

## 参考資料 3

[補足]

当該通知に記載されている「夜間ケア加算」は、平成27年度の介護報酬改定で廃止となり、これに代わり夜間・深夜の時間帯の介護従業者又は宿直勤務者の加配を評価した「夜間支援体制加算」が創設されている。

老計発第 0331002 号  
老振発第 0331001 号  
老老発第 0331001 号  
平成15年3月31日

各都道府県介護保険主管部（局）長 殿

厚生労働省老健局計画課長  
振興課長  
老人保健課長

痴呆性高齢者グループホームにおける夜間及び深夜の勤務の取扱いについて  
（疑義回答）

標記について、下記のとおり疑義回答を示すので、管内関係事業者に周知されたい。なお、本通知については、労働基準局とも協議済みである旨、申し添える。

### 記

問 痴呆性高齢者グループホームは、夜間及び深夜の時間帯を通じて1以上の介護従業者に宿直勤務又は夜間及び深夜の勤務を行わせなければならないこととされ、また、夜間及び深夜の時間帯を通じて1以上の介護従業者に夜間及び深夜の勤務を行わせることは、夜間ケア加算の算定要件ともされたところである。

一方、労働基準法（昭和22年法律第49号）においては、使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならないこととされている。

以上を踏まえると、痴呆性高齢者グループホームにおいて、夜間及び深夜の時間帯を通じて1以上の介護従業者に夜間及び深夜の勤務を行わせるためには、夜間及び深夜の勤務に従事する介護従業者を1人確保するだけでは足りず、夜間及び深夜の勤務に従事する介護従業者を2人確保するか、夜間及び深夜の勤務に従事する介護従業者を1人、宿直勤務に従事する介護従業者を1人確保することが必要となると解するがどうか。

答 指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準（平成11年厚生省令第37号）及び厚生労働大臣が定める基準（平成12年厚生省告示第25号）の中の痴呆性高齢者グループホームにおける夜間及び深夜の勤務に係る規定の取扱いは、以下のとおりである。

痴呆性高齢者グループホームにおいて夜間及び深夜の勤務に従事する介護従業者には、労働基準法第34条の規定に基づき、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らない。

この場合において、次に掲げる条件が満たされていれば、夜間及び深夜の時間帯を通じて1以上の介護従業者に夜間及び深夜の勤務を行わせているものと取り扱って差し支えない。

「当該介護従業者は、休憩時間を事業所内で過ごすこと。仮に、当該介護従業者が休憩時間中に当該事業所を離れる場合にあつては、あらかじめ、十分な時間的余裕をもって使用者にその意向を伝え、使用者が当該時間帯に必要な交替要員を当該事業所内に確保できるようにすること。」

なお、痴呆性高齢者グループホームにおいては、夜間及び深夜の勤務に従事する介護従業者が労働基準法に則って休憩時間を取得できるようにする必要があるが、労働基準法第89条において、休憩時間については就業規則に明記しなければならないこととされているため、常時10人以上の労働者を使用する痴呆性高齢者グループホームにあつては、就業規則において、夜間及び深夜のうち休憩時間とする1時間以上の時間帯をあらかじめ明示的に定めておく必要がある。就業規則において休憩時間を一義的に定め難い場合にあつては、基本となる休憩時間として夜間及び深夜の時間帯のうち休憩時間とする1時間以上の時間帯をあらかじめ明示的に定めるとともに、休憩時間については具体的には各人毎に個別の労働契約等で定める旨の委任規定を就業規則に設ける必要があり、さらに、個別の労働契約等で具体的に定める場合にあつては、書面により明確に定めておく必要がある。なお、常時10人未満の労働者を使用する痴呆性高齢者グループホームにあつても、労働条件を明確化する観点から、就業規則を作成することが望ましい。

また、当該時間帯は当該介護従業者が就労しないことが保証されている時間帯であるが、仮に入居者の様態の急変等に対応して当該介護従業者が労働した場合には、当該労働に要した時間に相当する時間を当該夜間及び深夜の時間帯の中で別途休憩時間として取得する必要があるため、別途の休憩時間を取得した場合にはその旨を記録しておく旨の取扱いを定めておくことが望ましい。

# グループホームにおける 夜間勤務者等の適正な労務管理のために



労働者を使用する場合には、労働基準法等の法律を守らなければなりません。

認知症高齢者を対象とするグループホームについては、従来、介護保険法に基づく基準において、夜間及び深夜の時間帯には1人以上の宿直勤務者又は夜間勤務者の配置が必要とされていましたが、平成18年4月以降は、改正介護保険法に基づく新しい基準により、1人以上の夜間勤務者の配置が必要とされました。

このため、従来、宿直勤務者のみを配置していたグループホームでは、夜間における人員配置の見直しが必要となります。

事業主の皆さんは、夜間において介護労働者を勤務させる場合には、労働基準法等に照らし、以下の事項に留意して、適正な労務管理を行ってください。

御不明な点がございましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

認知症高齢者を対象とするグループホームについては、介護保険法の改正により、グループホームがこれまでの居宅サービスから、新たに創設された地域密着型サービスに位置づけられたことに伴い、新しい指定基準（「指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準」（平成18年厚生労働省令第34号）（以下「新指定基準」といいます。))が定められました。

グループホームにおける夜間及び深夜の時間帯の人員配置基準は、これまでの指定基準において、夜間及び深夜の時間帯に宿直勤務者又は夜間勤務者を1名以上配置することとされてきました（「指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準」（平成11年厚生省令第37号）第157条）が、より重度の要介護者が入居できることになったこと、多数の死者を伴う火災事故が発生したことなどを踏まえ、新指定基準では夜間勤務者を1名以上配置することが義務付けられました（新指定基準第90条）。

