

令和6年9月19日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和4年(行コ)第290号 遺族補償給付等不支給処分取消請求控訴事件(原審
・東京地方裁判所令和2年(行ウ)第89号)

口頭弁論終結日 令和6年6月27日

判 決

控 訴 人

同訴訟代理人弁護士 指 宿 昭 一
明 石 順 平

東京都千代田区霞が関一丁目1-1

被 控 訴 人

同代表者法務大臣 小 泉 龍 司

処 分 行 政 庁 渋谷労働基準監督署長

白 浜 弘 幸

同 指 定 代 理 人 別紙指定代理人目録のとおり

主 文

- 1 原判決を取り消す。
- 2 処分行政庁が控訴人に対して平成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各処分をいずれも取り消す。
- 3 訴訟費用は第1、2審とも被控訴人の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 控訴の趣旨

主文同旨

第2 事案の概要等(略称は、新たに定めるほかは、原判決のものをを用いる。)

- 1 の夫である控訴人は、訪問介護事業及び家政婦紹介あっせん事業等を

営む本件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 が、平成27年5月20日から同月27日朝までの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を提供する業務(本件介護業務)に従事したほか、家政婦として家事及び介護を行う業務(本件家事業務)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(心臓性突然死を含む。)(本件疾病)を発症し、同月28日未明に死亡が確認されたと主張して、渋谷労働基準監督署長(処分行政庁)に対し、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ところ(本件各申請)、処分行政庁は、 については労基法116条2項所定の「家事使用人」に該当するので労基法及び労災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旨の本件各処分をした。

本件は、控訴人が、本件各処分には違法があると主張して、被控訴人に対し、その取消しを求める事案である。

原審は、控訴人の請求を棄却したところ、これを不服として控訴人が控訴した。

- 2 前提事実、関係法令及び行政通達の定め等、争点及び争点に関する当事者の主張は、次のとおり原判決を補正し、後記3のとおり控訴人の当審における主張を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第2 事案の概要」の2～4に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決3頁3行目の「(ホームヘルパー)」の次に「、時給を1300円から2000円まで」を加え、同10行目の「5条」を「46条の18第5号」と改める。

(2) 原判決6頁1行目の「労災保険法に」から同4行目の「76条1項)」までを「本件各申請の対象である労災保険法に基づく遺族補償給付及び葬祭料は、「労働者が業務上死亡した場合」に支給され、「労働者が業務上死亡し

た場合」には労働者が業務に基づく疾病に起因して死亡した場合が含まれるところ（同法7条1項1号、12条の8第1項4号及び5号並びに2項、労基法79条、80条、最高裁昭和50年（行ツ）第111号同51年11月12日第二小法廷判決・裁判集民事119号189頁参照）」に、同7行目の「定められているところ」を「定められており」に、同26行目の「第二節の二」を「第三章の第二節の二」に、同7頁4行目の「傷害」を「障害」にそれぞれ改める。

(3) 原判決7頁11行目から同17行目を、次のとおり改める。

「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での「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（令和3年9月14日付け基発0914第1号。乙37）と題する行政通達（以下「令和3年通達」という。）が発出され、令和5年10月18日付け基発1018第1号（乙41）により一部改正された（以下、上記改正後の令和3年通達の認定基準を「新認定基準」という。）。新認定基準の内容は、別紙のとおりである。

なお、令和3年通達が同年9月15日に施行されたことに伴い、従来の判断基準であった平成13年12月12日付け基発第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」（乙36）は廃止された（乙37）。」

(4) 原判決13頁11行目の「以上の事情からすると」から同18行目の「業務起因性がある。」までを、次のとおり改める。

「以上の事情からすると、 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、新認定基準所定の「発症前おおむね1週間継続して深夜時

間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合」に該当し、「手待時間が長いなど特に労働密度が低い場合」には当たらない。また、労働時間以外の要因としても、拘束時間は事実上24時間であるところ、実労働時間も少なくとも14時間に及ぶ上、家政婦用の部屋を与えられておらず、空き時間は台所に座り、寝室は と同じ部屋というのであり、肉体的・精神的にリラックスできる状況ではなかったし、発症前6日間における休日はなく、勤務間インターバルもほぼ存在せず、スケジュール変更は常態化して、極めて不規則な勤務であった。さらに、 の業務は、新認定基準所定の「心理的負荷を伴う業務」のうち「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」に該当又は類似するとともに、「決められた時間（納期）どおりに遂行しなければならないような困難な業務」、「周囲の理解や支援のない状況下での困難な業務」に該当又は類似する。そうすると、 が上記期間に従事した業務は、新認定基準所定の「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 の死亡結果との間には業務起因性がある。」

(5) 原判決14頁4行目の「訪問」から同14行目の「認められない。」までを、次のとおり改める。

「訪問介護計画書等において設定された本件介護業務の所要時間は1日当たり4時間30分で、上記の就労期間中の労働時間を合計しても31時間30分であって、実際の稼働時間もこれを大きく上回るようなものではなかったから、本件介護業務は、新認定基準所定の「短期間の過重業務」に当たらない。仮に本件家事業務を業務起因性の判断の対象に含めたとしても、本件介護業務及び本件家事業務に従事する時間は、夜の2回のおむつ交換を除くと午前5時頃から午後9時頃までの間であり、その間

