

令和4年9月29日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官 房州 泰典

令和2年（行ウ）第89号 遺族補償給付等不支給処分取消請求事件

口頭弁論終結日 令和4年7月4日

判 決

5

原 告

同訴訟代理人弁護士

同

指 宿 昭 一

明 石 順 平

東京都千代田区霞が関1丁目1番1号

10

被 告 国

同代表者法務大臣

処 分 行 政 庁

栗 梨 康 弘

渋谷労働基準監督署長

河 村 直 子

同 指 定 代 理 人

井 坂 直 子

15

同

岡 田 裕 介

同

近 藤 悟

同

徳 田 拓 也

同

稚 山 邦 男

同

元 垣 内 真 理 恵

20

同

鈴 木 健 司

主 文

1 原告の請求をいずれも棄却する。

2 訴訟費用は原告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

25

第 1 請 求

渋谷労働基準監督署長が原告に対して平成30年1月16日付けでした

労働者災害補償保険法に基づく遺族補償給付及び葬祭料を支給しない旨の処分を取り消す。

第2 事案の概要

1 本件は、訪問介護事業及び家政婦紹介あっせん事業等を営む株式会社に家政婦兼訪問介護ヘルパーとして登録されていた亡■（以下「亡■」という。）が平成27年5月28日に死亡したことにつき、亡■の夫である原告が、亡■は、7日間にわたり要介護者宅に住み込み、訪問介護ヘルパーとして訪問介護サービス業務に従事したほか、家政婦として家事及び介護業務に従事するなど24時間対応を要する過重な業務に就いたことに起因して勤務終了日後ほどなく急性心筋梗塞又は心停止を発症し、死亡したとして、渋谷労働基準監督署長に対し、労働者災害補償保険法に基づく遺族補償給付及び葬祭料を請求したところ、同労働基準監督署長が亡■については労働基準法116条2項所定の「家事使用人」に該当するので労働基準法及び労働者災害補償保険法は適用されないという理由で上記の保険給付をいずれも不支給とする処分をしたことから、被告に対し、上記の各処分には違法があると主張して、その取消しを求める事案である。

2 前提事実（当事者間に争いのない事実又は後掲の各証拠（証拠番号に枝番を含む場合、特に枝番を掲記しないときは、全ての枝番を含む。）及び弁論の全趣旨から容易に認定することができる事実。なお、証拠を掲記しない事実は当事者間に争いがない。）

(1) 当事者等

ア 原告は、亡[]()の配偶者である。

イ 亡[]は、かねて介護福祉士の資格を有していたところ、平成25年8月18日、株式会社[]（以下「本件会社」という。）に対し、就職希望条件を通勤による家庭での家事及び介護業務等と記載した求職票を提出して家政婦（求職者）としての登録を行い（以下、本件会



社に家政婦の求職者として登録された者を「登録家政婦」という。）、
同月20日には本件会社との間で業務内容を非常勤の訪問介護ヘルパー（ホームヘルパー）とする労働契約を締結した（甲9、乙3、12、14、弁論の全趣旨）。

5 なお、亡■は、本件会社に家政婦として登録した後、家事業務のほか介護作業にも従事していたが、特別加入団体の構成員として政府の承認を受けておらず（甲9）、特別加入による労災保険の適用を受けていなかった（令和2年法律第14号による改正前の労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）33条5号、35条、平成30年厚生
10 労働省令第13号による改正前の労働者災害補償保険法施行規則5条、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律2条1項、同法施行規則1条参照）。

ウ 本件会社は、東京都世田谷区に本社事務所を置いていた株式会社であり、昭和54年10月1日の設立以降、有料職業紹介事業の大臣許可を受けて家政婦等の紹介あっせん業等を営んでいたが、平成12年4月に
15 介護保険法に基づく介護保険制度が開始されたことに伴い、それ以降は、介護保険事業者として、居宅介護支援、要介護者等の日常生活における訪問介護サービス、介護用品及び福祉用品等の販売並びにレンタル等の事業も併せて行うようになった。

20 なお、本件会社は、平成28年4月1日、事業譲渡により株式会社コカラファインの子会社となった後、平成30年1月1日、同社の親会社である株式会社ファインケアに吸収合併されたことにより解散した。

（甲9、乙9ないし11、弁論の全趣旨）

(2) 亡■の就労状況等

25 ア 亡■は、本件会社に家政婦として登録した後、本件会社から紹介あるいはあっせんを受けて個人宅や障害者施設等において家政婦として

勤務していた（甲9、乙20の3ないし7）。

イ [X] ([X])。以下「[X]」という。)は、かねてから重度の認知症を発症して自宅(以下「[X]宅」という。)で寝たきりの状態にあり、介護認定においても要介護状態区分5(最重度)の認定を受けていた。そのため、[X]の息子は、平成27年以前から、本件会社に住込み勤務が可能な介護資格を有する登録家政婦を家政婦兼訪問介護ヘルパーとして紹介してもらい、当該登録家政婦から訪問介護サービスを受けるとともに、家政婦として[X]の介護や[X]宅の家事を行ってもらっていた。

ウ 亡[]は、本件会社から、[]宅において家政婦兼訪問介護ヘルパーとして勤務していた登録家政婦が平成27年5月20日から同月26日まで休暇を取得することとなったため、上記の期間、上記の業務を代わってほしい旨を打診されてこれに応じ、同月20日から同月27日朝までの間、[]宅に住み込んで、家政婦として家事及び介護を行う業務（以下「本件家事業務」という。）に従事するとともに、訪問介護[]ルパ[]として[]に対して訪問介護サービスを提供する業務（以下「本件介護業務」という。）に従事した。

(3) 亡■の本件疾病の発症及び死亡状況等

亡[]は、[]宅における前記(2)ウの業務を終えた当日の平成27年5月27日午後3時半頃、東京都府中市内の入浴施設に入店したが、同日午後11時30分頃、同施設のサウナ室内で倒れているところを施設従業員に発見され、多摩総合医療センターに救急搬送されたものの既に心肺停止の状態であり、同月28日午前零時43分、搬送先病院において、急性心筋梗塞又は心停止（心臓性突然死を含む。以下「本件疾病」という。）による死亡が確認された（乙1）。

(4) 本件訴訟に至る経緯等



ア 原告は、平成29年5月25日、渋谷労働基準監督署長（以下「処分行政庁」という。）に対し、亡■の死亡は本件会社の業務に起因するものであるとして、労災保険法に基づく遺族補償給付及び葬祭料を請求した（以下「本件各申請」という。）。これに対し、処分行政庁は、平成30年1月16日、亡■は家事使用人として介護及び家事の仕事に従事していたが、家事使用人は労働基準法（以下「労基法」という。）116条により同法の適用が除外されており、労災保険法も適用されないとして、上記の保険給付をいずれも不支給とする旨の処分（以下「本件各処分」という。）をし、その頃、その旨を原告に通知した（甲5、弁論の全趣旨）。

イ 原告は、同年4月2日、本件各処分を不服として審査請求を行ったが、東京労働者災害補償保険審査官は、同年9月4日、原告の審査請求を棄却する旨の決定をし、その頃、その旨を原告に通知した（乙4、弁論の全趣旨）。

ウ 原告は、同年10月16日、上記イの決定を不服として再審査請求を行ったが、労働保険審査会は、令和元年9月11日、原告の再審査請求を棄却する旨の裁決をし、同月12日、その旨を原告に通知した（甲6、弁論の全趣旨）。

エ 原告は、令和2年3月5日、本件各処分の取消しを求めて本件訴訟を提起した（当裁判所に顕著な事実）。

オ 被告は、本件訴訟において、本件各処分の処分理由として、前記アの理由に加え、亡■の本件疾病の発症及び死亡結果は業務上の事由によるものとはいえないという理由を追加して主張した（以下「被告による処分理由の追加」ということがある。）。（当裁判所に顕著な事実）

3 関係法令及び行政通達の定め等

(1) 関係法令等



ア 労災保険法に基づく保険給付は、労働者の負傷又は疾病が業務上のものと認められること（以下「業務起因性」という。）が支給要件の一つとされており（同法7条1項1号、12条の8第1項1号及び2号並びに2項、労基法75条1項、76条1項）、保険給付の対象となる業務上の疾病（以下「対象疾病」という。）の内容及び範囲は、労働基準法施行規則（以下「労基法施行規則」という。）別表第1の2（以下単に「別表」という。）に定められているところ（労基法75条2項、労基法施行規則35条）、別表8号は、対象疾病の一つとして、「長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む。）若しくは解離性大動脈瘤又はこれらの疾病に付随する疾病」を掲げている。

なお、本件疾病は別表8号所定の疾病類型に該当する（ただし、本件疾病が「長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による」ものとして業務起因性を有するか否かは、当事者間に争いがある。）。

イ 労基法116条2項は、「この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない。」と定めており、「家事使用人」に該当する場合には、労働者の災害補償に関する同法第8章が適用されず、労災保険法も適用されない（同法12条の8第2項）。

なお、上記の「家事使用人」の意義については、「個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者は家事使用人に該当しない」という行政解釈が示されている（昭和63年3月14日付け基発第150号等。以下「150号基準」という。）。

ウ 令和2年法律第14号による改正後の労災保険法では、第二節の二と

して複数業務要因災害に関する保険給付の項が新設され、要旨、事業主が同一でない二以上の事業（特別加入により同法3条1項の適用事業とみなされる場合を含む。）に使用される労働者がそれらの事業に係る業務を要因として負傷、疾病、傷害又は死亡した場合に保険給付を行うものとされた（同法20条の2ないし10、34条1項1号、35条1項1号等）。なお、上記の改正部分に係る改正法の施行日は、令和2年9月1日である（令和2年法律第14号附則1条3号、令和2年6月政令210号）。

