

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

原告

被告 国(処分行政庁 渋谷労働基準監督署長)

準備書面(1)

令和2年9月3日

東京地方裁判所民事第19部C係 御中

被告指定代理人

小野 本

敦
小野 本
印

甲 把 朋

仁
甲 把
印

立 山 広

枝
甲 把
印

山 下 節

子
甲 把
印

山 口 美保子

子
甲 把
印

近 恵 子

子
甲 把
印

第1	請求の原因に対する認否	4
第2	本件事案の概要等	13
1	事案の概要	13
2	事実経過	13
(1)	亡■の就労状況等	13
(2)	本件訴訟に至る経過	14
第3	亡■は■氏の息子に雇用されて本件家事に従事していたこと	15
1	有料職業紹介と訪問介護サービス制度の概要	15
(1)	有料職業紹介	15
(2)	介護保険法に定める訪問介護サービスについて	15
(3)	家政婦業務と訪問介護サービスの併用について	17
2	山本サービスについて	18
(1)	会社概要	18
(2)	家政婦紹介事業	18
(3)	訪問介護事業	20
3	本件介護保険業務及び本件家事について	22
4	亡■は■氏の息子に雇用されて本件家事を行っていたこと	23
(1)	亡■の採否は■氏の息子が判断しており、労働条件も同人と亡■が合意したものであること	23
(2)	本件家事については、■氏の息子が指示を行っており、山本サービスは本件家事について指示をしたり、報告を求めることはなかったこと	24
(3)	本件家事に係る賃金は■氏の息子から支払われるものであったこと	25
(4)	小括	26
第4	亡■の心停止が山本サービスの業務に起因するものではないこと	26
1	労災保険制度の概要等	26
2	業務起因性の意義	27

3	脳・心臓疾患の業務起因性	28
4	脳・心臓疾患の業務起因性の判断に係る認定基準	31
	(1) 要件の具体化及び認定基準	31
	(2) 本件認定基準により業務起因性が判断されるべきであること	31
	(3) 本件認定基準の概要	32
5	亡■の心停止が山本サービスの業務に起因するものとはいえないこと	37
	(1) 亡■の山本サービスの業務に係る労働時間	37
	(2) 山本サービスの業務が亡■の心停止の危険性を内在するものとはいえないこと	38
	(3) 小括	38
第5	結語	39

被告は、本準備書面において、請求の原因に対する認否を行い(後記第1)、本件事案の概要について説明した後(後記第2)、原告の妻である亡[]以下「亡[]」という。)と株式会社山本サービス(以下「山本サービス」という。)との間の雇用関係について検討した上で(後記3)、亡[]の死亡が山本サービスの業務に起因するものとは認められないことについて述べ、渋谷労働基準監督署長(以下「本件監督署長」という。)が平成30年1月16日付けで原告に対してした遺族補償給付及び葬祭料をいずれも支給しない旨の決定(以下「本件各処分」という。)が、結論において誤りはなく、適法であることを明らかにする(後記第4)。

第1 請求の原因に対する認否

1 「第1 事案の概要」(訴状4ページ)について

認める。

2 「第2 事実経過」(訴状4及び5ページ)について

(1) 「1」について

亡[]が、平成25年8月20日、山本サービスに訪問介護ヘルパーとして登録を行ったことは認め、同日に家政婦として登録したことは否認し、その余は不知。亡[]が、山本サービスに家政婦として登録をしたのは、平成25年8月18日付けである。

(2) 「2」について

平成27年5月20日から同月26日までの間、亡[]が[](以下「[]氏」という。)の自宅(以下「[]宅」という。)において、訪問介護ヘルパーとして介護保険が適用される[]氏の介護業務(以下「本件介護保険業務」という。)に、また、家政婦として同業務を除く家事(以下「本件家事」という。)に従事したことは認め、その余は否認ないし争う。[]宅では睡眠時間や休憩時間があり、24時間ほぼ休みなく働いていたとはいえない。

(3) 「3」について

平成27年5月27日、亡~~XXXX~~が、京王電鉄府中駅前の入浴施設「縄文の湯」のサウナ室から救急搬送され、翌28日午前0時43分に死亡したことは認める。なお、亡~~XXXX~~の死因については、心筋梗塞であると判断する明確な根拠はなく、「心停止」とするのが妥当である(乙1)。

(4) 「4」について

認める。

(5) 「5」について

認める。

(6) 「6」について

おおむね認める。なお、「東京労働者災害補償審査官」とあるのは、「東京労働者災害補償保険審査官」が正しい。

(7) 「7」について

おおむね認める。なお、「決定書」とあるのは「裁決書」が正しく、また、同裁決書の送達日は、記録上、令和元年9月18日となっている。

3 「第3 家事使用人該当性」(訴状5ページ)について

(1) 「1『家事使用人』の意味」について

労働基準法116条2項の規定内容及び昭和63年3月14日基発第150号(以下「150号基準」という。乙2)のただし書に原告主張の記載があることは認める。

(2) 「2『個人家庭における家事を事業として請け負う者』」について

ア 「(1) 山本サービスの業務内容」(訴状5ないし8ページ)について

(ア) 「ア」について

本件各処分に対する原告の審査請求につき、平成30年9月4日に行われた東京労働者災害補償保険審査官による審査請求棄却決定の決定書において、山本サービスの業務内容について記載されていることは認め、その余は認否の限りではない。

(イ) 「イ」及び「ウ」について

当時の山本サービスの事業状況に係るものとして認める。現在、山本サービスは解散している。

(ロ) 「エ」について

おおむね認める。ただし、「責任者」とあるのは「サービス提供責任者」が正しい。

(ハ) 「オ」について

不知。

(ニ) 「カ」(訴状6ページに記載されているもの)について

認める。

(ヒ) 「キ」(訴状6ページに記載されているもの)について

第1文は不知。第2文及び第3文は認める。

(ホ) 「ク」について

第1文及び第2文は認める。

第3文のうち、家政婦が介護を行うことができることは認める。その余は、住み込みの家政婦に、家政婦として働いてもらいながら、訪問介護ヘルパーとして介護保険の適用のある訪問介護サービスを1日に数時間行ってもらうためには、被介護者が要介護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であることが必要であるという趣旨であれば認める。