に少なくとも2時間程度の休憩時間が確保されていたから、夜のおむつ交換に合計1時間程度が必要であったとしても、の1日の労働時間は長く見積もっても15時間程度であって、の発症前のおむね1週間の時間外労働時間等は、拘束時間144時間、総労働時間90時間、時間外労働時間50時間程度と考えられ、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ような過度の長時間労働であったとは認められず、労働時間以外の要因を考慮しても、「短期間の過重業務」に当たらない。

さらに、が発症前のおむね6か月間に本件会社の業務として1か月当たり45時間を超える時間外労働を行ったとはいえないし、仮に本件家事業務を業務起因性の対象に含めたとしても、1か月当たり45時間を超える時間外労働があったといえるのは直近1か月のみであるから、に疲労の蓄積は認められず、長期間の過重負荷は認められない。

加えて、新認定基準所定の「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に遭遇した」という事実もない。

したがって、本件会社の業務と本件疾病の発症及びの死亡結果との間に業務起因性は認められない。」

3 控訴人の当審における主張

仮に本件家事業務については本件会社ではなく、のとの間に雇用契約が成立したものであったとしても、複数事業所で雇用される通常の場合とは異なり、就業場所も就業実態も異ならないという本件の特殊性に鑑みると、本件介護業務に本件家事業務の労働時間を合算して、業務起因性を判断すべきである。これによると業務起因性が認められることは、前記補正して引用する原判決の争点(3)に係る控訴人の主張のとおりである。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所は、控訴人の請求は理由があると判断する。その理由は、以下のとおりである。

2 認定事実については、以下のとおり原判決を補正するほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第3 当裁判所の判断」の1に記載のとおりであるから、これを引用する。なお、引用に係る補正した認定事実を「補正後認定事実」という。

(1) 原判決17頁16行目の「又は」を「かつ」に改める。

(2) 原判決18頁12行目の「求人者に対し、」を「下記のとおり契約形式では雇用者とされている求人者に求人票兼労働条件通知書を作成させることなく、紹介機関として自らが作成した上で求職者に労働条件を提示し、求職者を介して、求人者に紹介状を交付していたが、そこでは、」に、同13行目の「提示していたが」を「提示しており」にそれぞれ改め、同14行目の「決定し、」の次に「法形式上は、」を加え、同15行目の「なっていた。」を「なっていたものの、ほとんどはその記載された賃金で就労していて、平成29年10月時点で負担が特に重い例で日額が2万円となる場合がある例が数件ある程度であった。」に改め、同17行目の「係る」の次に「上記」を加え、同21行目の「支払われていたが、」を「支払われることが基本的なやり方とされていたが、」に改め、同25行目の「10、」の次に「乙21の1」を加え、同26行目の「家政婦業務について、」から同19頁2行目の「もっとも、」を削除する。

(3) 原判決19頁23行目から同24行目にかけての「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)」を「身体介護が1時間いくら、生活援助が1時間いくらと本件会社が定めていた。(甲9、乙21の1)」と改める。

(4) 原判決19頁24行目末尾の次に改行の上、次のとおり加える。

「ウ 本件会社における家政婦と訪問介護サービスの併用の場合の扱い

併用の場合の本件会社における一般的な扱いについては、補正後認定事実(3)、(4)及び後記3において判断に必要な限度で認定することとする。」

(5) 原判決20頁17行目から同22行目までを、次のとおり改める。

「ウ は、期間を平成27年5月20日から同月27日朝まで、賃金を本件介護業務と合わせて日給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（ただし、上記雇用契約の相手方や労働時間の約定等については、後記3において判断する。）。また、 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10、乙13、18）

エ 宅での本件介護業務及び本件家事業務について、 と本件会社との間にも、 と ないしその との間にも、雇用契約書又はこれに準ずる書面は作成されていない（なお、 と本件会社とは、平成25年8月20日付け雇用契約書（乙3）を作成し、業務内容を非常勤の訪問介護ヘルパーとする労働契約を締結したものと認められるが、上記雇用契約書では、時給は1300円～2000円として特定されていなかったところ、平成27年5月20日から同月27日朝の間の特定の勤務時間に従事すべき本件介護業務と、これに対する賃金額若しくはその計算方法を特定した雇用契約書又はこれに準ずる書面が作成されたことはうかがわれない。）。

また、平成27年5月当時、本件会社においては、家政婦紹介事業により求人者に求職者（家政婦）を紹介する際に、所要のデータを入力すると、自動的に、紹介状、求人票兼労働条件通知書、雇用契約書が連動して出力される仕組みになっていたものの、雇用契約書だけは印刷しない事務処理をしていた。

本件会社は、そのシステムを用いて、 を求人申込者とする求人票兼労働条件通知書（甲7。以下「甲7求人票」という。）及び紹介状（乙13。以下「乙13紹介状」という。）を作成したが、甲7求人票及び乙13紹介状には、休憩時間が0時から5時までと記載されているものの、勤務時間の記載はなく、賃金は日給1万6000円と記載されていた。この日給1万6000円という記載は、本件家事業務に対する賃金ではなく、本件家事業務と本件介護業務の双方に対する賃金の趣旨であった。

なお、平成27年5月当時、本件会社の家政婦と訪問介護サービスの併用の場合には、求人票兼労働条件通知書及び紹介状のいずれについても、家政婦の賃金と訪問介護ヘルパーの賃金を区別せず、合計賃金額を記載して渡していた。前提として、家政婦と訪問介護サービスの併用の場合に、求職者と日給が1万6000円と合意されたときは、1万6000円から本件会社が介護保険適用時間分（訪問介護業務分）の賃金（身体介護が1時間いくらか、家事援助が1時間いくらかと本件会社が定めたもの）を控除した残額を家政婦部分の賃金額としたもので、その14%を別途求人者が本件会社に支払うこととされていた。

