

## 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6年9月18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45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45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45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ようお願いします。	契約社員就業規則第45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45条
5	H30.5.22 R6.9.18修正	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。このため、月額契約社員として雇用することはできません。現運用では、契約社員は満65歳に到達した日以降は原則として契約期間の更新を行いませんが、理事長が特に必要と認める場合は、満70歳に到達した日以降初めて迎える3月末日まで期間を定めて雇用することがあります。その場合の雇用形態は日額又は時給となります。	契約社員就業規則第9条、「社会福祉士事業団契約社員就業規則第9条9項の運用について」
6	H30.5.22 R6.9.18修正	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てできるか。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。	日数での持ち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。	—

## 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6年9月18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
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
8	H31.1.4 R6.9.18修正	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。	職員給与規則第22条及び契約社員就業規則第42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47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32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42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42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6年9月18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31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か月単位の变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
15	H31.3.29 R6.9.18削除	削除	削除	削除	—
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。	—

## 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6年9月18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
17	H31.3.29 R6.9.18削除	削除	削除	削除	—
18	H31.3.29 R6.9.18削除	削除	削除	削除	—
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、超過勤務何で報告してください。	—
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。	—
22	R1.9.25 R2.6.15追記	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。なお、同職種が1名しか業務に従事していない場合で、訪問がキャンセル又は変更となった場合は「勤務を要する日又は時間」の変更は行わず、キャンセル又は変更前の日時に対して有給休暇の取得を認めます。	契約社員就業規則第31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6年9月18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
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31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31条
25	R1.9.25	訪問介護 訪問看護	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>【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は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31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6年9月18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	<p>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。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>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</p> <p>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）</p> <p>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&amp;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。）</p> <p>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。</p> <p>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</p>	契約社員就業規則第45条
27	R1.10.11	訪問介護	<p>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。</p>	<p>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。</p>	契約社員就業規則第28条・47条
28	R1.10.11	共通	<p>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。</p>	<p>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。</p>	-
29	R2.3.3	共通	<p>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。</p>	<p>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。</p>	職員給与規則第22条及び24条、契約社員就業規則第42条及び44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6年9月18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
30	R2.12.25 R6.9.18追記	共通	A事業所（主務先）とB事業所（兼務先）を兼務し、当月のシフトに基づき両方の事業所に交代で勤務する場合の通勤手当はどのように支給されるのか。	<p>日額及び時給契約社員の通勤手当については、翌月に実費を支給していることから、勤怠報告に基づき実費を支給します。</p> <p>Ⅱ種職員及び月額契約社員（以下この設問では「月給者」という。）の通勤手当については、当月に支給していることから、いずれの事業所も交通用具の場合は不利益が生じないように、通勤回数が多寡に関わらず、自宅から遠方の事業所に係る通勤手当を支給します。ただし、いずれか一方の事業所のみに通勤（出勤・退勤）する場合は、当該事業所への通勤手当のみ支給します。</p> <p>一方、月給者が公共交通機関を使用する場合に遠方である方を支給すると、通勤回数の如何によって極めて不経済な支給となる可能性があることから、公共交通機関が含まれる場合は勤怠報告に基づき、原則翌月に実費を支給します。ただし、確定しているものは当月に支給します。</p> <p>例①）A事業所には徒歩（0円）で、B事業所には市バスで通勤する場合、バス代のみB事業所に通勤した日数分×往復運賃を翌月に支給する。</p> <p>例②）A事業所には自転車（2,000円）で、B事業所には市バスで通勤する場合、当月に2,000円を支給し、バス代はB事業所に通勤した日数分×往復運賃を翌月に支給する。</p> <p>例③）A事業所には市バスで、B事業所には自転車で通勤する場合、バス代は半年に1度定期代相当分を支給し、B事業所に勤務した日数分×100円を支給する。ただし、自宅からB事業所までの距離が2km未満の場合は支給しない。</p> <p>例④）A事業所には電車と徒歩で、B事業所には同じ電車と市バスで通勤する場合、電車代は半年に1度定期代相当分を支給し、バス代はB事業所に勤務した日数分×往復運賃を支給する。</p> <p>なお、公共交通機関利用者に対しては、毎年4月と10月に定期代相当分を支給していることから、当該年度の上半期及び下半期の途中に人事異動等により交替勤務となり、引き続き当該定期券を使用する場合の精算（返金）は行いません（当該定期を使用しなくなった場合は従前通り精算してください）。従って、それぞれの期間における定期は精算せずに使用するとともに、写しの提出が未済の場合は至急提出してください。交代勤務の有無に関わらず、提出がない場合は通勤手当を支給しませんので、あらかじめご了承ください。</p>	職員給与規則第17条、契約社員就業規則第41条
31	R4.5.20	共通	変形労働時間制を適用する再雇用嘱託職員のうち、「週31時間」（7.75時間×4日）と定めている再雇用嘱託職員の要勤務日数はどのように定めるか。	<p>（NO. 28）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と同様の取り扱いとする。</p> <p>変形労働時間制を採用する職員のうち、所定労働時間を「週38.75時間」（7.75時間×5日）と定めてい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）を所定労働日数とする。</p>	再雇用嘱託職員の労働条件に関する要綱 第8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6年9月18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
32	R4.6.30	共通	夏季休暇の付与・取得単位はどのように定められているか。	半日を単位として付与し、原則年次有給休暇の取得と同様の取り扱いとする。ただし、夏季休暇の時間単位での取得は不可とする。  (関連するQ&A) NO. 12、NO. 16	就業規則第43条第4項及び第45条、契約社員就業規則第31条第4項及び第32条