

訴 状

令和2年3月5日

東京地方裁判所 御中

原告訴訟代理人

弁護士 指 宿 昭 一
同 明 石 順 平

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

遺族補償給付等不支給処分取消請求事件

訴訟物の価格 金160万円

貼用印紙額 金1万3000円

目次

請求の趣旨	- 4 -
請求の原因	- 4 -
第1 事案の概要	- 4 -
第2 事実経過	- 4 -
第3 家事使用人該当性について	- 5 -
1 「家事使用人」の意味	- 5 -
2 「個人家庭における家事を事業として請け負う者」	- 5 -
(1) Y社の業務内容	- 5 -
(2) Y社の該当性	- 8 -
3 「雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者」	- 9 -
(1) この要件の実質的な意味	- 9 -
(2) 被災者の労働者性	- 9 -
ア 仕事の依頼、業務等の指示に対する諾否の自由	- 9 -
イ 業務遂行上の指揮監督	- 9 -
ウ 拘束性	- 10 -
エ 代替性	- 10 -
オ 報酬の労務対称性	- 10 -
カ 専属性	- 11 -
キ まとめ	- 11 -
第4 憲法違反について	- 11 -
1 憲法27条2項違反	- 11 -
2 憲法14条違反	- 12 -
第5 業務上の疾病性について	- 14 -
1 はじめに	- 14 -
2 本件基準への該当性	- 14 -
(1) 労働時間	- 14 -

(2) 不規則な勤務.....	- 16 -
(3) 拘束時間の長い勤務.....	- 16 -
(4) 深夜勤務.....	- 16 -
(5) 精神的緊張を伴う業務.....	- 16 -
(6) まとめ.....	- 17 -
3 本件業務と本件疾病の因果関係について.....	- 18 -
第6 結語.....	- 18 -

請求の趣旨

- 1 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
 - 2 訴訟費用は被告の負担とする
- との判決を求める。

請求の原因

第1 事案の概要

本件は、亡A（以下「被災者」という。）の夫である原告（甲1）が、平成30年1月16日付渋谷労働基準監督署長による遺族補償給付及び葬祭料を支給しない旨の処分の取り消しを求める事案である。

第2 事実経過

- 1 被災者は、平成25年8月20日、訴外株式会社Y（以下「Y社」という。）に訪問介護ヘルパー及び家政婦の両方で登録を行い、平成27年5月19日までは家政婦としてのみ稼働した（甲2、3頁）。
- 2 同年5月20日～26日までの6日間、被災者は、後述するとおり、B氏（以下、「B氏」という。）宅にて、家政婦及び訪問介護ヘルパーとして、ほぼ24時間休みなしの業務に従事した。
- 3 同月27日、被災者は、府中駅前の入浴施設内で倒れているところを救急搬送されたが、翌28日午前0時43分に、「急性心筋梗塞」（以下「本件疾病」という。）で死亡した（甲2、3頁）。
- 4 原告は、平成29年5月25日、渋谷労働基準監督署長（以下「渋谷労基署長」という。）に対し、遺族補償年金及び葬祭料の支給を請求した（甲3、4）。
- 5 平成30年1月15日、渋谷労基署長は、上記請求に対し、不支給とする決定を下した（甲5。以下「本件不支給決定」という。）。その理由は、被災者が

労働基準法（以下「労基法」という。）116条2項の「家事使用人」に該当し、同法及び労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）の適用除外となるため、というものであった。

6 同年4月2日、原告は、上記決定を不服として、東京労働者災害補償審査官に対し、審査請求をした。しかし、同年9月4日、C東京労働者災害補償審査官（以下「C審査官」という。）は、渋谷労基署長と同様、被災者が労基法116条2項の「家事使用人」に該当するとの理由で審査請求を棄却した（甲2。以下「本件棄却決定」という。）。

7 同年10月16日、原告は、本件棄却決定を不服として、労働保険審査会に対し、再審査請求をしたが、同年9月11日、再審査請求は棄却され（甲6）、棄却決定書が9月12日に原告に到達した。