（甲9、乙21の1、乙24）」

(6) 原判決20頁24行目から同25行目にかけての「休憩時間を除く19時間のうち、」を「休憩時間が、乙13紹介状に記載されていたものの、その間も含め、」と改め、同21頁4行目の「夜2回」の次に「（午前0時30分から1時の間に1回、午前4時から5時の間に1回）」を加える。

(7) 原判決21頁5行目の末尾の次に改行の上、次のとおり加える。

「イ 本件会社は、 に対する居宅サービス計画（乙15）及び訪問介護計画（乙16）を踏まえ、 に対し、 に係るホームヘルパー業務指示書（甲13、乙17。以下「本件業務指示書」という。）に基づ

き、本件介護業務についての業務指示を行った。

本件業務指示書には「別紙あり」と明記され、その別紙には、前記アの
本件介護業務の実施時間に含まれない午前6時30分の起床から午後
5時40分頃のおむつ交換等までの業務が記載されていたほか、
の
の食事の準備や 宅の門扉の外、車庫、庭の掃除などの本件介護
業務には含まれず、本件家事業務に含まれる業務が記載されていた。ま
た、午前7時の朝食、午前10時15分の昼食、午後4時の夕食の各準備
については、 の食事の準備と の食事の準備を同時間帯
に行う旨が記載されていた。また、本件業務指示書本文の指示内容欄に
は、「プラン外のサービスは自費となります。」、「記録内容は介護保
険の時間内の作業についてのみ記入してください。自費サービスは記入
しない!」と記載されていた。」

(8) 原判決21頁6行目の「イ」を「ウ」に改め、同10行目の「多かった。」
を「多く、例えば、 の が午前6時頃に起きてくる前に の流動食
を作るため、ミキサーをかける必要があったことから、午前4時30分から
5時の間に起床し、自分の身支度なども整えた上で、 の の指示で、
午前6時頃から30分かけて、 の清拭、おむつ交換、パジャマの着替え
の対応をする必要があった。」に改め、同行目の末尾の次に改行の上、次の
とおり加える。

「 前記アのとおり、平成27年5月当時、 に対する居宅サービス計
画(乙15)及び訪問介護計画(乙16)においては、本件介護業務に
従事する時間は、午前8時～午前9時40分(身体介護1〔おむつ交換
を含む。〕、生活援助3)、午後0時～午後1時10分(生活援助3)、
午後3時30分～午後4時40分(生活援助3)、午後8時～午後8時
30分(身体介護1〔おむつ交換を含む。〕)とされていたところ、
は、同人が平成27年5月20日～26日の間に上記時間帯に本件

介護業務に従事した旨のサービス実施記録(乙18)を作成したが、本
件会社においては、上記サービス実施記録は、介護保険手続のために訪
問介護計画どおりの時間で作成することを求めており、実態を反映した
ものではなく、 宅の実態としては、上記のとおり、訪問介護計画ど
おりに介護を実施することができないことが多かった。もっとも、本件
会社においては、上記サービス実施記録とは別に、訪問介護ヘルパーの
労働時間を管理するための具体的な措置を講じておらず、 が本件
介護業務を実際に行った時間数及び時間帯を把握していなかった。(甲
9、11、12)

エ 宅においては、住込みの訪問介護ヘルパー兼家政婦である
には専用の部屋は与えられず、 は、休憩や手待ち時間は台所の椅
子に座るなどして過ごし、 の部屋でベッドの脇に布団を敷いて就寝
した(甲11)。」

3 争点(1) (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(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

(1) 前記補正後認定事実によると、 宅での本件介護業務及び本件家事業務
について、 と本件会社との間にも、 と ないしその との
間にも、雇用契約書又はこれに準ずる書面は作成されていないこと(補正後
認定事実(3)エ)、本件会社においては、家政婦紹介事業により求人者に求職
者(家政婦)を紹介する際に、所要のデータを入力すると、自動的に、紹介
状、求人票兼労働条件通知書、雇用契約書が連動して出力される仕組みにな
っていたものの、雇用契約書だけは印刷しない事務処理をしていたこと(補
正後認定事実(3)エ)が認められる。

そこで、本件介護業務及び本件家事業務に係る雇用契約を推認させる事実
について検討すると、まず、本件会社は、 を求人申込者とする求人票兼

労働条件通知書（甲7求人票）を作成したこと、甲7求人票には、休憩時間が0時から5時までと記載されているものの、勤務時間の記載はなく、賃金は日給1万6000円と記載されていること、日給1万6000円という上記記載は、本件家事業務に対する賃金ではなく、本件家事業務と本件介護業務の双方に対する賃金の趣旨であったこと（補正後認定事実(3)エ）、本件家事業務の賃金は例えば時給と労働時間を乗ずるなどという形で本件介護業務と独立して算出されるのではなく、本件家事業務と本件介護業務の合計額として定まった日給1万6000円から本件介護業務の賃金として算出されたものを控除して算出されていたこと（補正後認定事実(3)エ）が認められる。

