

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労使トラブル法律相談Q&A | 相談事「事例集」② (介護職の事例から)

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

相談事「事例集」② (介護職の事例から)

Q 1. 常勤のヘルパーです。会社から有給休暇をとって講習を受けるように言われました。交通費も支給してもらえませんでした。

A 1. 労働時間の定義については、法に規定はありませんが、判例で確定しています。それは「労働者が使用者の指揮命令・監督下にあり、労働契約で義務付けられた労務を提供する時間」です。

したがって、講習を受けるよう指示命令されていますから、これは明らかに業務（労働）時間です。よって、有給休暇を取得して講習を受けるようにという業務指示は労基法違反となりますから、講習を受けた日は労働日となります。またその為にかかった費用（参加費・交通費等）も使用者が負担しなければなりません。組合へ相談されると良いでしょう。

組合がなければ、上司に事情を説明し、正規の手続きを取るよう要請することです。

Q 2. 登録ヘルパーです。私のセンターが来月末で閉鎖になり、隣のセンターと統合します。センターまで自宅から1時間以上かかってしまいます。

A 2. 事業所の統合により通勤時間が長くなる事例と言えます。

労働者が通常甘受すべき範囲内か否かが焦点です。それと、統合化の正当性や、労働者（組合）と十分協議したかなども判断の材料として総合的に捉えていきます。勿論、当該労働者の生活・家庭の事情などにより、1時間以上通勤がかかる場合の問題があれば、個別に事情を聴取し、しかるべき措置を講じることが必要です。

通勤時間のみでとらえると、本事例の社会的環境や周囲の労働者通勤時間の実態がわかりませんから一概に言えませんが、1時間を少々上回る通勤時間は、労働者が通常甘受すべき範囲内と思われるます。

Q 3. 訪問先で犬にかまれてしまい、通院しています。センター長に報告したところ「登録ヘルパーは労災の対象にならない」と言われてしまいました。

A 3. 訪問先（職場）で業務中にこのような事故にあったのは、明らかに「業務上災害」です。

正社員・非正規社員、短時間労働者を問わず、労働者が労働によって災害を被ったのは労働災害です。したがって使用者は、労働基準法（第八章「災害補償」）または労働者災害補償保険法で補償しなければなりません。

ただ、犬による事故が、業務が終わり通勤帰宅途中に入った場合など、通勤途上災害というケースもあり得ますから、その点を明確にし、対応することが必要です。

なお、「労災の対象にならない」というのは法違反となりますから、直ちに労災手続きを行うことが必要です。悪質な業者は、労災保険を掛けていず、「社会保険の徴収に関する法律」に違反していることを承知して、労働者に上記のような説明をする者がいますので注意が必要です。

通院しているということですから、病院の診断を基に手続きをとることです。

Q 4. もの取られ妄想のある認知症のご利用者からの苦情が原因で、解雇を言い渡されました。どうしたらいいでしょうか。

A 4. 苦情の内容がわかりませんから一概に断定できませんが、その苦情が事実であった場合、解雇を言い渡さなければならないくらい重要なものであったのか、そして利用者及び会社にどのような実害があったのか、総合的に判断し結論を導き出す必要があります。その点が不明なので断定はできませんが、労働者の意に反する解雇は大変重いもので、会社の解雇権の濫用は許さないと法的規制がされています（労基法解雇制限条項及び労働契約法）。

ましてや、認知症利用者の苦情の客観的事実証明があったのか、労働者自身もその苦情が出るような行為をしたのか（認めているのか）、まず真実を解明することが先決です。

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

そして、仮にそれが真実だとしても、苦情と言うように、その内容は解雇をもって償わなければならないくらいの内容ではないとも受け取れますから、会社の解雇権濫用の疑いが濃厚です。組合ないし行政（労働相談）に相談されることを勧めます。

Q5. ご利用者宅の高価な花瓶を割ってしまいました。センター長から自分で弁償するように言われました。

A5. 先ず、花瓶を割った状況が問題となります。それは業務上その花瓶が必要で、労働の途中にそのようなことが起こったのか、あるいは業務に付随する行為の中で起こったのか（安全に業務を遂行する環境の設定：安全配慮義務）、そうではなく全くの私的行為の範疇に該当するものかによって、全面自己弁償、過失の割合による弁償（利用者宅、会社、自己）等があり、場合によっては弁償の必要なしということもあります。

したがって、花瓶を割った状況を詳細に記載し報告することが必要です。

センター長の一方的な弁償命令がこのような状況をわかった上で言われたのであれば悪質であります。

Q6. 自宅から電車で30分の事業所に所属しています。先日、通勤費のかかるヘルパーはいらないと「自宅待機」を言い渡されました。

A6. 全くの暴言であり、不当なものです。通勤費用をダシにして「解雇」しようという魂胆があるものと推察されます。自宅待機そのものも不当なことであり、正当に就労を求めましょう。労働組合があれば、直ちに相談し改善をさせましょう。