第4文及び第5文は否認ないし争う。本件介護保険業務は、介護保険法により限定されている。

(ヘ) 「ケ」について

山本サービスが、緊急の申込みの際に、求人票兼労働条件通知書を作成したことがあることは認め、その余は不知。

(ロ) 「コ」について

甲第2号証に原告が引用する記載があることは認め、その余は否認ないし争う。賃金額は利用者と家政婦とが面談の上で決定されていた。

(ハ) 「カ」(訴状7ページに記載されているもの)について

a 第1段落について

第1文及び第2文は、甲第2号証に原告が主張する趣旨の記載があることは認め、その余は否認する。山本サービスは、家政婦としての労働に対する賃金を支払ってはいない。

第3文、第4文及び甲第8号証の引用とされる部分は、甲第8号証に原告が引用する記載があることは認めるが、その余は不知。

b 第2段落について

甲第10号証の原告が指摘する箇所に16万円との記載があることは認め、その余は否認ないし争う。山本サービスは、家政婦としての労働に対する賃金の支払を行ってはいない。

c 第3段落について

第1文は不知、その余は争う。有料職業紹介事業者が、職業紹介の対価として継続的に手数料を受け取ることは、職業安定法第32条の3第1項1号及び2号、職業安定法施行規則20条1項、同規則別表により認められており、何らおかしいことではない。

(ニ) 「キ」(訴状8ページに記載されているもの)について

第1文のうち、甲第7号証に、基本給が日給1万6000円であるとの内容の記載があることは認める。

第2文は否認する。山本サービスは、亡■の家政婦としての労働に対する賃金の支払を行ってはいない。

第3文は争う。

イ 「(2) 山本サービスの該当性」(訴状9ページ)について

(7) 第1段落について

認める。

(4) 第2段落について

第1文は否認ないし争う。山本サービスが、家政婦としての労働に対する賃金を支払うことはなく、訪問介護ヘルパーとしての労働に対する賃金と、家政婦としての労働に対する賃金を区別することなく亡■に對して支払ってはいない。

第2文は否認する。山本サービスは、求人者(利用者)から求職者の報酬の14パーセントに相当する額の紹介手数料を徴収していたのであり、求職者から上記額の紹介手数料を徴収していたわけではない(なお、山本サービスは、求人者からの紹介手数料の支払を、求職者を通じて行うのが通常であった。)

第3文は争う。

(5) 第3段落について

否認ないし争う。山本サービスは、家政婦紹介業を事業として行っているが、家政婦派遣事業又は家政婦請負業の事業は行っていない。

(3) 「3『雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者』(訴状9ページ)について

ア 「(1) この要件の実質的な意味」(訴状9ページ)について

(7) 第1段落について

第1文は、150号基準の「個人家庭における家事を事業として請け負う者」との関係で労働者性が認められるか否かについて、労働基準法(以下「労基法」という。)9条の労働者に該当する否かによって判断されとの趣旨で認め、第2文は争う。

第3文は、処分行政庁が、亡■について、山本サービスに雇われて、その指揮命令の下に■宅での業務に従事していたか否かを判断している

との趣旨であれば認める。なお、亡■は、本件介護保険業務のために山本サービスに雇われ、本件家事のために■氏の息子にも雇われているのであるから、使用者を意識することなく労働者性を検討することに意味があるとはいえない。

(イ) 第2段落について

認否の限りではない。

イ 「(2)被災者の労働者性」(訴状9ないし11ページ)について

(ア) 「ア 仕事の依頼、業務等の指示に対する諾否の自由」(訴状9ページ)について

■宅において就労していたことのある■氏(以下「■氏」という。)の聴取書に原告が引用する記載があること、■氏からの聴取内容が、処分行政庁が亡■に諾否の自由があったと判断した根拠となっていることは認め、その余は、本件家事について、山本サービスが指示をしており、亡■にその諾否の自由がないという趣旨であれば否認ないし争う。山本サービスが、本件家事について亡■に指示をした事実はない。

(イ) 「イ 業務遂行上の指揮監督」(訴状10及び11ページ)について

a 第1段落について

争う。

b 第2段落について

本件介護保険業務について、山本サービスが、訪問介護計画書を作成した上でホームヘルパー業務指示書を発行して、亡■に具体的に指示をしていたこと、亡■が山本サービスに対して実施報告をしていたことは認め、その余は否認ないし争う。山本サービスが「家政婦業」を事業として営んでいた事実はない。

c 第3段落について

甲第13号証に業務内容についての記載があること、山本サービスのケアマネージャーが、■氏の勤務当時、一、二か月に1度程度の割合で■宅を訪れ、■氏の話聞いていたことは認め、その余は、山本サービスが、本件家事について指揮監督していたという趣旨であれば、否認ないし争う。

d 第4段落について

争う。

(ウ) 「ウ 拘束性」(訴状11ページ)について

亡■が、■宅に住み込みで働いていたこと、山本サービスから■宅における本件介護保険業務につき、勤務場所が指定されていたことは認め、その余は否認する。本件家事についての勤務場所は、■氏の息子から指定されているにすぎない。

(エ) 「エ 代替性」(訴状11ページ)について

亡■が、代替者や履行補助者を選任できなかったことは認め、その余は否認ないし争う。本件家事について、山本サービスが決めていた事実はない。

(オ) 「オ 報酬の労務対称性」(訴状11ページ)について

山本サービスが、本件家事についても亡■に賃金を支払っていたことは否認し、■宅での労働に係る賃金が1日当たり合計1万6000円であったことは認める。なお、「労務対称性」は「労務対償性」の誤記と思われる。

(カ) 「カ 専属性」(訴状11ページ)について

争う。原告は、山本サービスとの関係で短時間勤務の非常勤介護ヘルパーは専属性を有するかという問題と、個別の利用者宅における労務提供に代替性があったかという問題を混同するものである。

(キ) 「キ まとめ」(訴状11ページ)について

否認ないし争う。亡■は、■宅における本件介護保険業務のために山本サービスに雇われ、本件家事のために■氏の息子に雇われていた。

(4) 「4 小括」(訴状11及び12ページ)について

争う。

4 「第4 憲法違反」について(訴状12ないし14ページ)

全体として争う。

5 「第5 業務上の疾病性について」(訴状14ないし19ページ)について

(1) 「1 はじめに」(訴状14及び15ページ)について

ア 第1段落について

第1文は認め、第2文は否認ないし争う。

イ 第2段落について

争う。

ウ 第3段落について

「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、以下「本件認定基準」という。)における「短期間の過重業務」の評価期間が、発症前おおむね1週間であることは認める。

