

平成27年1月27日付け26長寿第67045号で通知した「平成26年度実地指導の実施状況について」のうち、「夜勤時間の取扱いの見直し」についてのQ&Aについて

	質問	回答
1	今回の「夜勤時間の取扱いの見直し」については、労働基準法の取扱いが変わったということか。	介護保険法上の常勤換算するときの夜勤時間の取扱いを見直すということで通知したものであり、「夜勤時間は入りの日の勤務時間として取扱う」とする従来の労働基準法の取扱いに変更はありません。
2	0時を起点に夜勤時間を分けると入りと明けで勤務時間に差が生じるので、夜勤時間を2分の1にしてそれぞれ入りと明けに振り分けてもよいか。	0時を起点に夜勤時間を分ける必要があるため、そのような取扱いは認められません。
3	0時を起点に夜勤時間を分けた場合、常勤の従業者が勤務すべき時間はどのように考えればよいか。	夜勤が月をまたいでいる従業者を除いて、暦月の勤務表において勤務延時間数が法定労働時間以内で最長の者を常勤の従業者とし、その労働時間を常勤の従業者が働くべき時間とします。
4	0時を起点に夜勤時間を分けることで、常勤の従業者が勤務すべき時間に達しない従業者が発生するが、その場合、常勤要件を満たさない従業者となるのか。	夜勤が月をまたいでいる従業者については、入りの日に全ての夜勤時間を算入することで常勤の従業者が勤務すべき時間数に達していれば常勤要件を満たす従業者と判断します。
5	4で常勤要件を満たすと判断された従業者の休暇等の取扱いはどうなるのか。	常勤の従業者の休暇等ですので、常勤換算する場合の勤務延時間に含めます。
6	平成26年度中が移行期間とあるが、準備期間が短すぎて移行が困難である。	<u>平成26年度中の移行が可能な施設等については今回の通知に沿った取扱いとしますが、準備期間が短すぎるなどの理由で移行が困難な施設等については、当分の間、「夜勤時間は入りの日の勤務時間として取扱う」ことで差し支えないこととします。</u>
7	当分の間とあるが、平成27年度中には移行する必要があるか。	今後の実地指導等で状況を確認した上で判断しますので現時点では未定ですが、施設等の実情も勘案しながら運営に支障が出ないように配慮します。

【今回の取り扱いの具体例】

夜勤時間が 14 時間（17 時から 8 時までで 0 時前に 1 時間の休憩時間がある）の施設を例に考えます。

休日を調整することで全員を常勤としていた例が別紙 1 の上側ですが、今回の取り扱いをすることで下側のような勤務時間になります。

この場合の常勤の従業者が勤務すべき時間は、Q&A の 3 により夜勤が月をまたいでいる B、C、G、H を除いた職員の勤務時間で判断するので 172 時間となります。

夜勤時間を 0 時を起点に分けることで B、G については常勤の従業者が勤務すべき時間を下回りますが、入りの日に全ての夜勤時間を算入すれば 178 時間になるので、Q&A の 4 により常勤要件を満たす従業者と判断します。

また、Q&A の 5 により B、G が有給休暇を取得した場合も勤務延時間に含めます。

次に、休日を調整しないことで勤務時間にズレが出ていた例が別紙 2 の上側であり、月の初日に明けがあることで C、H は非常勤となっていました。今回の取り扱いをすることで下側のような勤務時間になります。

この場合の常勤の職員が勤務すべき時間数は、同じく B、C、G、H を除いた職員の勤務時間で判断するので 172 時間となります。夜勤時間を 0 時を起点に分けることで B、G については常勤の職員が勤務すべき時間数を下回りますが、入りの日に全ての夜勤時間を算入すれば 178 時間になり常勤の職員が勤務すべき時間を超えるので、常勤要件を満たす職員と判断します。