第3 家事使用人該当性について

1 「家事使用人」の意味

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。」と定めている。この「家事使用人」の意味について、基発第150号は「**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。**」と定めている（以下「150号基準」という）。この150号基準の該当性について、以下詳述する。

2 「個人家庭における家事を事業として請け負う者」

(1) Y社の業務内容

ア Y社の業務内容は、本件棄却決定の9頁以降に詳述されている。以下の記述はそれをほぼそのまま引用したものである（甲2）が、実態と異なる部分については指摘を入れている。

イ Y社は、介護関係の事業と家政婦紹介業を行っており、介護関係の事業は、居宅介護事業、訪問介護事業、福祉用具の貸与販売の事業に分かれている。

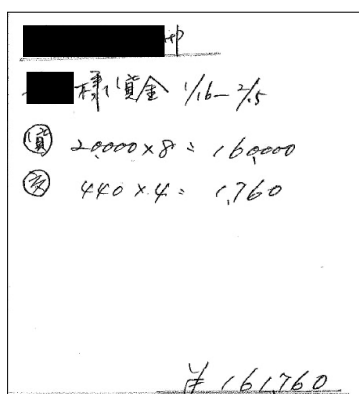
- ウ そして、訪問介護事業は、介護保険の適用が受けられる利用者に対して、ヘルパーが自宅へ訪問して介護を行う事業であり、Y社では介護保険が適用される介護業務のみを訪問介護事業と呼んでいる。保険適用外の介護は、利用者の自費サービスとして家政婦紹介事業が担当するとされていた。
- エ（訪問介護事業に従事する）非常勤登録ホームヘルパー（以下「非常勤ヘルパー」という。）は常勤ではなく、利用者宅に派遣されるときだけ、仕事と賃金が発生していた（同頁）。被災者もこの非常勤ヘルパーを兼ねていた。非常勤ヘルパーの仕事については、Y社の責任者が利用者ごとに作成する「訪問介護計画書（以下「介護計画書」という。）がもとになっている。この介護計画書は、介護保険制度を利用する行政手続のために必要なものであり、利用者と相互に確認し、押印してもらう。この介護計画書に沿って、Y社が「ホームヘルパー業務指示書」（以下「業務指示書」という。）を作成していた。非常勤ヘルパーはサービスの実施報告書を作成し、Y社に提供していた。
- オ 賃金の計算方法は、介護サービスの「身体1」「生活3」等の時間を表す数字に、サービス単価を乗じて支給額を決めていた。
- カ 非常勤ヘルパーから提出される「サービス実施記録」（以下「実施記録」という。）で実施状況を確認し、日時、利用者、身体介護、生活援助、賃金額と合わせて「給与明細書」に記載されていた。
- キ 非常勤ヘルパーの時間管理は不明確であり、非常勤ヘルパーと家政婦の業務が混合で行われていたことが多かった。なお、甲2に「前事業主のころ」とあるのは、現在のY社の経営主体が変わったためである。被災者が勤務していたころの経営主体は前事業主であった。
- ク 一方、家政婦紹介業は、家事代行を希望する利用者に登録家政婦を紹介する事業である。仕事の内容は家事全般であり、介護を行う場合もある。要介護4か5でないと介護保険を使えないため、利用者の自費サービスとなり登録家政婦でも行える。**登録家政婦と非常勤ヘルパーの業務の違いは、**

基本的にはない。介護保険が利用できるかどうかの違いしかなく、生活援助にかかる部分は登録家政婦も非常勤ヘルパーも同じである。

ケ 求人票兼労働条件通知書は、求人をして雇う利用者側が本来作るものだが、紹介機関として会社が代わりに作成し、面接時に持参するように渡している。なお、被災者が在籍していた当時は、非常勤ヘルパーと登録家政婦の両方の合計賃金額が記載されていた。

