

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、「元氣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2話

業務時間外の研修に 残業手当は支給されるべきなのか？

事の発端は、毎月第二木曜日の終業時間後に行っている接遇の勉強会が終わったときだった。新人の宮内が何気なくハルカに聞いた。

「杉本さん(ハルカのこと)、勉強会の後でタイムカードを押したらいいんですよね？」

「あ、宮内くん、次回からはタイムカードを押してから勉強会に参加してね」

ハルカは申し訳なさそうに言った。

「はあ、そうなんですか、勤務時間ではないのですね」
宮内は少し納得がいかないような表情を浮かべた。

すると、お茶菓子の皿を片付けていたベテランのトミ子さんが手を止め、すかさず口を挟んだ。

「私ね、前からおかしいと思っていたのよ。仕事のための勉強会なのに、時給が出ないなんて。1時間も拘束されるわけだから、お給料をいただいてもいいんじゃないかしら」

すると、「残業扱いにならないなら、次回からは業務時間内にやったらどう？」など、みんなが口々に好きなことを言い始めた。

ハルカは「あの、ええと、残業代を出せるかどうか

かは…」と言ったきり口ごもり、半分愚痴のようなみんなの意見を聞いているしかなかった。

するとみんなの輪の中から「エクセレント！これはどこのザッハトルテですか？」という男の声が聞こえた。みんなの視線が集中した先には、いつからそこにいたのか、ケーキを頬張る片山の姿があった。

静寂の後、ハルカが我に返り、「あ、あの片山さん…」と呼びかけると、片山は「話は聞かせてもらいましたよ」と答え、小指を立てながら音を立てずに紅茶を一口すすった。

遠い目で片山が続ける。

「研修は、会社からの指揮命令下にあるかどうか





よって労働時間かどうか判断されます。会社からの命令によって参加が義務付けられていれば労働時間ですし、時間外手当も発生します。ちなみにハルカさんはこの勉強会に参加するように業務命令を出していますか？」

「いいえ、特に絶対参加というわけではありませんし…」ハルカは戸惑いながら答えた。

「では、勉強会を始めようと言ったのは誰ですか？」

片山の質問が続く。

「トミ子さんじゃなかったかしら」パートの一人が言った。トミ子は「ああ、そうだったっけ」と記憶を辿り、「そうそう。旦那の会社のQCサークル※の話聞いて、私たちもっと勉強しなくちゃいけないって思ったの。それで私が、亡くなった前の社長に掛け合ったのよ」と拳で手のひらをポンと打った。「そのうち毎回、社長がご苦労さまってことで

ケーキを買ってくるようになったのよね」

「ふむ。それでは、ハルカさん、もう一つ質問です。この勉強会に参加しないことで、人事考課に影響したりしますか？」

ハルカは慌てて首を横に振った。「いいえ。保育園のお迎えで、いつも参加できない人が二人いますが、特に昇給に影響するとかそういったことはありません」

「それでは、この勉強会は労働時間ではありません。仮に参加への指示がなかったとしても、もし不参加者が不利益な扱いを受けるような場合は“黙示の指示”となりますから、お気を付けください」

片山はパネライの時計を覗くと「いけない、もうこんな時間だ！ 次のホームへ向かわなければ」と軽やかにターンし、「ごちそうさまでした」と頭を下げると、飄々と会議室を出て行った。

片山が食べたのはザッハトルテではなく、冷めてしまった「フォンダンショコラ」であることをハルカはついに言えなかった。



※QCサークル…quality control サークルの略で、品質の向上や、職場の問題の改善などを自発的に行う小団体の活動のこと

(登場人物はすべてフィクションです)

Point

事業所の“指揮命令下に置かれた勉強会”は労働時間に該当

所定の労働時間とは別に、始業前や終業時間後に職員が自分たちのスキルアップのための勉強会などを行うことがあります。この勉強会が労働時間に該当するかどうかということが、しばしば問題になります。この判断は“自主勉強会という名目”ではなく、使用者である事業所の“**指揮命令下**”におかれた勉強会”かどうかの實質で判断します。指揮命令下にあるかどうかの具体的判断は、「不参加者への参加の呼び掛けの有無」「人事考課などへの反映の有無」「勉強会の内容」などを総合的に判断します。そのため、直接的には勉強会への参加を強制していなくても、事実上、参加せざるを得ない状況になっていれば、そこには**黙示の指示**があったものとして労働時間と解されます。

