

職員給与規則・契約社員就業規則等に係るQ & A

※このQ & Aは令和2年3月3日現在のものであり、今後変更が生じた場合には更新してまいります。

	回答日	対象事業所	質問	回答	根拠法令等
1	H30.4.12	訪問介護	時給契約社員（訪問介護職員）に対して移動手当が支給されるが、研修や定例会に参加する場合にも同手当が支給されますか。	契約社員就業規則第44条の業務手当として、別表5に規定する移動手当は「訪問介護職員がケース対応のため、移動した場合」に支給するものであることから、研修や定例会のみに参加する場合は該当せず、支給されません。	契約社員就業規則第44条
2	H30.4.12	訪問介護	当日、利用者宅に到着後、利用者の都合によりキャンセルになった場合、キャンセル手当が支給されるが、移動手当は支給されますか。	移動手当は「訪問介護職員がケース対応のため、移動した場合」に支給するものであることから、結果としてキャンセルとなった場合であっても、予定時間通りに実際に移動して利用者宅に到着している場合には支給されます。	契約社員就業規則第44条
3	H30.4.25	訪問介護	当日、利用者からキャンセルの申し出があった場合、訪問介護職員が自宅や直前の利用者宅等から、出発した時点で移動手当が支給されますか。それとも利用者（キャンセルした方）宅に到着した場合に支給されますか。	利用者宅までの移動距離や交通手段、訪問介護員等の出発時間等はケースに応じて様々です。また、実際に移動が発生しているか否かを事業所の管理者等が正確に把握することは困難です。そこで、利用者からキャンセルの申し出があった場合、事業所から訪問介護員等に対して、サービス開始30分前までに派遣中止の連絡を入れた場合には、実際の移動の有無に関わらず、移動手当は支給されません。事業所の管理者等は携帯電話等で訪問介護員等との連絡体制を構築しておいて頂くをお願いします。	契約社員就業規則第44条
4	H30.4.25	訪問介護	経験が少ない訪問介護員等にベテラン職員が同行訪問する場合、指導を受ける側の職員に対して、移動手当は支給されますか。	指導を受けるための訪問に係る移動は、「ケース対応のため、移動した場合」には該当せず、訪問看護事業所における事務・移動手当が同様のケースで支給していないこととの均衡を考慮して、支給されません。	契約社員就業規則第44条
5	H30.5.22	共通	現月額契約社員が満65歳に到達し、理事長が認めた場合、月額契約社員として雇用されることは可能か。	現規則には月額という職員種別はありません。今までも「契約社員就業規則第5条3項の運用について」という運用基準のもと個別決裁にて行っていました。月額雇用を含め、現規則下で65歳以上の継続雇用を行う場合は運用基準の変更を行う必要があり、また無期契約転換等も控えており、現在内容を調整中です。	契約社員就業規則第5条第3項の運用について（旧規則に基づく運用基準）
6	H30.5.22	共通	現雇用が日額契約社員で満65歳に到達し、理事長が必要と認め、日額で継続勤務する場合、現在所有している有給は持ち越しできるか。また、時給職員に変更し勤務を継続する場合、現在所有している有給休暇はリセットされるのか。	規則の明記はありませんが、現時点の運用上は日数での持越しを行っています。但し、有給を時間数に換算する場合はその職員種別に準じます。	—
7	H30.6.5	共通	正規職員が振替出勤した日に、振り替えきれない時間帯の出勤があった場合、その時間帯については125/100で処理するのか、135/100で処理するのか、教えてほしい。	125/100で処理となります。例えば、週休日に出勤し勤務を要する日に休日を振り替えた場合、当該週休日（実際に勤務した日）が勤務を要する日になるとともに、振り替えた日が勤務を要しない日となります。従いまして、実際に勤務した日は勤務を要する日であり、その日に発生した超過勤務は通常の時間外労働手当（125/100）として処理します。	職員給与規則第22条