(2) 「2 本件基準への該当性」(訴状15及び18ページ)について

ア 「(1)労働時間」について

(7) 第1段落について

第1文は被災者が■氏の居宅で提供していた労務の内容という趣旨で認める。

第2文は、求人票兼労働条件通知書(甲7)に、休憩時間として「0時00分から5時00分まで」との記載があることは認める。

第3文は争う。

(4) 第2段落ないし第4段落について

■の聴取書(甲11)に原告が引用するものと同旨の記載があることは認め、その余は否認ないし争う。

(ウ) 第5段落について

否認ないし争う。

イ 「(2) 不規則な勤務」(訴状16及び17ページ)について

第1文は認める。

第2文(その後の■氏の聴取書の引用部分を含む)は、■氏の聴取書(甲11)に原告が引用するものと同旨の記載があることは認める。

第3文(「このように」で始まる文)は知らないし争う。

ウ 「(3) 拘束時間の長い勤務」(訴状17ページ)について

否認ないし争う。

エ 「(4) 深夜勤務」(訴状17ページ)について

否認ないし争う。

オ 「(5) 精神的緊張を伴う業務」(訴状17及び18ページ)について

(ア) 第1段落(その後の■氏の聴取書の引用部分を含む)について

■氏の聴取書(甲11)に、原告が引用するものと同旨の記載があることは認める。

(イ) 第2段落(■氏の息子については」から始まる段落)について

山本サービスにおいてサービス提供者を務めていた■氏(以下「■氏」という。)の聴取書(甲12)に、原告が引用するものと同旨の記載があることは認める。

(ウ) 第3段落(「このように」から始まる段落)について

■氏が認知症を患い、要介護5と認定されていたこと、亡■氏が■氏及びその息子に対応していたことは認め、その余は知らないし争う。

(エ) 第4段落について

知らないし争う。

(イ) 第5段落について

亡■が、■宅において一人で働いていたことは認め、その余は知らないし争う。

(ロ) 第6段落について

争う。

カ 「(6)まとめ」(訴状18ページ)について

争う。

(3) 「3 本件業務と本件疾病の因果関係について」(訴状18ページ)について

亡■が、京王電鉄府中駅前の入浴施設「縄文の湯」のサウナ室において倒れているところを発見されたことは認め、その余は知らないし争う。

6 「第6 結語」(訴状19ページ)について

争う。

第2 本件事案の概要等

1 事案の概要

本件は、亡■が平成27年5月28日に死亡したのは、山本サービスに雇われ、本件介護保険業務及び本件家事に従事、就労していたことによる精神的、身体的負荷が原因であるから、業務上による死亡に当たるとして、亡■の夫である原告が、本件監督署長に対して労働者災害補償保険法(以下「労災保険法」という。)に基づき遺族補償給付及び葬祭料の請求(以下「本件各申請」という。)をしたところ、本件監督署長が、亡■は労災保険法による補償の対象とならないとして、いずれも支給しない旨の決定(本件各処分)をしたことから、原告が本件各処分の取消しを求めた事案である。

2 事実経過

(1) 亡■の就労状況等

ア 亡■は、平成25年8月18日、山本サービスに家政婦としての登録を行い、同月20日には、山本サービスとの間で、非常勤ヘルパーに係る雇用契約書を取り交わした(乙3)。

イ その後、亡■は、山本サービスから個人家庭や障害者施設等の紹介を受け、これらの紹介先において勤務を行っていた(甲9・29項)。

ウ 亡■は、当時、■宅で就労していた家政婦兼非常勤ヘルパーが平成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、■宅において家政婦兼非常勤ヘルパーとして就労することとなり、同月20日の朝から同月27日の朝までの間、■宅において住み込みで勤務をした(甲9・30項)。

エ 亡■は、平成25年5月27日午後11時30分頃、京王電鉄府中駅前の入浴施設のサウナ室において倒れているところを発見され、病院に救急搬送されたが、同月28日午前0時43分、死亡が確認された。

(2) 本件訴訟に至る経過

ア 原告は、亡■の死亡は、山本サービスにおける業務による精神的、身体的負荷が原因であるとして、平成29年5月25日、本件各申請を本件監督署長に行った(甲3, 4)。

これに対して本件監督署長は、平成30年1月16日、本件各処分をした(甲5, 乙1)。

イ 原告は、本件各処分を不服として、平成30年4月2日付けで東京労働者災害補償保険審査官に審査請求を行ったところ、同審査官は、平成30年9月4日付けでこれらを棄却した(甲2, 乙4)。

ウ 原告は、平成30年10月16日、労働保険審査会に再審査請求を行い、同審査会は、令和元年9月11日付けでこれら請求を棄却する旨の裁決を行ったため(甲6)、原告は本件訴訟を提起した。

第3 亡■氏は■氏の息子に雇用されて本件家事に従事していたこと

本件においては、原告と被告との間で、亡■氏が、山本サービスに雇用されて■宅の本件家事に従事していたのか否かについて争いがあることから、まず、有料職業紹介及び訪問介護サービスの制度等について説明しつつ、この点について検討する。なお、既に述べたとおり、被告は、本件介護保険業務については、亡■氏が、山本サービスに雇用されて行っていたものであることは争わない。

1 有料職業紹介と訪問介護サービス制度の概要

(1) 有料職業紹介

職業安定法4条1項において、「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいうと定義されている。

このうちの有料職業紹介事業は、営利を目的とするか否かにかかわらず、職業紹介に関し、手数料又は報酬等の対価を受けて行う職業紹介事業を指し、職業安定法32条の11の規定により求職者に紹介してはならないものとされている職業以外の職業について、同法30条1項による厚生労働大臣の許可を得て行うことができるものを指す。

求職者は、有料職業紹介を行う事業所に登録等により申し込み、紹介された求人者と面談して従事業務の内容や労働条件等について確認し、双方が合意できれば、求人者を雇用主、求職者を労働者とする労働契約を直接締結することとなる(乙5)。

(2) 介護保険法に定める訪問介護サービスについて

ア 訪問介護サービスについて

介護保険法(平成9年法律第123号)に定める保険給付のうちの訪問介護サービスは、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資格者である訪問介護員等、いわ

ゆる「ホームヘルパー」が、介護認定を受けた利用者(要介護者)の居宅を訪問し、入浴・排せつ・食事等の介護を行う「身体介護」、調理・洗濯・掃除等の家事を提供する「生活援助」、「通院等乗降介助」を行うサービスを指し、同法で、利用できる業務の具体的な内容や利用者の介護度に応じて受けられ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、まず介護支援専門員、いわゆるケアマネー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責任者は、ケアプランに沿って利用者の同意を得た上で具体的なサービス計画を作成し、これによって訪問介護ヘルパーは訪問介護サービスを実施することとされている。