また、平成27年5月当時、に対する居宅サービス計画（乙15）及び訪問介護計画（乙16）においては、本件介護業務に従事する時間は、午前8時～午前9時40分、午後0時～午後1時10分、午後3時30分～午後4時40分、午後8時～午後8時30分とされており、が平成27年5月20日～26日の間、上記時間帯に本件介護業務に従事した旨のサービス実施記録（乙18）が存在するが、上記サービス実施記録は、介護保険手続のために訪問介護計画どおりの時間で作成することを求めているものであって、実態を反映したものでなく、宅の実態としては、のからの指示が多く、訪問介護計画どおりの時間で実施されているものではなかったこと（補正後認定事実(4)ウ）、本件会社においても、本件介護業務を実際に行った時間数及び時間帯は把握していないこと（補正後認定事実(4)ウ）、本件介護業務としてのの食事の準備（生活援助）と本件家事業務としてのの食事の準備を同じ時間帯に行ったり、本件介護業務としてのおむつ交換（身体介護）と本件家事業務としてのおむつ交換が存在するなど、本件介護業務と本件家事業務とは、時間的にも、質的にも、截然と区別することは困難であること（補正後認定事実(4)ア～ウ）が認められる。なお、本件業務指示書に「プラン外のサービスは自費となります。」、「記

録内容は介護保険の時間内の作業についてのみ記入してください。自費サービスは記入しない！」と記載されていること（補正後認定事実(4)イ）も、本件介護業務と本件家事業務とが専ら介護保険の利用による費用の観点から区別されるものであり、業務内容や指揮命令者の相違から容易に区別できるものではないことをうかがわせるものということができる。

さらに、本件業務指示書には、訪問介護計画における本件介護業務に従事する時間以外の時間帯に従事すべき業務や、のの食事の準備や宅の門扉の外、車庫、庭の掃除などの、明らかに本件介護業務には含まれず、本件家事業務に含まれる業務が記載されており（補正後認定事実(4)イ）、本件会社において、本件家事業務についても業務指示を行っていたことが認められる。

以上によると、本件介護業務及び本件家事業務は、宅という同一の場所で従事するものである上、労働時間についても、賃金についても、明確に区分されていないから、これらの業務毎に異なる雇用主による別個の雇用契約が締結されていることは整合し難いものというべきである。そして、本件会社が、本件介護業務及び本件家事業務に従事する者としてを選定し、甲7求人票を作成して、本件介護業務及び本件家事業務の双方に対する賃金を日給1万6000円、本件介護業務にも本件家事業務にも従事しない趣旨と理解される休憩時間を午前0時から午前5時までと提示したことは、本件会社において、本件介護業務及び本件家事業務の双方を業務内容とし、午前5時から翌日午前0時までを労働時間とし、賃金を日給1万6000円とする雇用契約をとの間で締結したと親和的な事情であるということができる。また、本件会社は、本件業務指示書を通じて、本件介護業務のみならず、本件家事業務についても、業務指示を行っていたことが認められる。これらの事情を総合すると、本件会社とは、本件介護業務及び本件家事業務の双方を業務内容とし、午前5時から翌日午前0時までを労働

時間とし、賃金を日給1万6000円とする雇用契約を締結したものと認められ、これを覆すに足りる事情は認められないから、 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うことが出来る。

(2) これに対し、被控訴人は、本件会社が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いた旨主張するが、本件介護業務及び本件家事業務とが労働時間も賃金も明確に区分されていないこと等のに係る本件に特有の事実関係を踏まえたものではなく、本件特有の事実関係に基づく上記認定を覆すに足りるものとは認められない。

また、被控訴人は、本件会社が登録家政婦と就業先の雇用者と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ものの、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いた旨主張する。しかし、甲7求人票の標題が「求人票兼労働条件通知書」であることからしても、登録家政婦と求人者との間における労働条件の交渉は実際には容易ではないと解される上、前示のとおり、本件会社は、本件介護業務及び本件家事業務の双方に対する賃金として日給1万6000円を提示しているのであって、本件家事業務のみに対する賃金を示したのではないから、登録家政婦と求人者との間において、本件会社が提示した日給のうち本件家事業務に対応する部分を算定し、本件会社の提示とは異なる賃金とすることを交渉することは事実上困難であるし、現に訪問介護ヘルパーとしての勤務歴がなかった

と の ーとの間において、本件会社が提示した日給1万6000円のうち本件家事業務に対応する部分の賃金について変更する旨の合意をしたことも、本件介護業務部分を除いた本件家事業務部分について賃金の協議をした上で合意をしたこともうかがわれない。そうすると、本件会社において、本件介護業務及び本件家事業務に対する賃金を一体的に日給1万6000円

とすることを申し込み、 が承諾したものと評価することができる。

さらに、被控訴人は、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と主張するが、本件会社が本件業務指示書において本件家事業務についても業務指示をしていたことは、前記(1)のとおりである。

被控訴人が主張するその余の点を踏まえても、本件会社と が、本件介護業務及び本件家事業務の双方を業務内容とし、午前5時から翌日午前0時までを労働時間とし、賃金を日給1万6000円とする雇用契約を締結した旨の上記認定を覆すには足りない。

(3) 以上によると、 が従事していた本件家事業務及び本件介護業務は、 と本件会社との間における、これらを業務内容とし、午前5時から翌日午前0時までを労働時間とし、賃金を日給1万6000円とする雇用契約に基づくものであり、一体として本件会社の業務ということが出来る。

このように、本件家事業務は、本件介護業務とともに、本件会社との雇用契約に基づき、本件会社の業務として行われたものであり、家庭内の私的領域に国家的規制や監督を行うことが不適切であるという労基法116条2項の趣旨は妥当しないから、本件介護業務はもとより、本件家事業務についても、 が同項所定の「家事使用人」に当たるものとは認められない。

