

令和元年（ワ）第29483号 国家賠償等請求事件

原告 藤原路加外2名

被告 国

## 第1準備書面

2020年3月30日

東京地方裁判所民事第12部合議C係 御中

原告ら訴訟代理人 弁護士 山本志都

同 弁護士 大棒洋佑

本準備書面において、原告らは、答弁書に対して、必要な範囲で認否・反論を行う。

第1 答弁書「第4 労働基準行政における監督権限」に対する認否・反論

1 1（10頁）について

認める。

2 2（10頁）について

（1）（1）について

労働基準（主管）局長の権限として、労基法99条1項及び4項に被告が主張する諸権限が定められていることは認める。

（2）（2）について

都道府県労働局長の権限として、労基法 99 条 2 項及び 4 項に被告が主張する諸権限が定められていることは認める。

(3) (3) について

労働基準監督署長の権限として、労基法 99 条 3 項に被告が主張する諸権限が定められていることは認める。

(4) (4) について

労働基準監督官の労基法に関連する権限として、労基法 101 条 1 項及び 102 条に被告が主張する諸権限が定められていることは認める。

労働基準監督官は、労働基準関係法令に基づいて、法に定める基準を事業主に守らせることにより、労働条件の確保・向上、働く人の安全や健康の確保を図り、また、労働災害に罹災した人に対する労災補償の業務を行うことを任務とする厚生労働省の専門職員であり、労働基準主管局、都道府県労働局及び労働基準監督署に配属されている（労基法 97 条 1 項）。

3 3 (11 頁) について

(1) 第 1 段落（「労基法は」で始まる段落）について

労働基準監督機関が、労働基準関連法令の適用事業場に対する監督指導を行う権限を有し、その権限を行使すべきことを求められていることは認めるが、被告が、十全に監督指導が実施されていることをも主張する趣旨であれば否認する。

(2) 第 2 段落（「監督指導は」で始まる段落）について

労働基準監督官が、事業場へ立ち入り、書類の点検や事情聴取により、法に定める労働条件や安全衛生の基準を事業主が遵守しているかどうか確認する権限があることは認めるが、監督指導が「通常」そのような方法で行われていることについては不知。

(3) 第 3 段落（「監督指導の結果」で始まる段落）について

労働基準監督機関が労働基準関係法令違反の事実を確認した場合に、刑事処分、使用停止等命令処分及び是正勧告の 3 つの措置がありうること、3 つ

の処分のうち是正勧告が最も多いことは認めるが、「悪質な事案や重大な結果が生じた又は生じうるような事案を除き、ほとんどの事案において是正勧告が講じられることになる」という点については不知。

(4) 第4段落（「また」で始まる段落）について

労働基準監督機関が労働基準法令違反とまではいえないが改善の必要があると判断する事実やガイドライン違反事実を確認した場合に、いわゆる「改善指導」が行政指導として行われていることは認める。

(5) 第5段落（「以上のように」で始まる段落）について

労働基準監督機関の行う措置・指導の件数として、刑事処分や行政処分よりも行政指導（是正勧告や改善指導）が圧倒的に多いことは認めるが、それが「労働基準監督機関の監督目的が、使用者として、自主的に違反状況を是正させることによって、将来に向かって当該事業場における法定の労働条件の確保を期するところにあるからである」という点については不知。

本件では、まさに、労働基準監督機関を含むがそれだけにとどまらない厚生労働行政が、介護保険法によって規定される介護労働の実態において、介護労働者に労働基準法が遵守されていない状態が構造的・継続的に生じていることを認識した上で、使用者が自主的に違反状況を是正できるような状態にないことを知りながら、規制権限を行使せずに違法状態を放置してきたという点を問題にしている。

## 第2 答弁書「第5 被告の主張」に対する認否・反論

### 1 1（12頁）について

国賠法に基づき、国又は公共団体に損害賠償請求が認められるために、被告主張の①ないし⑥の要件が充足される必要があることは認める。

### 2 2（12頁）について

#### (1) (1) について

被告が指摘する各判例が存在することは認める。

国賠法上の「違法」の解釈及び規制権限不行使がいかなるときに「違法」と判断されるかについては争う（追って別途主張する）。

被告は、国の規制権限不行使の違法性に関する最高裁判決として、宅建業者訴訟最高裁判決、クロロキン薬害訴訟最高裁判決、筑豊じん肺訴訟最高裁判決の3つの判決を上げているが、関連する判例としては、水俣病関西訴訟最高裁判決も存在する。

