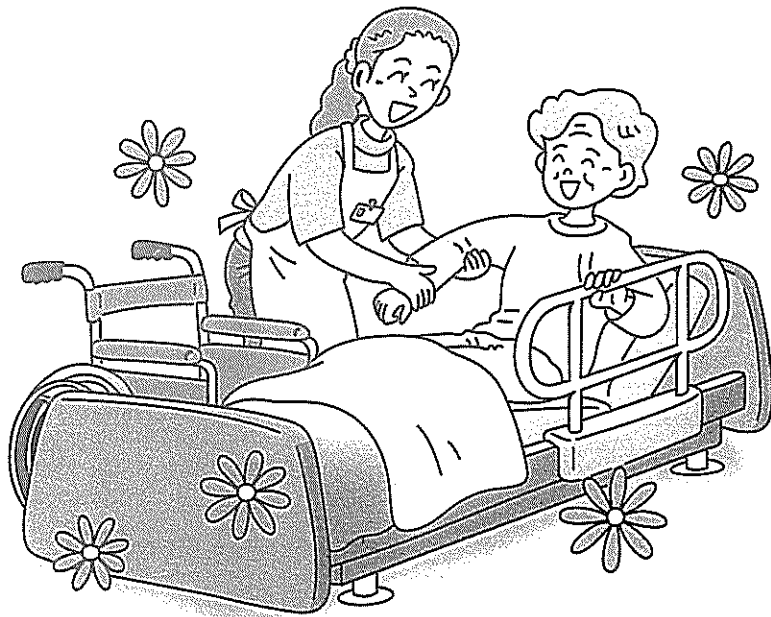


訪問介護労働者の 法定労働条件の確保のために

資料1-1



はじめに

平成12年の介護保険法の施行以来、訪問介護事業を営む事業場数は増加していますが、訪問介護事業においては、事業特有の勤務実態があることや事業開始後間もない事業場が少なくないことなどから、賃金、労働時間など労働基準法等の法令に関する理解が必ずしも十分でない状況もみられるところです。

このため、厚生労働省労働基準局では、訪問介護労働者が訪問介護の業務に従事していく上で、特に重要と思われる労働基準法等の法令の適用についてご理解いただくために、平成16年8月27日付け基発第0827001号「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」（以下「通達」といいます。）を发出したところです。

このパンフレットは、上記通達の主要なポイントをわかりやすくご理解いただくために作成したものです。

訪問介護に携わる皆さまには、このパンフレットをご利用いただき、訪問介護労働者の法定労働条件を適正に確保されるようお願いいたします。



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 通達記の2(1)

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

ア 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「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講ずるべき措置について定めたものです。

イ 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. 就業規則上の関係条項名、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。

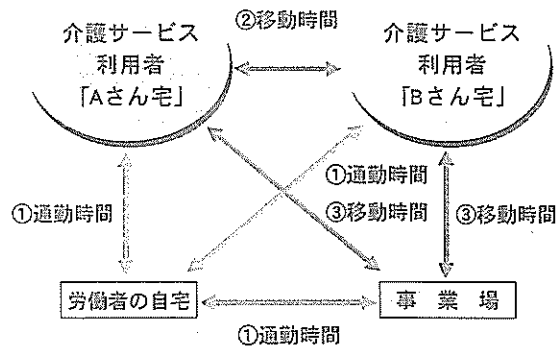
なお、労働条件明示のためのモデル様式として、労働条件通知書がパンフレット13頁に示されておりますので、参考にしてください。

II 労働時間及びその把握について

ここがポイント 通達記の2(2)

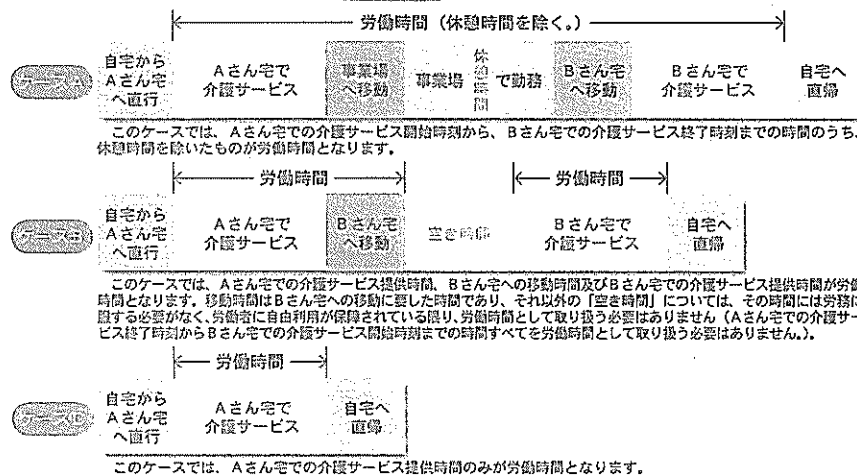
訪問介護の業務に直接従事する時間だけでなく、移動時間、業務報告書等の作成時間、待機時間及び研修時間についても、次のような場合には労働時間に該当し、使用者は適正にこれを把握する必要があります。