コ 甲2では、「会社で紹介する登録家政婦については、基準額を利用者に提案しているが、これを賃金額として定めているわけではない。賃金額の交渉は登録家政婦が利用者に直接行う」(11頁)と書かれているが、これは実態と異なる。例えば、B氏の場合、基本額は1日1万6000円とY社が定めており、被災者がB氏と直接交渉する余地は無かった(甲7)

カ また、甲2では、介護計画上の業務のみ、すなわち介護保険が適用される部分のみY社から登録家政婦に対し賃金が直接支払われていたと書いているが、ここも異なる。実際には、介護保険の適用の有無で区別されずに直接Y社から被災者に対し報酬が支払われていた。甲8は原告が被災者の遺品から見つけた封筒であるが、そこには下記の記載がある。甲8から引用する。



Handwritten note on a piece of paper, likely a wage record, showing calculations for wages. The text is written in Japanese and includes a date, a calculation for a base wage, and a calculation for a bonus or additional wage, resulting in a total amount.

■ 中
■ 標準賃金 1/6-2/5
① 20000 × 8 = 160000
② 440 × 4 = 1,760
¥ 161,760

他方、Y社が管理していた「求職者様賃金記録」(甲10)の平成27年

1月16日～2月15日の欄（領収番号611）を見ると、賃金が16万円と記載されており、上記封筒の記載と一致する。つまり、被害者は、ヘルパー分と家政婦分を合わせた賃金をY社から手渡しされていたことが分かる。

被災者は、ここからY社に対し**毎月紹介手数料を支払っていた**。手数料は家政婦分の賃金の14%であった（甲9、8頁）。Y社が単なる家政婦の紹介業者であれば、継続的に紹介料の支払いを受けるのはおかしい。紹介の対価であれば、最初に紹介を受けた際に一度紹介料の支払いをすれば足りるはずだからである。

キ なお、Y社は、ヘルパー分と家政婦分を区別せず、「求人票兼労働条件通知書」（甲7）に「基本給日給1万6000円」と記載している。さらに、「求職者様賃金記録」にて、被災者に対する支払いを、ヘルパー分と家政婦分とで区別せずに記載している（甲10）。加えて、前述のとおり、ヘルパー分と家政婦分を区別せずに、被災者へ金員を手渡ししている。これらの事実は、Y社から被災者に支払われていた金員の実態が賃金であることを示している。

（2）Y社の該当性

（1）で述べたところからすれば、少なくともY社の介護ヘルパー派遣業が事業性を有することは争いようが無い。Y社側で介護計画書を作成し、業務指示書を発行し、ヘルパー側も実施報告をしており、対価として賃金を支払っていたからである。

さらに、家政婦紹介業については、結局、介護業務と家政婦業務が混合しており区別し難く、家政婦分についての報酬も区別されず一緒に被災者に支払われ、支払記録も合計してY社側で記録されている。そして、被災者は、家政婦報酬の14%を、Y社に対し、紹介対価として支払っている。これは実質的に見れば、利用者から派遣料を徴収するのと同じである。

したがって、Y社の事業の実態は、介護を兼ねた家政婦を派遣し、介護・

家政婦業が一体となったサービスを提供して利用者から料金を徴収するものであり、家政婦派遣事業又は家政婦請負業と言うべきである。よって、Y社は「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。

3「雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者」

(1)この要件の実質的な意味

「雇われて、その指揮命令の下に当該家事業務を行う者」というのは、結局のところ、労基法9条の「労働者」と同じ意味である。すなわち、労基法116条2項は、個人に雇われる家事使用人たる労働者のみを除外していると見ることができる。なお、本件不支給決定も、渋谷労基署長の意見を見ると、実質は「労働者」該当性を判断している（甲2）。

