

# 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3話

## 腰痛で労災が適用される？

「お医者さんが、『これは健康保険を使わないでください、労災ですから』と言うんですが、うちの会社は労災保険に入っているんでしょうか？」

電話の向こうから、パートの邦子さんの不安そうな声が聞こえてきた。

ハルカは思わず、「ロウサイ…？」と聞き返してしまった。自分の事業所で働く職員が病院で労災の適用となると、何か重大な事故を起こしてしまったような気がして、急にハルカも不安になった。何やら会社にペナルティが課されそうな後ろめたい響きがある。

「労災保険には入っていますが…」

邦子さんは昨日、歩行器から食堂のイスに移ろうとして倒れかけた利用者を支えようとして無理な姿勢をとり腰を痛めた。いわゆる「ぎっくり腰」になってしまったのだ。元々、腰が弱かった邦子さんが、ふらついて倒れかけた利用者を助けようと、とっさに体が反応したらしい。

歩くのもつらくなり、今日は仕事を休んで朝から病院に行っていた。まさか腰痛で労災になるとは、

ハルカは思っていなかった。

ハルカは大きく深呼吸して再び受話器を耳に当てた。「病院の先生から、邦子さんは労災事故になると言われたんですね？ 社労士の片山さんに相談してみます。すぐに折り返しますので、少し待っていてください」

邦子さんは力なく「あの一、もう窓口にいるので、早めをお願いしますね」と言った。「ロウサイ…」ハルカは不安な気持ちでつぶやいた。

## ロウサイ？



「どなたか、労災ですか？」

いつ事務所を訪ねてきたのか、突然背後から片山の声をした。困ったときには必ず現れる人だなあと思いながら振り返ったハルカは、思わず「えっ！」と声を上げてしまった。片山は車イスに乗っており、車イスのハンドルはグラマラスな金髪の美女が握っていたからだ。

「あ、ハルカさんは初めてでしたよね、秘書のナターシャです」

紹介されると、金髪美女は丁寧にお辞儀をして、「ナターシャ、イマス」と片言であいさつをした。

片山の事務所に電話をしても、片言の女性が出たことなんてない。ナターシャのことを聞こうか、車イスのことを聞こうか迷ったが、ハルカは無難な方を選んだ。

「片山さん、どうして車イスに？」

「いや、お恥ずかしい。客先で車に乗るときに腰を痛めてしまって…」

片山がめずらしくごによごによと話している。

「オープンカーのドア、トビコエタラ、ウゴケナクナッタ」と、ナターシャがケラケラと笑う。

「お客様の前では言わないでくれと言っているのに」片山がナターシャを睨みつけた。

ハルカは笑いをこらえながら聞いた。

「うちのパートさんも、利用者さんが倒れそうなところを支えて、ぎっくり腰になっちゃったんです。それって労災になるんですか？」

片山はずれたメガネを人差し指で直し、車イスに

座りなおすと、「ケースバイケースですが、倒れそうな利用者さんを助けるために、つい無理な姿勢を取って過度に腰に負担がかかってしまった、というケースはよくある話です。そういった場合は労災認定されます」ときっぱりと答えた。

「でも邦子さんは、以前から腰痛持ちだったのですが、それでも労災になるのですか？」

ハルカは念のために尋ねた。

「腰に作用した力が、既往症、つまり持病の腰痛を悪化させていることが分かれば認定されます。ただし、悪化する前の状態に回復させる治療に限ります。介護事業所では腰痛症はよくあることです。大事に至らないようしっかり療養してもらいましょう。手続きのことはご心配なく」

片山がニコリと笑うと、ナターシャも「シンパインナイナイ」と手を横に振った。

「じゃあ、邦子さんに早く伝えてあげなきゃ」

ハルカはホッとした顔で受話器を取り、ダイヤルしようとして、はたと手を止めた。

「ちなみに、片山さんのようなケースは労災になるんですか？」

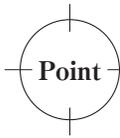
「私はそもそも経営者ですから、労災保険には入っていません」

片山が怒ったように答えた。

「シャロウシ、オープンカー、トビノル、ヒツヨウナイ、ロウサイ、ナイ」ナターシャがまた手を横に振りながら、ケラケラと笑った。

(登場人物はすべてフィクションです)