職員給与規則・契約社員就業規則等に係るQ & A

※このQ & Aは令和2年3月3日現在のものであり、今後変更が生じた場合には更新してまいります。

回答日	対象事業所	質問	回答	根拠法令等
8 H31.1.4	共通	年末年始（12月29日～翌年1月3日）休日について、振替出勤した日に、振り替えきれない時間帯の出勤があった場合、その時間帯については125/100で処理するのか、135/100で処理するのか、教えてほしい。	上記の取り扱いと同様に、125/100で処理します。 なお、契約社員就業規則第41条では、契約社員の時間外労働手当について「法定労働時間を超えて勤務することを命ぜられた契約社員には」125/100から160/100の割合を乗じて支給すること、並びに「所定労働時間を超え法定労働時間までの時間外労働は、（略）通常の報酬及び賃金を支給する」旨定めています。これは、平成30年1月1日規則改正時に、契約社員の1カ月の所定労働時間を概ね30時間未満と規定した際に、法定労働時間（40時間）との差に鑑みて改正したのですが、従来は当該部分も支給していたことに鑑み、激変緩和措置として現在も支給しているものです。 規則改正から1年以上が経過しているため、今後、変形労働時間の導入に合わせて本則通りの適用を予定していますが、詳細は決定次第、改めて通知いたします。	職員給与規則第22条及び契約社員就業規則第41条
9 H31.1.4	共通	年末年始業務手当について、昨年度は対象期間が12/29～1/3だったが、その場合、12/28の夜勤後、12/29の朝に引き続き行った残業については同手当の対象外とし、1/3の夜勤後、1/4の朝に引き続き行った残業は対象としていた。この取り扱いに変更はないか。	すでに通知している通り、年末年始業務手当の対象期間について「12/29から1/3」から「12/31から1/3」に変更していますので、12/29及び12/30は同手当の対象外となります。 なお、夜勤後の朝に引き続き行った時間外労働に係る取扱いに変更はないため、12/30の夜勤後、12/31の朝に引き続き行った時間外労働は同手当の対象外ですが、1/3の夜勤後、1/4の朝に引き続き行った場合は対象となります。	職員給与規則第26条及び契約社員就業規則第46条
10 H31.2.21	共通	忌引休暇が取得できる期間に制限はあるのか。	忌引休暇とは、規則で定めた範囲の親族が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務をしないことが相当であると認められるときに取得することができます。 これは、親族の死亡後、初七日等の法要・納骨等の祭祀やその後の必要な各種手続き・挨拶回り・遺品整理等、親族の死に付随する必要な手続きに要する期間を想定しているものです。 それら一連の行事等に必要だと考えられる期間を考慮して、忌引休暇は原則、親族の死亡後2週間以内に、規則で定める日数の範囲で取得することが可能です。	職員就業規則第45条及び契約社員就業規則第31条
11 H31.3.29	共通	変形労働時間制の導入後も、Ⅱ種職員の時間外労働手当は所定労働時間を上回った部分が対象になるとのことだが、契約社員についてはどうか。	契約社員就業規則第41条では、「所定労働時間を超え法定労働時間までの時間外労働時間は、（略）割増率を適用せず」と規定していますが、これは就業規則第2条第1項第5号に規定しているとおり、契約社員は「1週間の所定労働時間が概ね30時間未満」であることを前提にしています。 しかし、旧制度に基づく月額契約社員及び日額フルタイムの契約社員と、Ⅱ種職員との間で異なった取扱いをすることは合理的な差別とは言い難いことから、従前通り、所定労働時間を上回る時間外労働時間は、時間外労働手当の対象となります。	契約社員就業規則第41条

