

## 「長寿社会・小学生作文」「長寿社会・小学生の絵」コンクール募集要綱

### 1. 趣 旨

近年、子どもたちとお年寄りの接する機会が少なくなっておりますが、子どもたちにとって、お年寄りの持つ豊富な知識・技能・経験を知ることが、とても大切なことです。

「全国健康福祉祭(ねんりんピック)」は、長寿社会のあり方について、各世代の人々がともに考える機会を提供するとともに、健康づくりについての意識の啓発、スポーツレクリエーション活動の振興、高齢者の社会参加活動の促進を図るための全国的な祭典として開催されるものです。

第22回全国健康福祉祭北海道・札幌大会(ねんりんピック北海道・札幌2009)は、平成21年9月5日(土)から8日(火)までの4日間、「ねんりに 夢を大志を 青春を」をテーマに開催いたしますが、その一環として、小学生を対象に、お年寄りとの交流をテーマとした「長寿社会・小学生作文」「長寿社会・小学生の絵」を募集します。

### 2. 主 催

厚生労働省 北海道 札幌市 (財)長寿社会開発センター

### 3. 後 援

(株)共同通信社 (財)児童健全育成推進財団  
(社福)全国社会福祉協議会 (財)全国老人クラブ連合会  
(社福)テレビ朝日福祉文化事業団 (社)日本新聞協会  
(社)日本図書館協会 (社)日本ペンクラブ

### 4. 協 賛

(財)フランスベッド・メディカルホームケア研究・助成財団

### 5. 募集要領

#### (1)「長寿社会・小学生作文」コンクール

- ①テーマ 「おじいちゃん おばあちゃん」
- ②内 容 祖父や祖母、曾祖父や曾祖母、あるいは近所のお年寄りとの交流を通じて学んだことや思ったことであって、小学生らしい視点を感じられる心とむ内容であるもの。表題は自由。(同居・別居等の条件はなく、また、過去の出来事や記憶に基づくものでも結構です。)
- ③資 格 平成21年4月(新学期)現在、小学1年生から6年生までの児童
- ④規 格 縦書き400字詰め原稿用紙3枚以内  
(ワープロ原稿は20字×20行の縦書きとします。)
- ⑤記載事項 応募用紙に①表題、②氏名(フリガナ)、③生年月日、④年齢、⑤小学校名、⑥学年(新学期)、⑦自宅住所、⑧電話番号、⑨本コンクールを知ったきっかけを記載の上、作品に添付。(学校等で取りまとめの上応募の際には、学校等の所在地、連絡先、ご担当者名を明記。)
- ⑥締め切り 平成21年4月30日(木)(当日消印有効)

|    |                   |                       |
|----|-------------------|-----------------------|
| ⑦賞 | 厚生労働大臣賞           | 1編(副賞 図書カード 30,000円分) |
|    | 北海道知事賞            | 1編(副賞 図書カード 20,000円分) |
|    | 札幌市長賞             | 1編(副賞 図書カード 20,000円分) |
|    | (財)長寿社会開発センター理事長賞 | 1編(副賞 図書カード 20,000円分) |
|    | 審査委員特別賞、佳作        | 若干                    |

(2)「長寿社会・小学生の絵」コンクール

- ①テーマ 「おじいちゃん おばあちゃん」
- ②内容 祖父や祖母、曾祖父や曾祖母、あるいは近所のお年寄りがいきいきと活動している姿や、子どもと交流している姿など「おじいちゃん おばあちゃん」のテーマにふさわしい温かみを感じられるもの。表題は自由。  
(同居・別居等の条件はなく、また、過去の出来事や記憶に基づくものでも結構です。)
- ③資格 平成21年4月(新学期)現在、小学1年生から6年生までの児童
- ④規格 画用紙四つ切り(540mm×381mm)
- ⑤記載事項 画用紙の裏面に、①表題、②氏名(フリガナ)、③生年月日、④年齢、⑤小学校名、⑥学年(新学期)、⑦自宅住所、⑧電話番号、⑨本コンクールを知ったきっかけを記載の上、作品に貼付。(学校等で取りまとめの上応募の際には、学校等の所在地、連絡先、ご担当者名を明記。)
- ⑥締め切り 平成21年4月30日(木)(当日消印有効)
- |    |                   |                       |
|----|-------------------|-----------------------|
| ⑦賞 | 厚生労働大臣賞           | 1編(副賞 図書カード 30,000円分) |
|    | 北海道知事賞            | 1編(副賞 図書カード 20,000円分) |
|    | 札幌市長賞             | 1編(副賞 図書カード 20,000円分) |
|    | (財)長寿社会開発センター理事長賞 | 1編(副賞 図書カード 20,000円分) |
|    | 審査委員特別賞、佳作        | 若干                    |