このため、今まで断続的な宿直勤務の許可を受けて夜間及び深夜の時間帯の介護業務に対応していたグループホームについては、これらの時間帯における人員配置、従事させる業務の内容等を見直すことが必要です。

新指定基準により配置を義務づけられた夜間勤務者の労務管理に当たっては、労働基準法等で定められている各事項を遵守しなければなりません。

### 旧指定基準第157条（抜粋）

指定認知症対応型共同生活介護の事業を行う者（…）が当該事業を行う事業所（…）ごとに置くべき指定認知症対応型共同生活介護の提供に当たる従業者（…）の員数は、…夜間及び深夜の時間帯を通じて一以上の介護従業者に宿直勤務又は夜間及び深夜の勤務（夜間及び深夜の時間帯に行われる勤務（宿直勤務を除く。）をいう。…）を行わせるために必要な数以上とする。



### 新指定基準第90条（抜粋）

指定認知症対応型共同生活介護の事業を行う者（…）が当該事業を行う事業所（…）ごとに置くべき指定認知症対応型共同生活介護の提供に当たる従業者（以下「介護従業者」という。）の員数は、…夜間及び深夜の時間帯を通じて一以上の介護従業者に夜間及び深夜の勤務（夜間及び深夜の時間帯に行われる勤務（宿直勤務を除く。）をいう。…）を行わせるために必要な数以上とする。

※ 本リーフレットでは、夜間及び深夜の勤務（夜間及び深夜の時間帯に行われる勤務（宿直勤務を除く。）をいう。）を行わせる者を「夜間勤務者」と称します。

# 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。

# 労働条件通知書

<p>____年 ____月 ____日</p> <p>事業場名称・所在地 使用者 職氏名</p>	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (※) ( ____年 ____月 ____日～ ____年 ____月 ____日)
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時間	<p>1 始業・終業の時刻等            (1) 始業 ( ____時 ____分) 終業 ( ____時 ____分)  <b>【以下のよう制度が労働者に適用される場合】</b>            (2) 変形労働時間制等； ( ____ ) 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。            [ 始業 ( ____時 ____分) 終業 ( ____時 ____分) (適用日) ]            [ 始業 ( ____時 ____分) 終業 ( ____時 ____分) (適用日) ]            [ 始業 ( ____時 ____分) 終業 ( ____時 ____分) (適用日) ]            (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。            (ただし、フレックスタイム (始業) 時から ____時 ____分、(終業) 時から ____時 ____分、____時から ____時 ____分 )            (4) 事業場外みなし労働時間制；始業 ( ____時 ____分) 終業 ( ____時 ____分)            (5) 裁量労働制；始業 ( ____時 ____分) 終業 ( ____時 ____分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。            ○詳細は、就業規則第 ____条～第 ____条、第 ____条～第 ____条            2 休憩時間 ( ____ ) 分            3 所定時間外労働の有無 ( 有 ) ( 無 )</p>
休日	<p>・ 定休日；毎週 ____曜日、国民の祝日、その他 ( ____ )            ・ 非定例日；週・月当たり ____日、その他 ( ____ )            ・ 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 ____日            ○詳細は、就業規則第 ____条～第 ____条、第 ____条～第 ____条</p>
休暇	<p>1 年次有給休暇 ____日          継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無)          → ____か月経過で ____日  <p>2 その他の休暇 有給 ( ____ )          無給 ( ____ )            ○詳細は、就業規則第 ____条～第 ____条、第 ____条～第 ____条</p> </p>

(次頁に続く)

賃金	<p>1 基本賃金 ____円、ロ 日給 ( ____円)、ハ 時間給 ( ____円)、ニ 出来高給 (基本単価 ____円、保障給 ____円)、ホ その他 ( ____円)、ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等</p>
諸手当の額又は計算方法	<p>イ ( ____円 ) / 計算方法： ( ____ )          ロ ( ____円 ) / 計算方法： ( ____ )          ハ ( ____円 ) / 計算方法： ( ____ )          ニ ( ____円 ) / 計算方法： ( ____ )          3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率          イ 所定時間外、法定超 ( ____ ) %、所定超 ( ____ ) %、          ロ 休日 法定休日 ( ____ ) %、法定外休日 ( ____ ) %、          ハ 深夜 ( ____ ) %          4 賃金締切日 ( ____ ) - 毎月 ____日、( ____ ) - 毎月 ____日          5 賃金支払日 ( ____ ) - 毎月 ____日、( ____ ) - 毎月 ____日          6 賃金の支払方法 ( ____ )          7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 ) (有 ) ( ____ )          8 昇給 (時期等) ( ____ )          9 賞与 (有 ) (時期、金額等) ( ____ ) ( 無 )          10 退職金 (有 ) (時期、金額等) ( ____ ) ( 無 )</p>
退職に関する事項	<p>1 定年制 ( 有 ) ( ____歳 ) ( 無 )          2 継続雇用制度 ( 有 ) ( ____歳まで ) ( 無 )          3 自己都合退職の手続 (退職する ____日以上前に届け出ること)          4 解雇の事由及び手続 ( ____ )          ○詳細は、就業規則第 ____条～第 ____条、第 ____条～第 ____条</p>
その他	<p>・ 社会保険の加入状況 ( 厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ( ____ ) )          ・ 雇用保険の適用 ( 有 ) ( 無 )          ・ その他 ( ____ )</p>
更新の有無	<p>「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入</p> <p>1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・更新しない・その他 ( ____ ) ]          2 契約の更新は次により判断する。          ・ 契約期間満了時の業務量 ・ 勤務成績、態度 ・ 能力          ・ 会社の経営状況 ・ 従事している業務の進捗状況          ・ その他 ( ____ )</p>

※ 以上のほかは、当社就業規則による。