訪問介護サービスに対して支払われる介護報酬額は、介護保険法でサービス内容等をもとに定められ、利用者は前年所得に応じてその1割または2割(平成30年8月以降、一部は3割)を自己負担分として訪問介護事業者に支払い、残額は訪問介護事業者が保険請求を行い介護保険から事業者へ支給される仕組みとなっている(乙6)。

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を訪問する訪問介護ヘルパーの勤務形態は、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労働日や労働時間が固定的な非常勤者のほか、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パートタイムヘルパー等の形態がある。

非定型パートタイムヘルパーは、訪問介護事業者に訪問介護ヘルパーの登録を行い、事業者から業務を紹介されて就労に合意した段階で、事業者との間で契約を締結し、訪問介護サービスの利用申込みに連動して勤務日、勤務時間等の労働条件が非定型的に特定される。

事業者と訪問介護ヘルパーとの契約関係は、一般的には雇用契約であり、

委託、委任等の呼称が用いられている場合もあるが、平成16年8月27日付け基発第0827001号「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」の1の(1)において、「労働者に該当するかどうかについては、指揮命令関係等の実態に即し総合的に判断すること。」とされている(乙7)。

(3) 家政婦業務と訪問介護サービスの併用について

住み込みで24時間働く家政婦が、業務のうちの一部の時間に訪問介護サービスを行うような場合には、従来は、両者の業務内容が明確に区分できないことから、介護保険においての介護報酬として算定できないこととされてきた。

しかし、平成17年9月14日付けで厚生労働省老健局老人保健課から発出された、「いわゆる『住み込み』により同一介護者が『訪問介護』と『家政婦』サービスを行う場合の介護報酬上の取り扱いについて」の事務連絡により、適正なケアマネジメント及びそれに基づく適切な訪問介護が確保されているとの条件を満たす場合には、訪問介護に係る部分についての介護報酬を算定できることとなった。

具体的には、要旨、利用者が、要介護度4又は5若しくは認知症により徘徊等が見られるなど、常時見守り等が必要である者で独居者又はそれに準ずる状態にある者について、「訪問介護」としてのケアサービスと「家政婦」としてのサービスを明確に区分した居宅サービス計画が作成されており、訪問介護のサービス提供の透明性を確保するための体制や、訪問介護サービスの質を確保する観点からの体制等がとられていることの三条件を満たしている場合に限り、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、訪問介護にかかる部分の介護報酬を算定できることとされた(乙8)。

2 山本サービスについて

(1) 会社概要

山本サービスは、昭和54年に設立され、東京都世田谷区に本社事務所を置き、創業当初から有料職業紹介の大臣許可を受けて看護婦家政婦紹介斡旋業を営んでいたほか、介護保険制度の開始に伴って、介護保険事業者として居宅介護支援、訪問介護サービス、福祉用品貸与・販売等を事業として併せ行っていた。なお、山本サービスは、亡■の死亡後の平成28年4月1日、事業譲渡により株式会社ココカラファインの子会社となり、さらに、平成30年1月1日に、株式会社ファインケアに合併され解散している。また、平成27年5月時点での山本サービスの代表取締役は■で、事業譲渡後の代表取締役は■(以下「■」という。)である(甲9・1ないし3項、乙9の1, 2, 乙10, 11)。

(2) 家政婦紹介事業

山本サービスが行っていた家政婦紹介事業は、家事(介護が含まれることもある。)代行を希望する利用者(求人者)に登録家政婦(求職者)を紹介する業務であった(甲9・15項)。その概要は以下のとおりである。

ア 求職者及び求人者の登録

家政婦として就労することを希望する求職者は、希望する具体的な職務内容、就業時間等の希望条件を記入した「求職票」(乙12参照)を山本サービスに提出することで家政婦求職の登録申込みをし、家政婦の雇い入れを希望する求人者は、「求人票兼労働条件通知書」(甲7参照)に、求人業務の具体的な内容、就業時間、賃金額等の条件について記載した書面を山本サービスに提出することにより求人を行っていた(甲9・14ないし15項)。

イ 家政婦紹介について

山本サービスは、家政婦の求人がある都度、登録者の中から適切な人物

を選考して、提出された求人票兼労働条件通知書を基に求人者宛ての「紹介状」(乙13参照)を作成していた(甲9・16項)。

紹介された登録求職者は、事前に山本サービスに来社して求人内容の説明を受けた上で紹介状を受け取り、直接求人申込者宅に赴き、面談して諸条件を確認し、合意に至れば雇用契約が成立して勤務を開始することとされていた。山本サービスは、求職者と求人者との上記面接や契約に立ち会うことはなく、面接の結果の採否については、紹介状に付記されており、求人者から山本サービスに至急電話又は書面により連絡することとされていた(甲9・16項、乙13)。

紹介する家政婦の賃金の基準額については、山本サービスは紹介状に記載する等の方法により提案はするものの、それ以上のことは行っておらず、最終的には求職者と求人者との交渉で決定されていた(甲9・16及び17項)。

ウ 求職者と求人者との間で契約が締結された後の関わり

山本サービスは、家政婦(求職者)が利用者(求人者)宅で業務を行うに当たって、求人時に利用者から家政婦に対する希望があったり、利用者宅の注意事項があったりする場合には、こうした情報をあらかじめ家政婦に伝えることはあっても、家政婦に直接業務遂行の指示をしたり報告を求めることは一切なく、労働時間等の勤務実態は把握していなかった。

利用者宅での具体的な家事の進め方は、利用者が直接家政婦に指示し、あるいは両方で相談しながら決めており、山本サービスは、家政婦と利用者宅の間に争いが生じた場合などに紹介者として相談を受け、場合によって間に入って仲介することがあるにすぎなかった(甲9・18及び19項)。

家政婦に対する賃金は、雇用主である利用者(求人者)が、毎月、家政婦に直接支払うこととされていた。利用者が支払った賃金額について、利用

者から山本サービスに通知されることはなく、家政婦に賃金明細が交付されているか否かも山本サービスは把握していなかった。もっとも、山本サービスは、家政婦に支払われた賃金の14パーセントを紹介手数料として利用者から受け取ることとしていたため、確認のために家政婦から各月の勤務日数や支払われた賃金額の申告を受けて、これをもとに「求職者様賃金記録明細」を作成していた。なお、家政婦が訪問介護ヘルパーを兼ねる場合、介護保険の適用のある訪問介護サービスに係る労務部分についての賃金は山本サービスが支払い、その余の労務部分を利用者が支払うこととされていた(甲9・13, 18及び24項, 甲10)。

