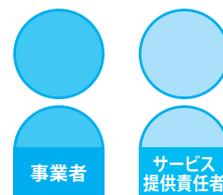


(4)休憩及び休日について(ポイント①)



ポイント①

休憩は確実に取得できるようにしましょう。

⇒労働基準法第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時間の休憩を、労働時間の途中で与える必要があります(6時間以下の場合には休憩を与える必要はありません)。

★休憩時間は、従業員(訪問介護員等)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、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
- 「12:00から13:00まで」などの所定の休憩時間を設定している場合、その時間帯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

Q&A

Q「急遽、休憩時間に電話当番として訪問介護員を事務所に待機させましたが、実際には電話がありませんでした。この場合は休憩時間として認められますか？」

A「休憩時間とは、単に作業に従事しない手待ち時間は含まず、労働者が権利として労働から離れることが保障されている時間のことです。電話当番中は自由にその場から離れることができない拘束状態とみなされますので、電話当番で休憩時間が費やされてしまった場合、事業所側は別途休憩を与える必要があります。もちろん、拘束状態は労働時間に該当しますので、賃金の支払も必要です。」

Q「下記のようなシフトの場合には、休憩を付与しなくてもかまいませんか？」

利用者宅Aでのサービス提供時間＝12:00～14:00(2時間)

↓ 移動(30分間)

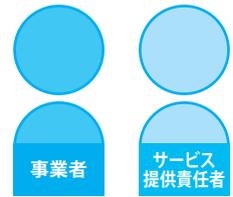
利用者宅Bでのサービス提供時間＝14:30～16:00(1時間30分)

↓ 移動(20分間)

利用者宅Cでのサービス提供時間＝16:20～18:20(2時間)

A「いいえ、休憩の付与は必要です。移動時間も労働時間に入りますから、総労働時間は12:00から18:20までの6時間20分となり、45分以上の休憩を付与しなければなりません。このため、労働時間の途中でその休憩が確保できるよう、シフトの組み方に留意しましょう。また、同時に、訪問介護員に対して休憩を取得するよう指示を出しましょう。」

(4) 休憩及び休日について(ポイント②)



ポイント②

毎週少なくとも1日の法定休日を確保しましょう。

⇒労働基準法第35条

- ★事業者は、従業員（訪問介護員等）に対して毎週少なくとも1回の休日を与えなければなりません。
- ★4週間を通じ4日の休日を与えることも認められますが、このような場合には就業規則であらかじめ4週の起算日を明記する必要があります。
- ★この「毎週1回の休日あるいは4週間を通じ4日の休日」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（0:00から24:00まで）の休業を言います。また、可能な限り休日は特定するようにしましょう。
- ★特に夜勤勤務者等のいわゆる「夜勤明け」の日は、法定休日には該当しません。0:00から24:00までを通して休める日を法定休日に設定してください。

シフト表の例と法定休日の考え方

例) 早出 6:00～15:00 遅出 14:00～23:00 夜勤 22:00～翌 7:00 (休憩各1時間)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
Aさん	早	早	早	早	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	夜	夜	夜	夜	夜	早	早	早	早	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	
Bさん	早	遅	夜	早	遅	夜	早	遅	夜	早	遅	夜	早	遅	夜	早	遅	夜	早	遅	夜	早	遅	夜	早	遅	夜	早	遅

灰色の日については、暦日（0:00から24:00まで）として休業が確保され、「法定休日」と評価することができます。

緑色の日については、翌7:00まで勤務しているため暦日としての休業が確保されておらず、「法定休日」と評価することができません。

- AさんとBさんのシフトは、月28日に対してどちらも20日出勤であり、週40時間はクリアしていますが…
- Aさんのシフトは、法定休日も4週に4日以上あり、労働基準法上の問題はありません。
 - Bさんのシフトは、法定休日と評価できる日が4週に2日しかなく、法定の日数を下回っています。
 - **Bさんのシフトについては、改善が必要です。**

(4) 休憩及び休日について(ポイント②) つづき

Q&A

Q 『休日の振替』と『代休』は何が違うのですか？」

A 『休日の振替』とは、本来は労働義務のない休日をあらかじめ労働日に変更し、その代わりに他の特定した労働日を休日とすることを言います。たとえば、休日とされている日曜日と労働日とされている水曜日を事前に振り替えること（この結果、日曜日が労働日、水曜日が休日）です。この場合、労働日となる日曜日に対する割増賃金の支払いは不要です。

一方、『代休』は事前の振替を行わずに休日労働を行った際に、事後的に休日を与えることを言います。たとえば、休日とされている日曜日に労働した場合、本来であれば労働日とされている水曜日に休日を与えることです。この場合、振り替えは行われておらず、日曜日は休日であるため、休日労働に対する割増賃金の支払いが必要となります。

なお、『休日の振替』を行う場合には、就業規則に『勤務の必要がある場合には、事前に労働日と休日を振り替えることができる』旨を定める必要があるので注意してください。」