そこで、被災者の労働者性について、昭和62年12月19日付労働研究会報告記載の基準（以下「研究会基準」という。）に沿って詳述する。

(2)被災者の労働者性

ア 仕事の依頼、業務等の指示に対する諾否の自由

被災者と同じB氏宅にて介護業務と家政婦業務に従事したD氏（以下「D氏」という。）は、「私は仕事が欲しかったので、紹介された仕事を断ったことはありませんが、例えば自分がしばらく休みたいからと言って、断ることもできます。」と述べている（甲11）。本件不支給決定は、これをもって諾否の自由があったと認定しているようだが（甲2）、失当である。なぜなら、D氏が「断ったことがない」と言っているからである。すなわち、D氏が「断ることもできます。」と言っているのは、想像に過ぎない。現実には断った場合に、Y社がどのような対応をするのかは不明である。むしろ、D氏が「Y社に希望する住込みの仕事がなく、数カ月仕事をしていない時期もありました。」と述べていることから、少ないチャンスを断ると仕事が回ってこない状況だった可能性もある。したがって、諾否の自由があったとは言えない。

イ 業務遂行上の指揮監督

この指揮監督の有無については、家政婦業の特殊性を考慮しなければならない。すなわち、家政婦業を業として営む場合、家政婦を各家庭に派遣して業務に就かせるのであるから、当然、詳細な指示は派遣先の各家庭から受けることになる。そうでなければ、各家庭に応じた細やかな家事サービスを提供することができない。したがって、家政婦業における事業主からの指揮監督は、包括的・抽象的なもので足りると解するべきである。こう解さなければ、150号基準に該当するケースはほとんど無くなってしまふ。

これを本件について見ると、家政婦業務と一体をなす介護業務については、前述のとおり、Y社のサービス提供責任者が介護計画書を作成し、業務指示書を発行し、ヘルパー側も実施報告をしている。したがって、包括的な指示はおろか、かなり具体的な指示をしていたと言える。

さらに、B氏の自宅での家政婦業部分についても、業務指示書の別紙に、かなり具体的な業務内容の指示が書かれている（甲13）。そして、1～2か月に1度、多い時には2週間に1度くらいB氏の自宅にY社のケアマネージャーが訪問し、D氏からヒアリングをしている（甲11、12）。これはY社による監督行為と言える。

したがって、Y社からの指揮監督はあったと言える。

ウ 拘束性

被災者の勤務場所はY社から指定された利用者の居宅であり、勤務時間は24時間の住込み対応であるから、拘束性もあった。

エ 代替性

どの家庭にどのヘルパー・家政婦を派遣するのはY社の側で決めており、被災者の側で勝手に代替者を用意することや、履行補助者を使うことはできなかった（甲9、12頁）。したがって、代替性も無い。

オ 報酬の労務対称性

前述のとおり、Y社から被災者に対し、介護部分と家政婦部分を分けず

に直接賃金が支払われていること、賃金が日給1万6000円とされ、労務提供時間に応じた決め方になっていることからすれば、報酬の労務対称性は優に認められる。

カ 専属性

本件棄却決定における渋谷労基署長の意見でも触れられているとおり、B氏宅での介護・家政婦業務は24時間業務であるから（甲2、3頁）、他の業務とかけもつことは不可能である。したがって、専属性もある。

キ まとめ

以上より、被災者は、Y社に「雇われて、その指揮命令の下に当該家事業務を行う者」に該当する。

4 小括

以上のとおり、被災者は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」に該当するため、労基法116条2項の「家事使用人」には該当しない。

第4 憲法違反について

仮に、被災者が、Y社に雇用されていたのではなく、B氏に雇用されていたと認定される場合、B氏は「個人家庭における家事を事業として請け負う者」ではないので、被災者は「家事使用人」に該当することになる。

しかしながら、下記のとおり、労基法116条2項は憲法違反であるから、被災者に対する労基法及び労災補償法の適用は除外されないと言うべきである。

1 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。しかし、「家事使用人」について労基法の適用を除外してしまった場合、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準」が何も定まっていない状態となってしまう、同項に違反する。

この点、家事使用人について労基法の適用が除外された理由は「そのような労働者の労働条件について国家的規制と監督を行うことが困難かつ不適切と考

えられたことによる」とされている（菅野和夫「労働法」第12版175頁）。

しかしながら、「働き方改革」がさげばれ、長時間労働を無くしていこうという昨今の風潮において、このような抽象的な理由付けはもはや合理性を持たないことは明らかである。後述するとおり、本件では被災者が利用者に対する24時間対応を余儀なくされ、それが原因で死に至っている。労基法116条2項をこのまま放置すれば、被災者のように24時間業務を余儀なくされ、過労死する家事使用人が今後も発生していくことになる。

