

12. キャンセル時の対応と休業手当

ご利用者様からの急なキャンセルを受けて、会社は訪問介護従事者に対し、必要に応じて休業手当を支払わなければなりません。実際どのように取り扱えば良いかについて具体的にお伝えします。

【質問】

ご利用者様からの急なキャンセルがあった場合、ヘルパーさんへ支払う賃金はどのようにしたら良いか？

【アドバイス】

原則として、労働基準法第26条に基づき、休業手当を支払わなければなりません。

第1の注意点 休業手当

パンフレット「訪問介護労働者の法定労働条件の確保のために」

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/041115-1a.pdf>

労働基準法では、使用者(会社)の責に帰すべき事由による休業の場合、休業期間中の労働者に休業手当を支払わなければならないと定められています。

使用者の責に帰すべき事由による休業とは

勤務表が出来上がり、ヘルパーに示され、勤務日(勤務時間)が特定され、

ヘルパーはその勤務日(勤務時間)に働くべく、**労働の用意をなし、労働の意思を持っている**にもかかわらず、次に掲げる理由などによって働くことができず、**休業を余儀なくされること**をいいます。

- ・ 利用者からの利用申込みの撤回(キャンセル)
- ・ その他使用者の責に帰すべき事由
- ・ 利用者からの利用時間帯の変更

ただし、以下に該当する場合は「休業」に当たらないため休業手当を支払う必要がありません。

就業規則の規定に基づき、事前に休日の振替による労働日の変更を行った場合

就業規則の規定に基づき、事前に始業・終業時刻の繰上げ、繰下げによる勤務時間帯の変更を行った場合

その勤務日(勤務時間)に、他の利用者宅で勤務させる等代替業務の提供を行った場合

代替業務を行わせる可能性等を含めて判断し、使用者が行うべき最善の努力を尽くしたと認められる場合

ワンポイント!

勤務時間の変更が就業規則にてどのように定められているかをご確認ください。

(規定例)

会社は、利用者の急なキャンセル等業務の都合または交通事情その他の事由に対応するため、事前に予告して、始業および終業の時刻を変更することがある。

第2の注意点 休業手当の額

1. 月給者の休業手当の計算方法

$$\frac{\text{休業手当を支払うべき日以前3か月間の総賃金}}{\text{休業手当を支払うべき日以前3か月間の暦日数}} \times 60\%$$

賃金に含めないもの

- ・臨時に支払われるもの
- ・3か月を超える期間ごとに支払われるもの
- ・通貨以外のもの

【休業手当を支払うべき日以前3か月間】

休業手当を支払うべき日(4月20日)

賃金締切日: 当月末日の場合

1月	2月	3月	4月
1か月目 300,000円 31日	2か月目 300,000円 28日	3か月目 300,000円 31日	

暦日数に含めないもの

- ・業務災害休業期間
- ・産前産後休業期間
- ・育児休業期間
- ・使用者帰責事由休業期間
- ・試用期間

(計算式)

$$(300,000 \text{円} + 300,000 \text{円} + 300,000 \text{円}) \div (31 \text{日} + 28 \text{日} + 31 \text{日}) = 10,000 \text{円 (平均賃金)}$$

$$10,000 \text{円} \times 60\% = 6,000 \text{円 (休業手当)}$$

2. 時給者の休業手当の計算方法

$$\frac{\text{休業手当を支払うべき日以前3か月間の総賃金}}{\text{休業手当を支払うべき日以前3か月間の労働日数}} \times 60\% \times 60\%$$

【休業手当を支払うべき日以前3か月間】

休業手当を支払うべき日(4月20日)

賃金締切日: 当月末日の場合

1月	2月	3月	4月
1か月目 99,000円(1) 18日	2か月目 66,000円(2) 12日	3か月目 88,000円(3) 16日	賃金締切日: 当月末日の場合 1日5時間 時給 1,100円

- 1 99,000円 = 1,100円 × 5時間 × 18日
- 2 66,000円 = 1,100円 × 5時間 × 12日
- 3 88,000円 = 1,100円 × 5時間 × 16日

(計算式)

$$(99,000 \text{円} + 66,000 \text{円} + 88,000 \text{円}) \div (18 \text{日} + 12 \text{日} + 16 \text{日}) \times 60\% = 3,300 \text{円 (平均賃金)}$$

$$3,300 \text{円} \times 60\% = 1,980 \text{円 (休業手当)}$$

ワンポイント!

上記2. 時給者の場合で、利用者のキャンセルが一部に限られ、他の利用者宅でサービスを提供したとき

その日、他の利用者宅でサービスを2時間提供した場合...

時給 1,100円 × 2時間 = 2,200円 > 1,980円 (休業手当) であるため

...休業手当を支払う義務はありません。

その日、他の利用者宅でサービスを1時間提供した場合...

時給 1,100円 × 1時間 = 1,100円 < 1,980円 (休業手当) であるため

...差額(880円)を休業手当として支払う必要があります。

