

副本

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

控訴人



被控訴人 国（処分行政庁 渋谷労働基準監督署長）

準備書面(2)

令和5年11月20日

東京高等裁判所第7民事部口乙係 御中

被控訴人指定代理人 大須賀 謙 一

加藤 朋 広 徳田 拓 也 穐山 邦 男 元垣内 真理 恵 小川 康 代 

被控訴人は、本準備書面において、控訴人の令和5年7月19日付け控訴第2準備書面（以下「控訴人第2準備書面」という。）及び同年9月26日付け控訴第3準備書面（以下「控訴人第3準備書面」という。）に対し、必要と認める範囲で反論を行う。

なお、略語等は、本書面で新たに定めるもののほかは従前の例による。

第1 労基法116条2項の憲法適合性及び亡~~〓~~の家事使用人該当性は本件の結論を左右するものではないこと

1 控訴人の主張

控訴人は、労基法116条2項の適用除外の規定及びこれに基づく労災保険法の解釈・運用は、憲法27条及び14条に違背する疑いが濃厚である旨主張するようである（控訴人第2準備書面）。また、控訴人は、家政婦は労基法116条2項の家事使用人に当たらないと解されるところ、亡~~〓~~は家政婦であったから、同項の家事使用人には当たらず、同法の適用除外とはならない旨主張するようである（控訴人第3準備書面）。

2 被控訴人の反論

(1) しかしながら、控訴答弁書第2の4（8ページ）において、労基法116条2項の憲法適合性に関する控訴人の主張に対して述べたとおり、①そもそも本件家事業務については、雇用主が本件会社ではないため、業務起因性の判断の対象となるものではなく、②仮に本件家事業務と本件介護業務とがいずれも業務起因性の判断の対象となるとしても、本件で業務起因性が認められる余地はない。これらのことからすれば、労基法116条2項の憲法適合性のみならず、亡~~〓~~のような家政婦が同項の家事使用人に該当するか否かという家事使用人該当性についても、本件の結論を左右しない。

(2) すなわち、前記①については、控訴答弁書第2の2(3)ア（5及び6ページ）で述べたとおり、労災保険法に基づく業務災害に関する保険給付（同法

7条1項1号)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ものであり、その申請は事業単位で行われ、当該申請に基づく支給の可否に係る判断も、事業単位で行われるものであり、業務災害に関する保険給付の要件である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、労災保険法上予定されていないというべきである。

そして、本件では、亡[]は、本件家事業務については[]氏の息子に雇用されていた以上[]宅における本件会社の業務は本件介護業務に限られ、本件介護業務のみが業務起因性の判断の対象となる。

このように、本件家事業務は、労基法116条2項の適用の有無にかかわらず、業務起因性の判断の対象とならないから、同項の憲法適合性や亡[]のような家政婦が同項の家事使用人に該当するか否かという家事使用人該当性は、本件の結論を左右するものではない。

(3) また、前記②については、控訴答弁書第2の2(4)(7ページ)及び被控訴人の令和5年5月12日付け準備書面(1)で述べたとおり、仮に、亡[]が本件家事業務について本件会社に雇用されていたと考えた上で、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、亡[]の心停止が、本件会社の業務に起因するものであるとはいえない。

そうすると、仮に本件家事業務に労基法が適用されることを前提に業務起因性を判断したとしても、業務起因性が肯定されることはないのであるから、本件家事業務への労基法の適用の有無を検討する必要はなく、同法116条2項の憲法適合性や亡[]のような家政婦が同項の家事使用人に該当するか否かという家事使用人該当性についても、当然検討する必要がなく、本件の結論を左右するものでないことになる。

(4) 以上のとおり、本件においては、前記①及び②のいずれの点からも、労基法116条2項の憲法適合性や亡[]のような家政婦が同項の家事使用人に該当するか否かという家事使用人該当性は、本件の結論を左右するものでは

ないから、控訴人の前記1の主張には理由がない。

第2 本件家事業務の雇用主は〇〇氏の息子であると認められること

1 控訴人の主張

控訴人は、前記第1の1の主張の前提として、種々の理由を挙げて、本件介護業務のみでなく、本件家事業務についても本件会社と亡〇〇の間に雇用契約が成立していた旨主張するようである（特に家事使用人該当性に関し、控訴人第3準備書面3及び4ページ）。

2 被控訴人の反論

控訴人の前記1の主張は従前の主張の繰り返しであり、これに対し、被控訴人は、主に原審被告準備書面(1)第3（15ないし26ページ）において反論しているが、必要な限度で再度反論する。

(1) 本件会社における家政婦紹介あっせん業について

本件会社は、昭和54年に設立され、創業当初から有料職業紹介（その内容は、原審被告準備書面第3の1(1)15ページ参照）の大臣許可を受けて家政婦紹介あっせん業を営んでいた（甲9・2項、乙9の1、乙11）。