2 憲法14条違反

憲法14条は「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と定める。

「家事使用人」を労基法の適用除外とすることは、「家事使用人」という社会的身分を理由として、経済的関係において差別するものであると言える。なぜなら、労基法の適用対象であれば発生する割増賃金等が発生せず、その分だけ経済的に不合理な格差が生じるからである。

さらに、被災者もそうであるように、「家事使用人」をするのはほとんどが女性であるから、性別を理由として経済的差別をしているとも言える。

この点、家事労働者の人権保護は今や国際的な流れとなっており、国際社会から日本に対しても強く要請されている。

平成23（2011）年6月16日、ILO第100回総会で、「家事労働者の適切な仕事に関する条約（第189号条約）」が採択された（甲14）。令和2年3月1日現在の批准国数は29カ国である（甲15）。

本条約は、その特殊性により労働・社会保障法の適用対象外になることが多い家事労働者を労働者と認定し、その労働条件改善を目指して初めて採択された歴史的な国際基準である。家事労働者は他の労働者と同じ基本的な労働者の権利を有するべきとして、安全で健康的な作業環境の権利、一般の労働者と等しい労働時間、最低でも連続24時間の週休、現物払いの制限、雇用条件に関

する情報の明示、結社の自由や団体交渉権といった就労に係わる基本的な権利及び原則の尊重・促進・実現などを規定している（甲14）。

同ILO総会では、日本政府も条約の採択に賛成した。これについて、平成30（2018）年4月16日第30回ILO懇談会議事概要によると、次のような日本政府見解が示されている（甲16）。

「(政府側)

政府が条約採択に当たって投票する際は、批准できるかどうかという観点もあるが国際労働基準として必要な内容かどうかという観点から賛否を決めるものである。本条約については国際労働基準として必要であるという理由から賛成したものである。」

しかしながら、日本は同条約をいまだ批准しておらず、国連女子差別撤廃委員会「日本の第7回及び第8回合同定期報告に関する最終見解」において、日本政府は同条約の批准を検討することを求められている（甲17、14頁）。

この最終見解に対し、日本は男女共同参画局に「女子差別撤廃委員会最終見解への対応に関するワーキング・グループ」を組織し、議論をしている。このワーキンググループの2回目の議事録において、小山内委員から下記の指摘があった（甲18、2頁）。

「家事労働者の多くは女性で、雇用労働条件の点で差別や人権侵害などを受けやすい非常に弱い立場にあると思われる。その上、家事労働がきちんとした労働として認められてこなかったという歴史的な経緯もあり、実際の就労現場では家事労働者が低賃金や長時間労働などにさらされたりしてきたケースが少なくないのが現状である。

（中略）189号条約の批准は、関連議論を活発化させ、関係者全員の明確な自覚を促し、家事労働者の実質的な状況改善につながるとも考えられる。」

このように、ILO では、家事労働者を労働者と認定し、家事労働者の人権の保護、雇用条件、安全かつ健康的な作業環境の確保に係る政府の関与等について規定する条約を採択し、家事労働者の保護を図ろうとしている。そして、日本政府も、本条約の採択について「国際労働基準として必要である」との認識をもって賛成をしていた。日本は同条約の批准をしていないが、国連女子差別撤廃委員会より勧告も受けており、家事労働者（家事使用人）の人権保護が議論されているところである。

3 小括

以上のとおり、労基法 116 条 2 項は憲法 14 条、27 条 2 項に違反しているため、被災者には適用されない。

第5 業務上の疾病性について

1 はじめに

被災者が B 氏宅で勤務したのは平成 27 年 5 月 20 日～26 日の 6 日間である。この 6 日間において、被災者は後述するとおり極めて大きな精神的負担を伴う 24 時間の長時間対応を余儀なくされたことにより、本件疾病を発症し、死亡した（以下、この 6 日間の勤務を「本件対象業務」という。）。