6. 審査委員(予定)

(1)「長寿社会・小学生作文」コンクール

- ・阿刀田 高(作家・社団法人日本ペンクラブ会長)
- ・落合 恵子(作家・子どもの本の専門店クレヨンハウス代表)
- ・金平 輝子(前日本司法支援センター理事長)
- ・原田 暁(社会保障問題評論家、元NHK解説委員)
- ・藤原 房子(ジャーナリスト)
- ・糸井 克己((財)長寿社会開発センター専務理事)

(2)「長寿社会・小学生の絵」コンクール

- ・絹谷 幸二(日本芸術院会員、東京芸術大学教授)
- ・木島 俊介(群馬県立近代美術館館長)
- ・田沼 武能((社)日本写真家協会会長)
- ・村瀬 千櫻(北海道教育大学教授)

7. 応募上の注意事項

- ① 応募作品は未発表のものに限ります。
- ② 応募は一人一編に限ります。提出後の作品内容の変更はお受けできません。
- ③ 選考に関するお問い合わせには応じられません。
- ④ 入賞作品は入賞者の氏名とともに公表します。
- ⑤ 入賞作品の全ての権利は、(財)長寿社会開発センターに帰属します。(作品の

展示やポスター等での使用の他、当センターが認めた関係団体誌上等での使用があります。)

- ⑥ 応募作品(「長寿社会・小学生作文」)は返却いたしません。作品控えは各自でお持ち下さい。

「長寿社会・小学生の絵」に応募され、作品の返却を希望する方は、下記アドレスよりお申し込みください。(返却希望の場合は送料等をご負担いただきます。)

<http://www.nenrin.or.jp> (平成 21 年 8 月より受付予定。)

## 8. 入賞発表

発表は、平成 21 年 7 月下旬です。入賞者の方に直接通知いたします。また、下記ホームページ及び誌上に掲載する予定です。

- ・財団法人 長寿社会開発センターホームページ
- ・ねんりんピック北海道・札幌 2009 ホームページ
- ・「月刊福祉」(社会福祉法人 全国社会福祉協議会発行)
- ・「全老連」(財団法人 全国老人クラブ連合会発行)
- ・「ひょうひょう」(財団法人 長寿社会開発センター発行)等

## 9. 表彰式

厚生労働大臣賞、北海道知事賞、札幌市長賞、(財)長寿社会開発センター理事長賞の各受賞者に対して、ねんりんピック開催期間中の平成 21 年 9 月 6 日(日)、札幌市民ホール※平成 20 年 10 月現在命名権を募集中のため、今後名称が変わる可能性があります。(札幌市)において実施します。

なお、審査委員特別賞及び佳作については、ねんりんピック終了後、表彰状、副賞を送付します。

## 10. 入選作品集の作成

各入賞作品は冊子にまとめた上、入賞者・関係者に送付します。

### 11. 作品の展示

「長寿社会・小学生の絵」については、入賞作品および北海道内応募作品のうち一次審査通過作品を、大会期間中(平成 21 年 9 月 5 日～7 日)、「きたえーる」(札幌市)において展示します。

### 12. 個人情報の取り扱い

応募作品に係る個人情報については、応募者本人の保護者の同意がある場合を除き、作品の審査、応募者との連絡、賞品等の発送、作品の展示、入賞作品に関する報道機関等への発表および作品集、全国健康福祉祭総合プログラム・公式記録集、当センターホームページ等への掲載以外の目的で使用することはありません。

また、作品審査作業等において、事務を当センター以外の者に委託する場合には委託業務に必要な範囲内でそのものに提供することがあります。

### 13. 応募作品の送付先及びお問い合わせ先

〒105-8446 東京都港区虎ノ門 3-8-21 虎ノ門 33 森ビル 8 階

財団法人 長寿社会開発センター「長寿社会・私の主張」等コンクール事務局  
TEL 03-5470-6753 (企画振興部振興課)

