものと、②成果・成績、貢献度等に応じたものがある。
- ・ 経験の浅い者は「生活給」が高い構成となり、勤続年数を重ねるにつれ、「仕事給」での構成を高め、人事考課が反映されるので、個人差が発生してくる。

(3) 「同一労働同一賃金」について

同じ仕事をしていれば、賃金は同一でなければならない。

この「同じ仕事」という判断に幅があるので、丸子警報器事件(注)で最終的に和解した前例を踏まえて、同じ勤続年数で、同様な仕事内容であるように認められた場合、正職員との賃金比を8割以上にする取扱いにしようとしている。

また、「同一賃金」とは、金額を同じにするというのではなく、同じ賃金表を適用して(同じ要素については同じように取り扱い、違う要素があればそれに応じた取扱いをする)、同じ評価基準で評価することをいう。

介護労働では、介護労働者の士気を高めるための人事考課が重要であるが、成果を正当に評価できるアセッサー(評価者)が不足している。時々遅刻する者に対して、時間厳守の面で低い評価をすることは正当だが、勤務内容が優れていても勤務内容まで無意識に評価を低くする評価者が少なからずいて、正しい評価となっていない。

(注) 丸子警報器事件長野地裁上田支部判決(平成8年3月15日)では、「原告ら臨時社員の提供する労働内容は、その外形面においても、被告への帰属意識という内面においても被告会社の女性正社員と全く同一であると言える。」、「このような場合、使用者たる被告においては、一定年月日以上勤務した臨時社員には正社員となる途を用意するか、あるいは、正社員に準じた年功序列制の賃金体系を設ける必要があった」、「しかるに、原告らを臨時社員として採用したままこれを固定化し、・・・女性正社員との顕著な賃金格差を維持拡大しつつ長期間の雇用を継続したことは、前述した同一(価値)労働同一賃金の原則の根底にある均等待遇の理念に違反する格差であり、単に妥当性を欠くというにとどまらず公序良俗違反として違法となる」との判断が示された。一方で、「もっとも、均等待遇の理念も抽象的なものであって、均等に扱うための前提となる諸要素の判断に幅がある以上は、その幅の範囲内における待遇の差に使用者側の裁量も認めざるを得ない」との判断を示した上で、「原告らの賃金が、同じ勤務年数の女性正社員の八割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度において被告の裁量が公序良俗違反として違法となる」とした。

2 介護施設代表者からの説明(非常勤職員の働き方・処遇改善について)

(1) 非常勤職員の処遇改善として、次の3点を実施した。

- ① 非常勤から準常勤職員(夜勤をしないフルタイム)への転換
- ② 非常勤の収入アップを図った(時給、賞与の引上げ、処遇改善手当、休日付加給)
- ③ 資格取得支援・子育て支援の拡充

(2) 課題としては、次の3つ。

- ① 扶養控除の配偶者所得の限度額103万円(来年度からは150万円)の壁

103 万円の壁を超えると夫の扶養控除額の減額・夫の会社の扶養手当の不支給に遭い、130 万円（社会保険強制加入の年収要件）の壁を超えると健康保険料・年金保険料の徴収に遭って、却って世帯の手取り収入が減る問題が生じた。そのため、本人に対して一人ひとり扶養家族から抜けるように説得を行った。税理士や社労士は反対したが、女性の働き方を確立するため、配偶者とも話し合ってもらい、働く時間を延ばした分だけ収入が増える実感を持てるように、年収を 103 万円以下から 180 万円以上に一気に働き方を変えて貰い、時給も 100 円 up するようにした。

② ①に伴う時間のだぶつきの調整

育児中の非常勤職員を平日の 9 時から 13 時までの勤務とし、子育てがない非常勤職員は土日祝日勤務もある 11 時から 17 時半までの準常勤(夜勤をしない)とした。

③ 人事考課

評価者が不足しており、理事長自ら全員と話し合っ、職員が納得できる評価をしている。

(3) 処遇改善についての問題点

介護報酬の処遇改善加算については、基本給に盛り込めば、例えば、職員 A の基本時給 1,080 円を 1,637 円まで上げられるのであるが、政府の方針が変わって処遇改善加算がなくなったときのことを考えて基本給には組み込めないでいる(処遇改善手当という手当で支給)。処遇改善に年間 4,000 万円かかるが、そのうち処遇改善加算で 3,000 万円を手当している。

処遇改善加算は、看護師や介護支援専門員などの専門職等(みとりなどで今後ますます重要な役割)には適用がなく、この分の処遇改善は別途持ち出し(年間 2000 万円から 2500 万円)となってくる。

3 限定正社員制度について

職員の離職、応募者の不足等が深刻化しており、ある施設で導入された限定正職員制度について説明があり、説明者も導入を検討しているとのことであった。

(1) 正職員を 3 つに分類

正規職員を、①総合職(制限のない働き方)、②一般職(勤務地に制限のある働き方(注))、③時間限定職(勤務地と勤務時間に制限のある働き方で、勤務地の他、勤務時間帯や夜勤の有無を選択可能)に分類し、職員の希望に応じて選択できる。いずれも無期雇用。仕事内容では差はない。職種の限定は行わない。