これら4つの最高裁判決においては、被告が引用するように「国又は公共団体の公務員による規制権限の不行使は、その権限を定めた法令の趣旨、目的や、その性質に照らし、その具体的事情の下において、その不行使が許容される限度を逸脱して著しく合理性を欠くと認められるときは、その不行使により被害を受けた者との関係において、国家賠償法1条1項の適用上違法となるものと解する」という規制権限不行使の違法性の一般的な枠組みが共通して示されているが、具体的にどのような事情の下において著しく合理性を欠くと認められるかは具体的な事情による。最高裁は、前2例においては、規制権限を行使する時期、態様、行使要件の認定について、行政庁の裁量に委ねられていることを認めるが、後2例については、行政庁の裁量を問題とせず、規制権限は「適時にかつ適切に行使されるべきもの」であることを明示した。判断が分かれたのは、規制権限を与えた法の趣旨及び目的の違いである。

## (2) (2) について

否認ないし争う。

本書面「第3」で主張するとおり、原告らが本件で問題にしているのは、労働基準監督機関の規制権限不行使にとどまらない。

厚生労働大臣が策定すべき「介護雇用管理改善等計画」（介護労働者の雇用管理の改造等に関する法律6条）は、被告が主張するように、施策の基本となるべき事項を定めたにすぎないものではなく、厚生労働大臣が介護労働者の雇用管理の改善・適正化のためにどのように権限を行使すべきかについて

定めたガイドラインの性質を有する。

2015年度から2020年度までを対象期間とする上記計画（平成27年厚生労働省告示第267号）は、「介護労働者は、賃金、労働時間、身体的な負担、精神的な負担に対する不安や不満に端的に示されるように厳しい労働環境にあることや、介護事業所は、小規模事業所や設立間もない事業所を中心に労働基準関連法令等の遵守、雇用管理改善等に十分に取り組むことができていないことなど、雇用管理面での課題がある中、我が国の急速な高齢化の進行、核家族化や一人暮らし世帯の増大による家族介護の低下など介護ニーズの増大に伴い介護業務に係る労働力需要が増大している。引き続き安定的な介護サービスを提供するため、また、介護労働者が誇りを持って生き生きとその能力を発揮して働くことができるよう、かつ、事業主がスキルの高い介護労働者を十分に確保できるよう、介護業務に係る労働力供給の確保とともに、介護労働者に対しての処遇改善に重点をおいた更なる雇用管理の改善や能力開発・向上を図っていくことが喫緊の課題となっている。又、増大する介護サービスを必要とする高齢者のために、介護を担う介護人材の量的・質的確保を進めるうえで雇用管理の改善による魅力ある職場づくりが必要である。更に、急速な高齢化に伴い需要の増大が見込まれる介護分野は成長産業でもあり、より多くの労働者が従事することが求められる重要な分野であることから、将来を担う若年層から魅力ある職業として評価・選択されるよう、介護の仕事への理解を深めて行くことも重要である」（乙1・1頁）とし、「雇用管理面での課題」の存在についても指摘している。

(3) (3) 柱書について

争う。

(4) ア（広範な裁量）について

ア 第1段落（「前記（1）のとおり」で始まる段落）について

判例が規制権限不行使の違法について、被告が主張するような基準を定立していることは認める。

イ 第2段落（「しかるに」で始まる段落）について

一般に、労基法に定める労働条件の確保や未払い賃金の支払いなどが使用者の義務とされることは認める。

しかし、後述するように、原告らは、厚生労働大臣が厚生労働行政全般において介護労働者の雇用管理の改善・適正化のため行使すべき広範な規制権限を行使しなかったことを国賠法上の「違法」事由として、本件訴訟を提起している。また、市場原理に任せて放置すれば、労基法違反の労働条件や賃金の未払いが横行することになり、労働者の権利が守られないために、各種労働者保護法制が存在し、厚生労働行政はこれを行政機関として法に基づき適正に実施しなければならない立場にある。たとえば、企業倒産により賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払賃金の一部を立替払する未払賃金立替払制度は、全国の労働基準監督署及び独立行政法人労働者健康安全機構で実施されているが、労働者保護の観点から本来使用者が負うべき責任を国が肩代わりするという事は当然行われている。被告の主張は、厚生労働行政の自己否定とも評価しうる。

