

★ 今月のポイント

ヘルパーの過失による骨折事故で訪問回数を増やしたら

－ 自前補償は過剰要求につながる－

■ エスカレートする息子

Mさん（78歳女性）は要介護2で訪問介護サービスを週2回利用しています。同居の息子さんは電気店を営んでおり、日中は家に居ません。ある日の夜、息子さんから電話があり「ヘルパーが母をベッドにドスンと落した。腰を痛めたので病院に行く」との連絡がありました。受診先に急行した職員に、息子さんが「腰椎圧迫骨折で1カ月は安静が必要と言われたが、自分では介護できない」と話しました。サービス提供責任者が「できる限りのことをさせてもらいます。何でもおっしゃって下さい」と伝えると、息子さんは「ありがとう、よろしく頼みます」と安心した様子でした。

サービス提供責任者は、事業所に報告し、治療費は保険会社へ相談をすることにしました。ところが、翌日息子さんから電話で「毎日ヘルパーを派遣して欲しい」との要望があり、日中2時間、毎日ヘルパーを派遣することにしました。1ヶ月後にサービス提供責任者が、「お母様の腰椎圧迫骨折は治りましたか？」と問合せましたが、息子さんは「まだ痛みが残っているので通院が必要」と引き続きヘルパーの派遣を求めました。以後も1カ月ごとに骨折の治癒状況を確認しましたが、息子さんは「まだ痛みを訴えている」として派遣継続を強く希望し、結果として6カ月間、無償でヘルパーを派遣することになりました。

介護事故に対する補償とは？

■ 事故の補償をサービスで要求

訪問介護のヘルパーの過失が原因で事故が発生し、利用者のADLが低下して家族の介護負担が増えると、その事故の補償として事業者サービス提供を求められることがあります。家族は「事故が原因で介護負担が増えたのだから、加害者である事業所が負担するのは当然」と考え、事業所にその負担を肩代わりするよう要求するのです。



この要求に対して事業所は、介護サービスの提供回数を増やすことで損害を補償しようとしています。このように、事故によって生じた損害を自社のサービス提供で補償することを「自前補償」と言います。介護事業者は、困っている家族を前にすると「できることはしなければならない」と考え、サービス提供を増やしてしまいがちです。しかし、この自前補償は道義的にも法的にも問題があり、その後の大きなトラブルにつながるおそれがあります。そのため、慎重に対応しなければなりません。

■ 自前補償の問題点

自社の過失で起きた事故の補償のためにサービス提供を増やすと、その分の提供で利益が生じることがあります。しかし、過失による事故をきっかけに新たな業務を受け、利益を得ることは、社会的な公平の観点から適切ではありません。

また、賠償事故の損害について損害保険から給付を受けると、本来加害者が負うべき賠償の多くを免れることになり、不当な利益につながるおそれがあります。そのため、後日、国保連から第三者行為による求償が行われる可能性もあります。さらに、介護サービスの利用者負担である1割分を事業者が無償にすることも、法令上の問題を生じるおそれがあります。

■ 事故の負い目から要求をエスカレートさせる

本事例のように、事故の補償として加害者である事業所自らがサービス提供を行うと、ケガが治っても「まだ痛みが残っているので、サービス提供を続けてほしい」と求められ、いつまでも終了しにくくなります。

このような場合は、どのように対応すればよいのでしょうか。「事故によって生じた損害の補償を、加害者である事業者が自ら行うことはできませんので、他の事業者に依頼してサービス提供を行います」と説明し他の訪問介護事業所に引き継ぐ必要があるのです。

