

主 文

労働基準監督署長が、平成29年9月26日付けで再審査請求人に対してした労働者災害補償保険法による休業補償給付の支給に関する処分は、これを取り消す。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

主文同旨

第2 事案の概要

- 1 再審査請求人（以下「請求人」という。）は、A所在の会社B（以下「会社」という。）に雇用され、同社C（以下「事業場」という。）において調理師として勤務していた。
- 2 請求人によれば、平成28年7月以降、無休で働き続け、月100時間以上の残業を恒常的に行ったことによりうつ病を発病したという。請求人は、平成28年11月19日、D医療機関を受診し、「うつ病エピソード」（以下「本件疾病」という。）と診断された。
- 3 本件は、請求人が本件疾病は業務上の事由によるものであるとして、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）に平成28年11月19日から平成29年10月11日までの間の休業補償給付の請求をしたところ、監督署長は、本件疾病を業務上の事由によるものと認め、給付基礎日額を1万1876円としてこれを支給する旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたことから、本件処分の給付基礎日額を不服として同処分の取消しを求める事案である。
- 4 請求人は、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたところ、審査官が平成30年9月12日付けでこれを棄却する旨の決定をしたことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした

第3 当事者の主張の要旨

1 請求人

(略)

2 原処分庁

(略)

第4 争 点

請求人に係る給付基礎日額が、1万1876円を超えるものと認められるか。

第5 審査資料

(略)

第6 理 由

1 前提事実

(略)

2 当審査会の事実認定及び判断

(1) 給付基礎日額

労働者災害補償保険法第8条に規定する給付基礎日額については、労働基準法第12条の平均賃金に相当する額とすることとされ、同条第1項において、平均賃金は、原則として、これを算定すべき事由の発生した日以前3か月間（以下「算定期間」という。）に支払われた賃金の総額をその期間の総日数で除して算定することとされている。この場合の「支払われた賃金の総額」には、現実に支払われている賃金に限らず、実際に支払われていないものであっても、算定事由発生日において、既に債権として確定している賃金を含むと解される。

(2) 出勤時間

請求人の算定期間の出勤時刻についてみると、時間集計情報・日数集計情報及び就業週報・月報によれば、平日はおおむね午前8時前後、土曜・日曜は午前6時から7時前後であることが認められる。

一方、調理長は、請求人ほどのベテラン料理人であれば「土日なら9時過ぎ、平日なら10時前後」に出勤すれば開店前の下準備の作業が終わる旨述べ、Eは「(請求人は)不自然に早く来たり」と述べ、いずれも請求人が早朝出勤する必要はなかった旨を主張している。さらに、支配人は「そんなに早く出勤しなくても良いといった指摘が調理長からなされたこともあります。」と述べている。

しかしながら、調理長は、「本人が自ら考え最適な時間に出社するように言っておりました。」と述べており、上記のような注意が繰り返し行われていたとの事情も認めることはできず、出勤時間については、原則として請求人の裁量に任されていたものと推察される。

また、Eは「普段会社には午前8時くらいからいる。」「その日にやらなくても良いような仕事をやる傾向があった。」とも述べており、その他の事業場関係者を含めても請求人が出勤後に業務以外の行為を行っていた等との申述を認めることはできない。

さらに、請求人は、出勤後開店するまでの間に担当する料理の仕込みや下準備等を行っていたものであるが、その作業の特性から、調理長も述べているように、来客の多い土日は作業に時間を要するため始業時刻が早くならざるを得なかったものと認められる。

そうすると、請求人に対して早朝に出勤するような明確な指示があったと認められないものの、請求人は自らの裁量で予想される来店客数に応じた準備作業に従事していたもので、事業場としてもこれを黙認していたものと判断せざるを得ない。

以上のことから、監督署長が請求人の始業時刻を一律午前9時として算定したことは合理的なものとは言い難く、請求人の始業時刻は、時間集計情報・日数集計情報及び就業週報・月報に基づき、出勤日ごとの出勤時刻を基に算定されるべきものと判断する。

(3) 調理人手当

請求人の賃金台帳によれば、算定期間において、基本給、調理人手当及び通勤手当が支払われているところ、監督署長は、「調理人手当全額を固定残業代とし、差額を平均賃金の算定の基礎に含める」としている。

この点、調理人手当に関しては、平成21年12月2日付け給与改定同意確認書には「現在、貴方に支給されております給与は、「基本給」と「調理人手当（固定残業代相当）」を見込んでの構成からなっております。明細上の項目記載をこの表記によるものとし、平成21年7月から下記の通り改定することといたします。（支給総額は従来通りであり、変更はありません）」として「基本給38万円」を「基本給25万円、調理人手当13万円」に変更する旨が記載されており、調理人手当は「想定されるひと月における一定の時間外労働時間分の賃金となります。」とされ、「想定された時間外労働時間を超えた場合は、その超えた時間分の残業代をさらに支払うこととしています。」とされ、「ひと月の労働日数・時間・休日は前月までにシフト表を作成し、通知します。」「昇級等に

より基本給が変更になった場合は、単価は再計算されます。」とされている。しかしながら、(2)において、時間外労働をしていたにもかかわらず、上記給与改定同意確認書の調理人手当記載部分には、支給対象である月所定労働時間数を超える労働時間数が記載されておらず、賃金台帳によれば「超えた時間分の残業代」が支払われていた形跡はない。

また、上記給与改定同意確認書において「基本給25万円、調理人手当13万円」とされていた賃金が、算定期間においては「基本給17万円、調理人手当13万円」とされており、基本給減額の理由や残業単価再計算の有無が明らかでなく、調理人手当の額は、基本給を基に一定の時間外労働を想定して算定したものとはいえない可能性もある。

就業規則には、第71条として「職能手当は、従業員の職務能力に応じて支給する。(調理手当には残業を含む)」と調理人手当のこととおぼしき規定がなされているが、これについてどの程度の時間分の残業を含むのかは規定されていない上、調理人手当が調理手当と同一であるか不明である。

そうすると、調理人手当は、基本給と区分して支払われ上記給与改定同意確認書で1か月の定額の割増賃金とされているものの、合意書の記載に従った運用がなされているのか、調理人としての特別な技能や能力に対する本来の特別手当が含まれているかが不明であると言わざるを得ない。

- (4) したがって、請求人の給付基礎日額は、監督署長が、始業時刻を一律午前9時として算定した1万1876円を超えることは明らかである。そして、調理人手当については、固定残業代として有効であるのか、また、平成21年12月2日以降の基本給減額が有効であるのか、それらの点について調査を尽くす必要があることを付言する。

4 結 論

以上のとおりであるから、請求人の給付基礎日額を1万1876円とした本件処分を取り消すこととして、主文のとおり裁決する。

令和2年3月13日