

株式会社MakeCareの就業規則から学ぶ、リスク完全封じ込め戦略

訪問看護ステーションを守り抜く 「鉄壁」の労務管理術



交通事故



情報漏洩



隠蔽体質

事故が起きてから後悔するのではなく、最初から防ぐ仕組みを規程で作る

背景：訪問看護に潜む3大リスクと規程の役割

リスクを直視し、予防・防衛策を講じることが経営者の責務



交通事故リスク

- ❗ 直行直帰やマイカー利用が多く、**事故発生確率が極めて高い**
- ❗ 公私混同による「誰の責任か？」のトラブルが頻発
- ❗ 数千万円規模の賠償リスクが常に隣り合わせ



情報漏洩リスク

- ❗ カルテ・タブレットの**車内放置**や**自宅への持ち帰り**
- ❗ 紛失・盗難による信用失墜はステーションの存続に関わる
- ❗ 「うっかり」では済まされない厳格な管理が必要



隠蔽体質リスク

- ❗ 「怒られたくない」心理から**ミスやクレームを報告しない**
- ❗ 小さな隠蔽が重大な医療事故や訴訟に発展する
- ❗ 報告義務を課さない限り、現場の情報は上がってこない

📖 就業規則（規程）の3つの役割

①リスクの予防（ルール化） ②万が一の際の証拠化（防御） ③指導・懲戒の根拠（規律）

「規程のないステーションは、
丸腰で戦場に立っているようなもの」

車両管理①（攻め）：ドラレコ設置を『許可の必須条件』に

お願いベースではなく「条件」とすることで、法的リスクを劇的に低減



① 事故時の「客観的証拠」

- ✓ 言い逃れを防ぎ、過失割合を適正化
- ✓ 相手方とのトラブルを早期解決し、業務への影響を最小限に
- ✓ 事故処理の迅速化がスタッフの精神的負担を軽減



② 「見られている」抑止力

- ✓ 常時録画による安全運転意識の向上
- ✓ 乱暴な運転や、寄り道などの不適切利用を抑制
- ✓ あおり運転被害に遭った際も強力な防御手段となる



③ 「許可制」による強制力

- ✓ 「推奨」ではなく「条件」として明記
- ✓ 基準未達なら業務使用を認めない＝リスクの高い車両を排除
- ✓ 事故後の「つけておけばよかった」を未然に防ぐ

マイカー通勤・業務使用規程 第3条（抜粋）

2 安全運転管理者は、次に掲げる事項を審査して許可を決定する。
(6) ドライブレコーダーの設置状況（常時録画が可能であること）

3 前項の審査基準（特に第6号のドライブレコーダー設置）を満たさない車両については、通勤・業務使用を許

「ドラレコなし＝許可なし」
の明文化が会社を守る

車両管理②（守り）：事故時の求償権

「するものとする」の文言が会社を救う：法的リスクコントロール



求償権（きゅうしょうけん）とは？

- ✓ 原則：業務中の事故は会社が責任を負う（使用者責任）
- ✓ 例外：会社が支払った賠償金を、原因を作った**職員個人**に請求する権利
- ✓ 重大な過失・飲酒運転等の場合に発動される最後の砦



「できる」vs「するものとする」

一般的規程

「会社は運転者に請求することが**できる**」
→ 裁量の余地があり、温情で請求しにくい

MakeCareの規程

「会社は求償権を行使し…**請求するものとする**」
→ 義務として規定され、例外なく執行される

社有車管理規程 第11条

…会社は求償権を行使し、支払った賠償額の全部または一部を当該運転者に請求するものとする。



実務での圧倒的效果

- ✓ **モラルハザードの防止**
「どうせ会社の保険で直る」という甘えを排除
- ✓ **高額賠償リスクの回避**
数千万円規模の損害でも、会社単独での負担を防ぐ

マイカー規程 第13条

職員の運転中に起こった事故によって会社が損害を受けた場合は…損害の賠償を請求するものとする。

⚠ 経営判断のポイント

規程上の「曖昧さ」は、有事の際に経営者の首を絞めます。断定的な表現こそが優しさです。

「『できる』では腰が引ける。
『するものとする』で毅然と求償」

サービス品質の担保：『隠蔽の禁止』と『苦情報告義務』を服務規律に明記する重要性

就業規則 第30条(8) / 非常勤規程 第19条(8) 「業務上の失敗・ミス・クレームは隠さず、ありのまま報告すること」



① 隠蔽がもたらす悪循環

- ❗ 「怒られる」恐怖から小さなミスを報告しない
- ❗ 未報告のまま事態が悪化し、**取り返しのつかないクレーム**へ
- ❗ 情報が上がらないため、組織としての改善が進まない



② 服務規律への明文化

- ✔ 道徳的お願いではなく、「**会社のルール**」として義務化
- ✔ 「報告しないこと＝ルール違反」という認識を植え付ける

就業規則 第30条(8)

「虚偽の報告または申告をしないこと、また、業務上の失敗・ミス・クレームは隠さず、ありのまま会社に報告すること」



③ 懲戒の根拠として機能

- ⚖️ 報告義務違反があれば、**指導・懲戒処分の対象**にできる
- ⚖️ 「隠すと自分の立場が危うくなる」という健全な危機感
- ⚖️ 結果として「悪い情報ほど早く上げる」文化が醸成される

