

通所施設のための 労働法マスター講座

登場人物紹介



片山 隆志

細マッチョで長身のイケメン社会保険労務士兼人事コンサルタント。ハルカの母の代から「デイサービスすぎもと」の顧問社労士として、労務問題のアドバイスをしてきた。



杉本 ハルカ

28歳。東京の介護施設で働いていたが、母の急逝により実家の家業である「デイサービスすぎもと」の経営者になったばかり。ケアマネジャー、介護福祉士。経営・労務に関する知識は皆無に等しいが、母が一手に担っていた経営業務を引き継ぐ。



社会保険労務士法人 未来経営 代表社員
特定社会保険労務士 / 中小企業診断士
人事コンサルタント

高山 正

長野県内を中心に介護事業所の労務管理や助成金申請などを行っている。労務トラブルの解決や手続き代行だけでなく、「元気な会社づくりのお手伝い」を経営理念に掲げ、さらに一歩経営に踏み込んだコンサルテーションには定評がある。

第5話

感染症拡散防止のための休暇について

東京で数年間を過ごしたハルカは、故郷であるはずのこの北国の冬がすっかり苦手になってしまった。今年も冷え込みは厳しい。

朝出勤すると、シフトでは休みのはずの川田チーフが出勤している。

「川田さん、どうしたんですか？」ハルカが尋ねると、「木下さんを休ませたので、出勤しました。木下さん、旦那さんもお義父さんも息子さんもインフルエンザなんですって」と川田チーフが答えた。

「それじゃあ仕方ないですね。看病しないと」気の毒そうにハルカが言うと、川田チーフが手を横に振った。

「いえいえ、あの家はまだまだお義母さんが元気ですから、看病の必要なんてありませんよ。木下さんはほとんど家事をしてないんですって」と含み笑いをしながら言った。

「それじゃあ、感染予防のために休ませたんですか？」ハルカが尋ねると、川田チーフは「インフルエンザが事業所で流行ったら大変ですからね。有休を取らせました」と、当然といった顔で答えた。

そこでハルカは疑問に思った。確かに、ハルカが東京で勤めていた事業所でも、家族がインフルエンザにかかった職員は休ませるようにしていた。しかし、それが有給休暇だったのか、欠勤扱いだったのか、また、休業手当は出ていたのかなど、従業員として働いていた当時は考えたこともなかった。ハルカは、自分も経営者らしくなったものだと思いますが、「これまでも、この事業所ではそうした職員を有給で休ませていたのですか？」と川田チーフに尋ねた。

「そうだと思います。少なくとも私の部署ではそ



うですね。規則上の問題がありますか？」少し不安そうな顔で川田チーフが聞き返した。「よく分からないので、片山さんに聞いてみます」とハルカが答えたとき、後ろから「シューコー、シューコー」という不気味な音が聞こえてきた。

振り返ると、ヘルメットをかぶり、宇宙服を着た片山が、ハルカの後ろに立っていた。不気味な音の正体は、背負っている酸素ボンベで呼吸をする音のようだ。

片山は「有給休暇は職員自ら請求するものです。事業所側から有給休暇を職員にとるよう指示することはできません」と答えたが、ヘルメットの中で声が反響し、少々聞き取りづらい。

ハルカがあっけにとられていると、片山は「インフルエンザが流行っているので、予防のためにNASAから宇宙服を取り寄せました」とヘルメットの重みにふらつきながら言葉を続ける。

「事業所の職員本人が感染症に罹患し、医師の指示のもと休業する場合は、休業手当の支給は必要ありません。しかし、今回のケースのように、感染症が事業所で蔓延するのを防ぐために職員を休ませるのは、事業所側の都合で休ませることになるため、

当該職員に休業手当を支給する必要があります」

「それでは、インフルエンザにかかった家族がいる職員に、有給休暇を使って休んでもらうことはできないのですか？」ハルカは、今まで有給休暇を使って休んでもらっていたのは間違いだったのではと、不安に思いながら片山にたずねた。

