

訪問介護労働者の『移動時間』問題を考える

考える

今年に入り、介護事業所からの相談が急増加しました。背景には、昨年末に実施された労働基準監督署の調査による是正勧告もしくは指導が行われたようです。この是正勧告の内容をみますと、『移動時間に対して賃金を支払っていない』に関する指摘が最も多く、殆どの事業所で勧告の対象となっていました。ちなみに、この是正勧告は、行政手続法上の指導、勧告、助言であつて処分には該当しないものと定義されています。要するに、行政指導に従うか否かは任意であるということです。ただ、労働基準監督署は何らかの労働基準法違反の事実が関係書類から確認された場合、その自主的改善をまず第一に求めますが、違法状態を黙認したわけではありません。本来であれば、労働基準法違反に対する処分(行政刑罰)が即刻可能なわけです。簡単に言えば『是正勧告』とはイロカードのような位置づけでしょうか。イロカードを無視すると、レッドカード(本来の処分：行政刑罰)が法令に照らして実施されることとなります。今回の是正勧告の内容をみますと、他『36協定の未締結』『割増賃金の算定漏れ』『休日労働の割増漏れ』『深夜労働の割増漏れ』等労働基準法の基本的項目が散見されました。今年には介護保険制度発足から10年目を迎えます。他の産業に比べると歴史も浅く、労務管理の確立も後手後手になっている感が、今回の是正勧告の指摘事項から伺えます。

●移動時間

まずは、移動時間に関する行政の解釈を知る必要がありますので、通達を二紹介します。

『訪問介護事業』においては、非定形的パートタイムヘルパー等が訪問介護の業務に直接従事する時間以外の時間を労働時間としていないものが認められるところであるが、訪問介護労働者の移動時間や業務報告書等の作成時間などについては、労働時間に該当する場合には、適正にこれ

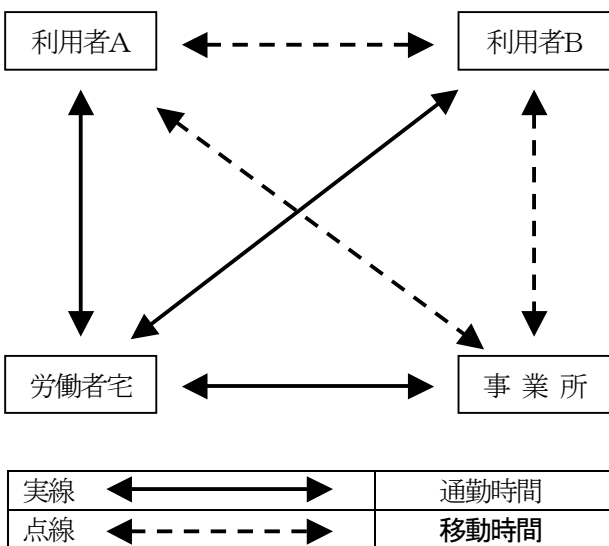
を把握する必要がある。移動時間とは、事業所、集合場所、利用者宅の相互間を移動する時間をいい、この移動時間については、使用者が業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保証されていないと認められる場合には、労働時間に該当するものとなります。』

①ポイント

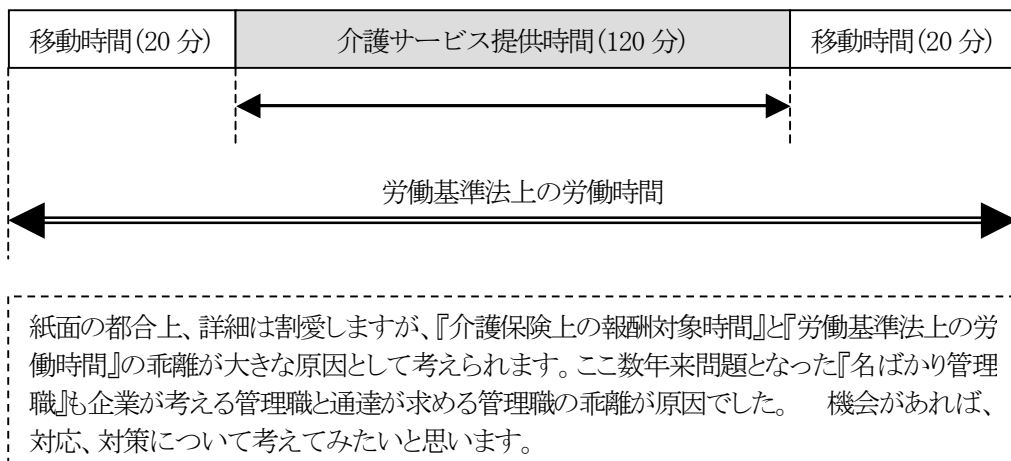
①	移動時間が問題になるのは、時間給パートタイムヘルパー等である
②	使用者が移動を命じている
③	移動時間の自由利用が保障されていない

②移動時間と通勤時間

移動時間と通勤時間の違いは左記の通りです。



【介護保険上の報酬対象時間 ≠ 労働基準法の労働時間】



移動時間とは、事業所、集合場所、利用者宅の相互間を移動する時間をいいます。

③なぜ移動時間が問題になっているのか

紙面の都合上、詳細は割愛しますが、『介護保険上の報酬対象時間』と『労働基準法上の労働時間』の乖離が大きな原因として考えられます。ここ数年来問題となった『名ばかり管理職』も企業が考える管理職と通達が求める管理職の乖離が原因でした。機会があれば、対応、対策について考えてみたいと思います。