

介護老人福祉施設における事務職員の過労死事件 ～その実態と問題～

大阪過労死を考える家族の会

小池 江利

私は、過労死で夫を亡くした遺族です。夫が亡くなり、働き方について考えるようになりました。遺族の意見としてこのご報告をさせていただきます。

1、夫の働き方について

- ・夫は、和歌山県内の介護老人福祉施設の事務管理室室長として会計が主な仕事であった。
- ・2010年10月、残業中、脳動脈瘤破裂によるくも膜下出血で倒れ、救急搬送され、7日後に死亡。49歳でした。
- ・前の会社でも、会計業務を行っていたため、会計全般ができる人を探していた法人に、夫が就職しました。
- ・2003年、年明けから、保育所を経営していた法人が老人施設を開業するため、準備段階から携わることになりました。
- ・亡くなる4～5年前から休日出勤がほぼ毎週(本来は日曜日と月曜日が休日)で、帰宅時間は、毎日午後11時～12時ころで、日付が変わることも度々ありました。そのうえ、通常勤務に宿直勤務が組み込まれていたため、月に2～6階の宿直日は朝出かけると、帰りは翌日の深夜になりました。  
⇒約8年で力尽きました。
- ・法人は、特別養護老人ホームを開業後、短期間にデーサービス、ケアハウス、グループホーム、と次々開業し、訪問看護、訪問介護まで手がけていきました。
- ・一時期、保育所が会計問題を起こし、元保護者への返金作業も長期間加わっていた。
- ・様々な施設を開業し、職員が増加し、業務の増加や問題に向き合っていました。
- ・現場は、常に人手不足でした。  
⇒送迎などの現場の仕事や雑用も増加していきました。

夫の言葉

「現場職員が仕事での相談を僕に聞いてほしいと、言われたので話を聞かないと」  
残業や宿直時に利用者からの相談ごとに応えていた。

「夜になると、ケアハウスのお年寄りが不安になり、小池さんと話したいと言って内線の電話をかけてくる」

- ・亡くなる前の約1年の間に2名の女性事務員が辞職したが、法人は適切な人員を補充しなかった。
- ・経営難になると、上司による夫への責任転嫁が始まり、嫌がらせを受けるようになり、一人で、休日に、夏祭り前の草刈りや利用者用浴室のカビ取りを行いました。  
⇒なくなる年から介護保険請求(施設の主な収入源)が加わる⇒夫の不安が増大していた。

その 8 か月後に亡くなりました。

## 2、夫の労災申請・民事裁判

- ・働きぶりから考え、原因は仕事ではないかと労災申請。
- ・亡くなった 2 か月後、過労死 110 番に相談。  
⇒弁護士、過労死を考える家族の会と出会う。
- ・2011 年 6 月、労働基準監督署で労災認定（夫のパソコン、警備記録等から）  
⇒過重な時間外労働の他、宿直時にはほとんど寝ないで溜まった仕事を行っていたことが判明。（通常勤務に加え、毎週の休日出勤と宿直勤務は月に 4 回～6 回程）
- ・2011 年 11 月、法人、直属の上司の理事長と施設長に謝罪を問い合わせる。  
⇒相手側から法的な判断を求める回答が来ました。
- ・2012 年、原因究明と責任追及のために、和歌山地裁へ提訴しました。  
（被告は、社会福祉法人・理事長・施設長）  
施設側は、夫が管理監督者であると主張、家庭でのストレスが原因などと反論しました。
- ・2015 年、和歌山地裁勝訴判決

➡亡くなる 4 か月間で月に約 90 時間～約 150 時間の時間外労働を認定したうえ、夫の過失がないことから過失相殺は認めませんでした。

夫が管理監督者で仕事の裁量があったという相手の主張を認めず、被告の安全配慮義務違反を認めました。

特筆すべきことは、遺失利益に、45 時間の時間外手当を含めた画期的判決であったことです。

時間外手当については、以下、和歌山地裁判決文を抜粋しました。

【死亡前の稼働状況に照らすと、将来的にも時間外労働を継続した蓋然性が高いというべきであるから、遺失利益を算定する際の基礎収入については、時間外手当分も考慮するのが相当である。

もっとも就労可能年数にわたって 1 か月当たり 90 時間以上の時間外労働を続けることができたとは考えがたいところ、脳・心臓疾患の業務起因性に関して、1 か月あたりおおむね 45 時間を超える時間外労働を認められない場合には業務と発症との関連性が弱いとされていることを考慮すると、継続することができた時間外労働は 1 か月当たり 45 時間程度とであったと考えるのが合理的であるから、1 か月当たり 45 時間分の限度で時間外手当を基礎収入に含めるのが相当である。】