夜勤のある総合職(週 40 時間)の年間給与は、381 万円～614 万円。夜勤のある一般職(週 40 時間)の年間給与は 313 万円～377 万円。夜勤のある時間限定職(週 30 時間)の年間給与は 235 万円～284 万円。

(注) 大阪府域内に施設があり、北摂、大阪市内、泉南のような地域ごとに勤務地を限定するイメージ。

(2) 導入の成果

退職希望が出た中で、9 人に対して一般職への転換(勤務地を選べる)を勧めると 5 人が承諾・転換となり、2 人に対して時間限定職への転換(勤務地・時間帯を選べる)を勧めると 2 人とも承諾・転換となって、離職を防ぐことができた。

(3) 今後の課題

限定正職員に絞った採用アプローチの方法(求人の出し方など)、限定正職員に対する研修体系の整備、正規職員とパート職員(3 分類以外の短時間職員)との業務の切り分けが課題となる。

限定正職員の処遇を下げすぎると、登録身体介護ヘルパーなど他の職に人材が流れてしまう可能性もあり、適正な処遇の見極めが課題となる。

#### 4 討議内容

##### (1) 処遇改善加算

「処遇改善加算を将来的になくさない」と政府が確約して欲しい。そうすれば基本給の改善ができるとの意見が出た。

これに対し、政府の介護報酬の決め方は総費用額の調査に基づいて決めるので、いきなり処遇改善手当分の金額が消えてなくなり赤字経営になるということは考えにくく、処遇改善加算分はできる限り基本給に組み込んで欲しいが、ここにいるメンバーは誰もそれを保障できないので、要望に留めるとの意見があった。

##### (2) 103万円の壁、限定正職員の検討

他の施設で、103万円の壁の克服方法、限定正職員制度を参考にして検討する余地があるか聞いたところ、103万円の壁については時間的制約がある職員がパートで働いてきているので、労働時間を延ばして103万円の壁を克服することは困難であるが、限定正職員制は、夜勤を嫌がる職員などへの対応が可能となるので検討したいとのことだった。

##### (3) 介護報酬制度、人評価制度全般について

「そもそも1対3介護(1人の介護職員が3人の被介護者を介護)を前提に介護報酬が組まれているが、どこでも1対2.5介護なり、ユニットケアなら1対2になっていて現実に合っていない」という意見、「移乗、移動介助でも、どこまで丁寧にやらなければならないのか、受診送迎も全て付き添うのかなど、キリのない話であり、その中で介護報酬が決められ、人事評価をしなければならないのは大変である」という意見が出された。

##### (4) 限定正職員等の賞与について

「総合職、一般職、限定正職員で給与に差が設けられているのは理解できるが、賞与については、差のついた給与の4.3ヶ月分、3ヶ月分、2ヶ月分と、さらに月数にまで差をつけているが、これは、二重の格差になり、合理的説明がつかないのではないか」という意見が出された。

##### (5) 食費について

食費については、収入レベルの1~3段階については、介護報酬から全部又は一部の費用が出されることから、上限が決められている。それが1日1,380円(埼玉県)と、最低賃金や物価の上昇、消費税のupがあったにもかかわらず、10年間も上げて貰っていない。一口刻み、ソフト食、流動食など入所者に合わせた調理方法が必要になるので他の食事よりかなり割高になっている。その結果、1ヶ月に60万円から90万円の持ち出しになっている。全額自己負担の4段階の人には1,680円を請求しているが、同じ場所で食事をするのに違った食事を出せないため、おやつの際に、別室で、栄養のあるお菓子や乳酸菌飲料を出している。食事代を上げてほしい。それにより持ち出し分を人件費に回すことが出来る。

## 第2部 介護ロボットについて

### 1 さいたま商工会議所の調査について

さいたま商工会議所の調査について、以下の説明が事務局からあった。

#### (1) 介護者が一番負担に感じている介助

介護者に、一番負担に感じている介助を上位3位まで上げて貰うと、1位が「排泄介助」(29.9%)、2位が「入浴介助」(24.5%)、3位が「食事介助」(12.1%)、4位が「余暇介助」(8.6%)・・・となっ

た。

1位の「排泄介助」が負担になる原因としては、「体力的負担」(36.7%)、「時間の拘束」(28.3%)、「排泄時まで付き添うことによる心理的負担」(17.9%)、「臭い」(14.5%)となっている。

- (2) 被介護者が一番不自由に感じていると思われる行動・行為を上位3位まで介護者に上げて貰うと、1位が「排泄」(35.5%)、2位が「入浴」(24.4%)、3位が「着替え」(10.0%)、4位が「食事」(9.5%)・・・となった。