前記のとおり、山本サービスは、継続的に利用者から紹介手数料の支払を受けていたが、利用者から山本サービスへの紹介手数料の支払は、利用者が紹介手数料を家政婦に対して預け、家政婦が利用者から預かった紹介手数料を山本サービスまで持参して手渡すという方法が原則であった(甲9・18項)。

家政婦の休暇の取得は、家政婦と利用者との日程を相談して決定され、山本サービスに休む旨の連絡が入り、山本サービスは、その休暇期間について家政婦を利用者に紹介していた。この場合、家政婦が自ら代わりの家政婦を探したり補助者を使うことはなかった(甲9・20項, 甲11・4項)。

(3) 訪問介護事業

山本サービスでは、家政婦紹介事業とは別に、介護保険が適用される訪問介護事業(訪問介護ヘルパーの派遣事業)を行っており、山本サービスに登録されていた訪問介護ヘルパーが、山本サービスの指示に従い利用者宅に赴いて介護サービスを行っていた。同事業の概要は以下のとおりである。

ア 訪問介護ヘルパーの登録

山本サービスの「非常勤登録ホームヘルパー就業規則」(乙14)におい

ては、「登録ホームヘルパー」とは、会社に名前を登録しておき、会社の要請に応じてホームヘルプサービス事業に専門職として従事するものであって、月契約あるいは1年以内の雇用期間を定めて雇用するものと定義されている(同規則2条)。

就労を希望する者は、山本サービスに対して、履歴書、健康診断書等必要書類を提出するとともに、曜日や時間などの勤務希望を伝え、山本サービスは「雇入れ希望登録者名簿」を作成して、就労希望者をホームヘルパーとして登録していた(甲9・6項)。

イ 訪問介護サービス実施までの手続等

山本サービスは、利用希望者から訪問介護サービスの利用申し込みを受けると、サービス提供責任者が、ケアマネージャーが作成した「サービス提供票」(乙15参照)に基づき「訪問介護計画書」(乙16参照)を作成し、同計画書をもとに実施する訪問介護サービスの内容を利用者に説明した上で同計画書に利用者から確認印をもらった上、この訪問介護計画書を基に「ホームヘルパー業務指示書」(乙17, 甲13参照)を作成して、同指示書これによってホームヘルパーにサービス業務の内容について具体的な指示を行うこととしていた(甲9・8項)。派遣されるホームヘルパーは、サービス提供責任者が、登録されているホームヘルパーの中から、予め申し出られた対応可能な曜日等の希望を考慮して適当な者を選んで依頼をし、同人の同意を得て決定されていた(甲9・6ないし7項)。

ウ 訪問介護サービスの実施

訪問介護ヘルパーは、ホームヘルパー業務指示書に従い、利用者宅を訪問して介護サービスを実施し、都度その内容を「サービス実施記録」(乙18の1ないし28参照)に記入して、その場で利用者から記載されている実施内容の確認の印鑑をもらい、月末にまとめて山本サービスに提出することで報告を行うこととされていた(甲9・8項, 甲11・8項)。

これら書類は、いずれも山本サービスが介護報酬を保険請求する場合に必要となる書類であり、サービス提供票に基づき作成されることから、サービス提供票、訪問介護計画書、ホームヘルパー業務指示書の内容は一致しており、サービス実施記録も臨時の事情でサービス内容が変更されない限り内容は一致することになる(甲9・8項、10項、26項、甲12・2ないし5項)。

エ 訪問介護ヘルパーの賃金の支払方法

訪問介護ヘルパーの賃金は、山本サービスから支払われていた。

3 本件介護保険業務及び本件家事について

- (1) ■氏は、大正11年生まれで、亡■が■宅において就労した平成27年以前から重度の認知症で寝たきりの状態であり、介護認定で最重度の要介護5の認定を受けていた(乙16、17)。

■氏の息子は、平成27年以前から、山本サービスに対して訪問介護サービスを実施可能な介護資格を有する住み込みの家政婦の紹介を依頼し、自ら直接面接して採用を決定した家政婦に山本サービスの訪問介護ヘルパーを兼ねてもらふこととし、■氏の介護や■宅の家事を行ってもらっていた(甲12・9項、乙16)。

- (2) ■氏の介護には、介護保険が利用されており、本件介護保険業務については、山本サービスが、居宅介護支援事業者である株式会社エム・エス・シー西東京センターが作成したサービス提供票(乙15参照)を基に、「訪問介護計画書」(乙16参照)を作成し、■氏の息子の同意署名を受領の上、同計画書を基に、「ホームヘルパー業務指示書」(乙17参照)を作成して、訪問介護ヘルパー(家政婦)が行うべき介護及び生活援助を指定していた(甲8・32項)。

亡■が■宅において就労していた頃の本件介護保険業務の実施時間は、月曜日から日曜日のいずれについても、午前8時から午前9時40分まで、

正午から午後1時10分まで、午後3時半から午後4時40分まで(なお、ホームヘルパー業務指示書(乙17)の記載は誤記と思われる。)、午後8時から午後8時30分までの合計4時間30分とされていた(乙16, 17)。

(3) 本件家事については、■氏の息子から随時指示を受けながら行われていた(甲8・28項)。なお、亡■が■宅において就労した当時は、■氏の息子の要望により、過去に■宅で就労した家政婦が実際に行っていた家事を集約・整理した書面(甲13別紙)が作成されていた。

(4) 賃金の支払については、訪問介護ヘルパーとしての労働(本件介護保険業務)に対する賃金は山本サービスが行い、家政婦としての労働(本件家事)に対する賃金は■氏の息子が行っていた(甲11・4項)。

4 亡■は■氏の息子に雇用されて本件家事を行っていたこと

(1) 亡■の採否は■氏の息子が判断しており、労働条件も同人と亡■が合意したものであること

ア 前記のとおり、■宅において就労する家政婦は、山本サービスにおける一般的な取扱いと同様に、山本サービスから紹介を受け、求人者である■氏の息子と面接をした上で、同人により採否が決定されるものとされており、山本サービスは、その採否の判断に関与することはなく、事後に■氏の息子から電話で通知を受けるのみであった。また、労働条件についても、山本サービスが賃金の基準額を示すものの、最終的な条件は、■氏の息子と求職者(家政婦)との間で合意するという山本サービスにおける一般的な取扱いと同様であったものと考えられる。