📣 報告文化の醸成

精神論ではなく、制度設計で「言える化」を実現する

「『隠蔽は服務規律違反』と明記すれば、
報告文化が根づく」

労働時間の透明化：直行直帰と「記録作成時間」の管理

直行直帰をめぐる未払い残業トラブルの防ぎ方



直行直帰の落とし穴

- ❗ 「訪問終了＝業務終了」という誤解が、**未払い残業の温床**になる
- ❗ 移動時間や帰宅後の事務作業時間が曖昧になりがち
- ❗ 管理者の目が届かないため、ルーズな勤怠報告が発生しやすい



記録作成時間の明文化

就業規則 第46条

- ✔ 訪問後の**記録作成時間も労働時間**として規程で明確に定義
- ✔ 「どこまでが仕事か」の線引きを行い、トラブルを未然に防止
- ✔ 曖昧さを排除し、正当な対価を支払うルールを作る



客観的記録の徹底

- ✔ スマホアプリやGPS連動システムで「場所」と「時間」を**正確に記録**
- ✔ 自己申告に依存しない客観的なエビデンスを残す
- ✔ 虚偽申告を防ぎ、適正な労務管理を実現する

🔗 透明性が信頼を生む

曖昧な労働時間管理は、職員の不信感と法的リスクの両方を招きます。規程でルールを明確にすることが、最強の防御策です。

「『何時に何をした』の記録が、
労使双方を守る武器になる」

同一労働同一賃金への回答

非常勤への「DC拠出1,000円」明記と「賞与・退職金不支給」のセット運用



同一労働同一賃金の壁

- ⚠ 正職員と非常勤の待遇差には、職務内容や責任に基づく「合理的な理由」の説明が不可欠
- ⚠ 単に「パートだから」という理由だけで賞与や退職金を不支給にするのは訴訟リスクが高い
- ⚠ 曖昧な運用は、将来的に巨額の未払い請求を招く



DC拠出という最適解

非常勤規程 第44条

社会保険加入の非常勤職員に対し、事業主掛金として月額1,000円を拠出

給与規程 第20条

正職員はライフプラン手当55,000円（内5,000円DC）

- ✓ 金額差は「勤務日数・責任の重さ」として合理的に説明可能な設計



「ない」ことの明文化

非常勤規程 第42条・43条

賞与・退職金は「支給しない」「設けない」と明確に規定

- ✓ 何も書かないのではなく、明確に否定することで法的安定性を確保
- ✓ DC制度という代替案があるからこそ、不支給規定が説得力を持つ

💡 ここがポイント

旧来型の「賞与・退職金」から、現代的な「企業型DC（確定拠出年金）」へシフト

「『ライフプラン手当+DC』で、
非常勤も納得の待遇設計」

感染症リスクへの備え：業務外の原因による就業制限と『休業手当』の境界線

📖 参照：就業規則 第73条 / 非常勤規程 第49条



就業禁止の発動

- ✔ 感染症法に基づく場合だけでなく、**会社が必要と認めた場合**も就業禁止命令が可能
- ✔ 規程で「就業の禁止」事由を明確化することで、感染拡大リスクを未然に防ぐ権限を確保



業務外の原因による感染

- ✔ 私的な会食や家族内感染など、**業務に起因しない感染**が増加
- ✔ これを「会社都合の休業」と混同すると、財務リスクが増大する



休業手当の判断基準

- ✔ 業務外の感染による就業制限は、原則として**休業手当（60%）の支払義務なし**
- ✔ 有給休暇の活用や、傷病手当金の案内など、柔軟な代替策を準備

⚖️ リスク管理のポイント

感染拡大防止（安全配慮）と、過剰な人件費負担の回避（財務防衛）を両立させる

「『業務外の原因』なら休業手当不要。
規程で線引きを明確に」

退職金問題の終止符：『ないことを書く』ルールに基づいた、制度不保持の完全明文化

給与規程 第36条「退職金制度は設けない」が最強のリスクヘッジ



①退職金トラブルの実態

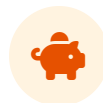
- ❗ 規程に記載がない＝「ない」ことの証明にはならないリスク
- ❗ 長年の慣行や口約束を根拠に、退職後に数百万円を請求される訴訟事例
- ❗ 曖昧さが最大のリスク要因



②「ない」ことを書く勇気

- ✔ 給与規程 第36条で「退職金制度は設けない」と明記
- ✔ 非常勤規程 第43条でも同様に不支給を断言

【給与規程 第36条】
会社は、退職金制度を設けない。



③DC制度との両立

- ✔ ただ「ない」だけでなく、企業型DC（確定拠出年金）を提供
- ✔ 「将来の不確実な約束」より「毎月の確実な積立」を選択
- ✔ 採用時の説明責任を果たし、信頼関係を構築

⚖ 法的透明性の確保

不支給を明記することで、将来の法的紛争リスク（退職金請求権の発生）を完全に遮断する。

「『退職金制度は設けない』の一文が、
将来の紛争を断つ」

まとめ：厳格なルールは「職員を大切にする」 という経営の意思表示である



守るべきは3者すべて

- ✓ ドラレコ・求償権は事故から職員と経営を守る
- ✓ 隠蔽禁止は利用者とステーションの信頼を守る
- ✓ ルールなき優しさは、いざという時に誰も守れない



透明性が信頼を生む

- ✓ 退職金や賞与が「ない」ことを明文化する勇気
- ✓ 代わりにDC抛出などで代替案を提示する誠実さ
- ✓ 「言った言わない」を排除し、安心して働ける環境を作る



規程は経営哲学の結晶

- ✓ ただの法的文書ではなく、「どう働いてほしいか」のメッセージ
- ✓ カッチリとした規程は、真面目な職員が損をしない仕組み
- ✓ 規程を見直すことは、経営の足元を固める第一歩

「『鉄壁の規程』は、
職員・利用者・会社の三方を守る盾である」