「宿直」と「夜勤」の違いはご存知ですか？

注意すべき点についての「戦略的労務管理」による対応

漫然と「宿直」や「夜勤」という表現をして手当を支払っている案件をよく耳にします。ただ、「宿直」と「夜勤」は明確に違いがあり、知識が混在したままだと知らぬ間に法律を犯しているといった事態に陥る可能性があります。このような事を回避するために会社側として対処すべき点をご連絡いたします。

近未来の「高齢化社会」を展望し、介護サービス事業に参入する事業場が多くなりました。

●「労務管理」は労働集約産業のカギ

「労働集約産業」である介護サービス事業にかかわる経営者の皆さんは、「２４時間サービス」を安定的に運営し、経営面の負担もできるだけ少ない方法を具体化する労務管理のノウハウや知識を得ることに頭を痛めてきました。

しかし、こうした労務管理のノウハウや知識は、「役所には聞きにくいし、困ったことだ」と頭を抱えていたのではないでしょうか。実は、多くの介護事業の経営者が、この労務管理について頭を痛め、同じ悩みを抱え、苦しんできているのです。

しかし、自身で労務管理の方法を考えても方法も分からず、「何とかなるだろう」とあきらめて制度を適当に決めたり、同業者の「常識」で対応をしているのです。

しかし、専門家の視点から、こうした「夜勤」について検討をおこなえば、経営を改善し、安定した労務管理を推進する方法が見えてくるのです。

今回は、「夜勤」と「宿直」の違い及び「宿直」についての対応についてまとめました。

●施設と在宅の両方で検討必要

介護サービス事業の中で、２４時間体制のサービスが提供されるものとしてショートステイ、特別養護老人ホームや老人保健施設などのサービスが代表的です。

概ね「２４時間サービス」となると、これまでは「施設系」と思いがちでした。いわゆる施設以外の「民間」では、グループホーム以外には「２４時間サービス」はあまりなじみがありませんでした。

（１）各地で広がる「高齢者住宅」等

しかし介護保険施行後４年を経て、現在では各地で「有料老人ホーム」や「軽費老人ホーム」などの特定施設や、いわゆる「高齢者住宅」が各地で居宅サービス事業者も参入し、バリエーションも豊かに展開されています。

当然、これらの運営のためには「２４時間サービス」のノウハウが必要になります。

（２）「小規模多機能型居宅介護」の開始の展望も

また、現在、介護保険制度の見なおしが進められているひとつとして、「小規模多機能施型居宅介護が検討されていることに注目が集まっています。

「通い」の場でありつつ、「泊まり」の場でもある「小規模多機能型居宅介護」は、「居宅」のサービスとして運営されますが、実際には「２４時間サービス」のノウハウが必要になります。

■「小規模多機能型居宅介護」とは

「通い」を中心として、要介護者の様態や希望に応じて随時「訪問」や「泊まり」を組み合わせて提供す

■特定施設

有料老人ホーム、軽費老人ホームの入居施設を言う。特定施設での介護サービスは施設サービスとしてではなく「特定施設入所者生活介護」として居宅サービスの給付対象となる。

●「夜勤」と「宿直」の違い

先ず、確認すべき事として「夜勤」とは何かということです。

それは、「法定労働時間内の勤務」であることが大きな特徴です。

この「法定労働時間」というのは、原則１日８時間、１週４０時間の中で、夜間に勤務をすることを言います。当然夜間（２２時～５時）に勤務をすることになると深夜割増手当（２割５分増）を支払う必要が発生します。

しかし、「夜勤」と異なって「宿直」とは、「法定労働時間外の勤務」であります。法定労働時間外というのは、先に述べた**原則１日８時間、１週４０時間以外に「宿直」という業務を行わせることが可能**ということです。

加えて、労働基準法の時間外、休日、深夜の割増賃金等に関する規定は適用されませんから、割増賃金の支払は必要ありません。ただし、「宿直」を行わせるためには、所轄労働基準監督署長の許可が必要であり、この許可がないと「宿直」を行わせると当然に違法行為ということとになります。当然に罰を受けることとなり、時間外、休日、深夜の割増賃金を支払う必要が発生することとなります。

この問題に関心のある経営者の方にも、この「経営レポート」（無料）をご紹介下さい。

●「宿直」の許可について

まず、労働基準法に定めてある**「宿直」勤務とは、「当外事業場に宿泊して行う定時的巡視、緊急の文書又は電話の収受、非常事態の発生に対処するための準備などを目的とする勤務」**とされています。この内容を踏まえて、許可を受けるためには、以下の要件を全て満たしておく必要があります。

１．常態として、ほとんど労働をする必要のない勤務であること。
２．通常の労働の継続でないこと。
３．相当の睡眠設備が設置されていること。
４．宿直手当が支払われていること。
５．宿直が１週間に１回以内であること。

これらの要件を全て満たして所轄労働基準監督署長の許可を受けた事業場のみが「宿直」勤務を行わせることができます。

●「宿直」の勤務の実態

一般に、「宿直」とは通常の昼間の業務が終了した後、夜間泊り込んで巡回や電話の収受などを行うもので、所轄労働基準監督署長の許可を得て行うこととされています。

では、どのような「宿直」勤務を行っていれば許可を受けられるかをお話します。

１．通常の勤務時間の拘束から完全に開放された後のものであること。即ち、通常の勤務態様が継続している間は、勤務から開放されたとは言えないので、その間は「宿直」勤務とはみなさず、通常の労働の延長と判断され、時間外労働にかかる割増賃金の支払義務が生じるので注意が必要です。
２．夜間に従事する業務は、ほとんど労働のないことを要件としますが、このほとんど労働のないという中には定時巡回及び電話応対等軽度の又は短時間の業務に限って含まれているということ。即ち、業務が頻繁に行われ、長時間に及ぶときは、「宿直」とはみなしません。
３．夜間に十分な睡眠がとりうること。

上記内容を十分に熟知して「宿直」勤務を行わせないと許可が取消される可能性が多大にあります。

●「戦略的労務管理」でこそ発展

社会保険労務士は「労務管理のプロ」

以上、「２４時間サービス」を推進するに必要な「夜勤」と「宿直」についての検討点をお知らせ致しましたが、こうしたことは「労務管理」の一部です。

私達、合同経営の社会保険労務士メンバーは、香川県下の各分野の労務問題に対応をしております。特に、介護保険現場の各種の問題にも、日常的に対応をおこない、ご相談に応じておりますので「戦略的に労務管理をおこないたい」とお考えの経営者の皆さんの「サポート役」として力を発揮できることは間違いありません。

トラブルになる前に是非見直したい点、相談事項等ございましたらご連絡ください。

★合同経営の社労士のスタンス
① 常に最新の法令について熟知することを追求する。
② 経営者と共に経営発展の立場から労務管理を実施。
③ 現場で発生する問題に、あきらめず真剣に考え実現する。