

介護労働者の労働条件の確保・改善のポイント

川崎北労働基準監督署

- Point 1 労働条件の明示について
- Point 2 労働時間及びその把握について
- Point 3 移動時間について
- Point 4 休憩・休日について
- Point 5 賃金について
- Point 6 休業手当について
- 参考 相談窓口のご案内

Point 1 労働条件の明示について

労働者を雇い入れた時には、賃金、労働時間等の労働条件を書面の交付により明示しなければなりません。

書面で明示すべき労働条件の内容

- 労働契約の期間（期間の定めの有無、定めがある場合はその期間）
- 有期労働契約を更新する場合の基準
- 就業の場所・従事する業務の内容（就業の場所・業務の変更の範囲を含む）
- 労働時間に関する事項（始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩、休日、休暇等）
- 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期に関する事項
- 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

その他明示すべき労働条件の内容

- 昇給に関する事項
- 退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、労働者に負担させる食費・作業用品、安全衛生、職業訓練、災害補償、表彰・制裁、休職等に関する事項（これらについて定めた場合）

パートタイム労働者・有期雇用労働者の場合

- 昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無
- 相談窓口



労働条件の明示



原則 書面の交付
例外 FAX、メール



Point 2 労働時間及びその把握について

労働時間とは、使用者の指揮監督の下にある時間をいい、介護サービスを提供している時間に限るものではありません。特に、次のような時間について、労働時間として取り扱っていない例がみられますが、労働時間として適正に把握、管理する必要がありますので留意してください。

1 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。

3 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。



2 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。

4 研修時間

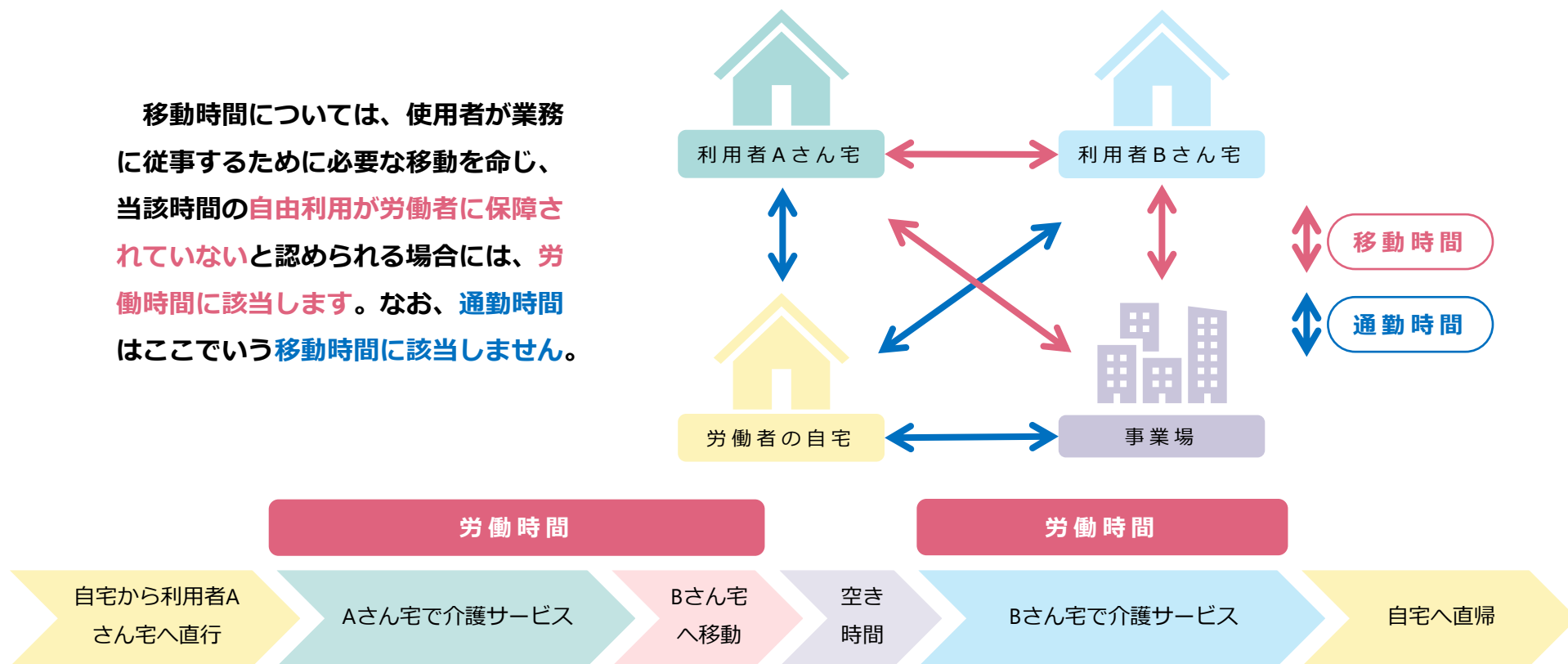
研修時間について、使用者の明示的な指示に基づいて行われる場合は、労働時間に該当します。また、使用者の明示的な指示がない場合であっても、研修を受講しないことに対する就業規則上の制裁等の不利益な取り扱いがあるときや、研修内容と業務との関連性が強く、それに参加しないことにより本人の業務に具体的に支障が生ずるなど実質的に使用者から出席の強制があると認められるときなどは、労働時間に該当します。