1位の「排泄」が被介護者として不自由に感じると思われる原因としては、「羞恥心や劣等感」が45.6%(ベッド上で排泄している被介護者)、36.2%(付き添いを要する被介護者)と他の原因と比較して圧倒的に高い比率となっている。

- (3) 50%の施設で、自立排泄が出来ている被介護者数が20%未満であり、「オムツを着用している被介護者数」について、90%以上着用率の施設が22.9%、60～80%着用率の施設が37.1%、30～50%着用率の施設が35.7%となっている。
- (4) 個別聴取では、介護者は、介護労働を始めて最初はオムツ替えに抵抗があるだろう、被介護者にとっては羞恥心から他人にオムツ替えをされることに不自由を感じているだろうというのが一般的である。
- (5) オムツ替えをロボットにさせることについては、肯定的意見もあったが、皮膚や便の様子を見る必要性から否定的意見が多かった。

## 2 労働局長私試案について

上記調査の結果から、被介護者の羞恥心の問題、QOL(生活の質)などを考えると、やはり、

- ① 生活や就寝の場と排泄の場は分けるべき。
- ② 被介護者の羞恥心を少しでも緩和してあげるべき。
- ③ 若者が介護職場に入る段階でできる限り抵抗をなくして、大阪で介護職の有効求人倍率が4.7という深刻な状態を打開するべき。

という観点から、オムツ替えロボットを開発する必要があるものと考え、労働局長私試案(リクライニング型トイレ様式でオムツの両側にミシン線があり、リクライニングに横たわらせて介護者の手でオムツの両側(の全部又は一部)を破り、カバーをかけた後、フックと陰圧でオムツを吸い取ってビニールにくるみ、洗剤と温水、温風で清潔にするもの)を別紙3で示したところ。

なお、皮膚の状態や便の状態を見ることが出来るようにする必要性については、オムツの両側面にミシン線を入れて、リクライニング型の椅子型トイレに横たわらせた状態で、介護者の手で両ミシン線を破ってオムツを開けて確認することで解決できる。

## 3 討議内容(出された意見)

- ・ 排泄に関してロボット介助を考えることには賛成だが、従来型多床室では、こういうロボットは大きすぎてポータブルでも中には入れられない。外のトイレスペースでも入らない。ユニット型や大きな邸宅でないと難しい。
- ・ 施設で大規模工事を必要とするものや、一台の価格が高額になると買えない。
- ・ 政府で必要と認める介護機器は、思い切って高率の補助率で助成して欲しい。
- ・ 普段オムツ替えを担当している介護職員はオムツ替えロボットに賛成だが、バイタルチェックの責任をもつ看護師はオムツ替えロボットに反対している。
- ・ バイタルチェックについて対応できたとしてもなおロボット導入に反対するなら、被介護者の羞恥

心の問題や QOL の問題についてどう考え、若者の人材確保についてどういう展望を持っているのだろうか。

- ・ ガス炊飯器が発明されたとき、主婦層は、主婦としてのプライドからほとんどが「買わない」と言っていたが、今では全自動電気炊飯器が一般に普及している。リフトなど介護機器も同様に、最初は抵抗があるが、使うことによってその価値が分かるのではないか。

第4回大阪働き方改革推進会議 介護労働に関する作業部会 参集者名簿

(50音順・敬称略)

法人名	施設名	役職	氏名
社会福祉法人 永寿福祉会		専務理事	仲谷 善弘
社会福祉法人 永寿福祉会		総務課長	浅井 祐子
社会福祉法人 京悠会		理事長	岡田 京子
社会福祉法人 五霞愛隣会		法人本部室長	奥富 和弘
社会福祉法人 堺福祉会	ハートピア堺	次長	光永 直子
社会福祉法人 みささぎ会		総務部長	奥田 赳視
UAゼンセン 日本介護クラフトユニオン		政策アドバイザー	田村 雅宣
UAゼンセン 日本介護クラフトユニオン		近畿総支部 総支部長	竹中 哲郎

アドバイザー・オブザーバー

公益財団法人 介護労働安定センター		支部長	原 尚平
大阪市青年経営者連合会		会計監事	宮本 英之

## 同一労働同一賃金ガイドライン案

平成 28 年 12 月 20 日

1. 前文

## (目的)

- 本ガイドライン案は、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定するものである。同一労働同一賃金は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。
- もとより賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本である。しかし、我が国においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には欧州と比較して大きな処遇差がある。政府としては、この問題の対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州制度の実態も参考としながら検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要との示唆を得た。
- 我が国の場合、基本給をはじめ、賃金制度の決めり方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要である。
- 今後、各企業が職務や能力等の内容の明確化と、それに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに構築していくことが、同一労働同一賃金の実現には望ましい。
- 不合理な待遇差の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成・能力開発などを含めた取組が必要であり、特に、能力開発機会の拡大は、非正規雇用労働者の能力・スキル開発により、生産性の向上と処遇改善につながるため、重要であることに留意すべきである。
- このような正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消の取り組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指すものである。

## (ガイドライン案の趣旨)

- 本ガイドライン案は、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示したものである。この際、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付した。なお、具体例として整理されていない事例については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。