ウ 第3段落（「また」で始まる段落）について

認める。

エ 第4段落（「したがって」で始まる段落）について

争う。

労働基準監督機関の規制権限に一定の裁量が存在することは認めるが、「専門的技術的判断を伴う」こと（第3段落）を理由にして、広範な裁量を認め、そこから「規制権限の不行使が著しく不合理であると認められる場面というのは、極めて限定的な場面に限られるといわざるをえない」と言う結論を導くことはできない。

(5) イ（適切な権限行使）について

ア 第1段落（「厚生労働省は」で始まる段落）について

厚生労働省が、「介護雇用管理改善等計画」の改定を繰り返して、その時点での施策の基本的事項をまとめてきたことは認め、「それに沿った施策を実行してきた」という点は否認する。

なお、2002年4月の介護保険開始以降、同法は、2005年、2008年、2011年、2014年、2017年の5次にわたって改定され、介護報酬も、2003年4月、2006年4月、2009年4月、2012年4月、2015年4月、2018年4月の6次にわたって改定されてきた。訪問介護の生活支援を切り捨て、利用者の負担を増やす方向での頻繁な制度の変更が、特に在宅介護の現場の疲弊とホームヘルパーの労働条件の悪化をもたらしていることは改めて指摘しておきたい。

イ 第2段落（「その中で」で始まる段落）について

通知の発出、監督指導に関する数値などの事実については認め、評価については争う。

乙2は「社会福祉施設事業場」（障害者支援施設、重症心身障害児施設、養護老人ホーム、保育所、ホームヘルプ・デイサービス・相談事業等を行う事業場を含む概念である）に対する監督指導状況であり、訪問介護事業場はこのうちごく一部である。なお、厚生労働省に国会議員を通じて問い合わせたところ、「訪問介護事業場」のみの監督指導状況のデータは集計されておらず、資料として提供できないとの回答を得ている。しかし、事業場ごとに数値を出し、集計しているはずであり、厚生労働省で訪問介護事業場の監督指導件数を把握していないということはありません（仮にそのようなことがあるとすれば、施設の特性に応じた集計や分析を行っていないということになるから、そのこと自体が監督指導権限を適切に行使していないことの証左となる）。

【求釈明】被告は、訪問介護事業場に対する労働基準監督機関の監督指導状況について、①適用事業場数、②監督指導実施件数、③違反事業場数、④違反事業場の違反事由を示す2009年度から集計が終了した最新年度にいたるまでの集計結果を提示されたい。

ウ 第3段落（「加えて」で始まる段落）について

被告主張の目的については争わないが、評価については争う。

エ 第4段落（「その他にも」で始まる段落）について

不知。

【求釈明】「介護労働者の労働条件の確保に向けた説明会」や「自主点検表の送付」について、具体的な内容を明らかにされたい。

オ 第5段落（「例えば」で始まる段落）について

不知。

カ 第6段落（「このように」で始まる段落）について

争う。

キ 第7段落（「したがって」で始まる段落）について

争う。

(6) ウ（原告らの主張の失当性）について

ア（ア）について

争う。

イ（イ）について

被告ら主張の「前提事実」について、主張・立証が必要な部分があることは認めるが、その余は争う。

追って、主張・立証の補充を行う。

ウ（ウ）について

労働基準監督機関が選定の上で監督指導を実施していることは認めるが、その余は争う。

原告らは、労働基準監督署の報告を根拠にして「我が国に存在する介護事業場の7割が労働基準関係法令違反の状態にある」と主張しているわけではない。

(7) エ（まとめ）について

争う。

3 3（19頁）について

争う。

後述するとおり、厚生労働大臣は、少なくとも全国のホームヘルパーが労基



法が遵守されない状況に長期間置かれていた実態を認識していた。

#### 4 4 (19頁) について

##### (1) について

争う。

各原告における個別の損害状況は陳述書等により詳細な主張を行うが、原告らが主張する未払賃金請求権が発生する根拠は、以下のとおりである。

第一に、移動時間については、訪問介護労働者が、事業場、集合場所、利用者宅の相互間を移動する時間は、使用者が業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当する（労基法第32条等）。具体的には、訪問介護の業務に従事するため、事業場から利用者宅への移動に要した時間や一の利用者宅から次の利用者宅への移動時間であって、その時間が通常の移動に要する時間程度である場合には労働時間に該当するものと考えられるからである。