## Point 腰痛にも労災が適用される場合があります。労災は隠さず報告せよ！

腰痛の労災認定においては次の2つの基準があります。

- ①負傷などによる「災害性の原因による腰痛」
- ②過度な負担のかかる仕事に従事したことによる「災害性の原因によらない腰痛」

今回のケースは①の「災害性の原因による腰痛」に該当します。その認定要件の詳細は次の通りです。

(イ)腰の負傷またはその負傷の原因となった急激な力の作用が、工作中的の突発的な出来事によって生じたと明らかに認められること

(ロ)腰に作用した力が腰痛を発症させ、または腰痛の既往症・基礎疾患を著しく悪化させたと医学的に認められること

以上の要件をすべて満たした場合、労災認定となります。

今回のケースに当てはめてみると、邦子さんは以前から腰は丈夫ではない方でしたが、利用者を支えるために急に無理な姿勢をとってしまいました。そして、今回の事故によりさらに腰痛を悪化させてしまったということです。つまり、労災認定は認められるものと考えられます。

なお、「ぎっくり腰」(急性腰痛症)については日常的に無差別に発症するものですので、工作中だからといって、ただちに労災認定とはなりません。ただし、前述したとおり、急激な力が突発的に腰にかかり、それが通常の動作、姿勢と異なることによって生じた場合は労災補償の対象となります。

また、役員など事業主は労働者ではないため、労災保険は適用されません。ただし、ほかの労働者と同じように現場で働くことができる中小企業では、特別に労災保険に加入できる制度があります(これを特別加入制度といいます)。

また、役員ではあるが、業務執行権または代表権を持たず、ほかの職員と同じように現場で働く、いわゆる兼務役員は労働者としての身分について労災保険が適用されます。

介護事業をされている方の中には、労災を使うと何かペナルティーがあるのではないかと心配される方がいらっしゃいます。確かに、労働者数が100人以上の事業所で一定以上、労災保険の支払いがあった場合は、保険料が高くなることがあります。また、重大な事故や頻繁に労災が起きるような場合は、労働基準監督署の調査が入る場合もあります。

しかし、だからといって、労災事故を隠すことは犯罪です。悪質な場合は書類送検となることもあるため、きちんと事故のあったことを報告(死傷病報告)する必要があります。

介護現場での腰痛による労災認定の割合は非常に高くなっています。腰痛対策のマニュアルなども厚生労働省をはじめ各機関から出ておりますので、この機会に改めて腰痛対策に取り組んでみてはいかがでしょうか？

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。

## 「事務職」のスタッフが送迎を行っていた際に起こった死亡事故

ある日、送迎担当の現場スタッフが急用で欠勤したため、経営者は急遽、事務スタッフに送迎を命じ、対応することにしました。

事務スタッフの運転で利用者1名（独居で認知症の方）を送迎することになりましたが、エアコンを付けずに車を運転していたせいか、熱中症を引き起こし、そのまま帰らぬ人となってしまいました。

もともと送迎を命じられたこの事務スタッ

フは、事務職としての採用だったため、採用時の書類には「送迎業務」は明記されていませんでした。

しかし、現場の人手不足のせいか、経営者から「送迎をしてくれ」と命じられることも多く、頻繁に送迎業務を行っていました。

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。



## 事務スタッフとして採用した職員を送迎業務に従事させることの是非について

まず、事務スタッフとして採用した職員を送迎業務に従事させることに問題があるのか考えてみましょう。

この事務スタッフを正職員として採用している場合には、事務スタッフに送迎車の運転をさせても法的には何ら問題はないでしょう。雇用する企業は、正職員として採用した労働者に対しては、職種の変更や人事異動などの一定の裁量権を持っていると考えられるからです（ただし、本人の合意や適性は配慮する必要があります）。

逆に、採用時に従事する業務を特定することで、給与などの処遇が正職員と異なる場合には、ほかの業務に従事させることはできません。特殊な資格を取得していることを前提に業務を特定して採用している場合も同様です。

もし、この事務スタッフを短時間労働のパートなどの処遇で事務業務に限定して採用している場合は、送迎業務をさせてはいけません。

また、当然のこととして、運転免許など運転業務に必要な要件を備えていなかったり、安全運転業務の支障となる事実があるなど、車両運行業務の適性を著しく欠いている場合も運転業務をさせてはいけません。



## 熱中症で亡くなったことへの因果関係について

次に、事務スタッフが送迎車のエアコンを付けずに運転したことが、熱中症による死亡事故の原因とされるかどうか問題となります。

まず、事務スタッフが一般人と同程度の気温に対する感受性を有していて、しかも事務職員自身が耐えられる程度の気温であれば、エアコンを付ける必要がないと判断しても非常識とは言えません。ですから、「事務スタッフがエアコンを付けなかった」という行為について落ち度があるとは考えられません。