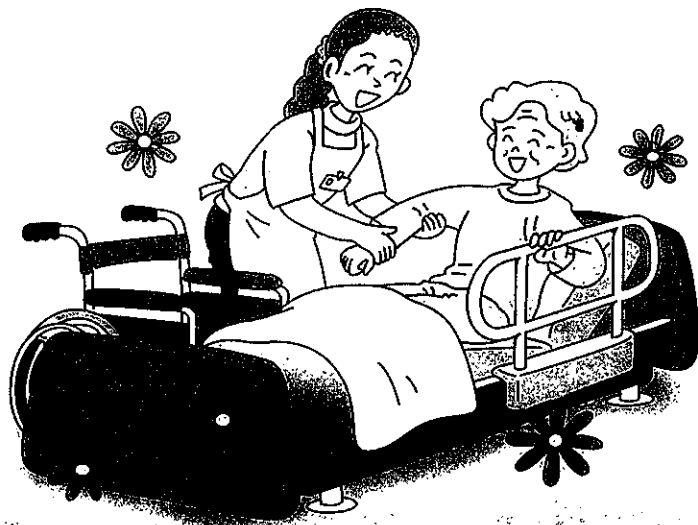
振興課資料


## 介護事業者への労働基準関係法令の周知徹底について

厚生労働省労働基準局

- 介護労働者に係る労働時間、割増賃金、最低賃金等の労働基準関係法令の遵守については、特に、訪問介護労働者に係る移動時間の取扱い等に関し平成16年に労働基準局から発出された「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」の通達を中心として、これまでもその周知徹底をお願いしてきたところです。
- しかしながら、全国の労働基準監督機関において、平成19年に介護事業者を含む社会福祉施設3,075事業場に対して監督指導を実施したところ、このうち2,307事業場において何らかの労働基準関係法令違反が認められ、違反率は75.0%（全業種の違反率67.9%）でした。特に労働時間、割増賃金、就業規則に関する違反率が高く、依然として労働基準関係法令の遵守について問題がある事業者が多くみられます。
- 法定労働条件の確保は、介護労働者の処遇改善の前提となるものであり、安定的な事業運営や人材確保の観点からも重要な課題です。  
平成21年度介護報酬改定については、特に介護従事者の処遇改善に資するものとなるよう実施されるところであると承知しており、この機会に改めて法定労働条件の確保について、周知徹底をお願いします。
- 周知徹底に際し、各都道府県等で開催する事業者等に対する介護保険関係会議等において、都道府県労働局に働きかけ労働局の担当官から労働基準関係法令の遵守のための説明を行う時間等を設けること等により効率よく周知を図ることも有効ですので、積極的な取組をお願いします。  
なお、法令遵守に係る説明等の協力については、都道府県労働局にもすでに指示しているところです。
- また、今後、都道府県労働局から、労働基準関係法令の内容に係るパンフレット等の資料について、随時情報提供がなされる予定ですので、これも活用し、事業者における法定労働条件の確保についての周知徹底をお願いします。

# 訪問介護労働者の 法定労働条件の確保のために



 厚生労働省労働基準局

都道府県労働局 労働基準監督署

## 訪問介護労働者の法定労働条件を適正に確保するためのポイント

### I 労働条件の明示について

#### ここがポイント

使用者は、労働契約の締結に際し、訪問介護労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。(労働基準法第15条)  
 なお、次の事項の明示方法については、特に留意する必要があります。  
 ア 労働契約の期間に関する事項  
 イ 就業の場所及び従事すべき業務、労働日(休日以外の日)並びにその始業及び終業の時刻、休憩時間に関する事項

#### 労働条件明示の際の「労働契約の期間」の明示方法

「労働契約の期間」に関する事項については、  
 ①労働契約の期間の定めの有無  
 ②期間の定めのある労働契約の場合はその期間(※)を、明確に定めること。

※ 期間の定めのある労働契約(「有期労働契約」ともいいます。)を締結する場合は、「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)の定めるところにより行ってください。

#### ○「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」とは

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」をめぐるトラブルが大きな問題となっています。本基準はこのようなトラブルの防止を図るために使用者が降ざるべき措置について定めたものです。

#### 労働条件明示の際の「就業の場所及び従事すべき業務等」の明示方法

非定型的パートタイムヘルパー(通達記1(2)③参照。)のように、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特定される場合など、以下の①から③について、労働条件明示の際に明示すべき事項が膨大となる場合。