本件対象業務は、下記のとおり平成 13 年 12 月 12 日付基発第 1063 号「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」の 3 頁（2）の「短期間の過重業務」に該当する（基発第 1063 号における「短期間の過重業務」の認定基準を、以下「本件基準」という。）。

なお、本件基準の評価期間は発症前おおむね 1 週間であり、本件業務の期間とほぼ同じである。以下、

2 本件基準への該当性

(1)労働時間

被災者の業務は住込みの介護・家政婦業務である。求人票兼労働条件通知書（甲 7）には、休憩時間が 0 時～5 時と記載されており、それ以外は何も書かれていない。つまり、少なくとも 0 時～5 時以外は、休むことが想定さ

れていない。

そして、被災者と時期は異なるが同じ B 氏宅で勤務した D 氏は「ヘルパーには部屋は与えられないので、仕事がない時間は台所にいました。仕事の合間にも、5、6時間は台所の椅子に座っていました。私が寝るのは B さんの部屋で、ベッドの脇に布団を敷いていました。就寝時間もきちんと決められていません。夜間のおむつ替えや、翌朝4時台に起きることを考えると、B さんの就寝準備をした後すぐにでも寝たいのですが、息子さんが B さんの傍に付いて寝かしつけに時間をかけるので、私はずっと台所で待つしかなく、なかなか寝られません。また、夜寝ていると、B さんのことが気になるのか、息子さんが入ってくることもありました。仕事を言いつけられるわけではありませんが、やはり落ち着いて寝られませんでした。」と述べている(甲11)。

すなわち、睡眠時間も実質的にほぼ取れていない。

また、D 氏は「自費サービスの仕事では、おむつ交換が2時間おきにあり、昼間8回、夜2回でした。夜のおむつ交換は0時30分から1時の間に1回と、4時から5時の間に1回でした。排便コントロールのために薬を使っていますが、長年の投薬による耐性ができているので、薬の量を調整しないといけません。でもこれも息子さんが勝手に量を変えてしまうため、定期的に失禁します。失禁した時はパジャマもシーツも全取り替えになります。」と述べている。2時間おきにおむつ替えがある上、定期的に失禁もするのだから、労働から解放される間が無い。

さらに、D 氏は「B さんのお宅は息子さんの指示が非常に強かったです。介護の仕事についても、私たちは資格も持っているし、経験もあるのに、息子さんが「ああしろ、こうしろ」と口を出してきます。例えばおむつ替えも、ヘルパーは、より清潔に効率よくできるよう講習を受けているのに息子さんが傍で見ている「そんなやり方はだめだ」と言って文句をつけてくる。介護食を作っても息子さんが後から手を加えたりする。」と述べている(甲11)。

そして、「息子さんは普段は2階で仕事をしていて、気が向くと階下に降りて

きます」と言うのである。

以上より、B氏宅において、派遣された家政婦は、ろくに睡眠時間も取れない上に、2時間おきのおむつ替え、定期的な失禁にも対応しなければならず、業務の合間にも、口うるさいB氏の息子から何か指示を受ける状態であったということである。すなわち、**事実上24時間労働であり、労働から解放されることが無い**。被災者はこれを6日間連続でこなしたことになる。

(2)不規則な勤務

B氏は寝たきりで認知症もあり、介護レベルが最も重い要介護5であった(甲12)。そして、D氏はこう述べている(甲11)。

「Bさんの自宅は息子さんがいて、実際の指示は息子さんから出ていました。この息子さんが、一方的に命令する、話し合いが全くできない人で、ヘルパーはみんな苦勞していました。介護の仕事は、大まかなプランがあっても、例えば利用者の体調によってずれることも多いです。その上、Bさんの自宅では、息子さんが間に入ってきては口を出すので、時間帯も、作業にかかる時間も、指示書のとおりにはできたことは1日もありませんでした。」