○今後、この政府のガイドライン案をもとに、法改正の立案作業を進め、本ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定する。

○また、本ガイドライン案は、同一の企業・団体における、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を是正することを目的としているため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間に実際に待遇差が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的に見て待遇差が存在しない場合については、本ガイドライン案は対象としていない。

## 2. 有期雇用労働者及びパートタイム労働者

### (1) 基本給

#### ①基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職業経験・能力を蓄積している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、職業経験・能力に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、蓄積している職業経験・能力に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

#### <問題とならない例①>

- ・基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているA社において、ある職業能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。無期雇用フルタイム労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその職業能力を習得した。これに対し、パートタイム労働者であるYは、その職業能力を習得していない。A社は、その職業能力に応じた支給をXには行い、Yには行っていない。

#### <問題とならない例②>

- ・B社においては、定期的に職務内容や勤務地変更がある無期雇用フルタイム労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務内容と配置に変更のないパートタイム労働者であるYのアドバイスを受けながらYと同様の定型的な仕事に従事している。B社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における職業経験・能力に応じることなく、Yに比べ高額の基本給を支給している。

<問題とならない例③>

- ・ C社においては、同じ職場で同一の業務を担当している有期雇用労働者であるXとYのうち、職業経験・能力が一定の水準を満たしたYを定期的に職務内容や勤務地に変更がある無期雇用フルタイム労働者に登用し、転換後の賃金を職務内容や勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ高い賃金水準としている。

<問題とならない例④>

- ・ D社においては、同じ職業経験・能力の無期雇用フルタイム労働者であるXとパートタイム労働者であるYがいるが、就業時間について、その時間帯や土日祝日か否かなどの違いにより、XとYに共通に適用される基準を設定し、時給（基本給）に差を設けている。

<問題となる例>

- ・ 基本給について労働者の職業経験・能力に応じて支給しているE社において、無期雇用フルタイム労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの職業経験を有することを理由として、Xに対して、Yよりも多額の支給をしているが、Xのこれまでの職業経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

## ②基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の業績・成果を出している有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、業績・成果に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、業績・成果に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・ 基本給の一部について労働者の業績・成果に応じて支給しているA社において、フルタイム労働者の半分の勤務時間のパートタイム労働者であるXに対し、無期雇用フルタイム労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、無期雇用フルタイム労働者が販売目標を達成した場合の半分の支給をしている。

<問題とならない例②>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、パートタイム労働者であるYと同様の仕事に従事しているが、Xは生産効率や品質の目標値に対する責任を負っており、目標が未達の場合、処遇上のペナルティを課されている。一方、Yは、生産効率や品質の目標値の達成の責任を負っておらず、生産効率が低かったり、品質の目標値が未達の場合にも、処遇上のペナルティを課されていない。B社はXに対しYに比べ、ペナルティを課していることとのバランスに応じた高額の基本給を支給している。

<問題となる例>

- ・基本給の一部について労働者の業績・成果に応じて支給しているC社において、無期雇用フルタイム労働者が販売目標を達成した場合には行っている支給を、パートタイム労働者であるXが無期雇用フルタイム労働者の販売目標に届かない場合には行っていない。

(注) 基本給とは別に、「手当」として、労働者の業績・成果に応じた支給を行おうとする場合も同様である。

③基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続年数である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、勤続年数に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・基本給について労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、有期雇用労働者であるXに対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。

<問題となる例>

- ・基本給について労働者の勤続年数に応じて支給しているB社において、有期雇用労働者であるXに対し、勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算せず、その時点の雇用契約の期間のみの評価により支給している。

④昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合

昇給について、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同様に勤続により職業能力が向上した有期雇用労働者又はパートタイム労働者に、勤続による職業能力の向上に応じた部分につき、同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による職業能力の向上に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

(注) 無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の間に基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因として無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者の賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

また、無期雇用フルタイム労働者と定年後の継続雇用の有期雇用労働者の間の賃金差については、実際に両者の間に職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の違いがある場合は、その違いに応じた賃金差は許容される。なお、定年後の継続雇用において、退職一時金及び企業年金・公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することが許容されるか否かについては、今後の法改正の検討過程を含め、検討を行う。

## (2) 手当

### ①賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

#### <問題とならない例①>

- ・賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしているA社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしている。

#### <問題とならない例②>

- ・B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、生産効率や品質の目標値に対する責任を負っており、目標が未達の場合、処遇上のペナルティを課されている。一方、無期雇用フルタイム労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率や品質の目標値の達成の責任を負っておらず、生産効率が低かったり、品質の目標値が未達の場合にも、処遇上のペナルティを課されていない。B社はXに対して賞与を支給しているが、YやZに対しては、ペナルティを課していないこととの見合いの範囲内で、支給していない。

#### <問題となる例①>

- ・賞与について、会社の業績等への貢献に応じた支給をしているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の会社業績への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしていない。

