

訪問介護労働者の 法定労働条件の確保のために

抜 粹



訪問介護労働者の移動時間等の取扱いに関して問題事例が指摘されているとして、令和3年1月15日付基監発0115第1号・老認発0115第2号により、労働基準法等において求められる取扱いを周知徹底するよう通知がありました。

ついては、

- ・ 移動時間・待機時間の適正な把握と適正な賃金の支払い
- ・ 利用者からの利用申し込み撤回などにより労働者を休業させざるを得なくなった場合等の休業手当の支払いの適正化
- ・ 賃金額減額変更の際の労働者の同意徹底

について、本パンフレット抜粹をご覧いただき、適切に対応されるようお願いいたします。

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

目次

訪問介護労働者と労働基準法	1
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	2
Ⅱ 労働時間及びその把握について	3
Ⅲ 休業手当について	5
Ⅳ 賃金の算定について	5
Ⅴ 年次有給休暇の付与について	6
Ⅵ 就業規則の作成及び周知について	7
Ⅶ 労働者名簿、賃金台帳の調製及びその保存について	8
Ⅷ 安全衛生の確保について	8
Ⅸ 労働保険の手続について	10
<参考資料>	
通達「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」 (平成16年8月27日付け基発第0827001号)	11
モデル労働条件通知書	13

抜粋部分



パンフレットの全体版 [12,079KB]
<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/041115-1a.pdf>

訪問介護労働者と労働基準法



本通達における訪問介護労働者とは、訪問介護事業に使用される者であって、介護保険法に定める訪問介護に従事する訪問介護員若しくは介護福祉士（以下「訪問介護員等」といいます。）、又は、老人、障害者等の居宅において、入浴、食事等の介護やその他の日常生活上の世話をを行う業務に従事する労働者のことをいいます。事業場の中では、これら訪問介護の業務に従事する者について、委託、委任あるいは登録型などの呼称が用いられている場合がありますが、労働者に該当するかどうかについては、使用者の指揮監督等の実態に即し総合的に判断され、労働者に該当する場合には労働基準法が適用されます。

なお、介護保険法に基づく訪問介護の業務に従事する訪問介護員等については、一般的には使用者の指揮監督の下にあること等から、労働基準法第9条の労働者に該当するものと考えられます。

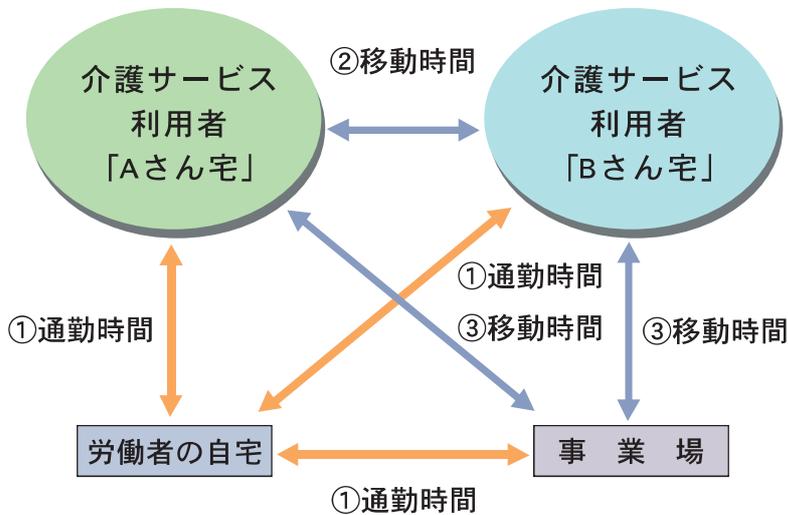
II

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)