本件会社が行っていた家政婦紹介あっせん業は、家事代行を希望する利用者（求人者）に対し、登録家政婦（求職者）を紹介するというものであり、その概要は、原審被告準備書面(1)第3の2(1)及び(2)（18ないし20ページ）で述べたとおりである。

(2) 本件家事業務の雇用主は〇〇氏の息子であると認められること

隆子宅において就労する家政婦は、本件会社の家政婦紹介あっせん業における一般的な取扱いと同様に、本件会社から紹介を受け、求人者である〇〇氏の息子と面接をして、同人により採否が決定されており、本件会社は、その採否の判断に関与することはなく、事後に〇〇氏の息子から電話で通知を受けるのみであった。労働条件についても、本件会社が賃金の基準額を示す

ものの、最終的な条件は、〇〇氏の息子と求職者（家政婦）との間で合意するという本件会社の家政婦紹介あっせん業における一般的な取扱いと同様であったと考えられる。亡〇〇についても、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ない。

また、本件会社は、家政婦紹介あっせん業における一般的な取扱いと同様、本件家事業務について、〇〇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、本件家事業務は〇〇氏の息子の指示の下で行われていた。

そして、本件会社は、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、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、〇〇宅についても同様であって、亡〇〇について、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ない。

以上のとおり、本件家事業務に関しては、労働条件の合意から、本件家事業務の実施、その後の賃金の支払に至るまで、〇〇氏の息子及び亡〇〇の間で行われており、本件会社はこれらにほとんど関与していないことからすれば、本件家事業務の雇用主は〇〇氏の息子であると認められる。

（以上につき、原審被告準備書面（I）第3の4・23ないし26ページ）

(3) 原判決の認定判示について

原判決も、前記（1）及び（2）の事情等を考慮した上で、「本件家事業務については亡〇〇と〇〇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。」と認定判示しており（24ないし26ページ）、正当である。控訴人は、原判決の判示を根拠薄弱で無理な事実認定であるなどと評するが、当を得た批判とはいえない。

(4) 控訴人のその余の指摘がいずれも的を得ないものであること

ア 控訴人は、前記1の主張の根拠として、①本件家事業務と本件介護業務が区別できないこと、②本件会社が本件家事業務と本件介護業務の賃金を亡■に支払っていたこと、③本件会社は本件家事業務も含めて亡■に指揮命令をしていた実態があることを挙げる（控訴人第3準備書面4ページ）。

しかしながら、上記①について理由がないことは、控訴答弁書第2の2(2)(4及び5ページ)で述べたとおりである。上記②については、前記(2)のとおり、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、■宅についても同様であって、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ない。上記③については、控訴人は、本件会社がホームヘルパー業務指示書（甲13）に本件家事業務として行うべき内容も記載された別紙も添付し、これにより本件家事業務についても指示をしており、さらに、本件会社は、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、本件会社による指揮命令がされていたことを指摘するものと解されるが、これに理由がないことは原審被告準備書面(1)第3の4(2)イ(24及び25ページ)で述べたとおりである。

イ 控訴人は、■氏の息子と亡■との間で雇用契約書が作成されておらず、■氏の息子は労働条件通知書を発行していない上、求人票兼労働条件通知書は、本件会社が作成したもので、■氏の息子はあずかり知らない書面であり、雇用契約の内容が紹介者にすぎないはずの本件会社によって決定されていることを示している旨主張する（控訴人第3準備書面4ページ）。

しかしながら、雇用契約書が作成されておらず、労働条件通知書が発行されていないとしても、そのことから直ちに雇用契約の成立が否定される

ものではない。また、原審被告準備書面(Ⅰ)第3の2(2)ア(18ページ)のとおり、本件会社では、家政婦の雇い入れを希望する求人者が、求人業務の具体的な内容、就業時間、賃金額等の条件を記載した求人兼労働条件通知書(甲7参照)を提出して求人の申込みをしており、求人者が同通知書の記載内容についてあずかり知らないとは考え難い。原審被告準備書面(Ⅰ)第3の2(2)イ(18及び19ページ)のとおり、本件会社は、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定して、上記通知書を元に求人者宛ての紹介状(乙13参照)を作成して求職者に交付し、求職者が、直接求人者宅に赴き、面談して諸条件を確認し、合意に至れば雇用契約が成立するという手順をとっていたから、実際上の求人者である〇〇氏の息子は紹介状の内容を認識していたといえる。そして、〇〇氏の息子は、上記面談を踏まえ、亡〇〇の家政婦としての採否を決定しており、賃金額等の労働条件の最終的な条件も、〇〇氏の息子と亡〇〇との間で合意されていたものと考えられることからすれば、本件家事業務の雇用主は〇〇氏の息子であると認められる。

したがって、控訴人の上記主張は理由がない。

以 上