「事業所側から有給休暇を取るよう強制することはできませんが、休業手当は平均賃金の6割以上なので、職員の中には休業手当をもらうより、有給休暇を取りたいと思う人がいるかもしれません。本人と十分話し合い、同意のもとで有給休暇を取得してもらうというのが実務的でしょう」ハルカは「では、木下さんと相談してみます」とホッと胸をなでおろした。

「ヘルメットが重たいので、今日はこちらで休ませていただきます。これ以上の質問はメールにて」と、部屋を後にする片山の足元はおぼつかない。ハルカは、片山は一体何の用事があってうちに來たのだろうと不思議に思いながらも、NASAの宇宙服を自慢したかっただけだろうと、片山の背中を見送りながら苦笑いした。

(登場人物はすべてフィクションです)

拡散予防のため自宅待機



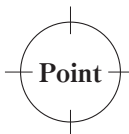
職員本人がインフルエンザに罹患



休業手当or
同意の上の有休

休業手当
必要なし





拡散予防のために休ませる場合は 「休業手当」または同意の上の「有給休暇」が必要！

職員に自宅待機をさせるには 「休業手当」が必要

介護施設は、比較的感染症に罹患しやすい高齢者が利用しているため、施設外で罹患した職員が、病原体を施設内に持ち込むことにより、一気に感染が広がる危険性があります。そのため、施設外部から病原体を持ち込まないようし、それを拡大させないよう徹底することが重要です。ただし今回のケースのように、同居している家族などがインフルエンザに罹患した濃厚接触者である職員を休ませる場合、給料の支払いが問題となってきます。

結論からいうと「濃厚接触者」という理由だけで休ませる場合は、労働基準法第26条に定める「休業手当」の支払いをする必要があります。もちろん、職員本人が新型インフルエンザなどの感染症に罹患し、医師の指導などに基づいて業務を休ませる場合は、休業手当の支払いは必要ありません。

しかし、医師の指導などの範囲を超えて休業させる場合は、「使用者の責めに帰すべき事由」となり、休業手当を支払う必要があります。

また、大規模な集団感染が疑われるケースで保健所などの指導により休業させる場合についても、休業手当の支払いは不要となりますが、感染症で保健所から自宅待機などの協力要請が発せられることは、毒性の強いインフルエンザ以外では考えにくいといえます。

年次有給休暇を施設側の都合で 取得させることはできない

では、年次有給休暇で休ませる場合はどうでしょう。年次有給休暇はあくまで職員の請求により取得するものです。施設側から一方

的に取得させることはできません。

実務においては、感染者と濃厚に接触し、インフルエンザに罹患した可能性が高いと認められる場合、大事をとって年次有給休暇として休んでもらうということが多いのではないのでしょうか。もし無理をして就業し、感染が拡大すれば、本人や同僚、また利用者にとっても良いことは一つありません。年次有給休暇の使用は強請することはできませんが、職員と十分に話し合って対応を決めることが重要です。

労働基準法第26条

「使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない」

この「使用者の責めに帰すべき事由」とは広くとらえられており、地震や台風で業務ができないなど、不可抗力で休業させる場合以外は、「使用者の責めに帰すべき事由」と解されることが多く、「休業手当」として平均賃金の6割の支払いが必要となってきます。

インフルエンザで休業させる場合の休業手当の取り扱いは前述のとおりですが、今後、感染力や毒性の強い新型のインフルエンザが発症したとすれば、濃厚接触者に対する休業についても、休業手当の支払いが不要となる可能性はあります。

経



教えて先生！



いざという時の

経営リスクマネジメント

自事業所でトラブルが起こった場合、どのように対応しなければならないのか。常日ごろから物事を多角的にとらえ、考えることはとても大切です。

このコーナーでは、毎号一つの事例をもとに、各分野で活躍する先生方からそれぞれの視点で問題点と対処法・対策案を提示していただきます。自分の身に置き換えながら、考えてみましょう。

