



佐藤事務所通信

12

2024

No.156

Viewpoint 「介護環境を整えるコツ(同居、別居、施設介護のメリット・デメリット)」

- ・ 12月2日から変わる社会保険の資格取得手続き
- ・ 改めて実施したいハラスメント相談窓口の周知
- ・ ケーススタディー「仕事帰りの電車内で迷惑行為をしている酔客に遭遇してしまったら」

Viewpoint

「介護環境を整えるコツ(同居、別居、施設介護のメリット・デメリット)」

■ 介護環境の様々な選択肢

「介護」と聞くと、要介護者と同居してサポートをし、それが難しくなったら施設に入居するという印象があるかもしれません。

介護環境の選択肢は様々です。家族に介護が必要になった場合、同じ住まいで一緒に暮らしながら介護する「同居介護」と、別居して介護する「別居介護」があります。別居介護では要介護者の住まいに介護者自身が通うケースと、施設に入居する「施設入居」があります。「一緒に暮らさないのは親不孝なのではないか」、「施設入居は家族の責任を放棄しているのではないか」と、悩まれる方は非常に多いです。しかし、離れた場所に住んでいても、ご近所付き合いや介護スタッフなどのサポートを得ながら、最期まで一人暮らしを続けられたというケースはあります。また、施設に入居したからといって、介護と全く無縁になるわけではありません。施設と自宅をフレキシブルに利用しながら暮らす要介護者もいます。

介護は長期化することが多いです。介護者自身の生活と健康を犠牲にした介護は必ず破綻します。介護のケースは千差万別で、何がベストだと言い切ることはできませんが、家族だけで全てを背負おうとせず、介護サービスや地域の人間関係も活用しながら介護環境を整えていく視点を持ちましょう。

今回は介護環境の主な3つの選択肢「同居介護」「別居介護」「施設入居」のメリットとデメリットをお伝えします。

① 同居介護のメリット・デメリット

同居介護のメリットは、要介護者の変化に気づきやすく、深夜や早朝、緊急時に迅速な対応ができることです。ケアマネージャーや介護サービスのスタッフと直接情報交換する機会も多いです。また、要介護者と介護者の住所が同じなので、行政手続きがスムーズに進みます。

デメリットは、介護保険サービスの利用に制限があることと、介護者にとっては、自宅が「介護の場」となり、休息する時間と場所を失うことです。介護トラブルの多くが深夜早朝に発生するため、家族だけで対処しなければならないことも多いです。一緒に過ごす時間が長いと心理的距離が近づき過ぎて、相手への不平、不満が募ることも起きます。家族であっても生活スタイルや価値観は異なります。介護のために同居を始めたケースでは、過ごし方の差がストレスや負担に感じることもあります。要介護者からの暴言や暴力に晒されるなど、予想外のトラブルが起きることも考慮する必要があります。



② 別居介護のメリット・デメリット

別居介護の最大のメリットは、介護者が介護から物理的にも心理的にも距離を置くことができ、実質的な負担が軽減することです。要介護度に応じて、家事サービスなどの生活支援サービスをフル活用できます。

デメリットは、介護者の移動による時間的・経済的負担が大きいことです。遠距離はもちろん、近距離での移動も頻度が増すと負担が大きくなります。行政手続きも煩雑です。同居していない家族が、介護保険や事務手続きの代行をする際は、委任状や親族関係を証明する書類を求められます。要介護者宛の書類などを、その都度、受け取りに行かないといけません。要介護者の状態の変化や急変時など、緊急時の対処もしにくいです。介護サービスの利用状況や状態を確認する機会が減り、本人や介護スタッフとのミスコミュニケーションのリスクが高まります。

最後に、別居介護の選択肢の一つである施設入居のメリットとデメリットです。

③ 施設入居のメリット・デメリット

施設入居のメリットは、介護に適した住環境が整っていること、本人の状態に合わせた食事や健康管理が行われ、急変時の対応も可能なことです。介護そのものの物理的な負担がなくなります。