(2) 脳血管疾患及び虚血性心疾患等（ただし、負傷に起因するものを除く。）の業務起因性の有無に関する行政庁の判断基準について

被災労働者が業務に関して別表8号所定の脳血管疾患及び虚血性心疾患等を発病した場合の業務起因性の有無の判断基準として、厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長宛ての「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」（平成13年12月12日付け基発第1063号。甲6、弁論の全趣旨）と題する行政通達（以下「認定基準」という。）が発出されているところ、その内容は、別紙のとおりである。

4 争点及び争点に関する当事者の主張

本件の主な争点は、(1) 亡■が労基法116条2項所定の「家事使用人」に該当することを理由にされた本件各処分の適法性の有無（亡■が従事していた本件家事業務及び本件介護業務は一体として本件会社の業務といえるか）（争点(1)）、(2) 被告による処分理由の追加は許されるか（争点(2)）、(3) 争点(2)が肯定された場合、亡■の本件疾病の発症及び死亡結果の発生につき業務起因性が認められるか（争点(3)）であり、これらに関する当事者の主張は、以下のとおりである。

(1) 争点(1)（亡■が労基法116条2項所定の「家事使用人」に該当する

ことを理由にされた本件各処分の適法性の有無（亡■が従事していた本件家事業務及び本件介護業務は一体として本件会社の業務といえるか）について

（被告の主張）

5 亡■は、平成27年5月20日から同月27日の朝までの間、本件会社に雇用される訪問介護ヘルパーとして■に対し介護保険法の適用を受ける訪問介護サービスを提供する業務（本件介護業務）及び家政婦として■宅における家事及び介護を行う業務（本件家事業務）に従事していた。しかし、上記の各業務のうち本件家事業務は、亡■と■の息子との間で締結された雇用契約に基づく業務であって、本件会社の業務として行われていたものではない。

すなわち、本件会社は、求職者たる登録家政婦を求人者に紹介し、求人者たる雇用主と登録家政婦との間の家政婦を業務とする雇用契約の成立をあっせんすることを業としており、具体的な家政婦としての家事労働は
15 登録家政婦と就業先の雇用者との雇用契約に基づいて行われていた。この点、本件会社は、家政婦を紹介あるいはあっせんするに際して、求人者に上記の雇用契約に係る基準となる賃金額を示すことはあったが、具体的な賃金額は■雇用主と登録家政婦との間の雇用契約によって決定されており、
■また、本件会社が雇用先における家政婦の業務遂行に関して登録家政婦に
20 直接指示をしたり、報告を求めるといったことはしていなかった。また、家政婦が訪問介護ヘルパーを兼務した場合、その訪問介護サービスの提供業務は本件会社の業務として行われることとなるので、当該業務に係る部分の賃金については本件会社が支払っていたが、その余の家政婦としての家事労働の提供に係る部分の賃金は基本的には雇用主から家政婦に直接
25 支払われるか、雇用主から本件会社に一旦交付され、本件会社を通じて家政婦に支払われていた。

以上のとおり、宅における亡の業務のうち本件介護業務については本件会社の指揮命令下で遂行されていたといえるが、本件家事業務については、亡との息子との間で締結された雇用契約に基づいて行われていたものであり、業務内容は家事に関するものであるから、亡は、150号基準にいう「個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者」には当たらず、労基法116条2項の「家事使用人」に該当する。そうすると、亡については、労基法75条ないし77条、79条及び80条の適用はなく、労災保険法も適用されないこととなるから（労災保険法12条の8第2項）、亡の本件疾病の発症及び死亡結果の発生に関し、同法に基づく保険給付を支給することはできない。

なお、原告は、労基法116条2項が憲法に違反する旨を主張するが、いずれも争う。

（原告の主張）

ア 亡は「家事使用人」（労基法116条2項）に該当しないこと

■ 本件会社の家政婦兼訪問介護ヘルパーは、勤務先において、家政婦としての家事業務と訪問介護ヘルパーとしての訪問介護サービスを提供しており、求人者側も訪問介護サービスと家政婦としての家事業務が一体となったサービスの提供を受け、その対価として介護分と家政婦分を合わせた料金を支払っていた。この点、厚生労働省老健局は、各都道府県介護保険担当課宛の平成17年9月14日付け事務連絡において、いわゆる「住み込み」により同一介護者が、訪問介護を1日数時間行い、24時間のうち残りの時間を「家政婦」として家事や介護のサービスを行う場合、サービス内容が明確に区分できない以上、介護報酬を算定することはできないが、所定の要件を満たすことで訪問介護とそれ以外の部分を明確に区別できるときは介護報酬を算定できるものと通知して



いたところ、本件会社の家政婦兼訪問介護ヘルパーについては、上記の事務連絡が規定する所定の要件を満たしていなかった。このように見れば、本件会社は、家政婦派遣事業又は家政婦請負業を営む者であるといえるから、150号基準所定の「個人家庭における家事を事業として請け負う者」に該当する。さらに、本件会社の登録家政婦は、本件会社による紹介に関して諾否の自由はなく、労働条件や訪問介護サービス業務はもとより、同業務と一体をなす家政婦業務についても本件会社から具体的な業務内容が指示され、登録家政婦からも本件会社に業務の実施報告がされていた。そうすると、本件会社の家政婦兼訪問介護ヘルパーは本件会社との間で業務遂行上の指揮監督を受けていたといえるから、亡■は、前記のとおり「個人家庭における家事を事業として請け負う者」である本件会社に雇用され、本件会社の指揮命令の下に上記の各業務を行っていたといえ、150号基準所定の「個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者」に該当する。

以上のとおり、本件家事業務及び本件介護業務は一体として本件会社の業務といえ、そうすると、亡■は本件会社の業務に従事する者であって「家事使用人」（労基法116条2項）には該当しないから、これを理由としてされた本件各処分には労基法116条2項の適用を誤った違法がある。

イ 労基法116条2項は憲法違反であるため亡■には適用されないこと

仮に亡■が■の息子に雇用されていたとした場合、■の息子は「個人家庭における家事を事業として請け負う者」ではないから、亡■は家事使用人に該当することになる。しかし、労基法116条2項は、次のとおり憲法に違反する規定であるから、亡■が同規定に該当した

としても労基法の適用除外となるとはいえない。

(ア) 憲法 27 条 2 項違反

憲法 27 条 2 項は、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」と規定しているところ、労基法 116 条 2 項は、「家事使用人」について労基法の適用を除外し、上記の勤労条件について法律で定まっていない状態とするものであるから、憲法 27 条 2 項に違反する。

(イ) 憲法 14 条違反

「家事使用人」について労基法が適用されないことになれば、女性がほとんどを占める家事使用人につき通常の労働時間を超える労働をしても割増賃金が発生しない等の経済的に不合理な格差が生じるのであって、これは「家事使用人」という社会的身分や性別を理由とした経済的差別であるとともに平成 23 年 6 月 16 日に採択された ILO 第 100 回総会における「家事労働者の適切な仕事に関する条約（第 189 号条約）」にも反する。

(2) 争点(2)（被告による処分理由の追加は許されるか）について

（原告の主張）

本件各処分は、亡 ■■■ が労基法 116 条 2 項の「家事使用人」に該当するため労災保険法が適用されないという手続的要件を理由に労災保険給付を支給しないとした処分であるのに対し、被告が処分理由として追加した業務起因性の不存在は労災保険給付の実体的支給要件の不存在をいうものであるから、労災保険法に基づく労災補償給付不支給決定の取り消し訴訟において処分理由の差し替えを認めなかった最高裁判決（最高裁平成 2 年（行ツ）第 45 号同 5 年 2 月 16 日第三小法廷判決・民集 47 巻 2 号 473 頁。以下「平成 5 年最判」という。）の場合と同様に、処分の同一性の範囲を超え、行政庁の第一次判断権を侵害するものとして許されないとい

うべきである。

(被告の主張)

5 ア 行政処分の取消訴訟において、当事者である被告は、当該処分をするに際して処分理由として考えていたものに限られず、処分の同一性を失わない限り、原則として、当該処分の効力を維持するために一切の法律上及び事実上の根拠を主張することが許されるものと解すべきである
10 (最高裁昭和51年(行ツ)第113号同53年9月19日第三小法廷判決・裁判集民事125号69頁)。そして、処分の同一性の有無は、当該処分の根拠たる個別の実定行政法規の解釈、すなわち処分要件の内容、趣旨、性質、処分の効果などを具体的に考慮して判断する必要があるところ、労災保険給付の不支給決定の取消訴訟においては、給付の種類が同一で、「傷病」及び「災害原因」が同じであれば、処分の同一性は認められるというべきである。

15 イ また、本件各処分には前記2(4)アのとおり処分理由が提示されており、亡■が労基法116条2項所定の「家事使用人」に該当し、これにより労基法が適用除外となるから労災保険法も適用されないという理由で本件各処分がされたことは容易に読み取ることができ、処分庁の判断の慎重と合理性を担保しその恣意を抑制するという行政手続法14条1項の趣旨は実現されている。したがって、処分に理由付記が求められていることとの関係からみても、被告が本件訴訟において業務起因性の不存在を追加的に主張することが制限されるとはいえない。

20 ウ 以上によれば、家事使用人に該当することを理由としてされた本件各処分の取消訴訟において、業務起因性の不存在を処分理由として追加することは許されるというべきである。

25 (3) 争点(3)(亡■の本件疾病の発症及び死亡結果の発生につき業務起因性が認められるか)について

(原告の主張)