お泊りデイで宿泊中のご利用者が深夜に転倒してしまった場合



A事業所は自主事業で「お泊りデイ」を実施しています。お泊りデイでは、職員1人が当直します。

ある日、3名のお泊り利用者（男性1名・女性2名）が、デイルームのベッドで朝まで過ごしていました。

当直職員は、夜のティータイムや口腔ケア、着替えや深夜の排泄介助などをいつも通り行っていました。

深夜4時ごろ。控室で職員が仮眠をとっていたところ、突然大きな物音が聞こえました。

見に行ってみると、利用者の1人がデイルームで転倒していました。トイレに行こうとして転倒したようです。

病院に行こうにも、職員は自分だけ…。そこで、早出の職員が出社してくる朝7時30分まで様子を見ることにして、早出の職員が出勤次第、救急車を呼び、病院へ向かいました。

病院では、「大腿部骨折」と診断され、その日のうちに手術となり、その後のリハビリも含めて、約2ヶ月の入院となりました。

ご家族は「ちゃんと見てくれていると思ったから泊ませたのに、事故を起こすとは何事か！」と怒り、入院費用や家族が介護のために仕事を休んだ間の費用を支払ってほしいと強く主張してきました。

この事例に対して、さまざまな視点から分析・検討してみましょう。

今号のコメンテーター

- リスクマネジメントの視点から
山田 滋 氏
- 労働基準法の視点から
高山 正 氏
- 法律・裁判の視点から
外岡 潤 氏

リスクマネジメントの観点から

コメンテーター 山田 滋 氏

今回の事故に対する施設側の過失の有無を考える前に、この「お泊りデイ」における施設のケアの体制が、安全なサービスを提供できるような体制であったかどうかをチェックしておく必要があるでしょう。

お泊りデイには介護保険法で決められた運営基準がありませんし、規制も都道府県によってさまざまです。東京都などの規制やあるべき実態に合わせて考えてみたいと思います。

夜勤帯に職員1人という勤務体制はタブー

まず、「夜勤帯に職員が1人で勤務していることに大きな問題がある」と考えるべきです。グループホームでは2ユニットに1人だった夜勤体制が、平成24年4月から1ユニットに1人（実態として2ユニットに2人）という人員配置に変更になりました。もちろん、この改正は昨年2月に長崎で発生したグループホーム火災に端を発していることはご承知の通りですが、そもそも18対1という体制に問題があったのです。リスクマネジメント上、1人という人員配置はタブーなのです。

つまり、利用者が何人であっても、この「1人体制」という人員配置には大きな危険があるのです。なぜなら、緊急事態が重複して起こらない保証はありませんし、体調急変の利用者が出て職員がこの事態に掛かり切りになれば、残りの利用者への対応ができなくなるからです。

以前、こんな事件がありました。ある知的障がい

者施設で、利用者3人と職員1人で入浴をしていた際に、1人の利用者がてんかん発作を起こしました。そして、職員がその利用者の対応をしている間に、もう1人の利用者が裸のままどこかへ行ってしまったのです。

この施設では事件以降、入浴介助の人員配置を利用者6人に対して職員2人という体制にしました。3対1を6対2にしても効率は同じですが、危険度ははるかに下がりました。

今回の事例は「救急搬送が必要である」と判断しても、1人体制では搬送することができなかったということもあり、朝まで待つことになっています（もちろん、ほかの職員を呼び出して搬送すべきですが）。実はユニットも同じ原理で、小規模単位にすることでケアの質は向上するかもしれませんが、リスクは高くなります。事実、夜勤帯2ユニットに1人の職員というユニット型特養もあり、中にはフロアの異なる2つのユニットを1人の職員で対応しているところもあるくらいです。