上記のような理由から、某大手自動車メーカーでは、QCサークル活動が労働時間と判断され、時間外手当が支給されることとなった事例もあります。なお、事業所から参加者へ若干の手当やお茶菓子などが支給されることがありますが、これをもって指揮命令下にあるとまではいえないと考えられます。

介護事業所では、処遇改善加算によるキャリアパス要件として、職員の教育研修に力を入れている事業所は多いかと思えます。それが、事業所の研修計画による業務としての性質を有する研修なのか、あくまで、自主勉強会や自己啓発によるものかの区分を事前しておくことが必要といえます。



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。

スタッフが休憩中に起こった事故

～ 休憩中のスタッフに利用者が近付いてきて転倒・骨折してしまった ～

ある日、1人のスタッフが昼休憩に室外でお弁当を食べていると、「お外で何をしているの？」と利用者が施設から外に出て近付いてきました。

スタッフは、利用者に「今、休憩中なんですよ」と答え、食事の続きをしようとしたと

ころ、利用者がその道すがら転倒し、骨折してしまいました。

この事例について、あなたは、まず何を考えますか？

さまざまな視点から分析し、問題点と対処法・対策案を挙げてみましょう。



リスクマネジメントの視点から

コメンテーター 山田 滋 氏

スタッフ個人は「休憩中」 しかし、事業所としてはサービス提供中

この事例の問題点は「利用者が近付いて来たとき、お弁当を食べていたスタッフは、たとえ休憩時間中でも食べることをやめて利用者の歩行の安全に配慮しなくてはならなかったか？」ということです。答えはyesでもありnoでもあります。

正確に言えば「このスタッフ（労働者）個人としては休憩時間中なので対応する義務はありませんが、事業所としてはサービス提供中であり業務時間中なので対応義務がある」というのが答えです。

労働基準法によれば「休憩時間は労働者の権利として労働から離れることを保障した時間であるため、この時間は自由に利用させなければならない」とされています*。ですから、この事例で「スタッフは弁当を食べる手を止めて利用者に配慮すべき」としたら、休憩時間とはみなされないため、労働基

準法上の問題が生じます。この事例の問題は、この昼食休憩の過ごし方の曖昧さにあるのです。

昼食のための休憩時間としながらも、利用者が過ごしている職場から離れていないのならば、事例のように利用者とかかわってしまうことが想定されるからです。できる限り、休憩時間中は、スタッフは職場から完全に離れて過ごし、利用者にはほかのスタッフが対応することが望ましいのです。

もし、事業所が狭くてスタッフの休憩室が作れないようであれば、「スタッフの休憩時間中に利用者がかかわろうとしてきたときは、すぐにほかのスタッフを呼んで対応させる」というルールを徹底しなければなりません。

ちなみに、「スタッフの食事利用者と一緒にとり食事時間中も利用者の見守りをする」という施設があれば、これも休憩時間に該当しないため労働基準法上の問題を生じますので注意が必要です。

※障がい者施設の一部には例外があります。

労働基準法の視点から

コメンテーター 高山 正 氏

事業所として「このスタッフを懲戒処分の対象とすることができるか」考える

今回の事例については、この利用者が転倒する危険性があり、それを予見できる状況にあったのか、施設の管理体制はどうなっていたのか、それに対するスタッフの不作為の罪または事業所としての安全配慮義務違反があったかなどが一番の争点となってくると思われます。

ただし、労働的視点からとらえた場合、休憩時間中とはいえ、外に一人で出歩いている利用者があるにもかかわらず、食事を続けたことにより、その利用者がケガをしてしまった、仮にそのことに対し何かしらの責任が生じたとして、事業所として「この

スタッフを懲戒処分の対象とすることができるか」という議論が持ち上がってきます。

休憩時間は原則自由に過ごすことができることになっています。そのため、労働契約の性質上、勤務時間ではない休憩時間中の行為に対しては、懲戒処分等の対象ではないというのが原則です。しかしながら、休憩時間中の行為であっても、それが職場の秩序を乱す行為等については、例外的に懲戒処分の対象とすることができるかとされています。