ア 亡■は■宅における業務により本件疾病を発症したこと

本件家事業務の休憩時間は午前零時から午前5時とされ、それ以外は
休むことは想定されていなかった。さらに、亡■は、■宅において
■と同室で就寝することとされていたが、■の息子が寝かしつけに
時間をかけるため、なかなか寝付けず、さらに、夜間も2時間おきにお
むつ換えを行うよう■の息子から指示されていたことから、亡■の
■宅における勤務は事実上24時間労働であった。しかも、亡■は、
■の息子から始終介護の内容、方法等について細かく指示されたこと
で極めて不規則な勤務を強いられ、■も認知症のため介護忌避が強か
った。以上の事情からすると、亡■の業務は、認定基準所定の「精神
的緊張を伴う業務」のうち「顧客との大きなトラブルや複雑な労使紛争
の処理等を担当する業務」及び「周囲の理解や支援のない状況下での困
難な業務」に該当し、そうすると、亡■が死亡前おおむね1週間であ
る平成27年5月20日から同月27日朝までの間に従事した本件家
事業務及び本件介護業務は、認定基準所定の「短期間の過重業務」に該
当するから、本件会社の業務と本件疾病の発症及び亡■の死亡結果と
の間には業務起因性がある。

イ 亡■がサウナ浴をしたことにより本件疾病を発症したものではない
こと ■

被告は、亡■の死亡結果は、サウナ浴をしたことに起因する旨を主
張する。この点、亡■が発見されたのはサウナ室内であったが、亡■
には循環器系の既往症はなく、また、上記のサウナ室は低温サウナ(4
4℃程度)であったから、亡■がサウナ浴をしたことにより本件疾病
を発症したとはいえない。

(被告の主張)

れば、次の事実が認められる。

(1) 家政婦の紹介・あっせん及び介護保険法の定める訪問介護サービスの概要等

ア 介護保険法の定めるいわゆる訪問介護サービスについて

（ア）訪問介護サービスの内容及び一般的な運用等について

訪問介護サービスは、介護保険法が定める保険給付である介護給付に含まれる居宅サービスの一類型であり、概要、都道府県や市町村から指定を受けた訪問介護事業者に所属する介護福祉士や所要の研修を修了した有資格者である訪問介護員（いわゆるホームヘルパーあるいは訪問介護ヘルパー。以下「訪問介護ヘルパー」という。）が、要介護認定を受けた利用者（要介護者）の居宅を訪問し、身体介護（入浴・排泄・食事等の介護）、生活援助（調理・洗濯・掃除等の家事の提供）、通院等乗降介助を行うというサービスであり、利用できるサービスの内容や要介護者の要介護状態区分に応じて介護保険法の給付を受けることができるサービスの上限等が定められている。

訪問介護サービスの実施内容は、居宅介護支援事業所等に所属する介護支援専門員（いわゆるケアマネジャー）が居宅サービス計画（いわゆるケアプラン）を作成し、訪問介護事業者に所属するサービス提供者がケアプランに沿って利用者の同意を得た上で具体的な訪問介護計画を作成することにより定まり、訪問介護ヘルパーは、居宅サービス計画及び訪問介護計画に基づき、実際の訪問介護サービスを提供することになっていた。

訪問介護サービスに対して支払われる介護報酬額は、介護保険法においてサービス内容や時間等に応じて定められており、利用者は前年所得に応じてその1割又は2割（平成30年以降は一部3割負担）を自己負担分として訪問介護事業者を支払い、残額は訪問介護事業者が



保険請求をして介護保険から訪問介護事業者に支給されるという仕組みとなっている。

(イ) 訪問介護ヘルパーについて

訪問介護事業者に所属して利用者宅において訪問介護サービスを提供する訪問介護ヘルパーの勤務形態には、正社員などの常勤者、常勤者より所定労働時間が短時間であるが勤務日や労働時間が固定的な非常勤のほか、一定期間ごとに作成される勤務表により非定型的に勤務日を特定されたり、急な需要により臨時に雇い入れられる非定型的パートタイム等の様々な形態があるが、訪問介護事業者と訪問介護ヘルパーとの間では、雇用契約が締結されるのが一般的であった。

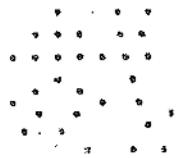
イ 家政婦の有料職業紹介・あっせんについて

(ア) 本件会社による家政婦の紹介・あっせんは、職業安定法4条1項所定の「職業紹介」（求人及び求職の申込みを受けた紹介・あっせん業者において、求人者と求職者との間の雇用関係等の成立をあっせんすること）に該当し、本件会社は、同法4条3項、9項所定の要件を満たす有料職業紹介事業者であった。

(イ) 有料職業紹介の場合、求職者は、有料職業紹介事業者に登録すること等により求職の申込みをし、同事業者から紹介ないしあっせんされた求人者と面談等を行うことにより従事する業務の内容や労働条件等について合意した上で業務に就き、同事業者は求人者から手数料等の支払を受けることになっていたが、求人者と求職者との間では、法形式上、求人者を使用者、求職者を労働者とする雇用契約が締結されることになっていた（乙5）。

ウ 家政婦業務と訪問介護サービスの併用に関する行政の取扱いについて

(ア) 平成12年4月以降、住込み家政婦として雇用契約を締結している者が、業務中の一部の時間に訪問介護ヘルパーとして訪問介護サービ



5 スを提供するといった事象が現れるようになったが、介護保険法を所管していた厚生労働省老健局老人保健課は、平成15年5月30日付けの事務連絡「介護報酬に係るQ&A」において、同一介護者が、訪問介護を1日数時間行い、24時間のうち残りの時間を「家政婦」として介護のサービスを行う場合は、サービス内容が明確に区分できないため訪問介護費を算定できないという見解を示していた。

10 (イ) しかし、重度の要介護者で、かつ、独居の場合等は「住み込み」の形態により要介護者の在宅生活が支えられている実態があったことや前示のようなケースにおいてもケアプラン上で明確にサービス内容が区分できるものとして介護報酬の算定を行っている自治体が散見されていたことから、同局老人保健課は、平成17年9月14日付けで「いわゆる『住み込み』により同一介護者が『訪問看護』と『家政婦』サービスを行う場合の介護報酬上の取扱いについて」と題する事務連絡（以下「平成17年事務連絡」という。）を発出し、要旨、
15 要介護度4若しくは5の者又は認知症により徘徊、異食、不潔行為、火の不始末などが見られるなど常時見守り等が必要である者又は独居若しくは独居に準ずる状態（同居者が要介護者である場合等介護ができない状態）である者について、適正なケアマネジメント及びそれに基づく適正な訪問介護を確保するための条件が満たされる場合には、いわゆる「住み込み」により同一介護者が訪問介護を1日に数時間行い、24時間のうち残りの時間を「家政婦」として家事や介護のサービスを行う場合であっても、「訪問介護」に係る部分についての
20 介護報酬を算定できるものとして、前記(ア)の従前の取扱いを改めた（乙8）。

25 (2) 本件会社における家政婦の紹介・あっせん及び訪問介護事業の概要

ア 本件会社における家政婦の紹介・あっせん事業の概要



(ア) 本件会社は、家政婦として就労を希望する求職者から就労場所（家庭・病院・施設）、職務内容（家事・介護）、就労形態（通勤・パート・住み込み）、就労希望曜日、就業時間、賃金等の就職希望条件や資格等を記載した求職票の提出を受けて（求職申込み）、当該求職者を家政婦として登録し（登録家政婦。甲9、乙12）、家政婦の雇入れを希望する者（求人者）から、業務内容、勤務形態、賃金等を記載した求人票兼労働条件通知書の提出等により求人の申込みを受けると、登録家政婦の中から適切な者を選考し、当該登録家政婦に求人者の要望や注意事項等を説明した上、当該登録家政婦が求人者との面接を希望すれば、求人票兼労働条件通知書を基に作成した紹介状を交付していた（甲7、9、乙13、弁論の全趣旨）。その際、本件会社では、求人者に対し、家政婦の基準額として1時間2000円、住込み一泊1万6000円を提示していたが、当該登録家政婦は、求人者との面接を経て賃金等の具体的な労働条件を決定し、家政婦業務に係る雇用契約を締結した上で就労することになっていた。（甲9、弁論の全趣旨）

(イ) 登録家政婦は、家政婦業務に係る雇用契約に基づき、雇用主（求人者）から賃金の支払を受けることになっていたが、その際、雇用主（求人者）が本件会社に支払うべき紹介手数料（登録家政婦に支払われた賃金額の14%）も当該家政婦に交付され、当該家政婦を介して本件会社に支払われていたが、その際、本件会社は、紹介手数料額の確認のため、稼働日数と賃金額を聴取し、「求職者様 賃金記録明細」に記録していた。もっとも、本件会社が雇用主から紹介手数料の支払に合わせて、家政婦業務に対する賃金を預かり、本件会社から登録家政婦にこれを交付する場合もあった。（甲9、10、弁論の全趣旨）

(ウ) 家政婦業務について、本件会社が指示を出したり、報告を求めたり



したことはなく、雇用主である求人者から業務上の指示がされていた。
もともと、家政婦が休暇を取得する場合は、雇用主と相談の上、本件
会社において代替者を手配していた。（甲 9）

イ 本件会社における訪問介護サービス事業の概要

5 (ア) 本件会社は、介護保険法が適用される訪問介護サービスの提供業務
のみを事業対象としていた。本件会社の上記業務に従事する訪問介護
ヘルパーは、ほぼ非常勤のホームヘルパーとして本件会社と雇用契約
を締結した者であり、本件会社は、非常勤のホームヘルパーとして就
10 労を希望する者から登録申込みを受けて雇入れ希望登録者名簿に登
録し、本件会社が訪問介護サービスの利用申込みを受けたときに、同
社に所属するサービス提供責任者が作成した訪問介護計画書及びホ
ームヘルパー業務指示書等の内容に照らし、登録されていたホームヘ
ルパーの中から適当な者を選択して就労を要請し、当該ホームヘルパ
ーが当該要請に応じた場合には、月契約又は1年以内の期間を定めて、
15 利用者宅に派遣していた（甲 9、乙 14、16、17）。