職員給与規則・契約社員就業規則等に係るQ & A

※このQ & Aは令和2年3月3日現在のものであり、今後変更が生じた場合には更新してまいります。

	回答日	対象事業所	質問	回答	根拠法令等
12	H31.3.29	共通	時間単位の年次有給休暇の導入後、3.5時間のシフトの日に4時間の時間休暇を取得することは可能か。	3.5時間のシフトの日の終日を休むことになるため、1日（全日）休暇を取得してください。なお、6時間以下のシフトのため、半日休暇を取得することはできません。	就業規則第43条第5項及び契約社員就業規則第30条第5項
13	H31.3.29	共通	9時から17時30分までのシフトの日に午前休暇を取得後、18時30分まで勤務した場合、時間外労働手当は支払われるか。 （年次有給休暇（半日休暇）も所定労働時間数にカウントされることから、所定労働時間を上回れば時間外労働手当の対象になるのか。）	当該ケースのように、実労働時間数が所定労働時間数（7時間45分）を上回らない場合には、労働基準法上、割増賃金を支払う必要がありません。一方で、当法人においては所定労働時間を超えた時間に対して時間外労働手当を支払うこととしており、半日休暇等の年次有給休暇は所定労働時間数に含めることから、時間外労働手当（125/100）の対象となります。ただし、勤務の仕方としては好ましくないことから、統括事業管理者は当該ケースのような場合は、終業時刻で帰宅することを促し、やむを得ない場合等に限って超過勤務を命じる等、適正な労務管理に特に努める必要があります。	職員給与規則第22条
14	H31.3.29	共通	①変形労働時間制の導入後は、4週8休の考え方ではなく、毎月の所定労働時間数通りの勤務割となるのか。 ②定められた休日等数及び労働日と、事業所の開所日数が異なる場合は、どのようにすれば良いか。 ③休日等に勤務した場合の振り替えに係る考え方はどうなるのか。	①変形労働時間制の導入後は、毎月1日を起算日とする1か月単位の変形労働時間となることから、別に通知した「変形労働時間制の導入について」別紙②に基づき、毎月の所定労働時間数通りとなるシフトを作成してください。 ②笹原・鈴原包括を例に、5月のように定められた休日等が12日で休館日が8日の場合は、従前通り、休館日のほかに4日分の休暇を公休日として設定してください。7月のように定められた休日等が9日で休館日が10日ある場合は、閉館日である10日間を公休日に設定した上で、それ以外の勤務日の合計が170.50時間となるようにシフトを作成してください。 ③休日等にやむを得ず勤務することがある場合は、就業規則第32条第5項に基づき、勤務割の変更を行った上で前日までに通知してください。ただし、変更は当該月内の変更（振替）に留め、それが無理な場合（月をまたいでしか振替できない場合）は、当該月の時間外労働として処理することで、あくまで月ごとの所定労働時間は変更しないようご注意ください。	就業規則第35条

職員給与規則・契約社員就業規則等に係るQ & A

※このQ & Aは令和2年3月3日現在のものであり、今後変更が生じた場合には更新してまいります。

	回答日	対象事業所	質問	回答	根拠法令等
15	H31.3.29	共通	時間単位の年次有給休暇、年5日の年次有給休暇の取得義務、それぞれ契約社員にはいつから適用されるのか。	契約社員について、時間単位の年次有給休暇は4月から取得することができ、年5日の年次有給休暇の取得義務は10月から発生します。	—
16	H31.3.29	共通	変形労働時間制の導入後、日によって所定労働時間数が異なるが、シフト作成時点で年次有給休暇（全日休暇）を取得させる場合、その日の時間数は何時間で計算すれば良いか。	7時間45分で計算してください。	—
17	H31.3.29	共通	平成31年4月に時間単位の年次有給休暇が導入された際、平成29年10月に付与された年次有給休暇の残日数分についても時間単位で取得することができるか。	できません。平成30年10月に付与された年次有給休暇分について、5日分を上限に取得することができます。	—
18	H31.4.10	共通	契約社員に令和元年10月に10日以上年次有給休暇が付与された後、付与日を統一するために、令和2年4月に再度10日以上年次有給休暇が付与された場合、年5日以上の取得義務の取り扱いはどうなるのか。	付与期間に重複が生じた場合には、重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（令和元年10月1日から令和3年3月31日）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を当該期間に取得させることが認められています。 従って、上記の期間に7.5日以上取得が必要となります。詳細は説明会で配布した厚生労働省の資料「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」の9ページをご参照ください。	参考資料「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」P9
19	R1.5.9	共通	勤務日を月曜日から金曜日とし、週30時間以内の変形労働時間制とする旨の再雇用契約を締結した再雇用職員が、やむを得ず土日に勤務した場合、その週の労働時間数が40時間未満であれば、支払われる給与は100/100となるのか。	雇用契約上、土日を休日としているため、労働時間数に関わらず、135/100となります。なお、当月中のシフトの変更が可能であれば、変更するシフトの日の労働時間数から土日に勤務した時間数を控除した時間数に変更してください。（例：5月5日（日）に1時間勤務し、5月15日（水）のシフトが6時間勤務だった場合、15日（水）のシフトを5時間に変更） ただし、その場合でも1時間分の労働時間に対しては、35/100が支払われますので、超過勤務同様に報告してください。	—
20	R1.5.9	共通	時間休暇を取得した際、出勤簿の処理はどのようにすれば良いのか。	他の休暇と同様に、休暇願及び出勤簿のいずれにも「時間休」のゴム印を押印してください。取得時間数は休暇願で管理しますので、出勤簿に記入する必要はありません。 後日「時間休」のゴム印を各拠点に配布します。	—
21	R1.7.8	訪問看護 訪問介護	時給契約社員（時給ヘルパー等）が半日休暇を取得した際の賃金の支給時間数は何時間分か。	実際のケース対応に要する予定であった時間数の賃金を支給することとなります。	—