亡■についても、これと異なる取扱いがされたことをうかがわせる事情は見当たらず、亡■の紹介状(乙13)には「採否については至急電話または書面等により御連絡願います。」と記載され、■氏の息子に代わって山本サービスが作成した亡■が採用された際の求人票兼労働条件通知書(甲7)にも「勤務時間、休憩時間等は面接の際決定します。」と記載さ

れていることなどからすれば、亡■も■氏の息子と面接して同人により採用が決定され、労働条件についても、亡■が同面接の際に■氏の息子と合意したものと考えられる。

イ これに対し、原告は、山本サービスが基本額を1日1万6000円と定めていることをもって、亡■が■氏の息子と交渉する余地はなかった旨主張する(訴状7ページ)。

しかしながら、前記のとおり、山本サービスが定めていたのは基準となる額にすぎないのであり、求人者や求職者の判断を拘束するものでないことは明らかである。そして、実際に、日給2万円といった額で合意がされる事例も存在したのであるから(甲9・17項)、亡■が■氏の息子と交渉することができたことは明らかというべきである。したがって、原告の上記主張は理由がない。

(2) 本件家事については、■氏の息子が指示を行っており、山本サービスは本件家事について指示をしたり、報告を求めることはなかったこと

ア 前記のとおり、山本サービスは、家政婦についての一般的な取扱いと同様、本件家事についても、■宅で就労する家政婦に具体的な指示を出すことや報告を求めることはなく、本件家事は、■氏の息子の指示の下で行われていた。

イ これに対し、原告は、山本サービスはホームヘルパー業務指示書(甲13)に本件家事として行うべき内容も記載された別紙を添付し、これにより本件家事についても指示をしており、さらに、山本サービスは、一、二か月に1度程度の頻度で担当者を■宅に訪問させ、家政婦からヒアリングを行っていることから、山本サービスによる指揮監督はあった旨主張している(訴状10及び11ページ)。

しかしながら、ホームヘルパー業務指示書に前記別紙が添付されたのは、■氏の息子が、家政婦が変わる度に、やり方を教えるのが大変であるとい

う理由から、家政婦が変わる場合に後任の家政婦に引き継ぐように要望があり、引継を受ける家政婦もこれを希望したためである(甲9・34項、甲12・11項)。このように、前記別紙は、山本サービスにおいて本件家事について指示することを目的とするものではなく、雇用者である■氏の息子の意向を家政婦に伝えるものであり、山本サービスは紹介者という立場で■氏の息子や家政婦の便宜のために関与したにすぎないのであって、上記別紙の添付が、山本サービスによる本件家事の指揮命令がされていたことを示すものということとはできない。

また、山本サービスが行っていた前記ヒアリングについても、■氏が同ヒアリングにおいて業務指示書どおりの介護ができないことを何度も訴えた旨述べていること(甲11・9項)、■氏が、住み込みの家政婦が訪問介護ヘルパーを兼ねる場合、サービス提供責任者が訪問介護ヘルパーと面談したり、定期的に就労先の家庭を訪問してモニタリングする旨述べていること(甲9・27項)からすると、その目的は、本件介護保険業務についての指揮命令のためのものであるといえ、上記ヒアリングの実施も、やはり、山本サービスによる本件家事の指揮命令がされていたことを示すものということとはできない。

したがって、原告指摘の事情をもって、本件家事について山本サービスから指揮命令がされていたとはいえず、原告の前記主張に理由はない。

(3) 本件家事に係る賃金は■氏の息子から支払われるものであったこと

ア 前記のとおり、山本サービスは、家政婦が訪問介護ヘルパーを兼ねる場合、訪問介護ヘルパーとしての労働に対する賃金の支払は行っているが、その余の家政婦としての労働に対する賃金を支払うことはなく、家政婦としての労働に対する賃金は、利用者(求人者)が家政婦に対して支払うこととされており、これは、■宅についても同様であった。

そして、亡■について、これと異なる取扱いがされたことをうかがわ

せる事情は見当たらず、亡■の本件家事に係る賃金は■氏の息子から支払われたものであったと考えられる。

イ 原告は、亡■が所持していたという封筒(甲8)の手書きの記載及び山本サービスが作成していた「求職者様賃金記録明細」(甲10)を根拠として、山本サービスは、家政婦が訪問介護ヘルパーを兼ねる場合であっても、前記のとおり区別することはなく、労務全体の賃金を家政婦に対して支払っていた旨主張している(訴状7及び8ページ)。

しかし、前記封筒の手書きの記載は、誰がどのような趣旨で記載したのか明らかではないし、また、「求職者様賃金記録明細」は、前記のとおり、山本サービスが、利用者から受け取る手数料の計算のために作成しているもので、記載されているのは、訪問介護ヘルパーとしての労働に対する賃金ではなく、家政婦としての労働に対する賃金である。したがって、何ら原告の前記主張の根拠となるものではなく、同主張に理由がないことは明らかである。

(4) 小括

以上のとおり、本件家事に関しては、労働条件の合意から、本件家事の実施、その後の賃金の支払に至るまで、■氏の息子及び亡■の間で行われ又は行われるものとされており、山本サービスは、これらにほとんど関与していない。そうすると、本件家事に関しては、■氏の息子が雇用者であり、亡■が被用者であると認めるのが相当であり、亡■は、■氏の息子に雇用されて本件家事に従事していたというべきである。

第4 亡■の心停止が山本サービスの業務に起因するものではないこと

1 労災保険制度の概要等

- (1) 労災保険法において、同法7条1項1号の業務災害に関する保険給付は、労基法75条ないし77条、79条及び80条に規定する災害補償の事由が

生じた場合に行うものとされ(労災保険法12条の8第2項)、労災保険法に基づく保険給付等が行われるべきものである場合においては、使用者は、労基法上の補償の責を免れるものとされる(労基法84条1項)。

また、労働者災害補償保険(以下「労災保険」という。)に係る保険関係は、事業主の行う事業(事業場)を単位として成立する(労災保険法6条、労働保険の保険料の徴収等に関する法律3条、5条参照)。

そして、本件各申請がされた当時、業務起因性の判断に当たって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は、労災保険法上、一切規定されていなかった。

以上から明らかなとおり、労災保険は、労基法による使用者の災害補償責任を担保するための保険制度であり、その申請は、事業単位で行われ(遺族補償年金等の支給請求書(甲3)や葬祭料請求書(甲4)においても、労働者の所属事業所を記載することとされている。)、その判断も事業単位で行われるものであった。

