

# 1 夜間勤務者の労務管理に当たって特に留意すべき事項

## (1) 法定労働時間（労働基準法第 32 条、第 40 条）

法定労働時間は、夜間勤務者も含めて、週 40 時間、1 日 8 時間です。ただし、労働者（パートタイム労働者、アルバイト等を含む。）が常時 10 人未満のグループホームの法定労働時間は特例対象事業場として週 44 時間、1 日 8 時間となります。

なお、変形労働時間制を取り入れることにより、特定の日又は週において 8 時間又は 40 時間を超えて労働させることができます（第 32 条の 2 等）。

## (2) 休憩時間（労働基準法第 34 条）

労働時間が 6 時間を超え 8 時間までは少なくとも 45 分、8 時間を超えるときは少なくとも 1 時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません。この休憩時間については、労働者に自由に利用させなければなりません。

## (3) 法定休日（労働基準法第 35 条）

法定休日は、毎週少なくとも 1 回または 4 週間を通じて 4 日以上与えなければなりません。

なお、休日とは暦日の午前 0 時から午後 12 時までの 24 時間の休業をいい、前の勤務から次の勤務までの間に 24 時間の間隔があるだけでは休日を与えたことにはなりませんので、夜間勤務者については注意が必要です。

## (4) 健康診断（労働安全衛生法第 66 条）

常時使用する労働者については、1 年以内ごとに 1 回定期に健康診断を行わなければなりません。

また、夜間勤務者を含め深夜業を含む業務に常時従事する労働者については、6 か月以内ごとに 1 回定期に健康診断を行わなければなりません。

※ 夜間勤務者については、これらの事項のほか次頁の「2 労務管理全般につき留意すべき事項」についても留意してください。

また、夜間勤務者以外の者についてもこれらの事項について留意が必要です。

## 2 労務管理全般につき留意すべき事項

### (1) 労働条件の明示（労働基準法第 15 条）

労働契約の締結に際し、労働者に対して、労働条件を明示しなければなりません。特に賃金、労働時間等一定の事項については、書面の交付により明示する必要があります。（その際は 6 頁の「労働条件通知書」を参考としてください。）

### (2) 時間外労働・休日労働に関する協定届（労働基準法第 36 条）

労働者に、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働を行わせる場合には、労働者の過半数を代表する者等と「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。

### (3) 割増賃金（労働基準法第 37 条）

法定の時間外労働については 2 割 5 分以上、法定の休日労働については 3 割 5 分以上、深夜労働（深夜とは午後 10 時から翌日午前 5 時までの間をいいます。）については 2 割 5 分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

### (4) 年次有給休暇（労働基準法第 39 条）

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、下表により年次有給休暇を与えなければなりません。

勤続年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5～
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

所定労働日数の少ないパートタイム労働者についても、その所定労働日数に比例して、下表により年次有給休暇を与えなければなりません。

週所定労働日数（日）	1年間の所定労働日数（日）	勤続年数（年）						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5～
4	169～216	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3	121～168	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2	73～120	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1	48～72	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

### (5) 就業規則（労働基準法第 89 条）

常時 10 人以上の労働者（パートタイム労働者、アルバイト等を含む。）を使用している事業場では、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。

### 3 断続的な宿直勤務を行う場合の注意事項

新指定基準では、夜間勤務者の配置が必要となりましたが、夜間勤務者以外の介護労働者に宿直勤務を行わせる必要がある場合には、以下の基準を満たす勤務態様について、所轄労働基準監督署長の許可を得た上で、断続的な宿直勤務をさせることができます。

なお、事業場において「宿直」と称していても、労働基準監督署長の許可がなければここでいう断続的な宿直勤務ではありませんので、通常の勤務として、上記の労働時間、休憩、休日の規定が適用されます。

※ 労働基準監督署長の許可を得て断続的な宿直を行っていた者が、その後、夜間勤務者と同態様の業務を常態に行うこととなった場合や、より重度の認知症高齢者に対応するため、今まで受けていた許可内容とは勤務態様が異なることとなった場合等には、許可基準を満たさず、断続的な宿直として取り扱うことができない可能性がありますので、このような場合には、予め最寄りの労働基準監督署に御相談ください。

※ 許可を受けていても、深夜労働に対する割増賃金は支払わなくてはなりません。

#### (断続的な宿直勤務の許可基準)

##### ① 常態として、ほとんど労働する必要のない勤務であること。

夜間に従事する業務としては、定時的巡視、緊急の文書又は電話の収受、非常事態に備えての待機等の一般の宿直業務のほかは、少数の入居者に対して行う夜尿起こし、おむつ取替え、検温等の介助作業であって、軽度かつ短時間の作業であること。

したがって、頻繁に夜尿起こしなどの介助作業がある場合には該当しません。

「軽度」…夜尿起こし、おむつ取替えなどの介助作業であっても、要介護者を抱きかかえる等身体に負担がかかる場合を含まないものであること。

「短時間」…介助作業が1勤務中に1回ないし2回含まれていることを限度として、1回当たりの所用時間が通常10分程度のものであること。

##### ② 通常の勤務時間の拘束から完全に解放されている必要があること。

##### ③ 相当の睡眠設備が設置され、かつ、夜間に十分睡眠がとりうること。

##### ④ 1回当たりの宿直手当の最低額は、宿直勤務に就く労働者の賃金の1人1日平均額の3分の1以上であること。

##### ⑤ 宿直勤務の回数は、原則として週1回を限度とすること。