(イ) 本件会社から派遣された訪問介護ヘルパーは、訪問介護サービスを
提供した後、サービス提供票に基づきサービス実施記録を作成して本
件会社に提出しており、本件会社はサービス実施記録を基に給与明細
書を作成し、訪問介護ヘルパーに対して訪問介護サービス提供業務に
20 係る賃金を支払っており、常態的に超過勤務が生じる場合等はサービ
ス提供責任者が実際の介護状況を確認し、ケアマネジャーがプラン変
更の判断を行っていた。なお、訪問介護ヘルパーの賃金の基準額は、
家政婦と同様に、1時間2000円、住込み1泊1万6000円とさ
れていた。（甲 9）

25 (3) 亡[]が[]宅で勤務をするまでの経過等

ア 亡[]は、平成25年8月18日、本件会社に対し、通勤による家庭

での家事及び介護業務であること等を就職希望条件として記載した求職票を提出して登録家政婦となり、同月20日には非常勤の訪問介護ヘルパーとして雇用契約を締結した後、個人家庭又は障害者施設に勤務するようになったが、そのほとんどが本件会社からの紹介あるいはあっせんを受けた住込みの家政婦業務のみであり、■宅に勤務するまでの間に訪問介護ヘルパーとしての勤務歴はなかった（甲9、乙3、12、14）。

イ 本件会社は、■宅において住込みの家政婦兼訪問介護ヘルパーとして勤務していた登録家政婦が平成27年5月20日から同月26日までの間、休暇を取得することになったとして、■の息子から交替可能な登録家政婦の求人申入れを受けた。本件会社は、亡■に対し、上記の期間、■宅での家政婦兼訪問介護サービス業務に従事することを打診したところ了解が得られたことから、その頃、■の息子に対し、従前の登録家政婦の代替者として亡■を■宅に訪問介護ヘルパーとして派遣し、また、家政婦として紹介・あっせんする旨を伝え、■の息子の了承を得た（甲7、乙13、弁論の全趣旨）。

ウ 亡■は、■の息子との間で、期間を平成27年5月20日から同月27日朝まで、賃金を日給1万6000円とする労働条件で住込み家政婦として稼働する旨の雇用契約を締結し、同月20日から■宅に住み込んで本件家事業務に従事し始めた。同時に、亡■は、上記の期間、本件会社の訪問介護ヘルパーとして■宅に派遣されて本件介護業務に従事した。（甲9）

(4) ■宅における亡■の就労状況等

ア 亡■は、■宅において、午前零時から午前5時までの休憩時間を除く19時間のうち、午前8時から午前9時40分まで、午後零時から午後1時10分まで、午後3時30分から午後4時40分まで、午後8

時から午後 8 時 30 分までの合計 4 時間 30 分間が本件介護業務の実
施時間とされ、その他の時間は本件家事業務に従事するものとされた
(甲 13、乙 15 ないし 17、20)。本件家事業務には、2 時間おき
のおむつ交換(昼間 8 回、夜 2 回)、の息子の食事の支度、買い物、
家の掃除等があった(甲 11、乙 17)。

イ は、認知症の影響で介護忌避が強く、従前から世話をしてもらう
訪問介護ヘルパーに対しても大声で悪口等を述べることもあった。また、
の息子は、介護の方法や実施時間等に関して訪問介護計画とは別に
指示を出していたため、亡は、訪問介護計画通りに介護を実施する
ことができないことが多かった。(甲 9、11、12)

(5) 亡の死亡前の健康状態及び本件疾病の発症に至る経緯等

ア 亡は、身長 146.2 cm、体重 50.8 kg で、特段の既往症はな
く、平成 24 年 11 月及び平成 26 年 5 月に受けた一般定期健康診断の
結果でも異常は指摘されていなかった。また、亡には、飲酒習慣は
なく、喫煙歴もなかった。(乙 1・9 頁)

イ(ア) 亡は、平成 27 年 5 月 27 日朝までの宅での介護業務等を
終た後、同日午後 3 時 31 分頃、京王帝都電鉄府中駅前の入浴施設
を一人で訪れた。

亡は、同日午後 11 時 30 分頃、上記の入浴施設内のサウナ室
内で倒れているのを同施設の従業員に発見されて、直ちに多摩総合医
療センターに救急搬送されたが、救急隊が上記の施設に到着した時点
で既に心肺停止の状態であった。

イ(イ) 亡は、蘇生措置を受けながら多摩総合医療センターの救命救急
センターに搬送されたが、心肺停止の状態のままであり、血液検査の
結果、代謝性アシドーシス及び高カリウム血症が認められた。その後、
同病院でも蘇生措置が施されたが奏功せず、同月 28 日午前 0 時 43

分に死亡が確認された。

(ウ) 亡■については、同日、共立診療所において監察医である三島協二医師（以下「三島医師」という。）による検案が行われたが、三島医師は、亡■の直接死因について急性心筋梗塞と、発病年月日は平成29年5月27日午後11時30分以降とそれぞれ判定した（乙29）。

(6) 亡■の死亡原因等に関する医学的知見について

ア 多摩総合医療センター救命救急センターの森川健太郎医師作成の平成29年6月29日付け意見書の要旨（乙28）

(ア) 受診に至るまでの端緒について

サウナ内で倒れているところを従業員に発見され、救命救急センターに蘇生処置を受けながら搬送された。

(イ) 初診時の主訴及び他覚的所見について

来院時に心肺停止状態。他覚的外傷所見は診療録に記載なく不明。

(ウ) 検査結果について

来院時に動脈血液ガス検査のみ測定。代謝性アシドーシス及び高カリウム血症を認める。

(エ) 傷病名の診断根拠

検視に立ち会った医師が記載した死体検案書からの病名であろうと推定されるが、当院では診断していない。

(オ) 当傷病の発病時期について

不詳

(カ) 治療内容及び経過について

来院後、心肺蘇生処置を行うも反応なし。同日永眠。

(キ) 基礎疾患・素因の有無、当傷病発病の要因と考えられる事柄

不詳



イ 三島医師作成の平成29年7月25日付け意見書（乙27）及び死体
検案書（乙29）、

（ア）直接死因 急性心筋梗塞

（イ）発病年月日 平成27年5月27日午後11時30分以降

（ウ）実施した検査内容、検査成績 なし

（エ）傷病名、発病年月日の診断根拠

既往症：幼いころから腎不全、高血圧（現在、通院や加療は受けていない）あり。高血圧発症時期は不明。血圧値不明（長女出産の際、母子ともに危ない状態にあったというが、詳細については不明）。

サウナ室内での出来事であり、高温から発汗、脱水状態をおこしやすく、心臓血管の血液循環が悪化する可能性あり。救急隊到着時に心肺停止。その後、救命行為に反応なく、短時間の後に死亡確認がされている（急性急死の状態と考える。）。その他、外傷もなく、病死（急性心筋梗塞）と判断した。

（オ）解剖を行わなかった理由

上記の状況から直接死因は急性心筋梗塞と考え、矛盾のないことから。

ウ 東京労働局地方労災医員の杉薫医師作成の平成29年12月28日付け意見書（乙30）

検視担当医師は、サウナ室なので高温から発汗し脱水状態を起こしやすく、その結果、心臓血管の血液循環の悪化の可能性を示唆しており、この見解は妥当と思われる。外傷もなく短時間の間に死亡していることから「急性心筋梗塞」と診断されていることは十分に理解できる。しかし、急性心筋梗塞を発症した証拠は得られていないので、傷病名は心停止（心臓性突然死を含む。）とするのが妥当である。発病時期は、平成27年5月27日午後11時30分、発症原因は不詳である。

2 争点(1) (亡■が労基法116条2項所定の「家事使用人」に該当すること
を理由にされた本件各処分の適法性の有無(亡■が従事していた本件家
事業務及び本件介護業務は一体として本件会社の業務といえるか))につい
て

5 (1) 亡■が従事していた本件家事業務及び本件介護業務は一体として本
件会社の業務といえるかについて

原告は、本件疾病の発症前おおむね1週間である平成27年5月20日
から同月27日朝までの間に亡■が従事した本件介護業務及び本件家
事業務はいずれも本件会社の業務である旨を主張するので、以下検討する。

10 ア 前記第2の2の前提事実及び前記1の認定事実(以下、これらを併せ
て「前提事実等」という。)によれば、①本件会社は、昭和54年の設
立当初から、有料職業紹介事業の大臣許可を受けた上で、求人者から求
人申込みを受けると、登録家政婦(求職者)の中から適切な者を選考し
て求人情報を紹介するなどして家政婦を求める求人者(雇用主)と雇用
15 先を求める登録家政婦(求職者)との雇用契約の成立のあっせんを行い、
その紹介手数料を受領するという家政婦紹介あっせん業を営んでいた
が、平成12年4月の介護保険制度の開始以降は、介護保険法の適用を
受ける訪問介護事業にも参入し、上記の家政婦紹介あっせん業に加え、
要介護者あるいはその家族等からの訪問介護サービスの利用申込みに
20 応じて、同社に所属するサービス提供責任者が作成する訪問介護計画等
を踏まえ、雇用している非常勤の訪問介護ヘルパーの中から適切な者を
選択して要介護者宅に派遣し、サービス提供終了後、要介護者あるいは
その家族等から自己負担分の介護報酬を受領するとともに、残額につい
ては保険請求をして介護保険から支給を受け、訪問介護ヘルパーに賃金
25 を支払っていたこと、②本件会社においては、平成28年4月の事業譲
渡前までは、重度の要介護状態区分の認定を受けた要介護者の介護を行