デメリットは、入居費用がかかることや自由な面会や外出に制限があることです。行政手続きや通院など、これまで通り、家族がサポートしなければならない場面もあります。

ある方の経験ですが、その方の祖母は、在宅介護中に月に何度も救急搬送されていました。ところが、サービス付き高齢者住宅へ入居した後、体調や精神状態が劇的に改善しました。狭い自宅から、歩行器で自由に歩き回れる施設で生活するようになって、在宅介護中よりも元気になった例もあります。

最近では、自宅へ戻るためのリハビリに特化した施設など、様々な特色を持つ施設もあります。介護者と要介護者の状態に応じて、適切な介護環境を整える手段の一つとして、施設は強い味方でしょう。もちろん、環境が変わることで、一時的に体調や精神状態が不安定になることもあります。施設スタッフと相談しながら、介護方法や家族の関わり方を工夫して、落ち着きを取り戻すケースは多いものです。

施設には、特別養護老人ホームや老人保健施設などの「公的施設」と、サービス付き高齢者住宅や有料老人ホームなどの「民間施設」があります。施設の種類については、またの機会でお伝えする予定です。

④ おわりに

今回のまとめです。

介護には、「同居介護」と「別居介護」があり、別居介護の選択肢のひとつとして、「施設入居」があります。

【同居介護】

メリット：要介護者の状態の変化に対応しやすい

デメリット：介護者自身が休息する時間が取れない

【別居介護】

メリット：介護者が介護から物理的に離れる時間が取れる

デメリット：急変時の対応が難しい

移動による時間的・経済的負担が大きい

【施設入居】

メリット：生活環境が整い、

実質的な介護負担がなくなる

デメリット：入居費用がかかる

自由な面会や外出に制限がある

介護は長期化する可能性が高いです。要介護者の年齢や病状の変化、介護者自身の状況の変化などによって、環境を調整しなければならないタイミングが訪れます。施設入居した後、状況が変わって在宅介護へ切り替えることもあるでしょう。完璧な介護環境を一度で確立しようと焦らず、ケアマネージャーと協力して段階的に進めていきましょう。

安藤 貴裕



12月2日から変わる 社会保険の資格取得手続き

2024年12月2日以降、現行の健康保険証が発行されなくなり、マイナンバーカードを健康保険証として利用登録する「マイナ保険証」の本格運用が開始されます。これに伴い、従業員が入社したときの社会保険の手続き等が一部変更になるため、その内容を確認しておきましょう。

現行の健康保険証の発行

現行の健康保険証は、2024年12月2日以降は、発行されなくなります。これは、新たに資格取得をする従業員はもちろんのこと、家族が被扶養者として認定を受けるときも同様です。また、婚姻等で氏名変更となる場合や現行の健康保険証を紛失した場合についても、再発行はされません。

なお、現行の健康保険証が発行されるタイミングは、交付年月日を基準とすることになっており、資格取得日や扶養の異動の認定日が基準となるわけではありません。

12月2日以降の手続き

2024年12月2日以降は、「健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届」および「被扶養者（異動）届」に新たに「資格確認書発行要否」欄が設けられます。

マイナンバーカードを作っていない人や、健康保険証として利用登録を行っていない人等（以下、「マイナ保険証を利用できない人」という）の手続きを行う際には、資格確認書の発行が必要かを確認の上、発行が必要ときには要否欄の「☐発行が必要」にチェックを入れます。これにより、資格確認書が発行され、

医療機関等の窓口で提示することにより保険診療での受診ができるようになります。

なお、要否欄にチェックが入っていない場合でも、マイナ保険証を利用できない人には、資格確認書が発行されることになっています。ただし、その場合は資格確認書の発行までに時間がかかるとされています。

【協会けんぽの資格確認書イメージ】



手続きに必要な情報の確認

今後、資格取得届や被扶養者異動届の作成をする際には、マイナ保険証を利用できるか否かを確認する必要があります。そのため、従業員の入社が決まった際などには、以下の情報入手しておくことでスムーズな運用になります。