#### <問題となる例②>

- ・賞与について、D社においては、無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない。

## ② 役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合

役職手当について、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の役職・責任に就く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。また、役職の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

### <問題とならない例①>

- ・ 役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているA社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるYに、同一の役職手当を支給している。

### <問題とならない例②>

- ・ 役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているB社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同じ（例：営業時間中の店舗の適切な運営）である役職に就く有期雇用パートタイム労働者であるYに、時間比例の役職手当（例えば、労働時間がフルタイム労働者の半分のパートタイム労働者には、フルタイム労働者の半分の役職手当）を支給している。

### <問題となる例>

- ・ 役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しているC社において、無期雇用フルタイム労働者であるXと同一の役職名（例：店長）で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べて低額の役職手当を支給している。

## ③ 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に当たる有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

## ④ 交替制勤務など勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の勤務形態で業務に当たる有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・ A社においては、無期雇用フルタイム労働者・有期雇用労働者・パートタイム労働者の別を問わず、勤務曜日・時間を特定して勤務する労働者については、採用が難しい曜日（土日祝祭日）や時間帯（早朝・深夜）の時給を上乗せして支給するが、それ以外の労働者にはそのような上乗せ支給はしない。

<問題とならない例②>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXは、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、生産の都合等に応じて通常勤務に従事することもあれば、交替制勤務に従事することもあり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。パートタイム労働者であるYは、採用に当たり、交替制勤務に従事することが明確にされた上で入社し、無期雇用フルタイム労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分が基本給に盛り込まれており、実際に通常勤務のみに従事するパートタイム労働者に比べ高い基本給が支給されている。Xには特殊勤務手当が支給されているが、Yには支給されていない。

## ⑤精皆勤手当

無期雇用フルタイム労働者と業務内容が同一の有期雇用労働者又はパートタイム労働者には同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、処遇反映を行っている無期雇用フルタイム労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給するが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

## ⑥時間外労働手当

無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者の所定労働時間を超えた時間につき、同一の割増率等で支給をしなければならない。

## ⑦深夜・休日労働手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の深夜・休日労働を行った有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、同一の深夜・休日労働手当を支給している。

<問題となる例>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと同じ時間、深夜・休日労働を行ったパートタイム労働者であるYに、勤務時間が短いことから、深夜・休日労働手当の単価もフルタイム労働者より低くしている。

## ⑧通勤手当・出張旅費

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例①>

- ・ A社においては、採用圏を限定していない無期雇用フルタイム労働者については、通勤手当は交通費実費の全額を支給している。他方、採用圏を近隣に限定しているパートタイム労働者であるXが、その後、本人の都合で圏外へ転居した場合には、圏内の公共交通機関の費用の限りにおいて、通勤手当の支給を行っている。

<問題とならない例②>

- ・ B社においては、所定労働日数が多い（週4日以上）無期雇用フルタイム労働者、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、月額の定期代を支給するが、所定労働日数が少ない（週3日以下）又は出勤日数が変動する有期雇用労働者又はパートタイム労働者には日額の交通費を支給している。

## ⑨勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者に対する食費の負担補助として支給する食事手当

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。



<問題とならない例>

- ・ A社においては、昼食時間帯を挟んで勤務している無期雇用フルタイム労働者であるXに支給している食事手当を、午後2時から5時までの勤務時間のパートタイム労働者であるYには支給していない。

<問題となる例>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXには、高額の食事手当を支給し、有期雇用労働者であるYには低額の食事手当を支給している。

## ⑩ 単身赴任手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の支給要件を満たす有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

## ⑪ 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当

無期雇用フルタイム労働者と同一の地域で働く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXには全国一律の基本給体系である一方、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、有期雇用労働者であるYとパートタイム労働者であるZには、それぞれの地域で採用、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当は支給していない。

<問題となる例>

- ・ B社においては、無期雇用フルタイム労働者であるXと有期雇用労働者であるYはいずれも全国一律の基本給体系であり、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。

### (3) 福利厚生

#### ①福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）

無期雇用フルタイム労働者と同一の事業場で働く有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の利用を認めなければならない。

#### ②転勤者用社宅

無期雇用フルタイム労働者と同一の支給要件（転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸、収入の額など）を満たす有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の利用を認めなければならない。

#### ③慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障

有期雇用労働者又はパートタイム労働者にも、無期雇用フルタイム労働者と同じの付与をしなければならない。

##### <問題とならない例>

- ・ A社においては、慶弔休暇について、無期雇用フルタイム労働者であるXと同様の出勤日が設定されているパートタイム労働者であるYに対しては、無期雇用フルタイム労働者と同様に付与しているが、週2日の短日勤務のパートタイム労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

#### ④病気休職

無期雇用パートタイム労働者には、無期雇用フルタイム労働者と同じの付与をしなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約の残存期間を踏まえて、付与をしなければならない。