う者から、訪問介護サービスに加えて、要介護者宅に住み込んで家事業務を行う家政婦の紹介を依頼され、登録家政婦を職業紹介すると同時に、当該登録家政婦を訪問介護ヘルパーとして派遣するケースが少なからず存在したが、少なくとも平成27年5月当時は、上記のような場合、訪問介護サービス業務に係る部分については非常勤のホームヘルパーとして雇用していた登録家政婦を本件会社の従業員として要介護者宅に派遣し、家政婦としての家事業務に係る部分に関しては、登録家政婦と求人者との間の雇用契約のあっせんをするのみで、具体的な家政婦としての家事業務に係る労働条件等については求人者と登録家政婦との間で別個に締結される雇用契約により決定されていたこと、③本件会社は、の息子から平成27年5月20日から同月27日朝までの期間について住込み家政婦兼訪問介護ヘルパーの求人及び派遣を申し込まれてこれに応じ、派遣する訪問介護ヘルパーとして亡を選定するとともに、登録家政婦として亡を紹介して家政婦としての家事業務に係る雇用契約のあっせんをし、同日、亡はの息子との間で、雇用予定期間を平成27年5月20日朝から同月27日朝まで、基本給を日給1万6000円、業務内容を介護、勤務形態を泊まり込み（住み込み）とする雇用契約を締結したこと、④亡は、上記③の過程を踏まえ、同月20日から宅で住込み家政婦兼訪問介護ヘルパーとして本件家事業務及び本件介護業務に就くようになったことが認められる。

上記の①ないし④の諸事情によれば、亡は平成27年5月20日から同月27日朝までの間、宅に住み込んで家政婦としての家事業務（本件家事業務）及び訪問介護ヘルパーとしての訪問介護サービスに係る業務（本件介護業務）を提供していたところ、上記の業務のうち本件介護業務については本件会社の業務として提供されていたものといえるが、本件家事業務については亡との息子との間の雇用契約



に基づいて提供されていたものといえるから、これを本件会社の業務であると認めることはできないといわざるを得ない。

イ これに対し、原告は、平成27年5月当時、本件会社から派遣されていた家政婦兼訪問介護ヘルパーが要介護者宅に住込みで勤務する場合、家政婦としての業務と訪問介護ヘルパーとしての訪問介護サービスに係る業務は明確に区別されておらず、平成17年事務連絡の定める要件も満たしていなかったことなどを指摘し、訪問介護サービスに係る業務と家政婦としての業務は一体として提供されていたから、亡■が従事していた前示の各業務はいずれも本件会社の業務に当たる旨を主張する。

そこで検討するに、本件会社が■の息子に代わって作成した平成27年5月20日付け求人票兼労働条件通知書の基本給欄には、本件家事業務に係る賃金だけでなく、本件介護業務の利用料金も合算された金額が記載されており（甲9）、その他にも雇用主（求人者）から本件会社に対し紹介手数料及び家政婦業務の賃金分が振り込まれ、本件会社が紹介手数料を控除した残額を登録家政婦に支払った例があったことが認められる（弁論の全趣旨）。

しかし、前記アにおいて認定し説示したとおり、本件会社が登録家政婦を家政婦兼訪問介護ヘルパーとして求人者に職業紹介する場合、家政婦としての業務に関しては、求人者と登録家政婦との間で雇用契約の締結が予定され、現に、亡■は、家政婦としての業務については■の息子と雇用契約を締結していたのであって、訪問介護サービスの提供業務とその他の家事及び介護業務の使用者がそれぞれ異なることは明確であったものと認められる。また、前提事実等によれば、本件会社の登録家政婦には、本件会社の職業紹介に応じるか否かについて諾否の自由があり、本件会社が賃金の基準額を求人者に提示していたという事情は

あるにせよ、賃金額等の労働条件は求人者との交渉によって設定する機会とは与えられていたことが認められ、他方、介護保険業務（訪問介護サービス）に関する指示や監督、要介護者宅の要望や注意事項の伝達、要介護者と登録家政婦とのトラブルの仲介等の域を超えて、本件会社が、登録家政婦と要介護者宅との家政婦業務に関し、登録家政婦に対して指揮命令をしていたと認めるに足りる的確な証拠はない。この点、平成17年事務連絡は、介護保険法の適用により公的負担の対象となる訪問介護サービスの提供と要介護者の全額負担とされるべき家政婦の役務提供が明確に区分できない場合には介護報酬を算定することができない旨を通知したものであるところ、これは飽くまで介護保険の適用に関して介護報酬の算定が困難となる場合の行政対応の指針を示した事務連絡であり、また、訪問介護サービスに係る事業と家政婦としての事業の内容に共通性や連続性があるために実際の業務遂行の際に両業務を明確に区別することが困難な場合が生ずるとしても、本来、両業務は異なる事業主体による業務であって、それにより介護保険法の適用の有無が措定されることになる以上は、両業務は原則として峻別されることになる旨を行政解釈として示したものと認められるのであって、平成17年事務連絡が、家政婦としての家事業務と訪問介護ヘルパーとしての訪問介護サービスに係る業務が峻別困難な場合に両業務の提供に係る法律関係を求人者とサービス提供者との間の単体の契約とみなしたり解釈することが相当である旨を指摘したものとまでは認められない。その他、本件全証拠を子細に検討しても、本件会社と亡■との間で本件介護業務に加えて本件家事業務も含んだ雇用契約が締結されたことを認めるに足りる的確な証拠はない。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

(2) 亡■が労基法116条2項所定の「家事使用人」に該当することを理

由にされた本件各処分の適法性の有無について

原告は、処分行政庁が本件各申請に対し、亡■が労基法116条2項
所定の「家事使用人」に該当するとして本件各処分をしたことは同規定の
解釈適用を誤った違法がある旨を主張するので、以下検討する。

5 ア 前記(1)において認定し説示したとおり、亡■が■宅において提供
していた業務のうち本件家事業務に係る部分については、■の息子と
の間の雇用契約に基づいて提供されていたものと認められる。

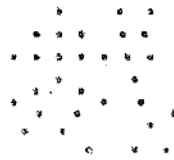
しかして、原告の本件各申請は、亡■が本件会社に雇用された労働
者であることを前提に、本件会社の業務に起因して亡■が本件疾病を
10 発症して死亡したとして遺族補償給付及び葬祭料の支給を求めるもので
あるところ、亡■の■宅における業務のうち本件家事業務に係る部
分については、前示のとおり本件会社の業務とはいえず、■の息子と
の間で締結された雇用契約に基づく業務であり、当該業務の種類、性質
も家事一般を内容とするものであるから、当該業務との関係では、亡■
15 ■は労基法116条2項所定の「家事使用人」に該当するものといわざ
るを得ない(150号基準に照らしても「家事使用人」に該当しないとい
はいえない。)。

イ 他方で、亡■の■宅における業務のうち訪問介護サービスに係る
部分(本件介護業務)については、本件会社の業務と認められ、当該業
20 務の種類、性質も家事一般を内容とするものであったとはいえないから、
■当該業務との関係では、亡■が労基法116条2項所定の「家事使用
人」に該当するとはいえない。しかして、前示のとおり、本件各申請は、
亡■が本件会社に雇用された労働者であることを前提に、本件会社の
■業務に起因して亡■が本件疾病を発症して死亡したとして遺族補償給
25 付及び葬祭料の支給を求めるものであるところ、上記のとおり、本件介
護業務との関係では亡■は本件会社と雇用契約を締結した労働者であ

り、労基法116条2項所定の「家事使用人」に該当するものとは認められないのであるから、処分行政庁が、本件各申請について、亡■が労基法116条2項の「家事使用人」に該当することのみを理由に本件各処分を行ったことについては、同規定の適用を誤った違法があるものといわざるを得ない。したがって、原告の上記主張は、その限度において理由があるというべきである（ただし、被告は本件訴訟において処分理由を追加しているので、本件各処分が取り消されるべきものであるか否かは後記3及び4において更に検討する。なお、原告は、労基法116条2項は憲法27条2項及び憲法14条に違反するので亡■には労災保険法が適用されることになる旨を主張するが、前記のとおり、亡■
■について労基法116条2項の適用を理由として本件各申請に係る労災保険給付を不支給とした本件各処分には違法があり、本件各申請に関して亡■に同規定は適用されないと解され、このことは、同規定の憲法適合性の有無のいかんによって左右されないから、原告の上記の主張については判断を要しないというべきである。）。
15

3 争点(2)（被告による処分理由の追加は許されるか）について

前記2のとおり、処分行政庁が亡■において労基法116条2項の「家事使用人」に該当することを理由に本件各処分を行ったことについては、同規定の適用を誤るものと認められるところ、被告は、本件訴訟において、本件各処分が適法であること■の理由として本件疾病に業務起因性がないという理由を追加した（被告による処分理由の追加）。これに対し、原告は、平成5年最判に照らせば、亡■が労基法116条2項の「家事使用人」に該当するため労災保険法の適用を受けないという手続的要件を理由に不支給とした本件各処分の取消訴訟において、被告が実体的要件である業務起因性の不存在を処分理由として追加することは許されないと主張するので、以下検討する。
25



(1) 処分理由の差替えの当否に関する判断枠組みについて

取消訴訟の訴訟物は処分の違法一般であるところ、行政事件訴訟法は取消訴訟における行政庁の主張の制限について特段の規定を置いていない。

したがって、取消訴訟においては、別異に解すべき特別の理由のない限り、

原則として、被告（行政庁）は、取消しを訴求されている処分の適法性を維持ないし基礎付けるため、処分時の認定事実や根拠法規の解釈適用にと

らわれることなく、訴訟物の範囲で客観的に存在した一切の法律上及び事実上の根拠を主張することが許されるものと解すべきである（最高裁昭和

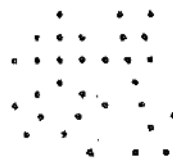
51年（行ツ）第113号同53年9月19日第三小法廷判決・裁判集民事125号69頁参照）。しかして、上記のように処分理由の差替え（処分理由の追加を含む。以下同じ。）は、訴訟物である当該処分の範囲内で許されるのであって、処分理由の差替えにより処分の同一性が失われること