大腿部骨折では損害過重の過失は問われないが、状況によっては早急な対応が必要

さて、今回の事例の過失の問題に戻しましょう。

今回の事例については事故状況が不明ですので、事故に過失があったかどうか判りません。ただし、この利用者が夜間に自力歩行でトイレに行くことが予測でき、介助を怠ったのであれば、家族が言うように過失として損害賠償責任が発生するかもしれません。また、事故が起きたときの対応も、直ちに救急搬送が必要であったかどうか定かではありませんから、受診が遅れたことが過失になるかどうかとも判別できません。

ただし、結果論ではありますが、大腿部の骨折は受診が数時間遅れても、悪化することはありませんから、受診が遅れたことで損害が過重されたという過失は問われないと思われます。



労働基準法 の視点から

コメンテーター 高山 正 氏

「自主事業」としての配置基準は セーフでも、労働基準法上はアウト

深夜、職員の仮眠中に事故が発生したということですが、原因は当然、職員の「見守り」ができていなかったことに起因します。隣室で仮眠中の事故ということで、その責任は重大と言えるでしょう。しかしながら、その担当職員個人の責任としてしまっているのでしょうか。この場合、施設側の責任も大きいものと思われます。

また、労働基準法の視点から言いますと、「労働基準法」において、宿直・日直勤務者で所轄労働基準監督者の許可を受けた場合は、労働時間、休憩時間等の適用が除外されることになっています。つまり、ここでいう「宿直勤務者」に該当すれば、長時間、休憩もなく拘束することができるように思われます。しかし、この適用除外が認められるためには、以下の要件が必要です。

- ① 状態として、ほとんど労働する必要のない勤務であること
- ② 相当の仮眠設備を設置していること（夜間に十分な睡眠がとり得ること）
- ③ 労働者1人当たりの回数が原則週1回以内であること
- ④ 宿直勤務者の平均賃金の3分の1以上を支払っていること など

これらを満たさなければ労働基準監督署の許可を受けることはできません。介護施設における「宿直勤務」において、上記の①、②の要件を満たすような勤務は、ほとんどないものと思われます。

「夜勤」ということだと、労働基準法では8時間を超えて労働させる場合は、1時間以上の休憩を与えなくてはいけないことになっています。この仮眠時間が「休憩」ということで施設側から与えられ

ていたとすれば、休憩をとることにより、必然的にご利用者を見守る職員がいなくなってしまうことを意味します。だからといって、休憩を与えなければ、労働基準法違反です。

労働基準法 第34条より

- 6時間以内 …………… 休憩はなくてもよい
- 6時間超～8時間以内 … 45分以上の休憩
- 8時間超 …………… 60分以上の休憩

従業員（職員）は、労働時間に応じて休憩を取らなければならない。これに反した場合、その企業は6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が科される。

つまり、少なくとも2人以上の職員を勤務させ、交替で休憩をとれるようにしなければならないということです。介護保険法上は「自主事業」ということもあり、配置基準をクリアしているとしても、労働基準法上は問題があるといえる事案です。

事故後の対応についても、1人ということもあり、どうしても後手に回っています。そういった意味でも、やはり何か事故があったときは2人以上で対応できる体制が望まれます。

1人でも問題ない体制作りが必要

ただ、「常時2人以上」とすることまでは求められておりませんし、コスト的にも厳しい部分があります。特に、小規模事業所では難しいというのが現実です。

利用者が寝ている間など手の掛からない時間帯は、交代で長めに休憩時間をとる、遅出・早出の組み合わせを工夫し、夜勤者が1人でも問題のない体制にするなどの工夫・対応が必要になってくるでしょう。

法律・裁判 の視点から

コメンテーター 外岡 潤 氏

施設側は法的責任を課される可能性大 事故が起きたら医療機関にすぐ連絡を

今回の事例は典型的な転倒事件事例であり、類いの裁判例も数十件確認されています。全般的に見

て、施設側は高度な注意義務を課されており、極めて不利な立場にあると言えるでしょう。

施設側の賠償責任は、当該事故につき予見可能性が認められる場合に認定されますが、たとえ介護保険法上の人員配置基準を満たしていたとしても、い

ざ事故が起きれば、裁判所においては結果的に契約上の安全配慮義務違反が認定される傾向にあります。

今回の事例でも、A事業所がもし利用者側から提訴されれば、「利用者を宿泊中に施設内で転倒させ骨折の被害を負わせた」という点について損害賠償命令が下される可能性が高いと言えます。