また、送迎時にエアコンを付けなかったことと、利用者が熱中症で亡くなったことの因果関係の証明も難しいと考えられます。

従って、この事故（事故と言えるかどうかは分かりませんが）で施設が過失として責任を問われたり、事務職員が処罰を受けることは考えにくいでしょう。

ただし、次のような事情があれば過失として責任を問われるかも知れません。

- ・ 疾病や体質が原因で通常人が耐えられる気温でも、この利用者だけが熱中症を発症することが明白である場合
- ・ 事務スタッフが送迎中に店などに立ち寄り、高温の車内に長時間 利用者を放置した場合
- ・ 事務スタッフが利用者に苦痛を与えることを目的として、暖房を入れるなどして故意に車内を異常な高温状態にした場合
- ・ デイでの水分摂取量が極端に少なく、高温の送迎車で送迎すれば熱中症になる危険性が予測できる場合

## 労働基準法 の視点から

コメンテーター 高山 正 氏

今回、利用者を死亡させてしまったことにスタッフの落ち度（過失）があると仮定した場合、事業所の責任の一つとして、「民事上の使用者責任」が問われます。

この使用者責任は、仮に、送迎スタッフが運転していたとしても、事業所がその責任を免れることは難しいと考えられます。ましてや今回のケースでは、普段は事務業務をしているスタッフに送迎を行わせており、スタッフの選任および監督について、相当の注意を払っていたとは言い難く、使用者として損害賠償の責めを負う可能性は高いでしょう。

一方、労務的な視点としては、「その損害賠償額をスタッフに対し求償できるかどうか」ということが問題となってきます。

労働者に故意や重大な過失があった場合、使用者は労働者に対して損害賠償請求することができるかとされています。しかしながら、使用者が労働者の労働によって利益を受けているにもかかわらず、業務中に発生したすべての損害を労働者に負担させることは公平性を欠くなどの理由から、「諸般の事情」を考慮した上で、使用者の賠償および求償は制限されるべきと考えられています。

今回のケースについては、この「諸般の事情」に該当するものと考えられます。

採用時の書類（おそらく労働条件通知書と思われる）には、「送迎業務」と明記されていなかったということです。

労働条件通知書に明示する「従事すべき業務」の内容は、雇入れ直後のものを記載することで足りるようになっており、そこに「送迎業務」が記載されていなかったからということだけをもって、その業務を行わせてはいけないということにはなりません。また、職種（事務）を限定する特約も特になかったようです。

ただし、「事務」と「送迎」の仕事では、その業務内容は大きく異なり、その任命においては十分に配慮をすべきであったものといえます。

「自動車事故」という、その業務から直接予見される事故ではありませんが、送迎を行う上で付随する注意点など、経営者側から十分な指導があったかどうかという点では疑問が残るのも事実です。

こうした「諸般の事情」からして、損害賠償額のすべてをスタッフに求償することは難しいものと考えます。しかし、「送迎業務を頻繁に行っていた」ということから、特命的な業務が通常業務となっていたとも考えられ、その場合は、「諸般の事情」に影響を与えるものと考えられます。

## 経営者 の立場から

コメンテーター 妹尾 弘幸 氏

今回のケースでは、以下の点がポイントになると思います。

- (1) 事務職へ送迎業務をさせたことは業務命令権の濫用になるか
- (2) エアコンを付けずに送迎し、利用者が熱中症で死亡したこと
- (3) 事故に対する責任の所在

### (1) 事務職へ送迎業務をさせたことは業務命令権の濫用になるか

業務命令の範囲は、労働契約に基づきます。この契約内容の合理的な範囲を外れる場合は、業務命令権の濫用となります。

このケースでは、「事務を主として行ってもらよう採用した」とあるのですが、主業務以外の業務として送迎が含まれていたかどうか、本来は問題

となります。面接時に「事務職も時に送迎業務を担当することがある」などと話していれば、当然送迎業務も含む契約となるでしょう。

本ケースでは、それまでも送迎業務を命令され、異議を唱えずその業務に従事していたことから、主業務以外の業務として送迎業務を含むことに、双方が合意していたものとみなされる可能性があります。

従って、本ケースでは、事務職に送迎業務をさせたことは、業務命令権の濫用にはならないと判断されるのではないのでしょうか。

## (2) エアコンを付けずに送迎し、 利用者が熱中症で死亡したこと

### 1) 介護事業所の職員としての資質

事務職といえども、介護事業所の職員です。熱中症・脱水症に関するニュースは、毎年必ず話題となり、今や、高齢者は熱中症予防に人一倍気を付けなければいけないことは、一般の人の中でさえ常識となっています。

「エアコンを付けなかったことが熱中症を引き起こしたのではないかと疑われるような気温・湿度の中でエアコンを付けなかったことは、介護事業所の職員としての資質が無いと言われても仕方ありません。