職員給与規則・契約社員就業規則等に係るQ & A

※このQ & Aは令和2年3月3日現在のものであり、今後変更が生じた場合には更新してまいります。

回答日	対象事業所	質問	回答	根拠法令等	
22	R1.9.25	訪問看護 訪問介護	利用者の都合で、訪問がキャンセル又は変更となった場合、当該日に有給休暇を取得することが可能か。 また、職員の都合で変更となった場合はどうか。	「勤務を要する日又は時間」でなくなっているため、有給休暇を取得することはできません。ただし、時給契約社員に限って、当日キャンセルとなった場合は、訪問する予定であった時間数に対して、基本賃金の半額を支給する「キャンセル手当」を訪問介護と同様に訪問看護にも創設します。なお、前日までにキャンセル又は変更となった場合には、同手当は支給されません。 また、職員（時給契約社員を含む。以下同様）が「勤務を要する日又は時間」の訪問を休みたい場合は、他のヘルパーと勤務を交代してもらうことを前提に、有給休暇を取得することが可能です。ただし、日時を変更して当該職員が訪問した場合で、「勤務を要する日又は時間」を変更している場合は、有給休暇は取得できません。	契約社員就業規則第30条
23	R1.9.25	訪問看護 訪問介護	年次有給休暇の付与日数を計算する上で、直近1年間の稼働実績をもとに算出しているが、当該稼働実績は日数又は時間数のいずれで算出するべきか。	法令上は日数で算出することで足りませんが、年5日分の1時間単位の年次有給休暇を取得する上では、1日当たりの平均勤務時間数が必要となることから、稼働実績は日数と時間数のいずれも算出する必要があります。	契約社員就業規則第30条
24	R1.9.25	共通	変形労働時間制に移行後、6時間以下のシフトでは半日休暇が取得できず、全日休暇を取得することになるが、短時間の契約社員も同様に6時間以下の勤務では半日休暇が取得できなくなるのか。	6時間以下の変形シフトに半日休暇を認めていない趣旨は、当該日の前半に半日休暇を取得した際の始業時刻及び後半に取得した場合の終業時刻が不明確になり、事業所の運営に混乱をきたすことを防止するために、休憩時間の有無によって定めた措置です。一方で、変形労働時間制が適用されていない契約社員は、当該措置を適用する必要がなく、労働契約（採用通知書）に基づき勤務及び休憩をすれば良いため、6時間以下の勤務であっても半日休暇を取得することは可能です。	契約社員就業規則第30条

職員給与規則・契約社員就業規則等に係るQ & A

※このQ & Aは令和2年3月3日現在のものであり、今後変更が生じた場合には更新してまいります。

回答日	対 象 事業所	質 問	回 答	根 拠 法令等
25	R1.9.25	訪問介護 訪問看護	<p>訪問系の事業所は、1日当たりの勤務時間数が日によって大きく異なるが、本年4月より1時間単位の年次有給休暇が取得できることとなったことを踏まえて、取得に関する考え方を示してほしい。</p> <p>【全日（1日）休暇】 時間数の長短に関わらず、その日のすべての訪問ケースを休む際は、全日休暇となります。 例：午前中2ケース（1.5時間と0.5時間）のみの日で、2ケースとも休む際は全日休暇となります。午前中2ケース（1.5時間と0.5時間）と午後3ケース（各1.0時間）の日で、5ケース全てを休む際も全日休暇となります。</p> <p>【半日休暇】 従前の正午を基準とした午前・午後を半日単位とする原則を基本に、それぞれを全て休む際は、半日休暇となります。なお、正午をまたぐ場合は全て午前中の勤務と取り扱います。また、午前のみ又は午後のみシフトの日、若しくは午前のみ又は午後のみ勤務しかない方の場合は、半日休暇を取得できないこととし、すべてのケースを休む際は全日休暇となります。 例：午前中2ケース（1.5時間と0.5時間）と午後3ケース（各1.0時間）の日で、午前中の2ケース又は午後の3ケースのいずれか全てを休む際は半日休暇となります。なお、午前中2ケース（1.5時間と0.5時間）のみの日などは半日休暇ではなく、全日休暇となります。</p> <p>【時間休暇】 上記の半日休暇を取得する際の原則を基本に、午前又は午後のケースのうち、一部を休む際は、そのケースの時間数に応じた時間休暇となります。なお、5日分の時間休暇をすべて取得した後に、午前又は午後のケースのうち、一部を休む際は半日休暇となります。 例：午前中2ケース（1.5時間と0.5時間）と午後3ケース（各1.0時間）の日で、午前中の1ケース（0.5時間）を休む際は1時間休暇、午後の2ケースを休む際は2時間休暇となります。</p>	契約社員就業規則第30条