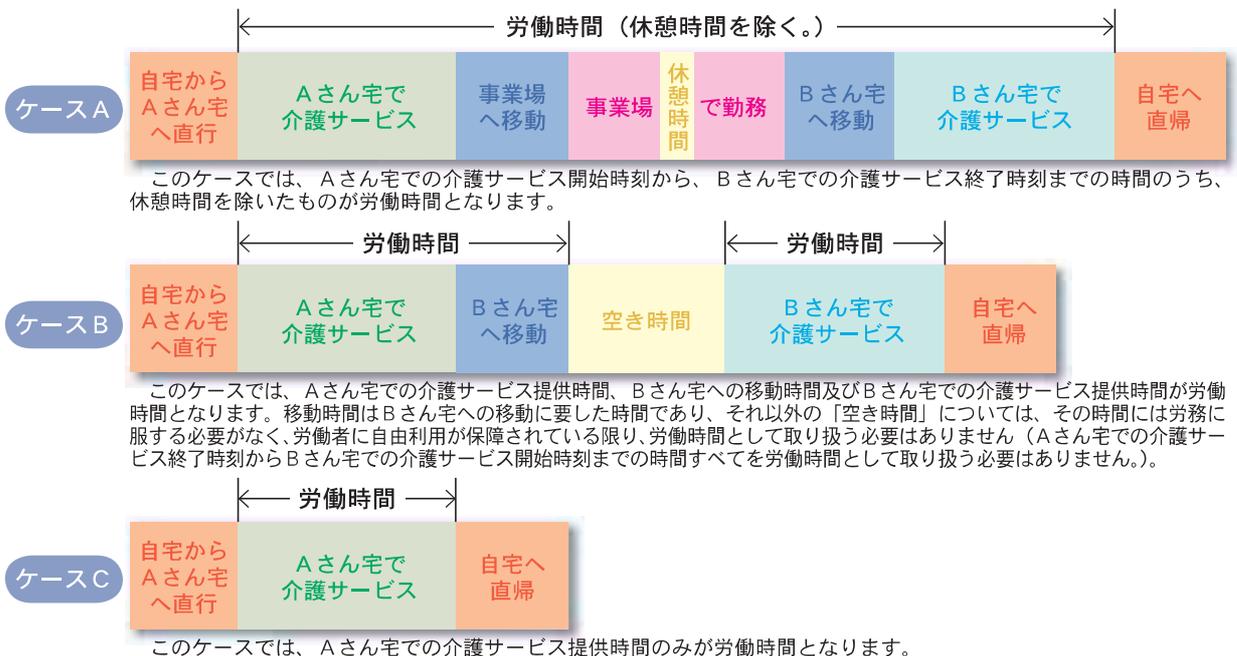
訪問介護の業務に直接従事する時間だけでなく、移動時間、業務報告書等の作成時間、待機時間及び研修時間についても、次のような場合には労働時間に該当し、使用者は適正にこれを把握する必要があります。

ア 移動時間



移動時間とは、事業場、集合同場所、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の移動時間であって、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。



Q 1 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。

A 1 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。

Q 2 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。

A 2 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。

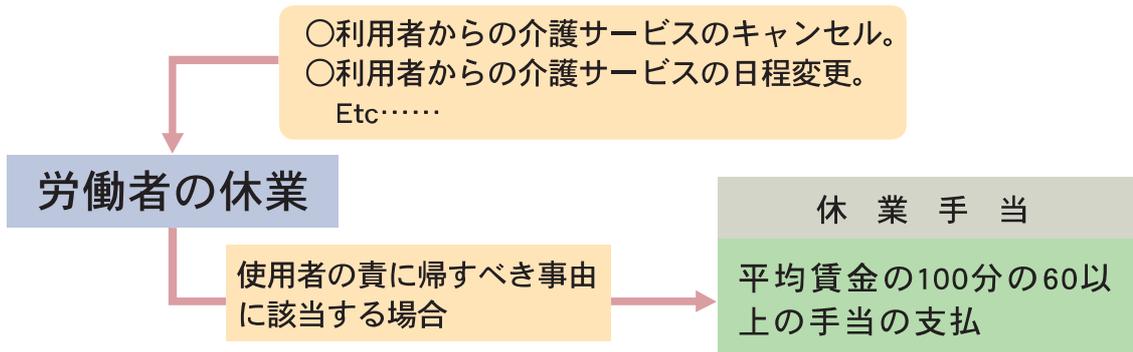
ご質問のように、事務処理の簡素化のため移動に係る賃金を定額制とすることは、実労働時間に基づき支払うべき賃金が定額を超える場合に超過分を支払うのであれば、労働者に不利益とはなりませんので、可能と考えられます。この場合、雇入通知書や就業規則でその旨を明示する必要があります。なお、定額制をとりいれても労働時間の把握は必要であるとともに、超過分を支払わないことは賃金の一部不払となることに留意してください。

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)



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

