

常勤・非常勤及び常勤換算方法について

対象サービス【全サービス】

1 常勤・非常勤の考え方

- (1) 介護保険の人員基準上、「常勤」とは、当該事業所における勤務時間が、当該事業所において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数（週32時間を下回る場合は週32時間を基本とする。）に達していることをいいます。

（具体例）

ア 雇用契約上、正職員契約であっても、週20時間の勤務が契約条件の場合、介護保険の人員基準上は、「非常勤」となります。

イ 雇用契約上、非正規職員契約（1年間の期限付き契約等）であっても、週40時間の勤務が契約条件の場合、介護保険の人員基準上は、「常勤」となります。

- (2) 同一の従業者が人員基準上兼務可能な職種に兼務する場合、それぞれの勤務時間を合計することができます。

（具体例及び注意点）

ア 同一の従業者が、訪問介護の管理者に週20時間、通所介護の管理者に週20時間勤務する場合、合計週40時間となり、常勤の要件を満たします。（常勤者の勤務すべき時間数が週40時間の場合）

イ 原則として、同一の事業者によって同一敷地内等に併設される事業所の業務のみ兼務可能です。また、訪問介護のサービス提供責任者等、兼務が制限されている職種があることに注意してください。

- (3) 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が講じられている者については、利用者の処遇に支障がない体制が事業所として整っている場合は、例外的に常勤の従業者が勤務すべき時間数を30時間として取り扱うことが可能です（当該者のみ、週30時間勤務で常勤となります。）。この場合、次の事項に留意してください。

ア 3歳に満たない子を養育する者が対象となること。

イ 就業規則等において、短時間勤務の制度については、始業及び終業の時刻等を記載する必要があること。

ウ 勤務表の備考欄等において、この特例を適用している従業者については、その旨を明示しておくこと。

2 常勤換算方法

- (1) 従業者の勤務延時間数を、当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数（週32時間を下回る場合は週32時間を基本とする。）で除することにより計算する方法です。計算に当たっては、1か月（4週間）を基本として計算します。

（計算例（常勤者が勤務すべき時間数が週40時間・4週160時間の場合））

ア 4週128時間の非常勤者A + 4週96時間の非常勤者Bの常勤換算数は、
 $(128 + 96) \div 160 = 1.4$ となります。

イ 1月ベース（30日・31日等）で計算する場合は、適宜分母を大きくして計算します。30日勤務、1月176時間の常勤者A + 1月168時間の常勤者B + 1月96時間の非常勤者Cの常勤換算数は、 $(176 + 168 + 96) \div (160 \times (30 \div 28)) = 2.5$ 等となります。（他に合理的な計算方法があれば $(160 \times (30 \div 28))$ とする必要はありません。ただし、160のまま除することは不適切です。）

- (2) 従業者1人につき、勤務延時間数に算入することができる時間数は、当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき勤務時間数を上限とします。

（計算例（常勤者が勤務すべき時間数が週32時間・4週128時間の場合））

4週160時間の常勤者A + 4週96時間の非常勤者B + 4週32時間の非常勤者Cの常勤換算数は、 $(128 + 96 + 32) \div 128 = 2$ となります。

- (3) 非常勤の従業者の休暇・出張の時間は、常勤換算方法における勤務延時間数に含めることができません。

一方、常勤者については、勤務延時間数に含めることができます。ただし、休暇・出張の期間が暦月で1月を超える場合、常勤者であっても勤務延時間数に含めることができません。（計算例は、次ページのとおり）

- (4) 常勤者については、常勤換算方法の計算上、「1」として計算することも可能です。ただし、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が講じられている者で、週30時間勤務の常勤者（1の(3)参照）については、「1」として計算することはできません。

（計算例（常勤者が勤務すべき時間数が週40時間・4週160時間の場合））

ア 4週152時間の常勤者A + 4週168時間の常勤者Bの常勤換算数は、 $1 + 1 = 2$ となります。（シフトの関係上、4週の勤務表だとずれが生じる場合の限定的な取扱いです。毎月について、固定的にAは152時間勤務、Bは168時間勤務とすることは不適切です（毎月そのようなシフトだとAは常勤にならず、Bは労働基準法に違反する可能性があります。）。）

イ 4週160時間の常勤者A + 4週120時間の常勤者B（1週30時間の常勤者） + 4週24時間の非常勤者Cの常勤換算数は、 $1 + (120 + 24) \div 160 = 1.9$ となります。

【休暇・出張の時間がある場合の計算例】

常勤者が勤務すべき時間数：月 160 時間

| 日付 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| 常勤者 A | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 休 | 休 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 休 | 休 |
| 常勤者 B | 休 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 休 | 休 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 休 |
| 非常勤者 C | 休 | 6 | 6 | 6 | 6 | 休 | 休 | 休 | 有 | 6 | 6 | 6 | 6 | 休 |
| 非常勤者 D | 6 | 休 | 休 | 休 | 有 | 6 | 休 | 6 | 休 | 休 | 休 | 休 | 6 | 休 |

| | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 計 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 続き | 8 | 8 | 8 | 8 | 有 | 休 | 休 | 8 | 8 | 有 | 8 | 8 | 休 | 休 | 160 |
| | 休 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 休 | 休 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 休 | 160 |
| | 休 | 有 | 6 | 6 | 6 | 6 | 休 | 休 | 6 | 6 | 6 | 6 | 休 | 休 | 96 |
| | 6 | 休 | 休 | 休 | 休 | 6 | 休 | 6 | 休 | 休 | 休 | 休 | 6 | 休 | 48 |

休：休日，有：有給休暇

→この場合、常勤換算数は、 $2 + (96 + 48) \div 160 = 2.9$ となります。

運営基準等に係る Q & A について

(平成14年3月28日付け厚生労働省老健局振興課 事務連絡) 抜粋

【常勤換算方法により算定される従業者の休暇等の取扱い】

問 常勤換算方法により算定される従業者が出張したり、また休暇を取った場合に、その出張や休暇に係る時間は勤務時間としてカウントするのか。

答 「常勤換算方法」とは、非常勤の従業者について「事業所の従業者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で除することにより、常勤の従業者の員数に換算する方法」（居宅サービス運営基準第2条第8号等）であり、また、「勤務延時間数」とは、「勤務表上、当該事業に係るサービスの提供に従事する時間（又は当該事業に係るサービスの提供のための準備等を行う時間（待機の時間を含む。））として明確に位置づけられている時間の合計数」である（居宅サービス運営基準解釈通知第二-2-(2)等）。

以上から、非常勤の従業者の休暇や出張（以下「休暇等」という。）の時間は、サービス提供に従事する時間とはいえないので、常勤換算する場合の勤務延時間数には含めない。

なお、常勤の従業者（事業所において居宅サービス運営基準解釈通知第二-2-(3)における勤務体制を定められている者をいう。）の休暇等の期間については、その期間が暦月で1月を超えるものでない限り、常勤の従業者として勤務したもものとして取り扱うものとする。