- ①マイナンバーカードを作っているか
- ②マイナ保険証の利用登録状況

特に、②については自らが登録したか否かを把握していない人も見受けられるため注意が必要です。入社後等に確認していると、手続きに時間を要することにもなりかねません。

健康保険証の利用登録状況は、マイナポータルにある「証明書」エリアから開くことのできる「健康保険証」ページにて確認ができます。登録が完了している場合は、健康保険証としての登録状況に「登録済」と表示されます。必要な情報を確認する際には、このような案内を加えてもよいでしょう。

改めて実施したい ハラスメント相談窓口の周知

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



社労士

12月は職場のハラスメント撲滅月間とされていますが、ハラスメントに関して、東京都で「東京都カスタマーハラスメント防止条例」が可決・成立され、2025年4月に施行されることになりました。



総務部長

条例での対応なのですね。最近カスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」という）がよく話題となっていますが、今後、法令でも義務化されますか？



内閣府から出された「経済再生運営と改革の基本方針2024」の中で、「カスタマーハラスメントを含む職場におけるハラスメントについて、法的措置も視野に入れ、対策を強化する」とあり、また厚生労働省の「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」の報告の中でも、カスハラ対策を事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適当との記載が見られます。そのため、今後、動きが出てくると思います。



なるほど。当社では現在、ハラスメント対策として、社内に相談窓口を設置しています。社外にも相談窓口を設置した方が良いでしょうでしょうか？過去に1件も相談がないことから、不要という意見もあります。



法令では相談体制の整備を求めているだけですので、社内の相談窓口のみでも問題なく、社外に相談窓口を置く義務まではありません。本当にハラスメントが発生していないのであればよいのですが、社内に相談窓口があることを知らない従業員がいるかもしれません。改めて相談窓口があることを周知してみるのはいかがでしょうか。



確かに、相談窓口を設置したときは、積極的に周知していましたが、その後、周知していないですね。相談したいことがあっても、どこに相談したらよいか、分からない状況があるのかもしれない。



厚生労働省では、職場のハラスメント撲滅月間に合わせて、職場のハラスメント防止のためのポスターを無料で送付しています。このポスターにハラスメント窓口の案内を記載するスペースが設けられていますので、ここに記載するという方法もあります。ちなみに、ポスターは厚生労働省のサイト「あかるい職場の応援団」から申し込むことができます。



ポスターを掲示することで、改めて従業員にハラスメント防止の注意喚起をしたり、社内の相談窓口の存在を知ってもらったりすることができますね。

ONE POINT

- ①東京都では、2025年4月よりカスタマーハラスメント防止条例が施行される。
- ②カスタマーハラスメントの防止は、今後、法令で義務化される動きがある。
- ③ハラスメント相談窓口については、定期的に従業員に案内することが求められる。

仕事帰りの電車で迷惑行為をしている酔客に遭遇してしまったら

1. はじめに

みなさんは、電車で酒に酔って他の乗客に絡んでいた者を見つけた場合にどのような行動を取りますか？直接注意をしますか？車内の非常通報装置を作動させますか？駅に着いてすぐに係員に通報しますか？それとも、見て見ぬふりですか？今回は、善意で勇気を持って行動した方の話です。

2. 事例の紹介

この方（A氏とします）は、ファミリーレストランで調理関係業務に従事していましたが、業務終了後、電車での帰宅途中に車内で泥酔している様子の者に出くわしました。この酔客は、乗り合わせていた女性客に対して不適切な振る舞いをしており（A氏の供述によれば、隣に座っていた女性客の携帯電話を取上げようとしたり、頻繁に顔を近づけるなどといった行為）、A氏は迷惑行為として目に余ると感じて注意をしました。ところが、A氏は、その酔客から左足を蹴られ、その後、その酔客を確保しようとホームに移動した後にもみ合いの喧嘩闘争となってしまいました。A氏は、救急車で病院に搬送され、精密検査の結果、「左下腿打撲傷、左胸部打撲傷、右手部打撲傷、左脛骨顆間隆起骨折、左膝関節打撲傷」（本件傷害）と診断され、その日から仕事も3ヶ月欠勤することとなってしまいました。