1～4のうち、労働時間に該当するものについては、適正に把握する必要があります。

Point 3 移動時間について

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ます。

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、通勤時間はここでの移動時間に該当しません。



このケースでは、Aさん宅での介護サービス提供時間、Bさん宅への移動時間及びBさん宅での介護サービス提供時間が労働時間となります。移動時間はBさん宅への移動に要した時間であり、それ以外の「空き時間」については、その時間には労務に服する必要がなく、労働者に自由利用が保障されている限り、労働時間として取り扱う必要はありません。

Point 4 休憩・休日について

労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩が必要です。また、使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1日の休日（または、4週間を通じ4日の休日）を与えなければなりません。

休憩は確実に取得できるようにしましょう

- 休憩は、労働者の自由に利用させなければなりません。
- 特に、次のような例が見られることから、夜間時間帯や利用者の食事時間帯においても、休憩が確実に取得できるよう徹底してください。
 - 代替要員の不足等から夜勤時間帯の休憩が確保されていない例
 - 正午～午後1時などの所定の休憩時間に利用者の食事介助等を行う必要が生じ、休憩が確保されていない例

夜間勤務者等の法定休日を確保しましょう

- 「休日」とは、単に連続24時間の休業を指すのではなく、原則として、暦日（午前0時から午後12時まで）の休業をいいます。
- したがって、いわゆる「夜勤明け」の日は、法定休日には該当しませんので、注意してください。

Point 5 賃金について

賃金は、いかなる労働時間についても支払わなければなりません。また、賃金は、地域別最低賃金以上の金額を支払わなければなりません。

労働時間に応じた賃金を、適正に支払いましょう

- 賃金の算定基礎となる労働時間は、以下のとおりです。

介護サービスに直接
従事する時間



介護サービスに直接従
事した時間以外の時間
(Point 2 の 1 ~ 4)