★ 今月のポイント

飛び出した小学生が転倒、叱ってデイに戻ったドライバー

ーなぜひき逃げで逮捕されたのか？ー

■ 交通事故とは思っていなかった

Rさんは、有名な大企業に62歳まで勤めて定年退職し、その後、Fデイサービスに送迎車のドライバーとして採用されました。

ある日、Rさんは利用者を送迎した後、施設に戻る途中、一時停止を無視して飛び出てきた小学生とあやや衝突しそうになりました。小学生は転倒したため、Rさんが「一時停止しなきゃダメじゃないか！」と強く叱ると、小学生は「ごめんなさい」と謝りました。そのため、RさんはそのままFデイサービスに戻り、業務を終了しました。

ところが、転倒した小学生は自宅に戻ると、母親に「車にぶつかって自転車が壊れた」と訴えました。また、擦り傷ではあるものの、足にもケガをしていました。

母親が車の素性を聞いたすと、小学生は「デイサービス」という字は読めた」と話しました。母親はすぐに警察へ連絡し、被害届を提出しました。

警察ではひき逃げ事件として周辺のデイサービスを搜索し、翌朝、FデイサービスのRさんは、ひき逃げの疑いで逮捕されてしまいました。警察から事情聴取を受けた所長は、「有名企業に勤め上げ、真面目でゴールド免許だったので採用した」と答えました。しかし、Rさんは前職で経理・財務を専門に担当していたため、社用車の運転経験がほとんどなかったことが判明しました。

なぜドライバーは基本的な知識が無かったのか？

■ 道交法の事故発生時の運転者の義務を知らなかった

道路交通法では、交通事故を「車両等の交通による人の死傷若しくは物の損壊」と定義しており、交通事故が発生した際の自動車運転者の義務として、「負傷者の救護義務」と「警察への報告義務」を定めています。つまり、たとえ送迎車両が自転車と接触していなかったとしても、負傷者が発生していれば、負傷者の救護義務と警察への報告義務が発生するのです。

特に救護義務違反は、いわゆる「ひき逃げ」に該当する罪の重い行為であり、逮捕されても仕方ありません。負傷者の救護義務違反に対しては、10年以下の懲役又は100万円以下の罰金、警察への報告義務違反についても、3月以下の懲役又は5万円以下の罰金という刑罰が科されます。この運転手も、免許の点数や行政処分だけでは済まされないでしょう。では、なぜ60歳を過ぎた自動車運転経験の長い真面目な人が、免許を取りたてのドライバーのような初歩的なミスを犯したのでしょうか？



■ 安全運転適性は運転回数

この運転手は前職で経理・財務一筋で、会社の業務用車を運転する機会がほとんどありませんでした。そのため、実際には休日にしかマイカーを運転しない「サンデードライバー」に近い状態だったのです。運転経験も多くはなく、「ぶつかっていないから交通事故ではない」と判断してしまったのでしょう。

このように分析すると、本トラブルの本当の原因は、前職での運転経験を十分に確認せず、安全運転に必要な経験や適性を十分に確認しないまま人材を採用してしまったことにあります。事故発生時の対応などを含む広い意味での安全運転能力は、自動車の運転経験、特に単純な年数ではなく、実際に運転した回数や経験に大きく左右されます。事故発生時の対応や危険を予測する方法を身につけていくのです。

■ 本部採用で審査を行う

まじめで誠実な人柄であることは、運転手を採用するうえで大切な要素です。一方で、送迎業務を任せる以上安全運転に必要な経験や適性についても、しっかり確認しておくことが重要です。特に、車椅子を3台も載せるような大きな送迎車は、車体が大きく、内輪差もあるため、乗用車の運転に慣れている人でも注意が必要です。そのため、これまでの運転経験や運転する機会などを確認し、送迎業務に必要な安全運転能力を見極めることが大切です。

また、運転中の発作などによる健康起因事故をはじめ、高齢者による交通事故は、社会的にも大きな課題となっています。こうした事故を未然に防ぐためにも、採用マニュアルを整備し、法人本部などで採用時の確認を行うなど、個人の人柄だけに頼らず、組織として安全運転に必要な経験や適性を確認できる仕組みを整えておくことが大切です。