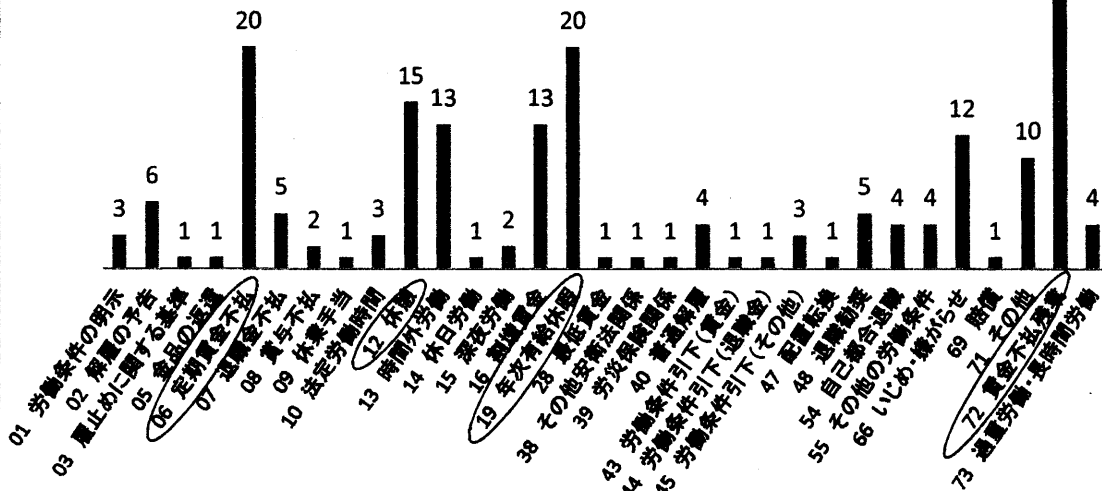


介護労働者の労働条件の確保・改善のポイント

グラフは平成23年4月1日から平成26年2月20日までの間に福山労働基準監督署に寄せられた社会福祉施設に所属する労働者(116名)の相談項目を示している。

①定期賃金不払や賃金不払残業②年次有給休暇③休憩に関する相談が多い。 25



福山労働基準監督署調べ

注:相談項目が複数に及ぶ場合があり合計は116にならない。

1 労働時間の適正な取扱いについて (労働基準法 32 条など)

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。

- 交替制勤務における引継ぎ時間 ○ 業務報告書等の作成時間
- 利用者へのサービスに係る打ち合わせ、会議等の時間
- 使用者の指揮命令に基づく施設行事等の時間とその準備時間
- 研修時間

2 労働時間の適切な把握について

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」に基づき、適正に労働時間を把握してください。

(労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準)
(平成13年4月5日付け基発第339号)の主な内容

- ・ 使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること
- ・ 始業・終業時刻の確認・記録に当たっては、原則として
 - ① 使用者が、自ら現認して、
 - ② タイムカード等の客観的な記録を基礎として、確認・記録すること
- ・ 自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合には、
 - ① 適正な自己申告等について労働者に十分説明する、
 - ② 自己申告と実際の労働時間とが合致しているか必要に応じて実態調査を実施する、等の措置を講ずること 等



3 時間外・深夜割増賃金について（労働基準法 37 条）

法定労働時間を上回る時間外労働や深夜業（午後 10 時から午前 5 時までの労働）に対しては 25%以上（※）、休日労働に対しては 35%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

※ 1 か月に 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は 50%以上です（中小企業については、当分の間、猶予されています。）。

4 休憩時間について（労働基準法 34 条）

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、労働時間の途中に必要です。また、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、次のような例がみられることから、休憩が確実に取得できるよう徹底してください。

- 代替要員不足、休憩場所や休憩時間の不明確さ、他の労働者への気兼ねのため休憩が確保されていない例
- 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

5 年次有給休暇について（労働基準法 39 条）

非正規労働者も含め、6 か月間継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません。

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与える必要があります。

年次有給休暇の日数

通所定労働時間	通所定労働日数	1年間の所定労働日数 ※	雇入日から起算した継続勤務期間ごとの年次有給休暇日数						
			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

※ 週以外の期間によって労働日数が定められている場合