##### <問題とならない例>

- ・ A社においては、契約期間が1年である有期雇用労働者であるXに対し、病気休職の期間は契約期間の終了日までとしている。

⑤法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じた認められている場合

法定外年休・休暇（慶弔休暇を除く）について、勤続期間に応じた認められている場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続期間である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の付与をしなければならない。なお、有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算した期間を勤続期間として算定することを要する。

<問題とならない例>

- ・ A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償の趣旨で付与していることから、無期雇用フルタイム労働者であるXに対し勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日という休暇を付与しており、無期雇用パートタイム労働者であるYに対して、労働時間に比例した日数を付与している。

#### (4) その他

##### ①教育訓練について、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合

教育訓練について、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の職務内容である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の実施をしなければならない。また、職務の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた実施をしなければならない。

##### ②安全管理に関する措置・給付

無期雇用フルタイム労働者と同一の業務環境に置かれている有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

### 3. 派遣労働者

派遣元事業者は、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一である派遣労働者に対し、その派遣先の労働者と同一の賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない。また、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情に一定の違いがある場合において、その相違に応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない。

#### <留意事項>

ここでいう「無期雇用フルタイム労働者」とは、いわゆる「正社員」を含む無期雇用フルタイム労働者全体を念頭においている。

## 【参考海外判例】

本ガイドライン案の策定に当たっては、欧州での法律の運用実態の把握を行った。本ガイドライン案の内容を構成するものではないが、参考までに、本ガイドラインの各項目に関連する海外判例を以下に列記する。

## 2. 有期雇用労働者及びパートタイム労働者

### (1) 基本給

#### ① 基本給について、労働者の職業経験・能力に応じて支給しようとする場合に関するもの

- (a) 職業能力向上のための特殊なキャリアコースで経験を積み昇進してきている労働者とそうでない労働者とは、同一の状況にあるとはいえない。(Cass. soc. 3. 5. 2006, n. 03-42920 (フランス))
- (b) 前職での職業経験の違いは、当該ポストの要請や実際に求められる責任と関連性をもつ場合にのみ、賃金の違いを正当化する。(Cass. soc. 11. 1. 2012, n. 10-19438, inedit (フランス))
- (c) 待遇差を正当化するためには、使用者側が資格・経験等を証明する必要がある。(BAG vom 18. 3. 2014 - 9AZR 694/12 (ドイツ))

#### ② 基本給について、労働者の業績・成果に応じて支給しようとする場合に関するもの

- (d) ハーフタイム労働者にはフルタイム労働者の半分の目標数値に到達したことをもって半分の手当が支給されなければならない。(Cass. soc. 4. 12. 1990, n. 87-42341 (フランス))

#### ③ 基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しようとする場合に関するもの

- (e) 仮に両者が同じ格付けで同じ職務に就いていたとしても、当該企業への在職期間（勤続年数）の違いを考慮して、賃金の支給額は異なるものとされうる。(Cass. soc. 17. 5. 2010, n. 08-43135 (フランス))

### (2) 手当

#### ① 賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合に関するもの

- (f) 労働者の過去の貢献に報いる功労報償的な性格をもつ特別手当（賞与）について、有期契約労働者に対しても、その貢献の割合に応じて手当を支給すべき。(BAG vom 28. 3. 2007 - 10 AZR 261/06 (NZA 2007, 687) (ドイツ))

#### ⑨ 勤務時間内に食事時間が挟まれている労働者に対する食費の負担補助として支給する食事手当に関するもの

- (g) 食事手当の金額の差異は、職務上のカテゴリー（幹部職員／非幹部職員）の違いだけでは正当化されない。(Cass. soc. 15. 10. 2014, n. 13-18006 (フランス))

### **3. 派遣労働者**

(h) 派遣労働者は、派遣先の無期契約労働者に付与されるのと同様の食券を付与される権利を有する。(Cass. soc. 14. 2. 2007, n. 05-42037 (フランス))

1. 国（厚生労働省）の助成金対象となる賃金制度

- (1) 職責・・・・・・・・・・職場における地位や責任の重さで評価する
- (2) 職能・・・・・・・・・・個人の有する能力を顕在・潜在・発揮に応じて評価する
- (3) 資格・・・・・・・・・・公的・私的資格の有無で評価する
- (4) 勤続年数・・・・・・・・時間的なモノサシにより評価する
- (5) 他・・・・・・・・・・年齢や他の評価要素

・これらの賃金制度で、①新たに賃金制度を作る、②定期昇給制度を定める、③職業能力評価基準（キャリア段位）を導入する、④上位の階層の賃金額を追加する 場合です。

2-1. 私たちの考える賃金構成

(1) 賃金は生活給と仕事給に必要な諸手当（実費）、さらに特徴を加味する。

①生活給とは生存権に基づき、充足できる賃金が必要

勤続年数によらず、年齢に応じた生計費であり、属人性は扶養手当等でカバーする。賃金カーブの始まりは、生活保護や最低賃金を上回る必要があり、我々は最低賃金の110%程度が必要と考えている。高齢者では低下も有りうる。

