



# News Letter

平成29年6月5日  
発行  
第37号

## 労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士)

飯塚 俊哉

### 医療現場における労働災害と予防・対策

#### 1. 労働災害とは

医療機関において労働災害(=労災)といえは、「診療する側」であることが一般的かと思いますが、医療従事者も病院・クリニック・施設等の「事業所」に雇用されている「労働者」である以上、労災の危険性は常に内在しています。

今回は、労災とはそもそも何なのか、ということについてご説明します。

労働災害とは、「業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡すること」をいい、被災労働者に対しては、事業主が療養に要する費用や休業補償、障害や死亡に関する費用等を負担しなければなりません。なお、いわゆる労災保険とは、事業主が行わなければならない費用負担を、国が代わって行う制度です。

その災害が労働災害であるか、すなわち業務に起因した災害であるか否かの認定は、労働基準監督署長が行います。認定には当該災害における業務起因性、つまりその災害が、業務に内在する危険有害性が現実化した結果発生したと認められることが必要であり、その前提としての業務遂行性=事業主の支配下の状態であったか、が基準となります。

たとえ労働者の不注意によって発生した事故でも、業務起因性・業務遂行性があれば労働災害であり、補償の責任は事業主が負うこととなります。その場合でも、労災認定自体は被災した労働者の上司や診察に当たった医師が行うわけではなく、申請を受けた労働基準監督署長が行う、という点に注意が必要です。

次回の担当回には、医療機関における労働災害のリスクや注意点などについて、ご説明したいと思います。

いつかはお役に立ちます

## 労務管理実務Q&A

医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士)

鈴木 秀廣

### Q1：送迎のみを担当している職員がプライベートで免許停止となったとき、どのように対応すべきか？

#### A1：他の業務に従事させる！

他の業務に従事させることが可能ならば、そういった業務を行ってもらうことがトラブル回避につながります。例えば、清掃業務とか介護補助業務等が考えられます。

#### A2：免許停止期間中は休職命令を出す！

休職に関しては、それを行うにあたっての具体的な根拠が必要とされ、就業規則に規定し周知しておく必要があります。

他に何らかの業務がありながら休職命令を出すとトラブルになりかねないので、慎重に考える必要があります。

#### A3：裁判例から解雇は無効となる可能性大！

東京エムケイ事件(東京地判・平20.9.30)において、運転免許が完全に失効したのではなく、一定期間停止したものであるから、これをもって解雇することは使用者の権利の濫用であると判断された。



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

茨城県医療勤務環境改善支援センター(茨城県医師会内)

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116  
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/ E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp