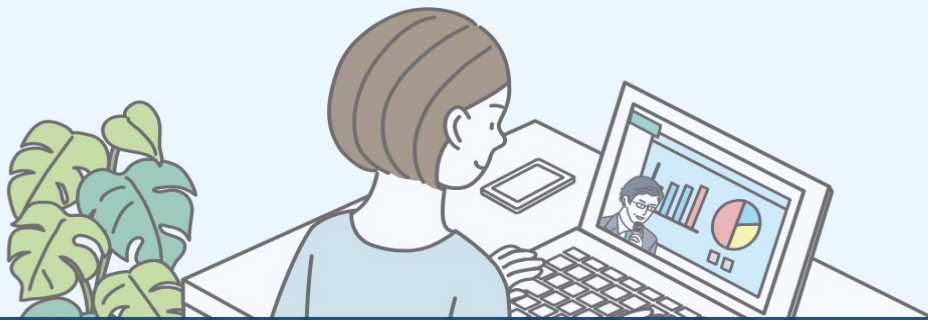




働き方改革下において介護事業所が押さえておきたい労務管理のポイント

～労働時間のポイント②と休憩・休日～

目次

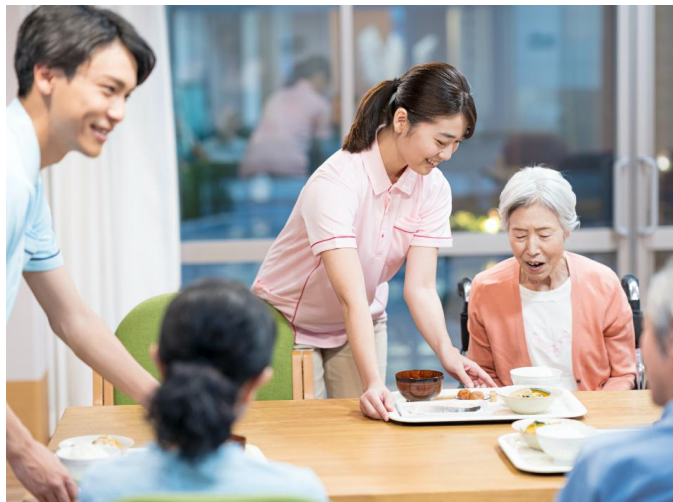
なぜ、「労働時間」マネジメントが重要なのか?.....	3
「変形労働時間制」の取り組み①.....	4
「変形労働時間制」の取り組み②	5
「変形労働時間制」の取り組み③	6
「変形労働時間制」の取り組み④	7
実際の休憩・休日に関するトラブルは?	8

なぜ、「労働時間」マネジメントが重要なのか？

「事業所としての経営的数値（売り上げ、利益）」と「賃金」の関係。

介護事業所における人件費率
→「思い」だけに依存しない。

もし、依存するのならば、〇〇。



「変形労働時間制」の取り組み①

変形労働時間制とは、労使協定または就業規則等において定めることにより、一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができます。

「変形労働時間制」の取り組み②

1ヶ月単位の変形労働時間制

1 か月単位の変形労働時間制は、1 か月以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場（※ 1）は44時間）以内となるように、労働日および労働日ごとの労働時間を設定することにより、労働時間が特定の日に8時間を超えた労働、特定の週に40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えた労働が可能になる制度です。

※ 1 常時使□する労働者数が10人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業

→例えば、月末月初の数日間は、月末締め業務、月初の請求業務があり、残業が発生する時期のため、その日の所定労働時間数を、1日10時間にし、月の中甸等を、1日7時間勤務等にするなどにより、1 か月以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）以内となるようにする方法です。

「変形労働時間制」の取り組み③

1年単位の変形労働時間制

1年単位の変形労働時間制とは、1ヶ月を超え、1年以内の期間を平均して1週間の労働時間が40時間を超えない事を条件として、業務に繁忙等に応じ労働時間を分配が可能になる制度です。

→例えば、夏期休暇時期等により、1日の稼働人員が手薄になる際に、あらかじめその時期の所定労働時間数を多くし、それ以外の時期の所定労働時間数を抑える事で、その期間の1週間の労働時間が40時間を超えないようにする方法です

「変形労働時間制」の取り組み④

次の場合を検証しましょう。

例：月	8:30 ~	17:30	休憩1時間	実労働	8時間	
火	8:30 ~	17:30	休憩1時間	実労働	8時間	
水	8:30 ~	18:30	休憩1時間	実労働	9時間	超過1時間
木	8:30 ~	17:30	休憩1時間	実労働	8時間	
金	8:30 ~	17:30	休憩1時間	実労働	8時間	
土	8:30 ~	12:30	休憩なし	実労働	4時間	超過4時間
日	休日					



実際の休憩・休日に関するトラブルは？

①「アルバイトやパートタイマーでも休憩時間を与える必要がありますか？」

②「1日5時間勤務のパートタイマーより、『お昼の一斉休憩時間は給与が出ないから要らない』との申し出が。この従業員の希望を受け入れる必要がありますか？」

③「休日に研修に参加した場合、労働時間になりますか？」