※ 2017年賃金交渉では 基準内賃金として155,000円以上とした  
基準内賃金とは固定給料から通勤手当を除外したモノ（生活給+仕事給）  
 $883円 \times 173時間 = 152,759円 \quad (\times 110\%)$

②仕事給とは仕事の価値にもとづく賃金で「労働の価値」と「労働力の価値」を評価  
労働の価値・・・・・・・・・・仕事内容の値段。場合によっては役職の値段  
労働力の価値・・・・・・・・・・成果や成績、貢献度や売上（経常）などで、昇給が伴う

(2) 賃金の構成は変化します・・・生活給と仕事給の構成比率の変化

①初任者や経験の浅い人では、生活給が高い構成比となります。

②勤続年数を重ねるにつれ、仕事給での構成を高め、そこには人事考課が反映されるので、属人性は同じでも個人差が発生してきます。

(3) その他の賃金

①諸手当で実費支給がある・・・・・・・・通勤手当や食事補助、扶養手当

②勤務に関する手当・・・・・・・・夜勤手当や年末年始手当、残業・休日出勤

③調整手当・・・・・・・・地域手当 他



## 2-2. 同一労働・同一賃金

(1) 同じ仕事(?)をしていれば、賃金は同一でなければならない。

**1996年長野地裁・丸子警報器事件**は臨時社員の賃金を正社員の賃金の8割以上にしよう命じた。女性新入生とベテランパート社員の賃金差の争議は和解で決着。

・ここでいう、賃金は生活給と労働力の価値部分であり、労働の価値は外れる  
同一価値労働・同一賃金とは仕事内容は異なっても、成果等が同じなら同一賃金と考える(例:売上や危険性3K等、使命などが同じ)

・同じ仕事とは100%同一でなければならないか? 8割基準?

職務分掌をし、その内の同じ職務の重なりを重視

日、時間などで仕事の移動がある人の、短時間の同一性の評価

実態ではなく、仕事割り当てで職位を固定する

(2) 同一賃金とはなにか

金額が同じではなく、賃金表と評価制度が同じであれば同一視できる

(3) 社員区分による賃金差

1) 格差は是正する・・・本人の努力によっても解消できない根拠による差

2) 区別はしっかりつける・・・平等でなく公平(正しい評価で差をつける)

3) 事由による差の根拠・・・差をつけた根拠と値段を明記する

4) 外形基準の説明・・・責任や将来性など評価しにくいものほど明確な基準

## 3. 介護現場の賃金課題

(1) 水準の低さ

全体としては8~10万円(月例)で低位。加算でなく基本部分での制度構築

(2) 将来の賃金上昇の不明確さ

(3) 雇用情勢改善による介護離れ

若年労働者を中心に他産業への流出。現場は主婦と高齢者

(4) 外国人実習生の参入

業界の賃金水準の低下が予想される

(5) 評価者(アセッサー)不足

・各人の評価は勤勉性、協調性、能力で行われる

経年で各評価項目のウェイト付けが変化する

また上位ほど数値であり、下位ほど情緒が重視される

人事考課は項目別であり、例えば勤勉性の無い人が全てでマイナス評価を受ける

※ 一般職員の基本給表（例）

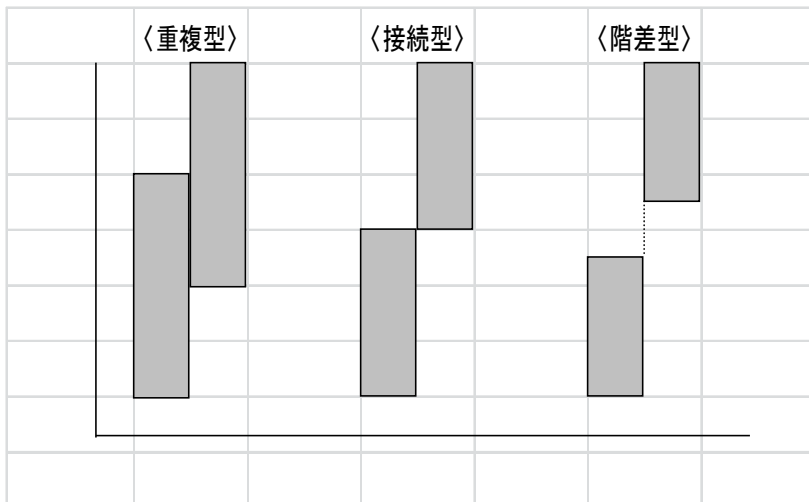
等級 号俸	1	2	3	4
1	155,000	<b>167,000</b>	<b>190,000</b>	<b>239,000</b>
2	156,000	169,000	193,000	243,000
3	157,000	171,000	196,000	247,000
4	158,000	173,000	199,000	251,000
5	159,000	175,000	202,000	255,000
6	160,000	177,000	205,000	259,000
7	161,000	179,000	208,000	263,000
8	162,000	181,000	211,000	267,000
9	163,000	183,000	214,000	271,000
10	164,000	185,000	217,000	275,000
11	165,000	187,000	220,000	279,000
12	166,000	<b>189,000</b>	223,000	283,000
13	<b>167,000</b>	191,000	226,000	287,000
14	168,000	193,000	229,000	291,000
15	169,000	195,000	232,000	295,000
16	170,000	197,000	235,000	299,000
17	171,000	199,000	<b>238,000</b>	303,000
18	172,000	201,000	241,000	307,000
19	173,000	203,000	244,000	311,000
20	174,000	205,000	247,000	315,000
21	175,000	207,000	250,000	319,000
22			253,000	323,000
23			256,000	327,000
24			259,000	331,000
25			262,000	335,000
26			265,000	339,000
27			268,000	343,000
28			271,000	347,000
29			274,000	351,000
30			277,000	355,000
31			280,000	359,000
32				363,000
33				367,000
34				371,000
35				375,000
36				379,000
37				383,000
38				387,000
39				391,000
40				395,000
41				399,000
42				403,000
43				407,000
44				411,000
45				415,000
46				419,000
47				423,000
48				427,000

