

これが『企業の労働110番』です



「はい、こちら企業の労働110番です」
電話は、介護サービス事業を展開されている事業所の代表からのご相談でした。

「当事業所は、正職員

12名・非常勤職員25名の訪問介護サービス事業を行っている事業所ですが、入社して間もないあるパート介護職員が『利用者宅から次の利用者宅までの移動時間を含め、午前

(一社)名北労働基準協会
社会保険労務士

奥村 孔子

労働者のキャリアアップについて

9時半から午後4時半位まで、実質6時間以上拘束されているのに、給与が4時間分しかないのはおかしい』と言ってきた。当事業所では、利用者宅での実働時間をもとに算出している

ので、利用者宅間の移動の時間は労働時間にはなっていません。利用者宅への訪問が終わったら一旦家に帰ってもいいし、買い物などの用を済ましても構わないと言っております。なので、そのような時間まで給与を支払う必要はないと考えております。しかし、その職員は納得せず、『次の利用者宅に向かうまでの時間は自由に使っていいと言われても、家まで帰る時間はありませんし、せいぜい30分ぐらいの空き時間ができるくらいです』と申しました。どのように対処した

らよろしいでしょうか」

労働時間とは「労働者が使用者に労務を提供し、使用者の指揮命令に服している時間（労働基準法第32条）」のことで、具体的には、労働者が使用



通常の移動時間は労働時間

者から時間や場所、及び業務内容の具体的な指示のもとに拘束を受け、その指揮命令下におかれた時間です。また本来の業務作業の準備行為でも、その作業を行うのに必然的で、通常必要とされて

いるものは労働時間に含まれてきます。逆に、拘束されている時間であっても、労働から完全に解放されていることが保障されている時間は休憩時間となり労働時間とはなりません。

ご相談の内容から、事業者から指示された訪問業務に従事するために、事業場から利用者宅へ、そして次の利用者宅へといった移動時間が、自転車、バイク、電車、バスなど、通常の移動に要する時間程度である場合には労働時間と考えられます。したがって賃金の支払いが必要です。それ以外の移動間の「空き時間」については労働時間とはならないと考えられます。ただし、移動時間は最低賃金の単価以上あれば、必ずしも直接の介護サービスを行っている賃金の単価と同じである必要はありません。（訪問介護労働者の法定労働条件の確保につ

いて（平成16年8月27日基発0827001号）

介護保険法の改正により、労働基準法等の違反による事業者の指定取り消しが実施されるなど、より適切な労働環境を整備していくことが介護事業所等に求められるようになりました。様々な専門職・多様な雇用形態の労働者の混在、労働時間管理・勤務形態の複雑さ等、大変難しい労務管理に対処していくためには、労務人事担当者の関係法令や労務管理に関する知識の習得は必要不可欠です。当協会が開催いたしましたおりました社会保険労務士受験講座は労働基準法・労災保険法・介護保険法等々の介護事業所の労務管理に必要な専門知識がすべて網羅された講座です。キャリアアップと正しい法知識習得のためにぜひご受講ください。

（社会保険労務士講座講師）

イラスト・森沢康代