- ① 就業の場所及び従事すべき業務
- ② 労働日(休日以外の日)並びにその始業及び終業の時刻
- ③ 休憩時間



- 1. ①～③に関する考え方を示した上で、
- 2. 就業規則上の関係事項名、労働契約締結時点での勤務表について、書面の交付により明示すること。

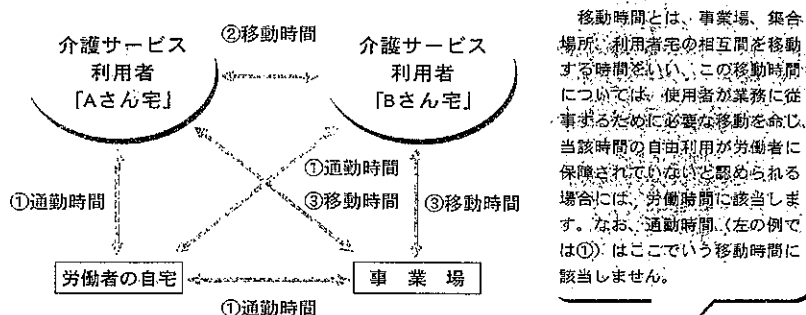
なお、労働条件明示のためのモデル様式として、労働条件通知書がパンフレット13頁に示されておりますので、参考にしてください。

## II 労働時間及びその把握について

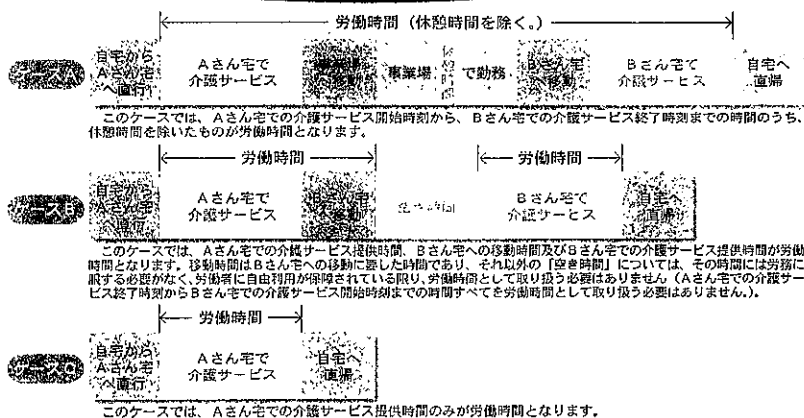
### ここがポイント

訪問介護の業務に直接従事する時間だけでなく、移動時間、業務報告書等の作成時間、待機時間及び研修時間についても、次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する必要があります。

#### 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な移動を命じ、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、労働時間に該当します。なお、通勤時間（左の例では①）はここでいう移動時間に該当しません。



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（通達記の2の(4)のイ）。

#### 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づけられているものであって、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、労働時間に該当します。

#### 待機時間

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。

#### 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、研修を受講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などは、労働時間に該当します。

#### 労働時間の把握

使用者は、上記から生まれる時間のうち労働時間に該当するものについては、適正にこれを把握する必要があります。把握方法については、使用者が自ら現認することや自動的に記録によるものが原則ですが、そのほか困難な場合などでは自己申告によることとする場合には、必要に応じ実態調査を実施するなど、措置が必要となります。

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、記録する必要があります。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、実労働時間に基づき支払うべき賃金が定額を超える場合に超過分を支払うのであれば、労働者に不利益とはなりませんので、可能と考えられます。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、定額制をとりい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。

### III 休業手当について

#### ここがポイント

使用者の責に帰すべき事由により、訪問介護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。  
(労働基準法第26条)

- 利用者からの介護サービスのキャンセル。
- 利用者からの介護サービスの日程変更。
- Etc.....

労働者の休業

使用者の責に帰すべき事由に該当する場合

休業手当

平均賃金の100分の60以上の手当の支払

### IV 賃金の算定について

#### ここがポイント

- ア 賃金を算定する場合には、訪問介護の業務に直接従事する時間のみならず、それ以外の移動時間等の労働時間も通算した時間数に応じた算定を行う必要があります。
- イ 支払う賃金はいかなる場合にも最低賃金額を下回ってはなりません。  
(最低賃金法第4条)

#### 賃金の算定の基となる労働時間

訪問介護の業務に直接従事する時間

通達の記2(2)の移動時間、業務報告書等の作成時間、待機時間、研修時間など左記以外の業務に従事する時間

訪問介護労働者の労働時間

この労働時間数に応じ賃金を算定

#### 支払う賃金と最低賃金額との比較方法

$$\text{時間によって定められた賃金 (時間給)} + \left[ \frac{\text{日、週、月によって定められた賃金}}{\text{当該期間における所定労働時間数}} \right] \geq \text{最低賃金額}$$