ア 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。

具体的には、指揮監督の実態により判断するものであり、例えば②又は③の移動時間である、その時間が通常の移動に要する時間程度である場合には、労働時間に該当するものと考えられます。



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）。

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。

ウ 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。

エ 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。

オ 労働時間の把握

使用者は、上記アからエまでの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客観的な記録によることが原則ですが、それが困難な場合であって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の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 通達記の2(3)

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 通達記の2(4)

- 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)

ア 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

イ 支払う賃金と最低賃金額との比較方法

時間によって定められた賃金(時間給)

+

日、週、月によって定められた賃金

÷

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>

≧

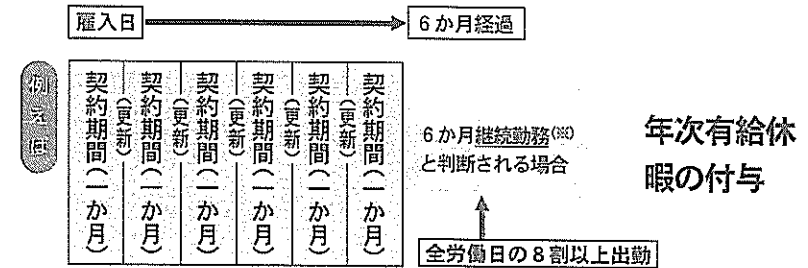
最低賃金額(時間額)

V 年次有給休暇の付与について

ここがポイント 通達記の2(5)

- 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。

ア 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。

イ 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	

VI 就業規則の作成及び周知について

ここがポイント 通達記の2(6)

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の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期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 通達記の2(7)

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等の日
- 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)

- イ 訪問介護労働者に対し雇入れ時及び1年以内ごとに1回健康診断を実施しなければなりません。(労働安全衛生法第66条)
- ウ 事業場の規模に応じた安全衛生管理体制を確立しなければなりません。(労働安全衛生法第12条等)

ア 安全衛生教育

労働者に対して、雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を実施しなければなりません。

特に、訪問介護労働者に対する安全衛生教育の実施に当たっては、訪問介護関係業務の実態を踏まえて、腰痛をはじめとした当該業務に関連して発生するおそれのある疾病の原因及び予防、交通災害の防止に関する項目等を盛り込むよう配慮することが望ましいでしょう。

(参考)

- 交通労働災害防止のためのガイドライン (平成20年4月3日付け基発第0403001号)
- 職場における腰痛予防対策指針 (平成6年9月6日付け基発第547号)

イ 健康診断

「常時使用する労働者」に対して、雇入れ時及び1年以内ごとに1回(深夜業等の特定業務に常時従事する労働者については6か月以内ごとに1回)、定期に健康診断を実施しなければなりません。

なお、健康診断の実施は法で定められたものである以上、その実施に要した費用を労働者に負担させることはできません。

ウ 安全衛生管理体制の確立

労働安全衛生法の定めるところにより、下欄のとおり事業場規模に応じて衛生管理者、衛生推進者、産業医を選任するとともに、衛生委員会を設置し、労働者の健康障害の防止に関する対策を検討するなど安全衛生管理体制を確立しなければなりません。

○衛生管理者等の選任・設置が必要な事業場の規模(「訪問介護事業(日本標準産業分類8544)」)

衛生管理者の選任	労働者数50人以上の事業場
衛生推進者の選任	労働者数10人以上49人以下の事業場
産業医の選任	労働者数50人以上の事業場
衛生委員会の設置	労働者数50人以上の事業場

※ 上欄で示した労働者数は、常時使用する労働者数であり、繁忙期などにおいて臨時に雇い入れる労働者は含まませんが、短時間労働者であっても常時使用する場合には、労働者数に含まれます。