となる場合は、当該訴訟物とは無関係の処分理由により当該処分の適法性を基礎付けようとするものにほかならないから、そのような処分理由の

差替えは許されないと解すべきであるところ、処分は、公権力の行使として実定行政法規が定める処分要件が充足されて初めて処分としての適法性が基礎付けられることになるのであるから、取消訴訟における審判対象となる処分の違法一般がどのような事項を含むかも個別の実定行政法規の規定及びその解釈により定まるものと解され、処分理由の差替えが処分の同一性を害することになるか否かも、当該処分に係る個別の実定行政法規の解釈、すなわち当該実定行政法規が処分時の理由に基づいてされた処分と差替え後の処分理由に基づく処分とをそれぞれ別個の処分として指定するという立法政策を採用しているか否かという観点から検討するのが相当というべきである。

(2) 被告による処分理由の追加の当否について

ア これを本件について見るに、本件各処分は、労災保険法が予定する保



5 險給付を支給しない旨の処分であるところ、労災保険法は、対象疾病に
起因する被災労働者の療養、休業、後遺障害及び死亡結果等の被災事由
ごとに保険給付の支給を予定しているところ、概要、いずれも申請者が
ら被災労働者の「傷病」及びその「災害原因」等を特定した請求書の提
10 出を受けた上で、申請された傷病が対象疾病に該当し、これに業務起因
性が認められ、他の支給制限事由が存在しない限り、申請された保険給
付の種別に応じた個別の要件（具体的な療養費用や給付基礎日額の計算、
後遺障害等級の認定等）の充足をもってこれを支給するものと規定して
いる（労災保険法7条1項、12条の8第2項、労災保険法施行規則第
15 3章）。そうすると、労災保険法は、保険給付の種別に応じて処分要件
を措定し、申請者が申告した具体的な「傷病」及びその「災害原因」の
存否に関する判断を踏まえて申請に係る保険給付の支給の可否を決定す
るという仕組みを採用しているといえるから、同一の種別の保険給付の
範囲内であり、対象疾病の内容及びその原因について同一性があるとい
える限りは同一の処分として取り扱うという立法政策を採用しているも
のと解するのが相当である。

イ 以上を踏まえ、被告による処分理由の追加により本件各処分の同一性
が害されることになるか否かについて見ると、本件各処分は、亡■が
労基法116条2項の「家事使用人」に該当することを理由に不支給と
20 したものであるが、同規定は「家事使用人」について労基法の適用を除
外し、労災保険法の適用も排除するという法律効果を定めた規定である
と解されるから、「家事使用人」の該当性の有無は、業務起因性と同様
に労災保険給付の支給要件と位置付けているものと解される。また、本
件各処分が処分時において前提とした亡■の傷病と災害原因は被告に
25 による処分理由の追加によっても変わるところはない。この点、本件各処
分に際しては、不支給決定の理由として亡■が労基法116条所定の

「家事使用人」に該当し同法の適用除外となり、労災保険法も適用されないという処分理由が提示されているところ、これは本件各申請に係る労災保険給付の給付要件を欠くものであることを示したものと見え、処分庁の判断の慎重、合理性を担保してその恣意を抑制するとともに処分の理由を相手方に知らせて不服申立ての便宜を与えるために処分理由の提示を義務付けている行政手続法8条の趣旨も全うされているといえるから、本件各処分の理由付記に取消事由を構成する違法があるともいえない。

ウ 以上によれば、本件において、被告が本件各処分の処分理由として業務起因性の不存在を追加的に主張したとしても本件各処分の同一性は害されないといえるから、被告による処分理由の追加は許されるものと解するのが相当である。

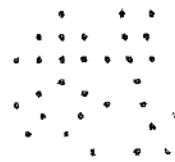
(3) 原告の主張に対する判断

原告は、平成5年最判を引用して被告による処分理由の追加は許されない旨を主張する。しかしながら、平成5年最判は、労災保険法の施行前に従事していた業務に起因して同法施行後に疾病を発症したとして労災保険給付を請求した事案について、労災保険法の施行前に生じた事故に対する保険給付はなお旧法による経過規定が置かれていることを前提として、業務起因性について判断することなく不支給とした原処分を取り消した原審の判断を維持したものであって、本件とは事案が異なるものと解される。したがって、原告の上記主張は、その前提を欠くものであり、採用することができない。

4 争点(3) (亡●●●の本件疾病の発症及び死亡結果の発生につき業務起因性が認められるか) について

(1) 脳血管疾患及び虚血性心疾患等に関する業務起因性の判断枠組み

労災保険法に基づく保険給付のうち、業務災害に関するものは、労働者



の死傷病等に業務起因性が認められる場合に給付される（同法7条1項1号）、労働者の死傷病等に業務起因性が認められるためには、業務と当該死傷病等との間に条件関係があることを前提として、両者の間に法的にみて労働者災害補償を認めるのを相当とする関係（相当因果関係）が認められることが必要と解すべきである。そして、労働者災害補償保険制度が、業務に内在又は通常随伴する各種の危険が現実化して労働者に死傷病等の結果がもたらされた場合には、使用者に過失がなくとも、その危険を負担して損失の補償をさせるべきであるとする危険責任の法理に基づき、使用者の災害補償責任を担保する制度であることからすれば、業務と被災労働者に発生した死傷病等との間に相当因果関係があると認めるためには、医学経験則に照らし、当該死傷病等の結果が被災労働者の従事していた業務に内在又は通常随伴する危険の現実化として顕れたものであると認められることを要すると解すべきである。

この点、前記第2の3(2)において認定したとおり、脳血管疾患及び虚血性心疾患等（ただし、負傷に起因するものを除く。）の業務起因性の有無については認定基準が措定されているところ、証拠（甲6）及び弁論の全趣旨によれば、認定基準は、業務と脳血管疾患及び虚血性心疾患等との相関関係について、策定当時における最新の医学的知見を踏まえて策定されたものであることが認められ、医学経験則に照らして相応の合理性を有するとともに、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の発生機序ないし業務との関連性に関する標準的な医学的知見が反映されているものと解されるから、裁判所の判断を直接拘束する性質のものではないとしても、裁判所において被災労働者の脳血管疾患及び虚血性心疾患等の発症の有無及びその原因となった労働災害との間の相当因果関係（業務起因性）の有無を判断するに当たっても、一定程度参考とするのが相当である。

(2) 労災保険給付不支給処分の取消訴訟における業務起因性の主張立証責任

について

労災保険法7条1項1号、12条の8第1項4号及び5号が定める業務災害に関する遺族補償給付及び葬祭料は、当該保険給付に係る労災保険請求権を発生させる要件が満たされていただけでは現実に給付を受けることはできず、所轄労働基準監督署長の支給処分が必要であるところ、この支給処分は、遺族補償給付及び葬祭料の支給を受けようとする被災労働者の遺族等から所定の事項を記載した請求書の提出を受けた上で行われることとされており（労働者災害補償保険法施行規則15条の2第1項、17条の2第1項）、その際、当該請求書には、負傷又は発病及び死亡の年月日、災害の原因及び発生状況等について事業主の証明を、労働者の死亡については死亡診断書等を（同法施行規則15条の2第2項等、17条の2第2項）、それぞれ提出しなければならないとされている。また、本件は、処分行政庁がなした労災保険給付を支給しないという決定に違法があるとして、業務起因性を有する死傷病に係る遺族補償給付等の支給という受益を求める請求を拒否する行政処分の取消しを求める抗告訴訟であるから、原告が本件各処分の効力を争う場合には、原告において、亡■の死亡が業務上の事由によるものであること、すなわち業務起因性を有することを基礎づける事情について主張、立証責任を負担すると解するのが合理的であり、そのように解したとしても、主張立証の対象は原告の配偶者の身体状況に関するものである以上、原告に過度の負担を強いることにはならないというべきである。

したがって、本件において、原告は、亡■の死亡に業務起因性があることについて主張立証する責任を負うと解すべきである。

(3) 亡■の本件疾病の発症及び死亡結果の発生に関する業務起因性の有無について

ア 原告は、亡■が死亡前おおむね1週間である平成27年5月20日

から同月 27 日朝まで、 宅において従事していた本件家事業務及び本件介護業務は認定基準所定の「短期間の過重業務」に該当し、これにより亡 は本件疾病を発症して死亡したものであるから、本件会社の業務と本件疾病の発病との間には相当因果関係（業務起因性）が認められる旨を主張する。

イ そこで検討するに、前提事実等によれば、亡 は、平成 27 年 5 月 20 日から同月 27 日朝まで、 宅に住み込んで家政婦兼務訪問介護ヘルパーとして本件家事業務及び本件介護業務に従事していたこと、勤務終了日であった同日午後に入浴施設を利用し、同日午後 11 時 30 分頃、同施設のサウナ室内で倒れているところを施設従業員に発見されたが既に心肺停止の状態にあったこと、亡 は入浴施設の従業員に発見された同日午後 11 時 30 分に急性心筋梗塞又は心停止（本件疾病）を発症して死亡したことが認められる。しかして、前記 2 において認定し説示したとおり、亡 は、上記の期間、 宅において、本件介護業務に係る部分については本件会社の従業員として稼働していたといえるが、本件家事業務に係る部分については の息子との間の雇用契約に基づいて業務を行っていたものと認められ、本件家事業務の部分については本件会社の業務であったとは認められない。

しかして、労働者災害補償保険に係る保険関係は、事業主の行う事業ないし事業場を単位として成立するものとされており（労災保険法 6 条、労災保険の保険料の徴収等に関する法律 3 条、5 条）、本件各申請がされた当時 おいて、労災保険法上の保険給付の業務起因性の有無を判定するに際し、複数の事業場の業務を競合させ又は一括して考慮することを予定されておらず、むしろ、労災保険制度は、あくまで使用者の災害補償責任を担保する保険制度であって、前記 3 において認定し説示したとおり、労災保険給付の支給要件である業務起因性の有無も当該使用者