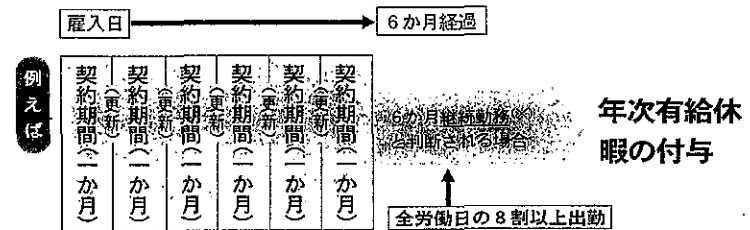
当該期間における所定労働時間数 < 日、週、月によって所定労働時間数が異なる場合には、それぞれ1週間、4週間又は1年間の平均所定労働時間数 >

### V 年次有給休暇の付与について

#### ここがポイント

- ア 短期間の労働契約を繰り返し更新している訪問介護労働者であっても、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割以上出勤した場合は、年次有給休暇を与えなければなりません。(労働基準法第39条)
- イ 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付与しなければなりません。

#### 年次有給休暇の付与の要件



※ 「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、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものです。

#### 所定労働日数が少ない労働者に対する年次有給休暇の付与日数(比例付与)

所定労働日数が少ない訪問介護労働者に対して付与される年次有給休暇日数は、次頁のとおり、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応じた日数です。



なお、予定されている所定労働日数を算出し難い場合には、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、この場合には、雇入れの日から起算して6か月経過後に付与される年次有給休暇の日数について、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。

○年次有給休暇の比例付与日数

| 週所定労働時間 | 週所定労働日数 | 1年間の所定労働日数(週以外の期間によって労働日数が定められている場合) | 雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数 |       |       |       |       |       |         |
|---------|---------|--------------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
|         |         |                                      | 6か月                               | 1年6か月 | 2年6か月 | 3年6か月 | 4年6か月 | 5年6か月 | 6年6か月以上 |
| 30時間以上  |         |                                      | 10日                               | 11日   | 12日   | 14日   | 16日   | 18日   | 20日     |
| 30時間未満  | 5日以上    | 217日以上                               |                                   |       |       |       |       |       |         |
|         | 4日      | 169日から216日まで                         | 7日                                | 8日    | 9日    | 10日   | 12日   | 13日   | 15日     |
|         | 3日      | 121日から168日まで                         | 5日                                | 6日    | 6日    | 8日    | 9日    | 10日   | 11日     |
|         | 2日      | 73日から120日まで                          | 3日                                | 4日    | 4日    | 5日    | 6日    | 6日    | 7日      |
|         | 1日      | 48日から72日まで                           | 1日                                | 2日    | 2日    | 2日    | 3日    | 3日    | 3日      |

VII

就業規則の作成及び周知について

ここがポイント

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。(労働基準法第89条)  
また、就業規則は労働者に周知しなければなりません。(労働基準法第106条)

短時間労働者である訪問介護労働者についても、就業規則の作成要件である「常時10人以上の労働者」に含まれます。

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、又は備え付ける等の方法により労働者に周知する必要があります。なお、事業場等に赴く機会が少ない訪問介護労働者に対する周知については、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でしょう。

○短時間労働者とは

「短時間労働者」とは1週間の所定労働時間が同一の事業場に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者のことをいいます(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条)。

なお、訪問介護事業においては、個々の利用者からの訪問介護の申込に応じ、月、週又は日の所定労働時間が月ごと等の勤務表により非定型的に特定される訪問介護労働者がいますが、一般的に所定労働時間が通常の労働者に比し短いため、その多くは短時間労働者と考えられます。

VII 労働者名簿、賃金台帳の調製及びその保存について

ここがポイント

労働者名簿及び賃金台帳については、適正に調製の上3年間保存しなければなりません。(労働基準法第107、108及び109条)

労働者名簿

- 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

賃金台帳

- 記載事項  
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



<保存期間の起算日>  
○労働者名簿については労働者の退職の日  
○賃金台帳については最後の記入をした日

VIII

安全衛生の確保について

ここがポイント

ア 訪問介護労働者の雇入れ時などには、安全衛生教育を実施しなければなりません。(労働安全衛生法第59条)