(2) ところで、労基法による使用者の災害補償責任は、使用者の過失の有無を問わず、「業務上」の傷病による労働者の損失を使用者に負担させるものである(労基法75条1項、76条1項、77条、79条、80条)。このように、使用者に過失の有無を問わず責任が生じるとされているのは、労基法による使用者の災害補償責任が危険責任の法理(使用者は、労働契約を通じて労働者をその支配下におき、使用従属関係の下で労働者に労務の提供をさせるものであるから、その過程において、業務に内在する各種の危険の現実化として労働者が負傷し又は疾病にかかった場合には、使用者は、その傷病の発症について過失がなくても、その危険を負担し、労働者の損失の填補に当たるべきであるとするもの)に基づくものであるためである。

2 業務起因性の意義

前記のとおり、労災保険法上の保険給付は、労働者が業務上負傷し、又は疾

病にかかった場合に支給されるところ、当該労働者の疾病等を業務上のものというためには、当該労働者が当該業務に従事しなければ当該結果は生じなかったという条件関係が認められるだけでは足りず、両者の間に法的にみて労災補償を認めるのを相当とする関係(相当因果関係)があることを要する(公務起因性について最高裁昭和51年11月12日第二小法廷判決・裁判集民事119号189ページ、最高裁平成8年1月23日第三小法廷判決・裁判集民事178号83ページ、業務起因性について最高裁平成9年4月25日第三小法廷判決・裁判集民事183号293ページ)。

そして、前記のとおり、労災保険は労働基準法の定める使用者の災害補償責任を担保するための制度であり、災害補償制度は、危険責任の考え方に基づくものであるから、疾病等と個別の業務との間の相当因果関係が肯定されるためには、疾病等が、当該業務に内在する危険の現実化と認められることが必要である(前掲最高裁平成8年1月23日第三小法廷判決)。

なお、このような業務と疾病等との間に相当因果関係があることについての立証責任は、保険給付を請求する被災労働者側が負う(東京高等裁判所平成2年8月8日判決・労働判例569号51ページ及びその上告審である最高裁平成3年3月5日第三小法廷判決・労働判例583号6ページ)。

3 脳・心臓疾患の業務起因性

- (1) 脳・心臓疾患は、その発症の基礎となる動脈硬化等による血管病変等が加齢や一般生活等における種々の要因によって長い年月の間に徐々に進行・増悪して発症に至るのがほとんどであり、業務に特有の疾病ではなく、業務により発症するという事態が頻発するものでもない。このように、脳・心臓疾患の発症には、複数の原因が競合しており、その複数の原因が結果発生に対して絡み合っているのが通常で、その結果発生への影響等も強弱様々である。そして、労災補償制度は、業務と業務以外の事由という複数原因が競合しても、業務が寄与した割合に応じて労災補償給付をすることを予定せず、業務

上であるか否かを画一的に判断する制度であるため、脳・心臓疾患の場合、業務と発症との間にどの程度のつながりがあれば相当因果関係があるといえるのかという問題が顕在化することとなるが、相当因果関係が認められるためには、当該脳・心臓疾患発症が業務に内在する危険の現実化といえなければならぬのであるから、①当該業務に危険が内在していると認められることが必要であり(危険性の要件)、②当該脳・心臓疾患が、当該業務に内在する危険の現実化として発症したと認められること(現実化の要件)が必要というべきである。

上記の危険性の要件及び現実化の要件の詳細は次のとおりである。

ア 危険性の要件

当該業務が、脳・心臓疾患発症との関係において、危険性が内在している業務といえるかは、業務による負荷がどの程度のものであれば、使用者の危険責任を認めるにふさわしい業務の危険性を肯定できるかという問題である。

そして、労災補償制度の前提となる使用者の補償責任が危険責任に基づく無過失責任であり、また、労災補償制度が使用者の保険料の拠出により運営されていることからすると、当該業務が危険かどうかは、当該業務の内容や性質に基づいて客観的に判断されるべき事柄であり、業務の危険の程度は、飽くまで平均的な労働者、すなわち、日常業務を支障なく遂行できる労働者を基準とすべきである。そして、現実には、何らかの基礎疾患を有しながら支障なく就労している中高年労働者も多数存在することからすると、当該業務の危険性は、当該労働者と同程度の年齢・経験等を有し、基礎疾患を有していても通常の業務を支障なく遂行することができる程度の健康状態にある者(以下「平均的労働者」という。)を基準として、当該業務による負荷が、医学的経験則に照らし、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

に認められる負荷といえるか否かによって決するのが相当である(平均的労働者基準説)。

イ 現実化の要件

相当因果関係を認めるためには、当該業務に危険が内在しているだけでは足りず、当該業務に内在する危険の「現実化」として、脳・心臓疾患が発症したことが認められる必要がある。つまり、仮に当該労働者が、たまたま危険(過重)な業務に従事していたとしても、当該脳・心臓疾患が業務に内在する危険の現実化として発症したといえないのであれば、相当因果関係は認められない。

このような観点から考えるに、仮に脳・心臓疾患の発症に業務が何らかの寄与をしていることが認められる場合であっても、業務外の要因(喫煙・高血圧など当該労働者の私的なリスクファクターや先天的な素因、私生活上の身体的・精神的負荷等。以下「私的リスクファクター等」という。)が、より有力な原因となって脳・心臓疾患の発症をもたらした場合には、当該疾病は、業務に内在する危険が現実化して発症したものではなく、業務外に存在した危険(当該労働者の私的領域に属する危険)が現実化して発症したものであるから、相当因果関係は認められない。したがって、当該脳・心臓疾患の発症が、業務に内在する危険の「現実化」といえるためには、当該発症に対して、業務による危険性(過重性)が、その他の業務外の要因(当該労働者の私的リスクファクター等)に比して相対的に有力な原因となったと認められることが必要である。そして、この現実化の要件は、当該労働者に係る業務外の要因の内容及び程度によって左右されるものであるから、危険性の要件とは異なり、当該労働者本人の事情を基礎に個別・具体的に判断されることになる。

- (2) 以上の考え方は、最高裁平成12年7月17日第一小法廷判決(裁判集民事198号461ページ)を初めとする最高裁判決においても採用されてい

る。

4 脳・心臓疾患の業務起因性の判断に係る認定基準

(1) 要件の具体化及び認定基準

前記の「危険性の要件」と「現実化の要件」は、業務起因性の法的判断枠組みから検討した要件であるが、具体的事案において業務起因性の有無を適正に判断するためには、さらに、脳・心臓疾患の医学的知見を踏まえた上で、これらの2つの要件を具体化する必要がある。すなわち、①脳・心臓疾患の医学的知見によれば、具体的にどのような業務が、平均的労働者にとって、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程度の負荷を与える業務といい得るのか(危険性の要件)、②労働者の私的リスクファクター等としては、どのようなものがあり、それぞれのリスクファクターがどの程度の危険性を有するのか(現実化の要件)を更に具体的に検討する必要がある。