⇒被告が高裁に控訴

- ・2016 年、大阪高裁で和解

\*和歌山地裁判決を認めたいうえ、夫への感謝、私たち家族への謝罪、再発防止に努めるなどとした和解条項の書面を交わしました。

これらの他、施設が葬儀後行った私達遺族への発症時の説明が虚偽であったこと。夫が不適切会計を行ったと主張していたが、そのような事実がなかったことの 2 点を異例の加筆がされました

和解条項をそれぞれの施設で職員に向けて張り出すことを約束し、これも夫の名誉回復することの一つと考えました。

(被告は、書面上の謝罪で、私達への直接的な謝罪は行わず、どのように発症したのかもいまだに真実は明らかではありません。)

### 3、介護施設の現場・問題点

介護の現場は、他業種と比べ、重労働であるにもかかわらず、賃金が低いことが多く、辞職する職員が多いことで、慢性的な人手不足に陥っています。

経営者の経営への考え方は施設運営に影響し、常に夫の悩みとなっていました。現在、社会福祉法人施設長資格講習会が行われていますが、急に多くの利用者と労働者の命を預かることになることから考えると、重要な講習会のはずであります。現状はいかがなものなのでしょうか、

本来、社会福祉法人は、介護ビジネスになるものではなく、十分な利益を得られないため課税の優遇もされています。特に、医療・介護の役割については重要です。医療・介護は、地元労働者を雇いあげ、利用者や入居者も地元の方が多く、地元へ貢献する重責を担っているはず。とりわけ地方では、最近、高齢者が人口の多くを占めています。元々、雇用が少ないこともあり、病院での雇用や、高齢者のための介護の現場への労働者の比率も高くなってきています。地方での貴重な働き手である労働者が健康で働き続けることができる医療・介護の現場であってほしいです。

### 4、介護施設が考えるべき将来

私自身、介護の現場で働いたことはありませんが、夫が帰宅後に私に話してくれたことなどを振り返り私なりに考えてみました。

私は、2種類のプレッシャーが必要と考えました。

①第1のプレッシャーは、社会が企業を監視する。いわゆる外からの目を気にすることは重要であると考えます。

一部の介護施設では、行っていますが、介護事業所が一定の範囲内で競争し他との差別化をし、利用者や家族が施設を選ぶとなると、医療施設のように、プレッシャーを感じて利用者への工夫を考えます。介護事業者は、常にそのようなプレッシャーを感じていなければならないのではと思います。

このようなことは、国や地方自治体は、すでに様々な対策を講じているかもしれませんが、私は、まだ足りないのではと感じます。(あくまでも私の意見ですが)

国は介護するものの人手不足解消のため、ハローワークでのヘルパー資格取得のための費用を支援したり、一定の手当を支給するなど、人材確保のための施策を行っています。また、行政は、監査などにより、様々な監視を行って、施設に介入していますが、監視ではなくもっと前向きな国や自治体のリーダーシップを必要とされているのではないのでしょうか。

私は、行政が利用者にとって、良い施設の指標を設けることも大切と考えます。既に実行しているかもしれませんが、強化するべきではないのでしょうか。労働局では、働き方について、優良企業の表彰を行っていると聞いていますが、労働局や地方自治体が介護に特化した表彰や認定を行い、場合によってはそこには補助金も必要なのかもしれません。それにより、事業所の差別化が生まれ、この認定、表彰、補助金は、経営者にと

っては良いプレッシャーに、離職率が問題になっているこの業界の職員にとってはやりがいに繋がるはずです。

## ②二つ目のプレッシャーは組合です。

働く権利の最低条件をクリアするためには組合の役割は大きいです。

現状は、雇う側と密接すぎたり、一部の組合員のみ活動であったりするのでしょうが、やはり助けを求める集団は組合になります。

介護も組合は、存在するようですが、近年、急成長してきた分野である介護では、まだまだ体制が整っていないのかもしれませんが。今後、雇用される人たちが、問題意識を持ち活動し始めると、経営者は組合からのプレッシャーが大きなものになるのかかもしれません。

医療の分野では、働き方については、長年の組合活動で勝ち取ってきた実績もあり、現在も問題点について運動されていると聞いています。介護も、せめて改善の余地があるであろう医療のレベルまで来てほしいものです。