その場合の賠償範囲については、入院費用や手術費用などの実費だけでなく、家族が介護で仕事を休んだ費用、当該利用者の退院後の平均余命までの介護費用、さらには慰謝料などが想定され、過去にトータルで数千万円が課された類似裁判例もあります。

実際にあった判決事案

東京地方裁判所判決

平成22年(ワ)第31317号 平成24年3月28日

老健の入居者が転倒(態様不明)・骨折した事案

事故に遭った利用者は80歳女性、パーキンソン病(重症度5段階の内4)、高血圧症、幻覚、妄想等の症状あり。老人保健施設内3階の認知症フロアで生活していたところ、朝方に左足の痛みを訴えたため病院搬送され、左大腿骨転子部骨折と診断された。

判決では「被告(施設)は、同日未明、利用者がベッドから立ち上がり転倒する危険のある何らかの行動(例えば、ベッドから出て歩行するなど)に出たのに、見守りが不足したため(仮に職員による見守りの空白時間に起きたとすれば、空白時間帯に対応する措置の不足のため)これに気付かず、転倒回避のための適切な措置を講ずることを怠ったために、本件転倒事故が発生したというべきであり、債務不履行責任を負う」と判示した。

このときの利用者側の請求額: 1,689万3,666円

これに対する認容額: 207万7,868円

今回のような事例の場合、事業所としては、法的責任が認められるか、また認められるとしてどこまで賠償すべきかについて、至急損害保険会社や弁護士に相談するべきでしょう(なお、介護保険外サービスを提供する際は、必ずサービス提供中に賠償事故に対応できる保険に加入しておくことが必須です。賠償金額の負担費用については、各保険会社の契約によって異なるため、契約時に確認しておいてください)。

また、今回の事例のような転倒事故そのものの予防は困難ですが、「早出の職員が出社してくる朝7時30分まで様子を見ることにした」という点については大いに改善の余地があると思います。

「病院へ連れて行こうにも1人…」ということで躊躇^{ちゅう}されたようですが、救急隊を呼ぶ、施設長や看護師に連絡するなどは1人でも容易にできたはずであり、また当然すべきであったと言えるでしょう。

利用者が転倒し骨折に至れば、熱発や神経麻痺、血行障害、意識消失などの症状が現れ、抵抗力の弱い高齢者であればそれだけで死に至ることも十分あり得る危険な状態です。もし、「事故後に医療機関への報告が遅れたことにより死亡した」と認められれば、慰謝料などの賠償額も跳ね上がります。

事業所としては「事故が起きたら、深夜でも明け方でも構わず、すぐに医療機関に連絡するなどの初期対応をするように」との指示・研修を徹底すべきです。

経

コメンテーター

profile

◆ 介護と福祉のリスクコンサルタント 山田 滋氏

本誌連載「安心デイを支える 転ばぬ先のトラブル対策」(P.128～)の著者。老人福祉施設や訪問介護事業者と一緒に取り組み、現場で積み上げた実績に基づくリスクマネジメントの方法論は、「分かりやすく実践的」と好評。

◆ 社会保険労務士法人 未来経営 代表社員 高山 正氏

本誌連載「通所施設のための労働法マスター講座」(P.125～)の著者。労務トラブルの解決や手続き代行だけでなく、「元気な会社づくりのお手伝い」を経営理念に掲げ、一歩踏み込んだコンサルティングには定評がある。

◆ 法律事務所おかげさま 外岡 潤氏

平成21年度より「法律事務所おかげさま」を設立。平成24年度より「一般社団法人介護トラブル調整センター」代表理事を務める。対話によりトラブルを平和的に解決する技術「メディエーション」を啓発・実践する活動を行っている。