### 2) 事業所としての取り組み

介護事業所であれば、見学受付時などに事務職員と話をする際に、移動介助やトイレ介助が必要となるケースも出てきます。

私は、事務職といえども、最低限の知識・技術の習得をさせるべきだと考えます（当法人では、積極的に事務や調理職員にもヘルパー2級・初任者資格を取得させています）。

また、今回のケースに類似した事故について記憶している方も多いのではないのでしょうか。常日ごろからの情報収集も大切です。

2010年7月24日

千葉県の小規模デイで、「送迎車内に81歳の女性利用者を置き忘れ、午後5時過ぎに車内で発見したが、すでに熱中症で死亡していた」という事故が起きました。

[この事件では、デイの管理者と運転手が業務上過失致死容疑で書類送検されたが、遺族が許す意向を示したことなどから、不起訴処分（起訴猶予）になった]

## (3) 事故に対する責任の所在

### 1) 熱中症→死亡の法人責任について

今回のケース内容だけでは、「送迎」が迎えのときか、自宅へ送るときなのか不明です。また、熱中症を車内で起こしたのか、デイで起こしたのか、自宅で起こしたのかも不明です。

#### ① 迎えのときの車内の熱中症発症のケース

朝の送迎なので、気温もそれほど上がっており、自宅での生活状況の影響が多いため、エアコンを付けなかったとなると、「熱中症・死亡」との関連性は薄いと判断されるのではないのでしょうか。

#### ② 送りのときの車内の熱中症発症のケース

自宅に迎えに行き、自宅に送り届けるまでが、通所サービスの業務提供範囲です。その管理下にある送迎中に事故が発生していること、送迎前はデイで相当の時間数を過ごしていることから、デイの責任を追及される可能性が高いと思われます。

### 2) 送迎車での事故の特殊性

『デイの経営と運営Vol.3』参照

送迎車での事故については、注意が必要です。  
例えば…

職員の自家用車を会社の業務に使用していたのを黙認していた場合、仕事が休みの日曜日などに自家用車を私用運転していた際の事故にまで会社責任を認めています。

(松江地裁昭和43年2月26日)(横浜地裁昭和43年12月14日)  
(東京地裁昭和59年7月12日)

今回の事故では、車両使用者責任、運行供用者責任、それぞれあるので注意してください。なお、「送迎車両に関するリスクマネジメント」については、『デイの経営と運営Vol.3』で詳しく述べているので、そちらを参照してください。

#### (4) まとめ 経営者としての立場から

今回の事例について、デイ経営者の立場から考えたことは、「ご利用者が“熱中症で亡くなっている”という事実」です。

介護事業所の使命は、QOLの向上、すなわち本人の生活を豊かなものにし、充実した人生を送っていただく支援をすることです。今回の事故は、この正反対に位置する悲しむべき事故です。

本事例の「熱中症で亡くなる」ことは「防ぐことができる事象」です。すべての介護事業所が、自分たちのこととしてこのようなことが起きないように、具体的に対応する必要があります。

職員に対して、利用者に対して、家族に対して介護事業所として、何ができるか、何をすべきかをきちんと考え、実行する必要があります。

以下に当法人で実施している活動の一部を例示します。

<当法人で実施していること>

#### I 熱中症・脱水症予防に関して

- (1) 「熱中症・脱水症ゼロ」キャンペーン（6月～9月）
- (2) 定期的（2週間に1回程度）に、熱中症・脱水症に関するパンフレットを全利用者に配布
- (3) 定期的（2週間に1回程度）に職員の注意喚起（関連事故・事件の記事や各資料の配布など）
- (4) デイの中で「熱中症・脱水症予防講座」実施
- (5) デイの中で水分摂取推進（例：入浴前・中・後の飲水など）
- (6) デイで「経口補水液作りの体験」
- (7) 「自宅での過ごし方」の資料を家族へ配布（1ヶ月に1回程度）
- (8) 気軽にお茶が飲める環境づくり 他

#### II 事務職員教育

- (1) 事務・調理などの職員にも基本的介護技術・知識を習得させる
- (2) 介護職員が事務業務も行う 他

今号は、「リスクマネジメント」「労働基準法」「経営者」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

##### ◆ 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.●●）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.●●）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。

##### ◆ 株式会社QOLサービス 代表取締役 妹尾 弘幸氏

理学療法士・認知症ケア専門士。1998年にPT勤務と共に有限会社QOLサービス（現、株式会社QOLサービス）を設立。教育部門では各種養成講座や全国規模の研修会を開催。