

## Q & A

### ■年休等の扱いについて

Q. 看護師・理学療法士・作業療法士・生活支援員等の職員が、病欠や年休（有給休暇等）・休職等により出勤していない場合、その穴埋めを行わなければならないのか。

1. 非常勤職員が上記理由等により欠勤している場合、その分は常勤換算に入れることはできない。しかし、常勤換算は一週間単位の当該事業所の勤務状況によるため、必ずしも欠勤したその日に埋め合わせる必要はなく、他の日に埋め合わせをし、トータルで常勤換算上の数値を満たせば足りる。また、常勤の職員が上記理由等により欠勤している場合については、

その期間が暦月で1月を超えるものでない限り、常勤として勤務したものとして常勤換算に含めることができる。

2. また、基準上「一以上」などと示されている（常勤、常勤換算の規定がない）職種については、支援上必要とされる配置がなされていけばよいので、当該日の欠勤が利用者の支援に影響がないとみなされれば、代替りの職員を置く必要はない。

（出所：平成19年12月19日 障害福祉サービスに係るQ & A（指定基準・報酬関係）（VOL. 2））

## ■常勤要件について

### 要件の考え方①

Q. 各加算の算定要件で「常勤」の有資格者の配置が求められている場合、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。「以下育児・介護休業法」という。）の所定労働時間の短縮措置の対象者について常勤の従業者が勤務すべき時間数を30時間としているときは、当該対象者については30時間勤務することで「常勤」として取り扱ってよいか。

そのような取り扱いで差し支えない。

（出所：平成27年4月30日事務連絡 平成27年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A（VOL.2）問27）

## ■常勤要件について

### 要件の考え方②

Q. 育児・介護休業法の所定労働時間の短縮措置の対象者がいる場合、常勤換算方法による人員要件についてはどのように計算すればよいか。

常勤換算方法については、従前どおり「当該事業所の勤務延時間数を当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数（32時間を下回る場合は32時間を基本とする。）で除することにより、当該事業所の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法」であり、その計算に当たっては、育児・介護休業法の所定労働時間の短縮措置の対象者の有無は問題にはならない。

（出所：平成27年4月30日事務連絡 平成27年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A（VOL.2）問28）

## ■常勤要件について

### 要件の考え方③

Q. 各事業所の「管理者」についても、育児・介護休業法第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置の適用対象となるのか。

労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されていることから、「管理者」が労働基準法第41条第2号に定める管理監督者に該当する場合は、所定労働時間の短時間措置を講じなくてもよい。

なお、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされている。このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、所定労働時間の短縮措置を講じなければならない。

また、同号の管理監督者であっても、育児・介護休業法第23条第1項の措置とは別に、同行の所定労働時間の短縮措置に準じた制度を導入することは可能であり、こうした者の仕事と子育ての両立を図る観点からは、むしろ望ましいものである。

(出所：平成27年4月30日事務連絡 平成27年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A (VOL. 2) 問29)