このように、B氏宅での勤務は、業務遂行についてB氏本人の体調や息子の口出しのせいで計画通りにできたことはなく、極めて不規則な勤務であったと言える。

(3)拘束時間の長い勤務

アで述べたとおり、B氏宅では、事実上24時間労働から解放されることはない。これ以上に拘束時間の長い勤務は無いと言える。

(4)深夜勤務

アで述べたとおり、事実上24時間労働であるから、深夜勤務も当然兼ねていることになる。

(5)精神的緊張を伴う業務

D氏はこう述べている。

「Bさんは認知症のために介護忌避が強く、大声で「ばかやろう、くろんぼ、

でていけ」とヘルパーへの悪口雑言が凄まじく、食事介助は息子さんがやっていた。」

「息子さんはヘルパーが気に入らないとすぐに「おまえなんかクビだ、帰れ」と言います。「じゃあ帰ります」と言って皆辞めていくので、私が休みの間に引継ぎしたはずの人が4、5人入れ替わって別の人になっていたこともあったし、12日間で7人替わったという話も聞きました。」

B氏の息子については、ケアマネジャーのE氏も「B様のお宅では、同居の息子さんがヘルパーのやることに口を出してくるので、ヘルパーは計画通りの介護ができないという問題がありました。これは面談した家政婦が口々に訴えていたことです。家政婦としての契約があるため、ヘルパーは介護方法も実施時間も息子さんからの指示を断れません。」と述べている(甲12)

このように、B氏自身が要介護5の認知症患者であり、介護忌避もあって扱いづらい利用者であった上に、その息子もヘルパーを次々に辞めさせるような問題のある人物であった。被災者は、24時間労働から解放されることのない過酷な状況で、この2人に対応していたのである。

これは、本件基準別紙「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」に該当する。B氏本人は介護忌避があるし、その息子はいちいち口をはさんでくるのだから、毎日顧客トラブルがあるような状態である。そして、被災者は、家政婦という立場上、その指示に逆らえない。

さらに、「周囲の理解や支援の無い状況下での困難な業務」にも該当する。B氏宅で勤務するのは被災者1人であり、誰の助けも借りずに業務を遂行しなければならないからである。

以上より、被災者の業務は、著しい精神的緊張を伴う業務であったといえる。

(6)まとめ

(1)～(6)で述べたところからすれば、本件業務は、本件基準を満たすものであり、「短期間の過重業務」に該当する。

3 本件業務と本件疾病の因果関係について

被災者が発見されたのは東京都府中市にある「縄文の湯」のサウナ（以下「本件サウナ」という。）の中であるが、このサウナは、一般的にイメージされるサウナとは異なる。一般的なサウナの温度は80℃～100℃であるが（甲19）、本件サウナの温度は44℃に過ぎず（甲20）、いわゆる「低温サウナ」と呼ばれるものである。

心臓に持病がある患者にとって、体を暖めると良いことは分かっていたものの、入浴やサウナ欲は脈拍や血圧が上昇するため、禁忌とされていた。そこで、体に負担をかけずに体を暖める方法として、低温サウナ療法が研究されたという（甲21）。

なお、被災者に循環器系の既往症は無い（甲22）。

以上によれば、本件サウナで心筋梗塞を発症して死亡することは通常考えられず、本件業務によって著しい過労状態になっていたため、心筋梗塞を発症したと考えるほかない。

第6 結語

以上のとおりであるから、被災者の死亡は、業務上の理由によるものであり、渋谷労働基準監督署長がした本件不支給決定は違法である。

よって、原告は、行政事件訴訟法8条2項1号、労災保険法40条1号に基づき、渋谷労働基準監督署長がした本件不支給決定の取消しを求めて、本訴訟を提起する次第である。

以上

証拠方法

証拠説明書記載のとおり

附属書類

- | | | |
|---|-------|-----|
| 1 | 訴状副本 | 1通 |
| 2 | 甲号証写し | 各2通 |
| 3 | 証拠説明書 | 2通 |
| 4 | 訴訟委任状 | 1通 |