そうすると、処分行政庁が本件各申請に対してした、 が労基法116条2項の「家事使用人」に該当することを理由とする本件各処分は、同項の適用を誤った違法なものといわざるを得ない。

4 争点(3) (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

事案に鑑み、争点(2)に先立ち、争点(3)を検討する。

(1) 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ところ(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。)(以下「脳・心臓疾患」という。)の業務起因性の有無については新認定基準が定められているところ、証拠(乙35、37、38)及び弁論の全趣旨によれば、新認定基準は、業務と脳・心臓疾患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・心臓疾患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ものの、裁判所において被災労働者の脳・心臓疾患の発症とその原因となったとされる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、参考になるものと解される。

(2) 前記3のとおり、 は、本件会社との間において、午前5時から翌日午前0時までを労働時間とする雇用契約を締結していたことが認められると

ころ、補正後認定事実(4)に本件業務指示書、 と同様に 宅で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者の供述(甲11)及び弁論の全趣旨によれば、 は、少なくとも、午前4時30分頃には起床して、午前4時から午前5時の間のおむつ交換を行った後、 及びその、 の朝食・昼食・夕食の各準備、2時間おきに7回のおむつ交換、 宅の内外の掃除、洗濯などに従事し、午後8時から午後8時30分の間に本件介護業務としてのおむつ交換を行ったものと認められ、午前0時30分から午前1時の間のおむつ交換を除いて、本件家事業務及び本件介護業務を合わせて、午前4時30分頃から午後8時30分頃までの間、業務に従事していたものと認められる。そして、 は、上記時間内に少なくとも朝食及び昼食を採っていたものと推認されるから、各日とも上記時間内に1時間の休憩を取っていたものと認めることが相当である。 は、上記時間内に夕食を採っていた可能性もあるが、他方、上記時間外に午前0時30分から午前1時の間のおむつ交換があることからすると、 の労働時間数は1日15時間と認めるのが相当である。したがって、 は、平成27年5月20日から本件疾病の発症日である同月27日の朝までの7日間に、総労働時間数105時間(=15時間×7日)、時間外労働時間数65時間(=105時間-40時間)の業務に従事したものと認められる。この の業務は、昼夜が逆転するまでのものではないものの、午後10時から午前5時までの深夜時間帯にも、おむつ交換の業務に従事する必要があり、6時間以上の睡眠を連続して取ることが不可能なものであったといえることができる。しかも、 は、発症直前の上記期間において、休日のない連続勤務であり、勤務間インターバルもいずれも11時間未満であって、午前0時30分から午前1時の間のおむつ交換を除いても8時間程度、上記おむつ交換を考慮すると、4時間程度しかなかったものと認められる。加えて、 には専用の部屋は与えられていなかったため、 は、休憩や手待ち時間は台所の椅子に

座するなどして過ごし、 の部屋で就寝していたこと（補正後認定事実(4)エ）が認められるから、時間的にも、質的にも、業務従事による疲労を回復させるに足りる睡眠を確保することが困難であったものと認められる。

他方、 は、本件疾病の発症日当日にサウナ室内で倒れているのを発見され、救急隊到着時には心肺停止状態であったものであるが（補正後認定事実(5)イ(7)）、上記サウナ室は44度程度であって（甲20）、6～7割の成人の入浴時の浴槽の温度である41度～42度（乙33）と大きく変わるものではなく、 において、本件疾病に関し、格別の基礎疾患が認められていなかったこと（補正後認定事実(5)ア）をも踏まえると、このような低温サウナの利用が本件疾病を発症させる危険性が高かったものとは認め難い。

以上によると、 が従事した本件家事業務及び本件介護業務は、新認定基準所定の「短期間の過重業務」に該当するものと認められ、低温サウナの利用等の業務外の要因が主たる原因となって本件疾病が発症したものとは認められないから、 の発症した本件疾病は、本件家事業務及び本件介護業務に内在する危険の現実化として発症したものであるといえ、業務起因性が認められる。

(3) 以上のとおり、処分行政庁がした本件各処分は、被控訴人による処分理由の追加を踏まえても、違法なものであって取消しを免れない。

5 以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、控訴人の請求は理由があるからこれを認容すべきところ、これを棄却した原判決は失当であり、本件控訴は理由があるから、原判決を取り消した上、控訴人の請求を認容することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第7民事部

裁判長裁判官

水野有子

水 野 有 子

裁判官

三輪恭子

三 輪 恭 子

裁判官

古 庄 研

古 庄 研



(別紙)

指定代理人目録

鬼頭忠広、加藤朋広、曾雌義隆、亀山邦男、渡邊正志、高橋耕司

以 上

別紙

血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準

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徐々に形成、進行及び増悪するといった自然経過をたどり発症するものである。

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、業務に起因する疾病として取り扱う。

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及び長期間にわたる疲労の蓄積を考慮する。

これらの業務による過重負荷の判断に当たっては、労働時間の長さ等で表される業務量や、業務内容、作業環境等を具体的かつ客観的に把握し、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) 重篤な心不全
- (5) 大動脈解離

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、業務に起因する疾病として取り扱う。

- (1) 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。
- (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。

第4 認定要件の具体的判断

1 疾患名及び発症時期の特定

認定要件の判断に当たっては、まず疾患名を特定し、対象疾病に該当することを確認すること。

また、脳・心臓疾患の発症時期は、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 長期間の過重業務

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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、同種労働者にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であ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。