職員給与規則・契約社員就業規則等に係るQ & A

※このQ & Aは令和2年3月3日現在のものであり、今後変更が生じた場合には更新してまいります。

回答日	対象事業所	質問	回答	根拠法令等
26 R1.9.25 R1.10.11	訪問介護 訪問看護	利用者の都合で下記のような事態が発生した場合、キャンセル手当は支給されるのか。 ①2Hと1Hの訪問予定のうち、2Hがキャンセルとなり1Hのみとなった場合 ②2Hと1Hの訪問予定のうち、2Hの訪問予定が同じ時間帯又は別の時間帯で、別の利用者の訪問2時間となった場合 ③午前2Hの訪問予定が、訪問した際に午後へ変更となった場合 ④午前2Hの訪問予定がキャンセルとなり、午後1Hの訪問となった場合	キャンセル手当は「業務がキャンセルされたときに派遣に替えて支給する」ため、当日内の変更後を含めて「派遣」の有無に基づき支給の有無が決まります。また、移動手当は「移動時間に対応する手当として基本賃金に替えて支給する」ため、実際の移動の有無に基づき支給の有無が決まります。具体的には下記のとおりです。 ①実働1H分の賃金と移動手当、1H分（2H÷2）のキャンセル手当 ②実働3H分の賃金と2回の移動手当（キャンセル手当なし） ③実働2H分の賃金と2回の移動手当（キャンセル手当なし。ただし、別日に変更となった場合はキャンセル手当あり。Q&Aの2のとおり、移動手当は、予定時間通りに実際に移動して利用者宅に到着している場合には支給されます。） なお、訪問看護事業所における看護派遣手当は「業務1派遣につき支給する」ため、実際の派遣（サービス提供）がない場合は支給されません。 ④実働1H分の賃金と1回の移動手当、0.5H分（1H÷2）のキャンセル手当	契約社員就業規則第44条
27 R1.10.11	訪問介護	時給ヘルパーが年末年始に年次有給休暇を取得することは可能か。	訪問介護事業所のように、年末年始も業務がある場合の時給契約社員の休日はあくまでシフトによって決定しますので、年末年始に訪問予定のケースがあれば「勤務を要する日」となり、訪問予定がなければ「休日」となります。つまり実際に訪問予定のケースがあれば年次有給休暇を取得することは可能ですが、可能な限りの出勤にご協力を頂きますようお願いいたします。	契約社員就業規則第28条・46条
28 R1.10.11	共通	変形労働時間制を採用しない再雇用嘱託職員の勤務日数は、どのように定まるのか。	採用通知書において、変形労働時間制を採用せず、所定労働時間を「週31時間」（7.75時間×4日を想定）と定めている再雇用嘱託職員の場合、変形労働時間制を採用する職員の各月の所定労働日数に0.8を乗じた日数（端数切捨て）になるよう毎月のシフトを作成・管理してください。	-
29 R2.3.3	共通	夜間業務手当及び夜勤手当が支給されるⅡ種職員及び契約社員が、夜勤業務中の仮眠時間・休憩時間に業務を行った場合、その時間帯については125/100で処理するのか、150/100で処理するのか、教えてほしい。	125/100の処理となります。仮眠時間・休憩時間に業務を行った際は所定時間外労働に該当する為、時間外労働手当の支払いが必要となります。なお、夜間業務手当及び夜勤手当の中に既に深夜労働（午後9時から午前5時まで）割増手当（25/100）相当額が含まれていることから、深夜割増労働手当は支給しません。	職員給与規則第22条及び24条、契約社員就業規則第41条及び43条