A氏は、通勤中の災害であると考えて、労働基準監督署長に対して、療養給付及び休業給付等の請求をしましたが、不支給となり、その後の審査請求も棄却されました。そこで、A氏は、各不支給処分の取消しを求めて裁判所に提訴しました。ところが、裁判所もA氏の請求をいずれも棄却する判決を言い渡しました（東京地判令和5年3月30日）。

A氏にとっては、善意で勇気を持って行動したにもかかわらず踏んだり蹴ったりという感じですが、このようなケースで、なぜ裁判所は通勤災害とは認めなかったのか詳しく見ていきたいと思います。

3. 通勤遂行性と通勤起因性

まず、被災労働者の負傷が「通勤による負傷」であると認められるためには、いわゆる「通勤遂行性」が必要となりますが、この通勤遂行性が認められるためには、住居と就業の場所との間の往復が就業に関し合理的な経路及び方法により行われ、業務の性質を有せず、移動の逸脱又は中断のないことが必要とされています（労災保険法7条2項、3項）。つまり、住居と就業の場所との間の一般の往復経路上で発生した負傷であっても、通勤とは関係のない中断中又は中断後の負傷は通勤災害に当たらないということになります。

そして、本件では、裁判所は、A氏による酔客への注意行為や当該酔客による暴行は、A氏の通勤の機会に発生したものであるとしても、通勤との関連性は希薄であって、その態様、目的を踏まえても、通勤に通常付随するものとして全体として一連の通勤と評価することは困難といわざるを得ず、本件傷害の発生は原告の通勤の中断中ないし中断後にされたものと認めるのが相当であり、かかる認定判断は、原告の注意行為が善意によるものであったか否かによっても左右されないなどとして、本件傷害の発生については通勤遂行性の要件を欠くものと認めざるを得ないと判断しました。

その他、裁判所は、本件傷害が、A氏と酔客との間の属人的な対立に起因して生じた可能性も否定できないことから、通勤に内在し又は通常随伴する危険が現実化したものであるとも認め難いとして、いわゆる「通勤起因性」も否定しました。

つまり、通勤災害としての補償は受けられないということです。

4. 最後に

裁判所は、通勤のため公共交通機関を利用する際に、他の乗客に迷惑行為を行う者に注意を与えることが通勤行為に当たらないことは明らかであるし、また、経験則上、公共交通機関を利用する際に日常的に迷惑行為を行う者に遭遇するとまでは認め難く、他者が迷惑行為に遭遇しているのを現認した際の対応としても、直接注意を与えることのほかに、駅係員や警備員への通報や車内の非常通報装置の利用もあり得るところであるとも指摘しています。

もちろん、このようなケースではA氏は酔客に対して損害賠償請求を行うことは当然可能ですが、現実には相手方を特定して交渉を行ったり、訴訟提起を行うとなると、経済的に精神的にも結構な負担になります。結果としてこのようなことになってしまうのであれば、仕事帰りで自分も疲れているのだから当初から厄介なことには首を突っ込まない方よいなど考える人が出てきたとしても致し方ないということになってしまうのでしょうか。もし、自分の身内が被害にあっていても厄介なことには首を突っ込まない方がよいと考えますか。

みなさんはどう思いますか？

【安藤 貴裕】

年末年始休暇のお知らせ

今年も残すところ僅かとなりました。今年一年ご愛顧を賜り厚く御礼申し上げます。

つきましては弊事務所の年末年始の業務及び休暇の日程を、

誠に勝手ながら下記のとおりご案内させていただきます。

皆様にはご不便をお掛け致しますが、何卒ご了承の程お願い申し上げます。

来年も変わらぬご愛顧の程お願い申し上げます。

皆様のご多幸を心よりお祈り申し上げます。

令和6年12月28日（土）から令和7年1月5日（日）までお休みいたします。

令和7年1月6日（月）より平常通り営業いたします。

【連休前業務日程】

事務連絡表の最終受付日・・・12月26日（木）

必要書類最終受付日・・・12月27日（金）12：00迄

【休暇明け業務日程】

行政手続日・・・1月6日（月）