しかし、これまではどうしていたのでしょうか、例えば会社に通勤費支給制度がないとか、あるいは制度もあり支給していたのに今回急にこのような事態が生じたのか。もしそうであれば、別な意図（不当労働行為）があるように思います。

また、他の同じように通勤費のかかる同僚はどうなのでしょう。もし自分一人がこのように言われたのであれば、差別的取扱いであり不当労働行為、パワハラとなります。

なお、自宅待機は業務命令ですから、賃金は100%の保障を要求しましょう。

Q7. 所属のデイサービスセンターが閉鎖となり、訪問介護の一般職へ移ってくれと言われました。月収が4万円ダウンします。

A7. 通常このような場合、そこに労働組合があれば、センター閉鎖の事情や閉鎖に伴う労働者への対応措置などを協議し、組合員の意向を斟酌しながら然るべき措置を講じていきます。

例えばこのような場合、閉鎖したからといって、一般職への配置転換に合理的理由があるのか無いのか、別なデイサービスによる業務が可能の場合もありますし、そのような配置を考えるものです（配置転換の必要性及びその合理的理由は）。そういう努力をしたが、業務転換以外に方法がないとすれば、月収4万円の賃金ダウンは大変ですから、代償措置を考えると協議の余地はあるのではないかと考えます。

ただ、この賃金ダウンが残業や特別手当などにより恒常化したものであるとすれば、残業は元々不確定要素であり、それを見越した生活に問題もあるわけですから事情を十分考慮し対策を考える必要があります。

Q8. 今度来た所長に嫌われているらしく、仕事がまわってきません。生活が苦しくて困っています。

A8. 所長の私的感情（好き嫌い）による業務上のえこひいきは「不当労働行為」です。

ただ、会社対会社としての商取引上のことであれば、労働組合法の適用外となります。

仕事が回ってこないとは何を意味しているのかよく理解できませんが、業務委託契約（契約社員）や請負等で、仕事を契約している場合、実態は偽装請負、偽装契約社員というように業務上の指示命令を受けている実態があれば、名称の如何を問わず労働者ですから、労働組合法の不当労働行為が適用されると考えます。

Q9. 施設で働いていますが、同僚から話しかけてもらえず、孤立しています。「いじめられ状態」が続いています。

A9. 職場内いじめの問題ですが、本問題は「上司」及び会社に話をされたのでしょうか。会社・上司も知っていてそれが放置されているとすれば、会社の「安全配慮義務違反」となります。まずは、いじめの張本人である同僚について会社はしかるべき措置を講じる必要があります。

ここでは同僚から話かけてもらえないとありますから、一人だけではなく多くの同僚と推測されますし、村八分的ないじめを受けていると推察されます。会社は一刻の猶予もありません。直ちに是正しなければなりません。

そこで、いじめという非は非として対処するとして、なぜそのようなことが起こったのか、その原因や要因を把握することが必要です。そしてその中に、自分の言動・態度などに問題となるような要因があるとすれば、それを改めることも必要でしょう。自分では気づかないで、相手（同僚など）を傷つける言動や態度をとっている場合もあります。

職場は仲間の調和と協力によって成り立つ職場社会です。職場を明るく活気のあるものにするには全員の気持ちの一致が必要です。個々人が自由気ままに、自分さえ良ければという発想や考え方は厳禁です。

Q10. 私の勤務する施設では、軽度の医療行為をしなければならない状態で、不安です。悩んでいます。

A10. 医師法第17条には医師でなければ医業はできない、保健師・助産師・看護士法では、第30条～33条に保健師・助産師・（准）看護士でない者の行為禁止が規定されています。医療行為は厳格に定められています。ただ医師立会いのもとで、医師の指導による軽度の医療行為が違法行為であるのかないのかを確認

する必要があります。違法行為であれば、即刻そのような行為は止めなければなりません。

違法ではないとすれば、その軽度の医療行為をするに当たっての教育・技能訓練はあったのでしょうか。なければ教育・訓練を行うよう業務改善を申し入れるべきです。労働組合があれば労働組合を通じて行うことが効果的です。

いずれにしてもこのような行為は直ちに止める必要があります。それは人命軽視へ向かい、違法行為と共に人命事故へ繋がる危険性大です。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録
お申し込みはこちらです。

[>>一覧へ戻る](#)

[▶ サイトマップ](#) [▶ このサイトについて](#) [▶ 個人情報保護の取組みについて](#)

[▶ ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.