6年

6年

9年

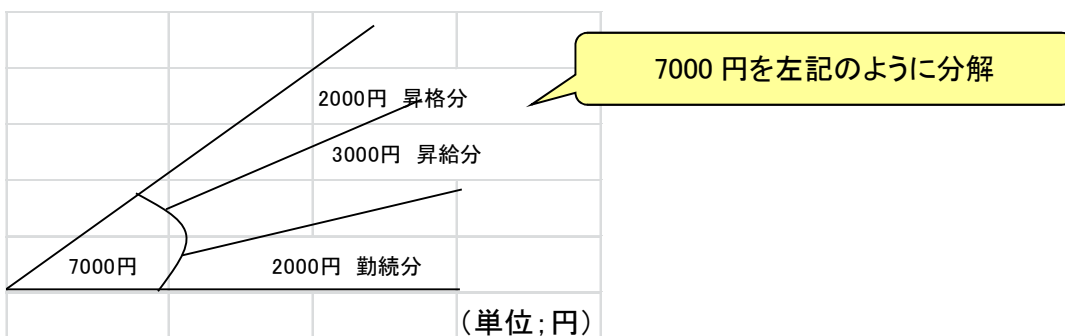
※ 賃金表のイメージ



※ 昇給の有り方

査定昇給	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価によって昇給額が定められているもの</li> <li>・率や額によって定められる。</li> </ul>
自動昇給	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢・勤続などによって自動的に昇給額が定められているもの</li> <li>・年齢は、生計費カーブを基準に設定される。</li> <li>・勤続は、かつては、能力・技能の習熟度の能力的要素でとらえられていたが、機械化が進むことにより、その意味が薄れ、採用企業が激減している(介護業界においては5年程度の勤続要素があってもいいのかも)。</li> </ul>

※ 引き上げ額の配分イメージ



等級	昇格分	昇給分	勤続分
1等級	1,500	2,500	
2等級	2,000	3,000	2,000
3等級	2,500	3,500	(5年間)
4等級	—	4,000	

## オムツ替えロボット(すっきり君)の基本コンセプトについて

### 1 生活の場と排せつの場を分ける。

→ベッドとは別のもので、ベッドから離れた場所に設置する。

### 2 基本構造

脱オムツ機能(2本のフック)と洗浄・乾燥機能が付いたリクライニング式の椅子型トイレ(改造型・ポータブル式の2通り)のイメージ。

### 3 基本動作

- (1) 被介護者をオムツだけの状態にして、ベッドからリクライニング式の椅子型トイレ(改造型・ポータブル式)の「オムツ替えロボット すっきり君」に被介護者を移乗。
- (2) オムツには、あらかじめ、左右両脇にミシン線が入っている。その両ミシン線のすぐ横(臀部側)の上の淵(ギャザーの部分)に、2本のフック(トイレの下部から突き出ている)を引っ掛け、両ミシン線の上部を介護者の手で少し(場合によっては両脇の上から下まで全部)破っておく。
- (3) 蓋をしてオムツ部分を見えなくして、
- (4) 2本のフックを下方に引き下げ、オムツの両脇のミシン線が破れてオムツがまとまって下に落ち、
- (5) 下に落ちたオムツを、下に空けておいた穴(普段は板で閉めているが、オムツが落ちた時に板が開く)から、陰圧で吸い取り、ビニールに密封してタンクに溜め、
- (6) 蓋の上部から洗剤、その後に温水が流れ出て、同時に下部から洗剤、その後温水が出て洗浄し、温風で乾かす。
- (7) 流れ出た汚水は、管を通して下水道に流す(改造・ポータブル式のいずれも)。
- (8) 蓋をしたまま、足の付け根まで新しいオムツを被介護者に穿かせ、蓋を外して被介護者を少し持ち上げて完全にオムツを穿かせる。
- (9) 被介護者をベッドまで移乗し、ベッド上で着衣させる。

### 4 構造図

別添のとおり