例えば、休憩時間中にほかのスタッフとケンカしたというようなケースは、懲戒処分とすることも許されるでしょう。また、休憩時間は自由だといっても、休憩はその前後の労働と密接しており、職務を遂行する上で一定の制約下にあります。緊急の場合

は、いったん休憩を中断して対応しなくてはならないこともあるでしょう（警察官や児童と起居をともにする乳児院等では、休憩の自由利用に制限を設けることができます）。

今回のケースで考えてみると、「積極的に職場秩序を乱した」とまではいえません。しかしながら、利用者が一人で外に出歩くということは、通常、介

護施設においてはあり得ないことです。少なくとも、室内に戻るよう促すなり、ほかのスタッフへ連絡するなどの対応をとるのが、介護施設に勤務するスタッフとして当然であり、労働契約上の信義則とも言えます。よって、ある程度であれば懲戒処分の対象とすることは可能だと考えます。

管理者の視点から

コメンテーター 東馬場 千晶 氏

事業所としては「利用者の安全確保を優先してほしい」というのが本音

転倒事故は、デイサービス内で極めて起こりやすく、危険度の高い事故です。さらに骨折となれば、そばで休憩をしていたスタッフも心を痛めたことと思います。

休憩時間内とはいえ、事業所内で起こってしまった事故については、責任が生じてしまいます。極端に言えば、休憩時間中だからといって、徘徊によって施設を離れようとする利用者を見て見ぬふりをすることはできません。常に利用者の安全を確保する責任があるからです。

しかし、その職場で働いているスタッフにも権利があります。労働基準法第34条によって休憩時間について定められ、またそれぞれの事業所においても就業規則などによって定められたものがあるかとは思いますが、この休憩時間に関しては「労働から離れることを保障した時間」とされています。そして、スタッフにとって、その休憩時間は自由に利用できなければなりません。

そのため、この事例のように「休憩時間に室外でお弁当を食べる」という状況も、言ってしまうと法律によって保障されていると考えられます。

「休憩時間中の人員配置」と「休憩を取る場所」の再検討

今回の事例を読ませていただいて、スタッフが休

憩をとるという状況にもさまざまなリスクがあることがうかがえます。もちろん、利用者の過ごす空間を離れる（労働から離れる）ことにより、スタッフの人手が少なくなるというマンパワーの減少が最たるものだと思いますが、その状況の中で、馴染みのスタッフが休憩時間を過ごしている様子に興味を示し、近づく利用者がおられても不思議ではないでしょう。良い関係が構築できていればなおのことかもしれません。

今回の事例ではどこで休憩をとることが良いことなのか、考えてみる必要があったのかもしれませんが、また、このスタッフが休憩をとっている時間帯について、ほかのスタッフの勤務状況はどうだったのででしょうか。利用者が外に出ようとされたことに気が付いたスタッフはいたのでしょうか。

どの事業所でも、スタッフは交代で休憩を取っているといます。チームで働く中で、利用者へのケアはもちろんですが、スタッフ同士でもお互いが安心して休憩を取ることができ、気持ちを切り替えて休憩後も頑張ることができるよう、フォローし合う環境づくりが必要だと思っています。

「利用者との人間関係」と「一緒に働くスタッフとの人間関係」。一見、事故には無関係のこのように思えますが、そこを見つめ直すことで、「チームで介護」という対人援助を行うために、自分たちがどう動けば良いのか、ヒントが得られるのではないのでしょうか。

経営者の立場から

コメンテーター 妹尾 弘幸 氏

今回のケースの検討点は以下の通りと考えます。

- (1) 利用者が外に出たことに対して
- (2) 外で弁当を食べていたことの可否
- (3) 利用者に対する対応1(利用者が声をかけてきたとき)
- (4) 利用者に対する対応2(休憩中と答えたときから転倒前まで)
- (5) 利用者転倒後
- (6) 転倒骨折に対する責任所在