第二に、待機時間については、使用者が急な需要等に対応するため事業場等において待機を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当する（同条）。

第三に、利用者都合によるキャンセルについての休業手当については、使用者の責めに帰すべき事由により、労働者を休業させた場合には、使用者は、休業手当として平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならないとされており、利用者からのキャンセル、利用時間帯の変更を理由として労働者を休業させる場合には、他の利用者宅での勤務等、その労働者に代替業務を行わせる可能性等を含めて判断し、使用者として行うべき最善の努力を尽くしたと認められない場合には、休業手当の支払が必要であるとされているからである（労基法26条）。

##### (2) について

争う。

詳細は後述の原告らの主張にて記載するが、原告らが主張している厚生労

働大臣の規制権限不行使による精神的損害は、使用者との間の労使関係の問題にとどまるものではない。

### 第3 原告らの主張

上記認否・反論に関連する限度で、原告らの主張を補充する。

#### 1 被告主張の骨子

被告は、「労基法に定める労働条件の確保、未払い賃金の支払いや職場の労働環境によって被った精神的損害の賠償などは、第一次的かつ最終的には、使用者の義務であって、労働基準監督機関による監督指導等は補充的なものにすぎない」と自己の有する規制権限を矮小化し、「労働基準監督機関において、法令違反の事実があった場合に必ず特定の措置を執らなければならないという法的拘束を受けるものでもないことはもちろんのこと、その規制権限を行使するか否か、行使するとしていかなる措置を講じるのかについては、その広範な裁量に委ねられていると解すべき」と主張して、規制権限不行使の違法性を否定する。

#### 2 原告が主張する国賠法上の「違法性」の内容

##### (1) 被告による原告主張の「曲解」

しかし、上記主張は、原告らの主張を矮小化するものである。原告らは、単に、狭い範囲での労働基準監督署の「権限不行使」のみを問題にしているのではない。

すでに介護保険制度発足後20年を迎え、原告を始めとする全国のホームヘルパーが労基法が遵守されない状況で働き続けていること、一方で労基法を完全に遵守すれば事業場の経営自体が成り立たないこと（この2点については追って主張を補充する）について、介護保険制度の設計・運営全体に責任のある厚生労働省も認識しあるいは認識しなければならない状態に至っている（介護保険制度そのものに内在した問題点が制度の見直しによって増幅・顕在化してきた）にもかかわらず、原告らホームヘルパー労基法違反が

生じないようにするために権限を行使してこなかったことを問題にしている。

(2) 原告らが国への責任追及を行わざるをえなかった理由

被告は、労基法違反は労使関係の問題であり、被告が賠償責任を負う言われない旨繰り返している。しかし、原告らは、下記の理由により、国に責任を追及するために本件訴訟を提起せざるをえなかった。

第一に、被告は、ホームヘルパーが日常的、継続的に労基法違反の状態働くことを余儀なくされているという現実を、労働基準監督行政だけでなく、他の厚労省関係の調査・研究も含めて得ていたにもかかわらず、十分に監督権限を行使せず、また監督権限行使だけでは小規模事業所など経営基盤が弱い事業所が労基法を遵守することが困難な状況があることを認識できたにもかかわらず、積極的な改善策をとろうとせずに放置しており、原告ら自身の労働のみならず在宅介護が継続するためには、厚生労働行政の責任を直接問う必要があった。

厚生労働省は、介護保険制度開始の4年後の2004年8月27日には「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」と題する労働基準局通知（甲5）を発し、多くの訪問介護事業所でホームヘルパーが所定労働日・労働時間が定型的でない「登録型」として稼働し、その法的地位が明らかにされていなかったことから、このような登録型ヘルパーも労働基準法上の「労働者」であることを明らかにし、労働時間のとらえかた及びその把握について明示した。

たとえば「移動時間」については「事業場、集合場所、利用者宅の相互間を移動する時間」とし、「使用者が、業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当する」とし、「業務報告書の作成時間」や「待機時間」、「研修時間」も使用者の指揮命令下であると認められるなどの要件があれば「労働時間」に該当し適正把握の必要があるとした。又、「休業手当」については、「訪問介護事業においては、利用者からの利用申込みの撤回を理由として労働者を休業させた場合に、休業手当を支払っていないものが認められるところで