ここでいう同種労働者とは、当該労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいい、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ものを含む。

イ 長期間の過重業務と発症との関係について、疲労の蓄積に加え、発症に近接した時期の業務による急性の負荷とあいまって発症する場合があることから、発症に近接した時期に一定の負荷要因（心理的負荷となる出来事等）が認められる場合には、それらの負荷要因についても十分に検討する必要があること。

すなわち、長期間の過重業務の判断に当たって、短期間の過重業務（発症に近接した時期の負荷）についても総合的に評価すべき事案があることに留意すること。

ウ 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、以下に掲げる負荷要因について十分検討すること。

(7) 労働時間

a 労働時間の評価

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。

b 労働時間と労働時間以外の負荷要因の総合的な評価

労働時間以外の負荷要因（後記(イ)から(カ)までに示した負荷要因をいう。以下同じ。）において一定の負荷が認められる場合には、労働時間の状況をも総合的に考慮し、業務と発症との関連性が強いといえるかどうかを適切に判断すること。

その際、前記 a ②の水準には至らないがこれに近い時間外労働が認められる場合には、特に他の負荷要因の状況を十分に考慮し、そのような時間外労働に加えて一定の労働時間以外の負荷が認められるときには、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、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合的に考慮するに当たっては、労働時間がより長ければ労働時間以外の負荷要因による負荷がより小さくとも業務と発症との関連性が強い場合があり、また、労働時間以外の負荷要因による負荷がより大きければ又は多ければ労働時間がより短くとも業務と発症との関連性が強い場合があることに留意すること。

(イ) 勤務時間の不規則性

a 拘束時間の長い勤務

拘束時間とは、労働時間、休憩時間その他の使用者に拘束されている時間（始業から終業までの時間）をいう。

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）、休憩・仮眠時間数及び回数、休憩・仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）、業務内容等の観点から検討し、評価すること。

なお、1日の休憩時間がおおむね1時間以内の場合には、労働時間の項目における評価との重複を避けるため、この項目では評価しない。

b 休日のない連続勤務

休日のない（少ない）連続勤務については、連続労働日数、連続労働日と発症との近接性、休日の数、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）、業務内容等の観点から検討し、評価すること。

その際、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ことを踏まえて適切に評価すること。

c 勤務間インターバルが短い勤務

勤務間インターバルとは、終業から始業までの時間をいう。

勤務間インターバルが短い勤務については、その程度（時間数、頻度、

連続性等）や業務内容等の観点から検討し、評価すること。

なお、長期間の過重業務の判断に当たっては、睡眠時間の確保の観点から、勤務間インターバルがおおむね11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について検討し、評価すること。

d 不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務

「不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務」とは、予定された始業・終業時刻が変更される勤務、予定された始業・終業時刻が日や週等によって異なる交替制勤務（月ごとに各日の始業時刻が設定される勤務や、週ごとに規則的な日勤・夜勤の交替がある勤務等）、予定された始業又は終業時刻が相当程度深夜時間帯に及び夜間に十分な睡眠を取ることが困難な深夜勤務をいう。

不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務については、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、予定された業務スケジュールの変更の予測の度合、交替制勤務における予定された始業・終業時刻のばらつきの程度、勤務のため夜間に十分な睡眠が取れない程度（勤務の時間帯や深夜時間帯の勤務の頻度・連続性）、一勤務の長さ（引き続いて実施される連続勤務の長さ）、一勤務中の休憩の時間数及び回数、休憩や仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）、業務内容及びその変更の程度等の観点から検討し、評価すること。

(ウ) 事業場外における移動を伴う業務

a 出張の多い業務

出張とは、一般的に事業主の指揮命令により、特定の用務を果たすために通常の勤務地を離れて用務地へ赴き、用務を果たして戻るまでの一連の過程をいう。

出張の多い業務については、出張（特に時差のある海外出張）の頻度、出張が連続する程度、出張期間、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、移動距離、出張先の多様性、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、出張中の業務内容等の観点から検討し、併せて出張による疲労の回復状況等も踏まえて評価すること。

ここで、飛行による時差については、時差の程度（特に4時間以上の時差の程度）、時差を伴う移動の頻度、移動の方向等の観点から検討し、評価すること。

また、出張に伴う勤務時間の不規則性についても、前記(イ)により適切に評価すること。

b その他事業場外における移動を伴う業務

その他事業場外における移動を伴う業務については、移動（特に時差

のある海外への移動)の頻度、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、移動距離、移動先の多様性、宿泊の有無、宿泊施設の状況、宿泊を伴う場合の睡眠を含む休憩・休息の状況、業務内容等の観点から検討し、併せて移動による疲労の回復状況等も踏まえて評価すること。

なお、時差及び移動に伴う勤務時間の不規則性の評価については前記aと同様であること。

(x) 心理的負荷を伴う業務

心理的負荷を伴う業務については、別表1及び別表2に掲げられている日常的に心理的負荷を伴う業務又は心理的負荷を伴う具体的出来事等について、負荷の程度を評価する視点により検討し、評価すること。

(オ) 身体的負荷を伴う業務

身体的負荷を伴う業務については、業務内容のうち重量物の運搬作業、人力での掘削作業などの身体的負荷が大きい作業の種類、作業強度、作業量、作業時間、歩行や立位を伴う状況等のほか、当該業務が日常業務と質的に著しく異なる場合にはその程度(事務職の労働者が激しい肉体労働を行うなど)の観点から検討し、評価すること。