そこで、厚生労働省においては、上記のような観点から、業務上と認定されるための具体的条件を過去の症例、臨床、病理及び疫学等の医学的研究を基礎に取りまとめ、認定基準として通達している。当初の通達は、昭和36年のもの(昭和36年2月13日付け基発第116号)であり、以後、医学的知見の進展に伴い、順次改定されており、現在のものは、平成13年に発出された「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別紙2、以下「本件認定基準」という。)である。

(2) 本件認定基準により業務起因性が判断されるべきであること

本件認定基準は、厚生労働省が設置した臨床、病理学、公衆衛生学、法律学の専門家で構成される「脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会」において、平成12年11月から約1年間にわたり、最新の医学的知見を前提として脳・心臓疾患の認定に係る諸点についての検討を行い、その検討の成果を踏まえ、厚生労働省労働基準局長が、脳・心臓疾患の発症が業務上と認

定されるための具体的条件として策定したものである。

前記のとおり、本件認定基準が、業務起因性の法的判断枠組み及び当時の最新の医学的知見を前提として策定されたものであることからすれば、脳・心臓疾患業務起因性の有無は、本件認定基準により判断されるべきである。

(3) 本件認定基準の概要

本件認定基準の概要は、以下のとおりである。

ア 基本的な考え方

脳・心臓疾患は、その発症の基礎となる血管病変等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するものとされているが、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。

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、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。

イ 認定要件

次の(ア)、(イ)又は(ウ)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35条別表第1の2第8号に該当する疾病として取り扱う。

(ア) 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

(イ) 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

(ロ) 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

ウ 過重負荷の考え方

(7) 異常な出来事について

a 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。

(a) 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

(b) 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

(c) 急激で著しい作業環境の変化

b 評価期間

発症直前から前日までの間

c 過重負荷の有無の判断

遭遇した出来事が前記 a に掲げる異常な出来事に該当するか否かによって判断する。

(イ) 短期間の過重業務について

a 特に過重な業務

特に過重な業務とは、日常業務(通常の所定労働時間内の所定業務内容をいう。)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。

b 評価期間

発症前おおむね 1 週間

c 過重負荷の有無の判断

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、①発症直前から前日までの間について、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には、発症前おおむね1週間以内について、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。なお、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。

業務の過重性の具体的な評価に当たって検討する具体的な負荷要因及びその検討・評価の方法は次のとおりである。

(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（温度環境、騒音、時差）

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。

(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、本件認定基準の別紙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。

(h) 長期間の過重業務について

a 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慮し、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。

b 評価期間

発症前おおむね 6 か月間

c 過重負荷の有無の判断

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。

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に示した負荷要因について十分検討する。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 4 5 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 4 5 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 1 0 0 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 8 0 時間を超える時間外労働時間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、疲労は回復ないし回復傾向を示すものである。

5 亡■の心停止が山本サービスの業務に起因するものとはいえないこと

(1) 亡■の山本サービスの業務に係る労働時間

前記のとおり、亡■は、本件家事については■氏の息子に雇用されていたのであり、■宅における山本サービスの業務は、本件介護保険業務に限られる。

そして、亡■が■宅において就労していた頃、本件介護保険業務の時間は、前記のとおり、訪問介護計画書等において、合計4時間30分とされていた。亡■が実際に本件介護保険業務に費やした時間は必ずしも明らかではないが、ケアプランで定められた訪問介護サービスが、常態的にその所定の時間内に終わられない場合には、ケアマネージャーがケアプランを変更するといった対応がされるものであること(甲9・10項)からすれば、本件介護保険業務は、通常、所定の時間内に終わられるものであったというべきである。そうすると、亡■の本件介護保険業務に係る労働時間は、1日当たり合計4時間30分程度であり、これを大きく上回るようなものではなかったといえる。

したがって、平成27年5月20日朝から同月27日朝までの亡■の山本サービスの業務に係る労働時間は、31時間30分程度にとどまる。

なお、亡■が、同月19日以前に、山本サービスの業務に従事していたか否かは明らかでないが、発症前おおむね6か月の間に、山本サービスの業務に、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働を行ったことがあったと認めるに足りる証拠はない。

(2) 山本サービスの業務が亡■の心停止の危険性を内在するものとはいえないこと

本件認定基準及び前記の亡■の労働時間を前提として、山本サービスの業務が、亡■の血管病変等について、その自然経過を超えて著しく増悪しさせ、脳・心臓疾患を発症させるようなものであるかについて検討するに、前記の7日間で31時間30分程度という労働時間は、労基法32条所定の時間を超えるものではなく、長時間労働といえるものでないことは明らかであって、山本サービスの業務が、短期間の過重業務に該当するものということとはできない。

また、前記のとおり、亡■が、発症前おおむね6か月の間に、山本サービスの業務として、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働を行ったと認めるに足る証拠はないのであるから、山本サービスの業務が、長期間の過重業務に該当するものということもできない。

そして、亡■が平成27年5月26日から翌27日の間に異常な出来事に遭遇したものと認めることもできない。

以上からすると、山本サービスの業務が亡■の心停止の危険性を内在するものとはいえないというべきである。

(3) 小括

以上のとおり、山本サービスの業務は、亡■の心停止の危険性を内在するものとはいえず、亡■の心停止は、山本サービスの業務に起因するものということとはできない。

ところで、本件各申請は、亡■の心停止が山本サービスの業務に起因するとしてされたものであるところ、前記のとおり、労災保険の申請は、事業単位で行われるもので、その判断も事業単位で行われるものである。したがって、本件各申請に対する判断としては、亡■の心停止が山本サービスの業務に起因するものであるか否かを判断すれば足りるのであり、

山本サービス以外の業務についての業務起因性を判断する必要があるとはいえない。

第5 結語

以上のとおり、本件各処分は結論において誤りはなく適法であり、原告の請求はいずれも理由がないから速やかに棄却されるべきである。

なお、被告は、念のため、山本サービスの関係者等から改めて事情を聴取するなどの補充の調査を行った上で、亡■が、山本サービスに雇用されて本件介護保険業務及び本件家事の双方に従事していたものと仮定したとしても、亡■の心停止が山本サービスの業務に起因するものとはいえないことについて主張を行う予定である。

以 上