私の考えの結論を言うと、「責任は法人がとり、職員への処罰は無し」ですが、利用者に休憩中と答えた後の行動に若干の検討要素があります。

(1) 利用者が外に出たことに対して

施設から利用者が外部に出たことについては、その時間中勤務に従事している職員が対応するのが基本になります。(たまたま、今回は休憩中の職員が外にいたというだけです)

(2) 外で弁当を食べていたことの可否

あらかじめ食事の場所などが決められていれば別ですが、決められていなければ、外で食べたことをもっての処罰は困難と思います。

(3) (4) 利用者に対する対応

知人に話しかけられれば、答えるのが人として当たり前の対応です。

問題となるのは、この後の部分です。この利用者の日ごろの状態がどうであったかが問題となります。認知症の方などは「しゃべりながら話す」とい

うような二重課題が困難になり、歩行中に話しかけると転倒リスクが高くなります。

この方が、認知症である場合や転倒リスクが高い方だと日ごろから認識されている場合は、すぐに食事を中断し、この方に対応する必要があったでしょう。

労働基準法の休憩時間中の業務について、通達(昭22.9.13 発基17、昭26.10.11 基発696)では次のように示しています。

- ① 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと
- ② 急病、ボイラーの破裂その他、人命または公益を保護するための必要は認めること
- ③ 以下略

転倒リスクがほとんどない方の場合は、その職員がどのような意図で食事を続けようとしたか(例えば、食事を続けるふりをする事で事業所に戻るのではないかと考えたなど)も重要な検討課題となります。

仮に、ここでほかの職員を呼びに行く必要があるのであれば、それよりもこの場はこの職員に利用者に対応してもらい「後で対応した時間分の休憩をとる」というルールにしておくのが良いと思います。

(今回の場合、ほかの職員を呼びに行く間に転倒し、さらに悪い状況になっていたと思われます)

(5) 利用者転倒後

転倒後は、上記通達云々ではなく、デイ職員として、人として、転倒した方への対応を最優先するのが当然でしょう。ここで平然と弁当を食べるような者は、介護職としての資質以前に人間性に

問題があり、介護に従事してもらうべきではありません。

対応法には以下のものがあると思います。

(6) 転倒骨折に対する責任所在

デイのサービス提供時間内ですので、安全監督責任はデイにあります。転倒骨折を起したことについて謝罪し、家族に対して、原因、経過、今後の対応について説明する必要があります。

事業所がどの程度の責任を取るかは、契約時の説明、本人の状態、お弁当を食べていた場所の環境状態等によって変わると思います。

「職員が休憩時間中のアクシデント」はさまざまなケースが想定されます。幸いなことに「事例」で済んでいる事業所がほとんどだと思いますが、単に読み物で済ますのではなく、リスクの頻度と影響度の2つの視点から早急に予防を考える必要があります。

対応方法例

- ① 休憩時間のアクシデント対応のルールづくり
- ② 休憩に関するルールづくり
- ③ 休憩時間中勤務しているワーカーのルールづくり
- ④ マンパワー確保の必要性の有無確認
- ⑤ 個々のマンパワーのアップ
- ⑥ 休憩時間など、人手が薄くなるときに起こり得るリスクの想定と対応策の設定
- ⑦ 家族との信頼関係構築、家族へのリスクエデュケーション

今号は、「リスクマネジメント」「労働基準法」「管理者」の3つの視点から事例を分析・検討していただきました。

あなたならどう対応しますか？ 同じような事例が明日、あなたの身に降りかかるかもしれません。

そのとき、冷静に多角的な視点から物事をとらえられるよう、日ごろから訓練しておくことが大切です。

経

コメンテーター

profile

◆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」(●ページ)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。

◆高山 正氏

本誌連載「通所事業所のための労働法マスター講座」(●ページ)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ーションには定評がある。

◆東馬場 千晶氏

株式会社QOLサービス「ありがとうデイサービス」管理者。准看護師、介護福祉士。2006年4月入社。デイサービスでケアを提供する傍ら、准看護師の資格を取るなど、多角的な視点からのケアを目指し日夜奮闘中。

◆妹尾 弘幸氏

デイサービス管理者歴9年。数ヶ所のデイの送施設長を務める。理学療法士、介護福祉士、介護支援専門員。