(カ) 作業環境

長期間の過重業務の判断に当たっては、付加的に評価すること。

a 温度環境

温度環境については、寒冷・暑熱の程度、防寒・防暑衣類の着用の状況、一連続作業時間中の採暖・冷却の状況、寒冷と暑熱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、水分補給の状況等の観点から検討し、評価すること。

b 騒音

騒音については、おおむね80dB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。

3 短期間の過重業務

(1) 特に過重な業務

特に過重な業務の考え方は、前記2(2)と同様である。

(2) 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。

ここで、発症前おおむね1週間より前の業務については、原則として長期間の負荷として評価するが、発症前1か月間より短い期間のみに過重な業務が集中し、それより前の業務の過重性が低いために、長期間の過重業務とは認められないような場合には、発症前1週間を含めた当該期間に就労した業務の過重

性を評価し、それが特に過重な業務と認められるときは、短期間の過重業務に就労したものと判断する。

(3) 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、同種労働者にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であ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 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、業務による過重な負荷は、発症に近ければ近いほど影響が強いと考えられることから、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。

(ア) 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し、発症直前から前日までの間の労働時間数、発症前1週間の労働時間数、休日の確保の状況等の観点から検討し、評価すること。

その際、①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場合、②発症前おおむね1週間継続して深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合等(手待時間が長いなど特に労働密度が低い場合を除く。)には、業務と発症との関係性が強いと評価できることを踏まえて判断すること。

なお、労働時間の長さのみで過重負荷の有無を判断できない場合には、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合的に考慮して判断する必要がある。

(4) 労働時間以外の負荷要因

労働時間以外の負荷要因についても、前記2(4)ウ(イ)ないし(カ)において各負荷要因ごとに示した観点から検討し、評価すること。ただし、長期間の過重業務における検討に当たっての観点として明示されている部分を除く。

なお、短期間の過重業務の判断においては、前記2(4)ウ(ハ)の作業環境について、付加的に考慮するのではなく、他の負荷要因と同様に十分検討すること。

4 異常な出来事

(1) 異常な出来事

異常な出来事とは、当該出来事によって急激な血圧変動や血管収縮等を引き起こすことが医学的にみて妥当と認められる出来事であり、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事態
- イ 急激で著しい身体的負荷を強いられる事態
- ウ 急激で著しい作業環境の変化

(2) 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。

(3) 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、出来事の異常性・突発性の程度、予測の困難性、事故や災害の場合にはその大きさ、被害・加害の程度、緊張、興奮、恐怖、驚がく等の精神的負荷の程度、作業強度等の身体的負荷の程度、気温の上昇又は低下等の作業環境の変化の程度等について検討し、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。

その際、①業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合、②事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合、③生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合、④著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合、⑤著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態

や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合等には、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。

第5 その他

1 基礎疾患を有する者についての考え方

器質的心疾患（先天性心疾患、弁膜症、高血圧性心疾患、心筋症、心筋炎等）を有する場合についても、その病態が安定しており、直ちに重篤な状態に至るとは考えられない場合であって、業務による明らかな過重負荷によって自然経過を超えて著しく重篤な状態に至ったと認められる場合には、業務と発症との関連が認められるものであること。

ここで、「著しく重篤な状態に至った」とは、対象疾病を発症したことをいう。

2 対象疾病以外の疾病の取扱い

(1) 動脈の閉塞又は解離

対象疾病以外の体循環系の各動脈の閉塞又は解離については、発生原因が様々であるが、前記第1の基本的考え方により業務起因性の判断ができる場合もあることから、これらの疾病については、基礎疾患の状況や業務の過重性等を個別に検討し、対象疾病と同様の経過で発症し、業務が相対的に有力な原因であると判断できる場合には、労働基準法施行規則別表第1の2第11号の「その他業務に起因することの明らかな疾病」として取り扱うこと。

(2) 肺塞栓症

肺塞栓症やその原因となる深部静脈血栓症については、動脈硬化等を基礎とする対象疾病とは発症機序が異なることから、本認定基準の対象疾病としていない。

肺塞栓症等については、業務による座位等の状態及びその継続の程度等が、深部静脈における血栓形成の有力な要因であったといえる場合に、労働基準法施行規則別表第1の2第3号5の「その他身体に過度の負担のかかる作業態様の業務に起因することの明らかな疾病」として取り扱うこと。

第6 複数業務要因災害

労働者災害補償保険法第7条第1項第2号に定める複数業務要因災害による脳・心臓疾患に関しては、本認定基準における過重性の評価に係る「業務」を「二以上の事業の業務」と、また、「業務起因性」を「二以上の事業の業務起因性」と解した上で、本認定基準に基づき、認定要件を満たすか否かを判断する。

その上で、前記第4の2ないし4に関し以下に規定した部分については、これ

により判断すること。

- 二以上の事業の業務による「長期間の過重業務」及び「短期間の過重業務」の判断
前記第4の2の「長期間の過重業務」及び同3の「短期間の過重業務」に関し、業務の過重性の検討に当たっては、異なる事業における労働時間を通算して評価する。また、労働時間以外の負荷要因については、異なる事業における負荷を合わせて評価する。

- 二以上の事業の業務による「異常な出来事」の判断

前記第4の4の「異常な出来事」に関し、これが認められる場合には、一の事業における業務災害に該当すると考えられることから、一般的には、異なる事業における負荷を合わせて評価することはないものと考えられる。

別表1 日常的に心理的負荷を伴う業務

	具体的業務	負荷の程度を評価する視点	
1	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	
2	危険回避責任がある業務		
3	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		
4	極めて危険な物質を取り扱う業務		
5	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	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
6	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	