に係る事業ないし事業場を単位として判定することが予定されていたと解される。そうすると、本件各申請は、亡■につき本件会社の業務に起因する労働災害について遺族補償給付及び葬祭料の支給を求める請求であるところ、亡■が■宅において従事していた業務のうち本件家事業務に関する部分は本件会社の業務ではないと認められるから、当該業務と本件疾病の発病との間の業務起因性については検討の対象にはならないといわざるを得ない。

ウ そこで、亡■の業務のうち本件会社の業務であった本件介護業務と本件疾病の発症等との間の業務起因性の有無について検討するに、前提事実等によれば、亡■は、■宅に住み込んで午前零時から午前5時までの休憩時間を除く19時間を本件家事業務及び本件介護業務の時間として指定されていたが、このうち、本件介護業務に係る労働時間は、午前8時から午前9時40分まで、午後零時から午後1時10分まで、午後3時30分から午後4時40分まで、午後8時から午後8時30分までの合計4時間30分／日とされ、それ以外が本件家事業務の実施時間（ただし、休憩時間を含む。）とされていたことが認められる。また、本件全証拠を検討しても、■宅での業務以前に亡■が恒常的に長時間の勤務を行っていたことを認めるに足りる的確な証拠はない。以上の事情によれば、本件疾病の発症前おおむね1週間である平成27年5月2■日から同月26日までの間の亡■の本件介護業務に係る総勤務時間は、168時間（24時間×7日）の拘束時間のうちの31時間30分（4時間30分×7日）にとどまることになり、その業務時間、業務量が特に過剰であったとか、著しい疲労の蓄積をもたらすものであったとは認め難く、認定基準に即してみても、亡■が短期間の過重業務や長期間の過重業務に就労していたとは認められない。

以上のとおりであるから、亡■が本件業務の終了後に入浴施設内の

サウナを利用し、その際に発汗による脱水状態に陥って心臓血管の循環不全を起こして本件疾病を発症したといえるか否かについては措くとしても、亡■が本件会社の業務に内在又は通常随伴する危険の現実化として本件疾病を発症して死亡したと認めることは困難といわざるを得ない。

エ したがって、原告の前記アの主張はいずれも採用することができない。

(4) 原告の主張に対する判断

ア 原告は、■の息子から介護の内容、方法等について細かく指示されるなど極めて不規則な勤務を強いられていたこと、■も認知症のため介護忌避が強かったことを挙げて、亡■の業務は、認定基準所定の「精神的緊張を伴う業務」のうち「顧客との大きなトラブルや複雑な労使紛争の処理等を担当する業務」及び「周囲の理解や支援のない状況下での困難な業務」に該当する旨を主張する。しかしながら、証拠（乙15ないし17）及び弁論の全趣旨によれば、本件介護業務は訪問介護計画書に基づいて行われる業務であって一定程度定型的な業務が主体となっていること、亡■は介護福祉士の資格を保有しており、訪問介護についても一定の知識経験を有していたことが認められるから、原告が主張する事情を考慮したとしても、亡■と同種の労働者であって特段の勤務軽減を要することなく通常業務を遂行することができるという意味での平均的な労働者を基準としてみたときに、上記の事情に起因する心理的負荷が、客観的にみて、また、医学経験則に照らして過重な精神的負荷であったとまでは認め難いものといわざるを得ない。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

イ 原告は、亡■は隆子宅において事実上24時間労働に従事していたといえるから、本件家事業務及び本件介護業務は「短期間の過重業務」に該当すると主張する。しかし、本件全証拠を検討しても、亡■が休

息もないまま24時間の勤務を連日続けることを余儀なくされていたことを認めるに足りる的確な証拠はない。また、原告の主張する業務は、主として本件家事業務に係る過重性をいうものと解されるが、当該業務に係る過重性が本件疾病の業務起因性の判断において考慮される事情とならないことは、前記(3)イにおいて認定し説示したとおりである。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

(5) 小括

以上のとおり、亡■の本件会社における本件介護業務に関しては、客観的にみて、また、医学経験則に照らし、当該業務に内在し又は通常随伴する危険の現実化として亡■が本件疾病を発病したという相当因果関係を肯定することは困難といわざるを得ず、認定基準に依拠して検討しても、その認定要件を満たすとはいえない。この点に関する原告のその余の主張も、本件疾病の業務起因性に関する前記(3)及び(4)の認定判断を左右するに足りるものとは認められない。

したがって、本件疾病は、別表8号所定の「長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務」により発症したものとは認め難く、「業務上の疾病」（労基法施行規則35条及び労災保険法7条1項）に該当せず、遺族補償給付及び葬祭料の支給要件を満たさないから、本件各処分はこれを理由とする限度で適法である。

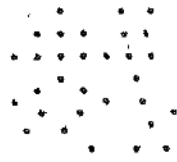
第4 結論

以上によれば、原告の本件請求は理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部

裁判長裁判官

片野正樹



裁判官

小野瀬 昭 

裁判官

中井 裕美 

(別紙)

脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準

（平成13年12月12日基発第1063号）

第1 基本的な考え方

脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。以下「脳・心臓疾患」という。）は、その発症の基礎となる動脈硬化等による血管病変又は動脈瘤、心筋変性等の基礎的病態（以下「血管病変等」という。）が長い年月の生活の営みの中で形成され、それが徐々に進行し、増悪するといった自然経過をたどり発症に至るものとされている。

しかしながら、業務による明らかな過重負荷が加わることによって、血管病変等がその自然経過を超えて著しく増悪し、脳・心臓疾患が発症する場合があります。そのような経過をたどり発症した脳・心臓疾患は、その発症に当たって、業務が相対的に有力な原因であると判断し、業務に起因することの明らかな疾病として取り扱うものである。

このような脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼす業務による明らかな過重負荷として、発症に近接した時期における負荷のほか、長期間にわたる疲労の蓄積も考慮することとした。

また、業務の過重性の評価に当たっては、労働時間、勤務形態、作業環境、精神的緊張の状態等を具体的かつ客観的に把握、検討し、総合的に判断する必要がある。

第2 対象疾病

本認定基準は、次に掲げる脳・心臓疾患を対象疾病として取り扱う。

1 脳血管疾患

- (1) 脳内出血（脳出血）
- (2) くも膜下出血
- (3) 脳梗塞
- (4) 高血圧性脳症

2 虚血性心疾患等

- (1) 心筋梗塞
- (2) 狭心症

(3) 心停止（心臓性突然死を含む。）

(4) 解離性大動脈瘤

第3 認定要件

次の(1)、(2)又は(3)の業務による明らかな過重負荷を受けたことにより発症した脳・心臓疾患は、労働基準法施行規則別表第1の2第8号に該当する疾病として取り扱う。

(1) 発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事(以下「異常な出来事」という。)に遭遇したこと。

(2) 発症に近接した時期において、特に過重な業務(以下「短期間の過重業務」という。)に就労したこと。

(3) 発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務(以下「長期間の過重業務」という。)に就労したこと。

第4 認定要件の運用

1 脳・心臓疾患の疾患名及び発症時期の特定について

(1) 疾患名の特定について

脳・心臓疾患の発症と業務との関連性を判断する上で、発症した疾患名は重要であるので、臨床所見、解剖所見、発症前後の身体の状態等から疾患名を特定し、対象疾病に該当することを確認すること。

なお、前記第2の対象疾病に掲げられていない脳卒中等については、後記第5によること。

(2) 発症時期の特定について

脳・心臓疾患の発症時期については、業務と発症との関連性を検討する際の起点となるものである。

通常、脳・心臓疾患は、発症（血管病変等の破綻（出血）又は閉塞した状態をいう。）の直後に症状が出現（自覚症状又は他覚所見が明らかに認められることをいう。）するとされているので、臨床所見、症状の経過等から症状が出現した日を特定し、その日をもって発症日とすること。

なお、前駆症状（脳・心臓疾患発症の警告の症状をいう。）が認められる場合であって、当該前駆症状と発症した脳・心臓疾患との関連性が医学的に明ら

かとされたときは、当該前駆症状が確認された日をもって発症日とすること。

2 過重負荷について

過重負荷とは、医学経験則に照らして、脳・心臓疾患の発症の基礎となる血管病変等をその自然経過を超えて著しく増悪させ得ることが客観的に認められる負荷をいい、業務による明らかな過重負荷と認められるものとして、「異常な出来事」、「短期間の過重業務」及び「長期間の過重業務」に区分し、認定要件としたものである。

ここでいう自然経過とは、加齢、一般生活等において生体が受ける通常の要因による血管病変等の形成、進行及び増悪の経過をいう。

(1) 異常な出来事について

ア 異常な出来事

異常な出来事とは、具体的には次に掲げる出来事である。

- (ア) 極度の緊張、興奮、恐怖、驚がく等の強度の精神的負荷を引き起こす突発的又は予測困難な異常な事態
- (イ) 緊急に強度の身体的負荷を強いられる突発的又は予測困難な異常な事態
- (ウ) 急激で著しい作業環境の変化

イ 評価期間

異常な出来事と発症との関連性については、通常、負荷を受けてから24時間以内に症状が出現するとされているので、発症直前から前日までの間を評価期間とする。

ウ 過重負荷の有無の判断

異常な出来事と認められるか否かについては、①通常の業務遂行過程においては遭遇することがまれな事故又は災害等で、その程度が甚大であったか、②気温の上昇又は低下等の作業環境の変化が急激で著しいものであったか等について検討し、これらの出来事による身体的、精神的負荷が著しいと認められるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断すること。

(2) 短期間の過重業務について

ア 特に過重な業務

特に過重な業務とは、日常業務に比較して特に過重な身体的、精神的負荷を生じさせたと客観的に認められる業務をいうものであり、日常業務に就労する上で受ける負荷の影響は、血管病変等の自然経過の範囲にとどまるもの