介護労働者の労働時間

この労働時間に応じ賃金を算定してください

最低賃金以上の賃金を支払いましょう

- 支払う賃金と最低賃金額との比較方法は、以下のとおりです。

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



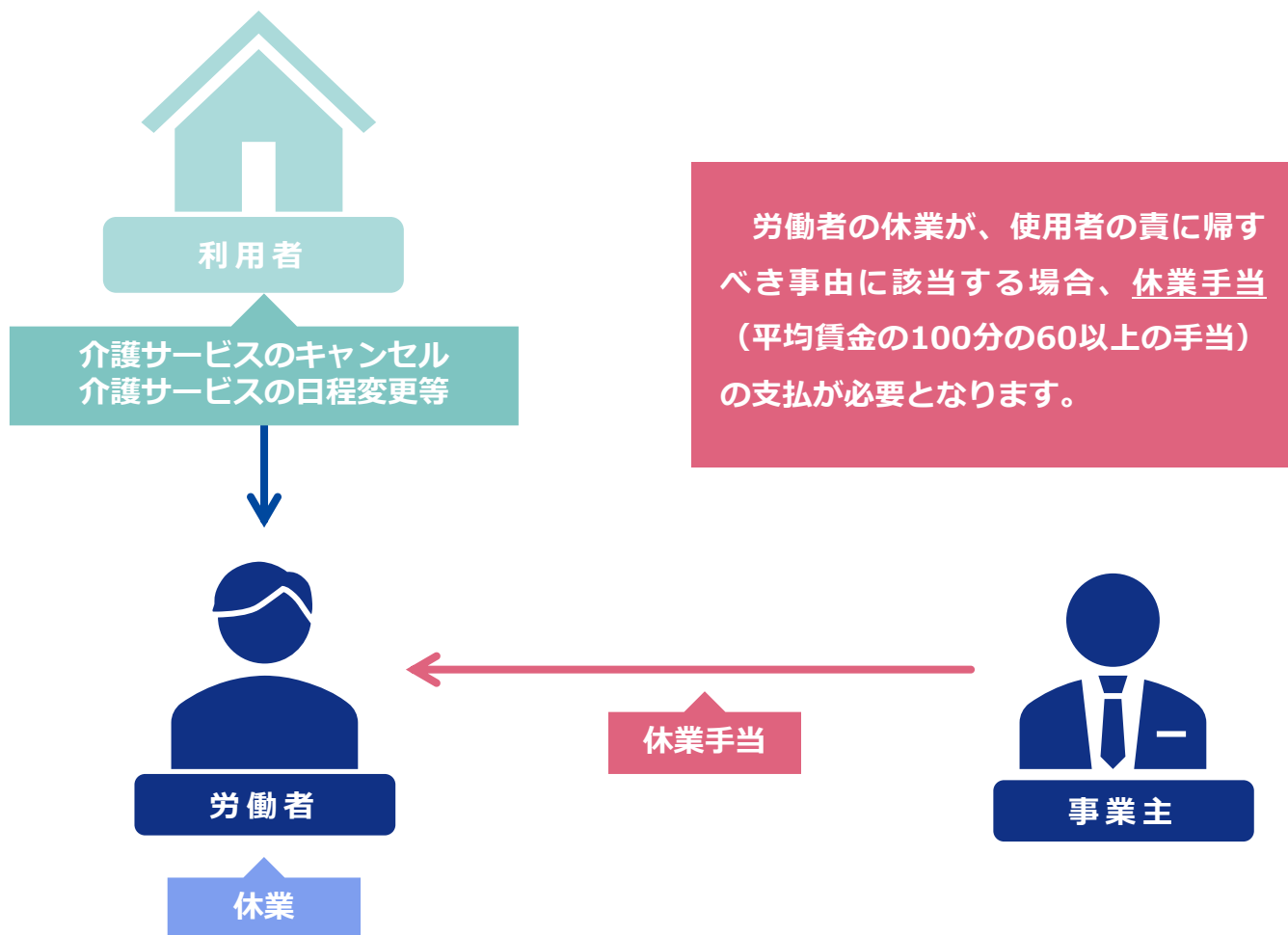
当該期間における所定労働時間数
(日、週、月によって所定労働時
間数が異なる場合には、それぞれ
1 週間、4 週間又は 1 年間の平均
所定労働時間数)



最低賃金と比
較する賃金額

Point 6 休業手当について

使用者の責に帰すべき事由により、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。



参考 相談窓口のご案内

労働条件についてご不明な点は、事業場所在地を管轄する労働基準監督署にお問い合わせください。

川崎南労働基準監督署

所在地： 川崎市川崎区宮前町 8 - 2

電 話： 044-244-1271（監督・労働条件関係）
044-244-1272（労災保険関係）

044-244-1273（安全衛生関係）
044-381-5279（総合労働相談コーナー）

管 轄： 川崎市川崎区、幸区 横浜市鶴見区扇島

川崎北労働基準監督署

所在地： 川崎市高津区溝口 1 - 2 1 - 9

電 話： 044-382-3190（監督・労働条件関係）
044-382-3192（労災保険関係）

044-382-3191（安全衛生関係）
044-381-9435（総合労働相談コーナー）

管 轄： 川崎市中原区、宮前区、高津区、多摩区、麻生区