別表2 心理的負荷を伴う具体的出来事

	出来事の種類	具体的出来事	負荷の程度を評価する視点
1	① 事故や災害の体験	業務により重度の病気やケガをした	・病気やケガの内容及び程度（苦痛や日常生活への支障の状況を含む）等 ・その継続する状況（苦痛や支障の継続する状況、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖、回復の期待・失望の状況等の症状の経過を含む） ・後遺障害の程度、社会復帰の困難性等
2		業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	・本人が体験した場合、予感させる被害の内容及び程度、死の恐怖、事故等を再度体験することへの恐怖等 ・他人の事故を目撃した場合、被害の内容及び程度、被害者との関係、本人が被災していた可能性や救助できた可能性等
3	② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	・事故の内容、大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、加害の程度等 ・ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 （注）本人に過失がない場合も含む。
4		多額の損失を発生させるなど仕事上のミスをした	・ミスやその結果（損失、損害等）の内容、程度、社会的反響の大きさ等 ・ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等
5		会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	・事故、事件の内容、程度、当該事故等への関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ・ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 （注）この項目は、部下が起した事故等、本人が直接引き起こしたものではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。
6		業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された	・違法性・不適切の程度、強要の程度（頻度、方法、本人の拒否等の状況との関係）、本人の関与の程度等 ・事後のペナルティの程度、事後対応の困難性、その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等

7		達成困難なノルマが課された・対応した・達成できなかった	・ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無及び内容等 ・ノルマに対応するための業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・未達成による経営上の影響度、ペナルティの有無及び内容等 ・未達成による事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 (注) ノルマには、達成が強く求められる業績目標等を含む。 また、未達成については、期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになったときにはこの項目で評価する。 (注) パワーハラスメントに該当する場合は、項目16で評価する。
8		新規事業や、大型プロジェクト（情報システム構築等を含む）などの担当になった	・新規事業等の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等 ・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等
9		顧客や取引先から対応が困難な注文や要求等を受けた	・顧客・取引先の重要性、注文・要求・指摘の内容、会社の被る負担・損害の内容、程度等 ・事後対応の困難性、その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 (注) ここでいう「要求等」とは、契約に付帯して商慣習上あり得る要求や、納品物の不適合の指摘等をいう。 (注) 顧客からの指摘等が本人のミスによる場合は、項目4で評価する。また、顧客等の行為が著しい迷惑行為に該当する場合は、項目21で評価する。
10	③ 仕事の質	仕事内容の大きな変化を生じさせる出来事があった	・業務の内容、困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・時間外労働、休日労働の状況とその変化の程度、勤務間インターバルの状況等 ・業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度、仕事内容の変化の原因に係る社会的反響の大きさ等
11		感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した	・業務の内容・困難性（ばく露のおそれがある病原体・化学物質等の有害因子の性質・危険性等を含む）、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力（教育訓練の状況や防護・災害防止対策の状況等を含む）の有無及び内容等 ・当該業務に従事する経緯、その予測の度合、当該業務の継続期間等
12	④ 役割・地位の変化等	退職を強要された	・退職強要・退職勧奨に至る理由・経緯、退職強要等の態様、強要の程度、職場の人間関係等 ・解雇に至る理由・経過、解雇通告や理由説明の態様、職場の人間関係等 (注) ここでいう「解雇」には、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合の雇止めの通知を含む。
13		転勤・配置転換等があった	・職種、職務の変化の程度、転勤・配置転換等の理由・経緯等 ・転勤の場合、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 ・業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等 (注) 出向を含む。
14		複数人で担当していた業務を1人で担当するようになった	・職務、責任、業務内容、業務量の変化の程度等 ・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係、職場の支援・協力の有無及び内容等
15		雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた	・不利益な処遇等（差別に該当する場合も含む）の理由・経緯、内容、程度、職場の人間関係等 ・その継続する状況

16	⑤ パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	・指導・叱責等の言動に至る経緯や状況等 ・身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度、上司（経営者を含む）等との職務上の関係等 ・反復・継続など執拗性の状況 ・就業環境を害する程度 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 (注) 当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の各出来事で評価する。 (注) 「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。
17	⑥ 対人関係	同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた	・暴行又はいじめ・嫌がらせに至る経緯や状況等 ・暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度、同僚等との職務上の関係等 ・反復・継続など執拗性の状況 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等
18		上司とのトラブルがあった	・トラブルに至る経緯や状況等 ・トラブルの内容、程度、回数、上司（経営者を含む）との職務上の関係等 ・その後の業務への支障等 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等
19		同僚とのトラブルがあった	・トラブルに至る経緯や状況等 ・トラブルの内容、程度、回数、同僚との職務上の関係等 ・その後の業務への支障等 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等
20		部下とのトラブルがあった	・トラブルに至る経緯や状況等 ・トラブルの内容、程度、回数、部下との職務上の関係等 ・その後の業務への支障等 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等
21		顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた	・迷惑行為に至る経緯や状況等 ・迷惑行為の内容、程度、顧客等（相手方）との職務上の関係等 ・反復・継続など執拗性の状況 ・その後の業務への支障等 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況等 (注) 著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等をいう。
22	⑦ セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	・セクシュアルハラスメントの内容、程度等 ・その継続する状況 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等

これは正本である。

令和 6 年 9 月 1 9 日

東京高等裁判所第 7 民事部

裁判所書記官 安 間 巴



