

介護事業所における労務管理のポイント
～適切な労務管理で介護労働者の定着、より良いサービスの提供を～

松山労働基準監督署
令和3年1月21日

1 初めに

介護事業所の管理者の皆様におかれましては、通常業務に加えて、コロナ禍の中での感染症防止対策の実施が求められ、日頃の業務に苦心されておられることと思います。

そのような中、労働基準行政の推進に御理解、御協力をいただいておりますことに、厚く御礼申し上げます。

さて、今回は、当署に寄せられた相談等から把握した、介護事業所における労務管理上の問題事例やこれらの事例に対する労働基準法関係のポイントをご紹介します。

2 介護事業所における労務管理上の問題事例

(1) 労働時間

- ・ 所定始業時刻前の清掃作業・サービス提供のための準備時間が労働時間とされない。
- ・ 利用者への対応業務が長引き所定終業時刻を超えた時間が労働時間とされない。
- ・ 参加が義務付けられている研修時間や会議時間が労働時間とされない。

Point!

労働基準法上の労働時間とは、使用者の指揮監督下にある時間をいい、介護サービス等の本来業務を行っている時間に限るものではありません。特に、研修時間等については、使用者からの明示的な指示がない場合でも、参加しないことを理由として労働者に不利益な取り扱いをしたり、参加しないことにより労働者の業務に支障が生じるなど、実質的に使用者から参加の強制があると認められるときは、労働時間に該当します。

上記事例のような時間も、労働時間として把握し、賃金の支払いの対象とするよう、確実な労働時間管理を行ってください。

(2) 休憩時間

- ・ 利用者の食事のお世話をしながら労働者が食事をしている時間が、休憩時間とされる。
- ・ 夜勤中、入所者対応が必要で所定の休憩をとることができない。仮眠時間として指定されている時間があるが、夜勤者の人数が足りず、入所者への対応に備えて、ずっと待機して仮眠をとれていないのに、休憩として処理される。

Point!

労働基準法上の休憩時間とは、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間をいい、所定の休憩時間帯に労働者が食事等をしていたとしても、並行して利用者へのサービスを行っている状況であれば、休憩時間とは認められません

また、夜勤中の待機・仮眠時間のように、現実には作業はしていないが、利用者の状況

等によって、いつ就労の要求があるかもしれない状態で待機している時間（いわゆる「手待時間」）は、休憩時間ではありません。

以上のことにご留意の上、交替で休憩を取得する等、確実に休憩時間を取得できる体制の整備を行ってください。

（３）宿日直勤務

- ・宿日直勤務の時間帯に、利用者の介助等の通常業務を行っている。

Point！

労働基準法第41条に基づき、労働基準監督署長の「断続的な宿日直勤務に関する許可」を受けた場合には、労働基準法の労働時間等に関する規定の適用が除外されます。

しかし、利用者の介助等の通常業務が常態化しており、夜勤業務と同じような実態にある場合などは、許可の対象とはならず通常の労働時間管理を行う必要があります。

許可を受けている施設であっても、宿日直勤務中に、許可にない通常業務を行わせている場合は、許可を取り消すことがあります。

（４）年次有給休暇

- ・有給休暇を請求しても取得を認められない。
- ・有給休暇の取得日を勝手に指定される。

Point！

有給休暇の取得時季については、労働者に時季指定権があります。指定時季が事業の正常な運営を妨げるような場合は、使用者には取得時季を変更する権利が認められていますが、取得を拒否することはできません。

また、労働基準法の改正により、平成31年4月1日以降、使用者の時季指定による有給休暇付与（年5日）が義務付けられましたが、時季指定を行う場合も、使用者は、労働者の意見を聴取しなければならず、できる限り労働者の希望に沿った時季指定とするよう努めなければなりませんし、年5日の時季指定を行った労働者が、さらに有給休暇の取得時季を指定した場合、指定された日に有給休暇を取得させなければなりません。

以上のことにご留意の上、年5日の有給休暇の取得を確実に実施し、さらなる取得率向上を目指した労務管理を行ってください、

3 最後に

介護労働者の不足により、労働時間管理等に苦慮されている管理者の方も多いかと思われませんが、適切な労務管理の実施は、労働者が安心して働くことができる職場を構築し、労働者の定着、より良いサービス提供の一助となるものですので、今回紹介した事例を参考に、適切な労務管理に取り組みいただきますようお願いいたします。

また、労働基準監督署においては、労働基準法関係の法制度の説明や各種支援制度の紹介を行う事業場向けの支援業務を行っております。労働基準法等について、疑問・悩み事があれば、お気軽にご相談ください。