ある」と実態を指摘した上で、「例えば、他の利用者宅での勤務の可能性について然るべき検討を十分に行ったかどうか等当該労働者に代替業務を行わせる可能性等を含めて判断し、使用者として行うべき最善の努力を尽くしたと認められない場合には、使用者の責に記すべき事由があるものとして休業手当の支払が必要となる」ともされた。このように制度が実施されて4年で、原告らが指摘しているような基本的な労働基準法違反の具体的事例を被告は認識し、そのような状況については、「監督指導時はもとより、関係行政機関と連携・協力の上、・・・関係事業団体への周知、集団指導の実施等により、この内容を徹底し、訪問介護労働者の法定労働条件の確保に遺憾なきを期されたい」と全国の労働局に通知をしている。

しかし、一方で、被告は、訪問介護の小規模の事業所の経営実態などから、介護報酬体系などにおいて労基法を遵守するに足りる収入が事業者には保障されていない現状をも十分に把握していた。2011年5月31日に厚生労働省が都道府県労働局長宛に発出した「平成23年度地方労働行政運営方針について」では、介護労働について項をもうけ、「介護労働者の法定労働条件の履行確保を図る為、労働基準関係法令の適用について、介護事業の許可権限を有する都道府県等と連携して周知するとともに、計画的に監督指導を実施するなどにより労働基準関係法令の遵守の徹底を図る」と方針を出し（甲10）、それ以降、ようやく小規模の介護サービス事業所にも労基署の監督調査が実施されるようになり、さらには2012年4月施行の改正介護保険法では、介護サービス事業者の指定権である都道府県等は、労基法等労働法規に違反して罰金刑を受けた介護サービス事業者の指定を取り消すことができるようになった（結局、そこまでは小規模な事業所まで含めて労基署が監督権限を行使し、調査結果に基づき指定取消しを行うことは行われてこなかったが、それは小規模事業所の経営実態があまりにも厳しく、事実上労基法遵守が困難であることを被告自身が認識していたためである）。

第二に、各々の雇用主を訴えの対象にすれば、それは単なる労使関係の問題となり、在宅介護サービスに関わる全てのホームヘルパーが、日常的・継

続的に違法状態で労働を強いられている現実を明らかにすることができず、原告及び原告と同様な条件の下で働くことを強いられている全国のホームヘルパー労働者の労働条件や賃金の改善、ひいては尊厳を回復することができないためである。

第三に、原告らが雇用主を訴えて、そこで被った未払い賃金や精神的苦痛の賠償を求めたとしても、その支払能力には限界がある。介護保険制度では「市場原理」が導入されたが、その一方で、この「市場」は国・地方自治体からの強い規制の中にあり、提供する介護サービス内容及びその報酬等が、国の法令で規制されている。すなわち、介護職員の賃金水準は、介護報酬点数（介護サービスの公定価格）によって決まる介護事業場の収益によって決定され、労働需要と労働供給によって決定される市場性が働かない。介護報酬点数が低ければ事業所の収入は低迷し、介護職員の賃金を上げることもできない。

訪問介護事業者は、介護保険法によって介護サービスを提供することが求められる一方で、その多くは小規模であり、上記介護保険制度の制約の中で、介護労働者の賃金・労働条件等を労働基準法に基づいて整える義務を果たし得るに足る介護報酬を得られておらず、未払賃金の支給と良好な労働環境（休暇取得や職後病の防止や研修などによる技能向上等）を整備することが困難である。そこで、介護労働者の生活と権利を守るため、介護保険法をはじめとする法律によって上記市場の形成に責任を負っている被告に対して、原告らに生じた損害の賠償を求めることとした。

#### 4 厚生労働省のホームヘルパーの労働環境に対する認識について

厚生労働省は、自身が行った調査・研究からだけではなく、介護労働者の組合や団体、介護事業所の業界団体などからの申入れや要請によっても、多くの介護労働者が労働基準法が遵守されない状況下で勤務することを余儀なくされ、原告らの問題にしている移動時間、利用者都合によるキャンセル、待機時間などを労働時間に含めるなど、労働基準法を遵守して、ホームヘルパー全員に賃