である。

ここでいう日常業務とは、通常の所定労働時間内の所定業務内容をいう。

イ 評価期間

発症に近接した時期とは、発症前おおむね1週間をいう。

ウ 過重負荷の有無の判断

(ア) 特に過重な業務に就労したと認められるか否かについては、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同僚労働者又は同種労働者（以下「同僚等」という。）にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断すること。

ここでいう同僚等とは、当該労働者と同程度の年齢、経験等を有する健康な状態にある者のほか、基礎疾患を有していたとしても日常業務を支障なく遂行できる者をいう。

(イ) 短期間の過重業務と発症との関連性を時間的にみた場合、医学的には、発症に近いほど影響が強く、発症から遡るほど関連性は希薄となるとされているので、次に示す業務と発症との時間的関連を考慮して、特に過重な業務と認められるか否かを判断すること。

① 発症に最も密接な関連性を有する業務は、発症直前から前日までの間の業務であるので、まず、この間の業務が特に過重であるか否かを判断すること。

② 発症直前から前日までの間の業務が特に過重であると認められない場合であっても、発症前おおむね1週間以内に過重な業務が継続している場合には、業務と発症との関連性があると考えられるので、この間の業務が特に過重であるか否かを判断すること。

なお、発症前おおむね1週間以内に過重な業務が継続している場合の継続とは、この期間中に過重な業務に就労した日が連続しているという趣旨であり、必ずしもこの期間を通じて過重な業務に就労した日が間断なく続いている場合のみをいうものではない。したがって、発症前おおむね1週間以内に就労しなかった日があったとしても、このことをもって、直ちに業務起因性を否定するものではない。

(ウ) 業務の過重性の具体的な評価に当たっては、以下に掲げる負荷要因について十分検討すること。

a 労働時間

労働時間の長さは、業務量の大きさを示す指標であり、また、過重性の評価の最も重要な要因であるので、評価期間における労働時間については、十分に考慮すること。

例えば、発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められるか、発症前おおむね1週間以内に継続した長時間労働が認められるか、休日が確保されていたか等の観点から検討し、評価すること。

b 不規則な勤務

不規則な勤務については、予定された業務スケジュールの変更の頻度・程度、事前の通知状況、予測の度合、業務内容の変更の程度等の観点から検討し、評価すること。

c 拘束時間の長い勤務

拘束時間の長い勤務については、拘束時間数、実労働時間数、労働密度（実作業時間と手待時間との割合等）、業務内容、休憩・仮眠時間数、休憩・仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）等の観点から検討し、評価すること。

d 出張の多い業務

出張については、出張中の業務内容、出張（特に時差のある海外出張）の頻度、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、宿泊の有無、宿泊施設の状況、出張中における睡眠を含む休憩・休息の状況、出張による疲労の回復状況等の観点から検討し、評価すること。

e 交替制勤務・深夜勤務

交替制勤務・深夜勤務については、勤務シフトの変更の度合、勤務と次の勤務までの時間、交替制勤務における深夜時間帯の頻度等の観点から検討し、評価すること。

f 作業環境

作業環境については、脳・心臓疾患の発症との関連性が必ずしも強くないとされていることから、過重性の評価に当たっては付加的に考慮すること。

(a) 温度環境

温度環境については、寒冷の程度、防寒衣類の着用の状況、一連続

作業時間中の採暖の状況、暑熱と寒冷との交互のばく露の状況、激しい温度差がある場所への出入りの頻度等の観点から検討し、評価すること。

なお、温度環境のうち高温環境については、脳・心臓疾患の発症との関連性が明らかでないとされていることから、一般的に発症への影響は考え難いが、著しい高温環境下で業務に就労している状況が認められる場合には、過重性の評価に当たって配慮すること。

(b) 騒音

騒音については、おおむね80 dBを超える騒音の程度、そのばく露時間・期間、防音保護具の着用の状況等の観点から検討し、評価すること。

(c) 時差

飛行による時差については、5時間を超える時差の程度、時差を伴う移動の頻度等の観点から検討し、評価すること。

g 精神的緊張を伴う業務

精神的緊張を伴う業務については、別紙の「精神的緊張を伴う業務」に掲げられている具体的業務又は出来事に該当するものがある場合には、負荷の程度を評価する視点により検討し、評価すること。

また、精神的緊張と脳・心臓疾患の発症との関連性については、医学的に十分な解明がなされていないこと、精神的緊張は業務以外にも多く存在すること等から、精神的緊張の程度が特に著しいと認められるものについて評価すること。

(3) 長期間の過重業務について

ア 疲労の蓄積の考え方

恒常的な長時間労働等の負荷が長期間にわたって作用した場合には、「疲労の蓄積」が生じ、これが血管病変等をその自然経過を超えて著しく増悪させ、その結果、脳・心臓疾患を発症させることがある。

このことから、発症との関連性において、業務の過重性を評価するに当たっては、発症前の一定期間の就労実態等を考察し、発症時における疲労の蓄積がどの程度であったかという観点から判断することとする。

イ 特に過重な業務

特に過重な業務の考え方は、前記（２）のアの「特に過重な業務」の場合と同様である。

ウ 評価期間

発症前の長期間とは、発症前おおむね６か月間をいう。

なお、発症前おおむね６か月より前の業務については、疲労の蓄積に係る業務の過重性を評価するに当たり、付加的要因として考慮すること。

エ 過重負荷の有無の判断

（ア）著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したと認められるか否かについては、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同僚等にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断すること。

（イ）業務の過重性の具体的な評価に当たっては、疲労の蓄積の観点から、労働時間のほか前記（２）のウの（ウ）のｂからｇまでに示した負荷要因について十分検討すること。

その際、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増すところであり、具体的には、発症日を起点とした１か月単位の連続した期間をみて、

① 発症前１か月間ないし６か月間にわたって、１か月当たりおおむね４５時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いが、おおむね４５時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること

② 発症前１か月間におおむね１００時間又は発症前２か月間ないし６か月間にわたって、１か月当たりおおむね８０時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断すること。

ここでいう時間外労働時間数は、１週間当たり４０時間を超えて労働した時間数である。

また、休日のない連続勤務が長く続くほど業務と発症との関連性をより強めるものであり、逆に、休日が十分確保されている場合は、疲労は回復しないし回復傾向を示すものである。

第5 その他

1 脳卒中について

脳卒中は、脳血管発作により何らかの脳障害を起こしたものをいい、従来、脳血管疾患の総称として用いられているが、現在では、一般的に前記第2の1に掲げた疾患に分類されている。

脳卒中として請求された事案については、前記第4の1の(1)の考え方に基づき、可能な限り疾患名を確認すること。

その結果、対象疾病以外の疾病であることが確認された場合を除き、本認定基準によって判断して差し支えない。

2 急性心不全について

急性心不全（急性心臓死、心臓麻痺等という場合もある。）は、疾患名ではないことから、前記第4の1の(1)の考え方に基づき、可能な限り疾患名を確認すること。

その結果、急性心不全の原因となった疾病が、対象疾病以外の疾病であることが確認された場合を除き、本認定基準によって判断して差し支えない。

3 不整脈について

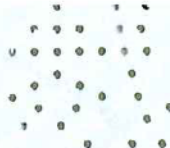
平成8年1月22日付け基発第30号で対象疾病としていた「不整脈による突然死等」は、不整脈が一義的な原因となって心停止又は心不全症状等を発症したものであることから、「不整脈による突然死等」は、前記第2の2の(3)の「心停止（心臓性突然死を含む。）」に含めて取り扱うこと。

(別紙)

精神的緊張を伴う業務

日常的に精神的緊張を伴う業務	具体的業務	負荷の程度を評価する視点	
	常に自分あるいは他人の生命、財産が脅かされる危険性を有する業務	危険性の度合、業務量（労働時間、労働密度）、就労期間、経験、適応能力、会社の支援、予想される被害の程度等	
	危険回避責任がある業務		
	人命や人の一生を左右しかねない重大な判断や処置が求められる業務		
	極めて危険な物質を取り扱う業務		
	会社に多大な損失をもたらし得るような重大な責任のある業務		
	過大なノルマがある業務	ノルマの内容、困難性・強制性、ペナルティの有無等	業務量（労働時間、労働密度）、就労期間、経験、適応能力、会社の支援等
	決められた時間（納期等）どおりに遂行しなければならないような困難な業務	阻害要因の大きさ、達成の困難性、ペナルティの有無、納期等の変更の可能性等	
	顧客との大きなトラブルや複雑な労使紛争の処理等を担当する業務	顧客の位置付け、損害の程度、労使紛争の解決の困難性等	
	周囲の理解や支援のない状況下での困難な業務	業務の困難度、社内での立場等	
	複雑困難な新規事業、会社の建て直しを担当する業務	プロジェクト内での立場、実行の困難性等	

発症に近接した時期における精神的緊張を伴う業務に関連する出来事	出来事	負荷の程度を評価する視点
	労働災害で大きな怪我や病気をした。	被災の程度、後遺障害の有無、社会復帰の困難性等
	重大な事故や災害の発生に直接関与した。	事故の大きさ、加害の程度等
	悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした。	事故や被害の程度、恐怖感、異常性の程度等
	重大な事故（事件）について責任を問われた。	事故（事件）の内容、責任の度合、社会的反響の程度、ペナルティの有無等
	仕事上の大きなミスをした。	失敗の程度・重大性、損害等の程度、ペナルティの有無等
	ノルマが達成できなかった。	ノルマの内容、達成の困難性、強制性、達成率の程度、ペナルティの有無等
	異動（転勤、配置転換、出向等）があった。	業務内容・身分等の変化、異動理由、不利益の程度等
	上司、顧客等との大きなトラブルがあった。	トラブル発生時の状況、程度等



これは正本である。

令和4年9月29日

東京地方裁判所民事第19部

裁判所書記官 房 州 泰 典