この組合のプレッシャーは、経営者にとっては、一時的な痛手を伴うものかもしれませんが。しかし、働く権利を重要視したうえ、良い介護を目指している事業所では、離職者は少なくなるのではないのでしょうか。結果的には、安定した人材を確保できると考えます。

わが国では、外国人が医療や介護の分野で働く時代が当たり前になりそうです。日本人で、すでに問題が山積している中、外国人労働者に過労死が起こったり、離職者が続出する事態を想像します。世界から見て、日本の介護事業の厳しい評価につながりかねません。早急に解決しなければならないと考えます。

## 5、雇用する側の責任

医療は、病気により心身ともに弱っている方が利用し、介護は、人生の最終に近づいた高齢者や介護を必要とする方が利用する施設です。私たちも近い将来お世話になる可能性がある医療・介護の現場は、穏やかな場所であってほしいと、すべての人が願っているのではないのでしょうか。

本来の医療・福祉という考えに基づいて考えると、経営者も従業員も究極の優しさと慈愛が求められる場所で、パワハラはもとより、過労死・過労自死のようなことがあって良いはずがなく、雇用する側には、健全な職場を目指してもらいたいです。

最近の新聞記事で、介護補助員を一日のうち、短時間の雇い入れを行い、雑用をしてもらい、一方、介護職員は、介護に集中し、気持ちの余裕ができたという記事を見ました。これは、高齢者の雇いあげにもなるのでしょうが、人手不足には良い手段であるに違いないと考えます。介護職員の腰痛についても、多くの離職者の原因になっているとされていますが、作業支援をする装着ロボットも開発されているようです。

また、「できる人」へ仕事が集中することは、全ての業種での問題です。夫の場合は、施設や利用者のためにと、やりがいを感じながら自分の大切な時間を割り何人分も働き、法人は、夫の命の時間を搾取することで、利益を取得しました。上司である理事長と施設長による適切な人員配置や人員増員、が不可欠であり、民事裁判の和歌山地裁判決でも、理事長と施設長は、心身の健康を損なうことがないように注意する注意義務を怠った過失があ

り、その結果、過重な時間外労働に従事した夫がくも膜下出血を発症し、死亡したのであるから不法行為であると指摘されています。

介護施設の経営者は、人を雇用し、人が人のサービスを提供する仕事です。人手不足解消を行うことや、職員が心身共に健康に働ける配慮に対して必要に応じた人件費も含め投資が必要であり、それはこの業種の雇う側として一番肝心な部分であるのかもしれませんが。今後、このようなことに取り組める施設が世間に認められ、長く健全な経営ができると想像します。

## 6、過労死遺族の思い・活動

過労死遺族は、どうにかして命を助けることはできなかったのかと自問自答しています。雇用する側は、一人の人間を雇用したつもりかもしれませんが、家庭では唯一の父であり、夫です。また、育て上げた両親の思いは計り知れません。最近では、未婚の息子さんやお嬢さんを亡くされたご両親や、結婚間もない夫を亡くし、幼子を抱えた妻の相談者が多くなっています。過労死は亡くなった人の人生だけではなく、多くの人の人生を狂わせます。遺族は、労災申請や民事訴訟を提訴し、原因究明や企業責任を追及しようとしています。 「亡くなった大切な人が戻ってきてくれたらどんなに良いだろう。元の平凡な生活に戻して欲しい」と涙をぬぐいながら、力を振り絞って頑張っているのです。

「過労死」は、長い間、日本での大きな問題であったはずですが、雇う側に意識が薄いことや、働く者もなかなか意識を持っていなかったことが問題でした。

今の現状では、働き方や過労死について正しい知識を身につけることは、自分や周りの人の命を守ることに繋がります。

家族の会は、2014年に成立した過労死等防止対策推進法の下、厚労省が各都道府県で行っている過労死等防止対策推進啓発シンポジウムへの参加・発言を行い、啓発授業では講師として、中学校・高等学校・大学・専門学校へ出向き、遺族として思いを伝えています。遺族は、大切な人を戻して欲しいが、願いが叶わないのであれば、せめて「大切な人の死を無駄にしたくない」「過労死が無くなってほしい」と考え、過労死等防止啓発運動を行っています。

私と夫は、平凡な家庭の中で両親から「真面目に働くことは良いこと」と、教わり育ちました。私達夫婦も子ども達を同じように育ててきました。しかし現実には、違って大切なお夫の命を守れませんでした。過労死は、社会問題であり、過労死が無くならない限り、安心して子どもや孫たちを社会に送り出すことはできません。社会全体が「過労死は絶対に許さない」という毅然とした態度を持つようになってほしいと遺族の一人として願います。