金の支払いを行えば、訪問介護事業場の経営が困難に陥ることを認識していた。

原告らが関わった申入れに限定しても以下のとおりである。

(1) 2013年からの要請内容

2013年6月、原告伊藤は、高齢者介護保険制度に関する質問を厚生労働省宛に行っている(甲11)。ここでは介護報酬改定について、事務所横断的な最低基準の設定等について質問すると同時に、移動時間、待機時間、キャンセルについての質問を具体的に行っている。

2015年8月4日、関西で活動する福祉・介護・医療労働組合が中心となり、介護事業者を含む団体27団体などが行った厚生労働省交渉では、介護労働者の賃金が極めて低額な水準であることを前提にして、賃金保障のための施策についての質問が行われている(甲12)。

2018年11月2日に、労働組合らが行った厚生労働省交渉では、国庫負担による介護労働者の賃金・労働条件の抜本的引上げが要請され、具体的には、処遇改善加算の仕組みの改善、移動時間と待機時間について労働時間として国庫負担で改善するように求めた。(甲13)

事例として、実際にかかる時間より短い時間分しか支給されない(原告伊藤の例)などの事情が紹介されている。

(2) 2019年要請行動における厚生労働省の担当官の発言

2019年11月25日、組合らが行った厚生労働省・財務省交渉では、事前に提出した要請書(甲14の1)に基づき、2021年の第8期介護保険事業計画策定に向けた折衝と介護労働者の賃金・労働条件の抜本的改善について各省の担当官が対応した。

原告伊藤が関与した労働基準法の遵守に関するやりとりの部分は以下のとおりである(甲14の2)。

●原告伊藤

もう一度 私の支払明細書を見てもらいたい。身体1600円だけ30分なので800円になっている。往復で30分の移動がかかっている。厚生労働省の言う生産性とか効率性とかの勤務実態をみて、労基署が通

達まで出して、改善されていない。監督署の問題だと思いますがどうですか

●労働基準監督課観察係

大変むずかしい指摘だと思います。我々も違反だということを指摘して指導書を渡すところまではできるのですが、では本質的にどうやって改善できるんですかということに、私自身も一監督官として現実に事業所に指導書を渡したときに「事業所から他の事業所がケアできないような利用者をみんな受け入れているんですよ」と言われて、そんな中で一人ひとり資格を持っている方が長時間労働になっているという事案がございました。こうした中で改善できませんかとお願ひするところなんですか事業者さんからは、介護行政の立場から、いろいろ要求されて、それを満たすためにやっている結果がこれなんだよと言われた。

私自身も労働基準法と介護保険法の整合性がないという点について問題を感じた。当局としての対応としてどうなんだと言われると忸怩たる思いがある、そうした感覚を現場の職員が持ったうえで、一つ一つの事業所について改善できるようにしていきたいと思っています。監督署の知恵だけではできない。自治体さんや、外部の社労士やコンサルタントさんにもお願ひして、できる限りのバックアップをしていきたいと考えています。不十分だというお叱りは受けて当然だと考えているという意思を我々も持っておるということをお伝えしたいと思います。

●原告伊藤

介護保険は労働基準法を想定してやっているのか。

●厚生労働省老健局介護保険振興課

労働基準法は介護保険制度想定しているのか、当然そうしたことはございませんし、労働基準法については、労働基準監督署からご回答いただいたとおりでございます。介護保険制度の運営設定につきましても、法令順守したうえで、私たちができることとしては頑張っている事業所さんに加算ということで、プラスアルファを検討しているところでござ

います。【この部分後に発言の趣旨について補足発言】

・ ・

●水野

個別の事業所を調べれば、介護保険制度は労働基準法を守れないことが明確、労働基準監督署としてきちんと、データ出して介護保険を改定することができるはず。

<この後、現場の労基法が守れないという具体的な声が続く>

●労働基準監督課観察係

これだけ法律違反が起きているということは、やはり原因を考えなければいけないと皆さんの話を聞いて再認識させていただいた次第です。

同じ厚労省の中できちんと、所管されている部署もありますが厚労省の中で話し合っていないといけないんじゃないかなと思いました。

ここでは、労働基準法違反の状態が放置されている実態について、監督機関だけでは限界があるという認識が示されているとあってよい。

#### 第4 次回以降の主張の予定

原告らは、次回、原告らが被った損害について主張を補充する。

その前提として、ホームヘルパーの業務の特性として一般的に「付帯労働時間」が長時間にわたっていること（甲15）、原告藤原の例を事例としてあらかじめ提示する（甲16）。

以上