

主 文

労働基準監督署長が、平成29年12月27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療養補償給付を支給しない旨の処分は、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、平成24年1月以降会社A（以下「派遣元」という。）から会社B（以下「派遣先」という。）に派遣され、放送機器の操作、放送番組等の制作における演出等の業務（以下「放送機器の操作・演出の業務」という。）に従事していた。
- 2 請求人は、体がだるく、やる気が起きないとして平成28年5月27日にC医療機関を受診し、「うつ病」と診断されたが、その後「躁うつ病疑い」と診断された。請求人は、平成29年1月23日に至り、「躁うつ病疑い」という診断には納得できないとして、D医療機関を受診し、「適応障害」と診断された。
請求人によると、平成27年頃から派遣先の上司等からパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受け、精神障害を発病したという。
- 3 本件は、請求人が、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものであるとして療養補償給付の請求をしたところ、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）は、請求人は労働者には当たらないとして、支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたことから、本件処分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11月19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

請求人が、労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）上の労働者であると認められるか。

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) 労災保険法にいう労働者とは労働基準法第9条にいう労働者と同義であると解され、労災保険法上の労働者に該当するか否かについては、①使用者の指揮監督下で就労しているか否か、②報酬に労務対償性が認められるか否かについて、その実態に即して判断することとされており、以下、この考え方に則り検討する。

(2) 使用者の指揮監督下の労働について

請求人は、派遣先に派遣されて働いており、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）が「派遣中の労働者の派遣就業に関して」派遣先の事業のみ又は派遣先の事業も併せて、派遣中の労働者を使用する事業とみなして、労働基準法の主要規定を派遣労働者に関して適用する立場を採っていること（労働者派遣法第44条第1項、第2項）から、使用者の指揮命令下の労働に従事しているか否かは、まず派遣先との関係に着目することが適当であると判断するので、以下検討する。

派遣先のE人事部長は、請求人について「請求人はあくまでもAの労働者であり、Aから来ていただいている派遣労働者であると思っていました。」と述べているところ、請求人は、派遣元に所属する唯一の派遣「労働者」と認められる。

派遣元と派遣先の労働者派遣基本契約書をみると、派遣元が雇用する派遣労働者を派遣先に派遣し、派遣先が派遣労働者を指揮命令して業務に従事させることを目的として、締結されている。また、当該基本契約書に基づいて、派遣先

と派遣元が労働者派遣法第26条第1項に定める労働者派遣契約を締結し、派遣先が派遣労働者の労働日を決定すること、時間外労働を一定の範囲で命じることがあること、派遣労働者は派遣先の定めた規程に従って作業を行うものとする旨等が労働者派遣個別契約として定められており、派遣先においてこれら契約と異なる労働実態にあったとする証拠資料は一件記録上見当たらない。

そうすると、請求人が派遣先から指揮命令を受けて労働していたことは明らかであると認めることができる。

次に、請求人は、登記上派遣元である会社Aの社員ではなく、一件記録上役員以外の者に業務執行権を与える旨を記載した定款は認められないことから、請求人が派遣元の業務執行権を有していたと認めるに足る証拠資料はない。

この点、監督署長は、派遣元に出資を行っていることから、派遣元の運営に関与をしていることをもって、事実上の共同経営者であるとして使用者からの指揮命令下にはなかったと主張するが、登記され、法人の運営に関与する役員であっても業務執行権のない場合であって、指揮命令を受けて労働するときには労働者であるとされており（昭和34年1月26日付け基発第48号）、このことは出資を行っている場合でも同様である旨の通達も存在していること（昭和23年3月24日付け基発第498号）から、その主張は採用できない。

また、派遣元は、請求人を派遣先に派遣することを目的として設立された会社であることからすると、請求人を派遣先に派遣することについて経営判断が必要ではないとの請求人の主張は首肯できるところであり、派遣元のF代表者が「業務に関する以前からの流れで行っていける事項について、口を出していなかった」と申述していることをもって、請求人との間における指揮命令関係を否定することは適当ではない。

かえって、F代表者は、請求人には決裁権もなく、当該事項について報告をしてもらっていたとも申述しており、派遣元との関係についても指揮命令関係があったものと認めるのが相当である。

(3) 報酬の労務対償性について

労働者派遣個別契約をみると、派遣先から派遣元に支払われる基本料金は、派遣労働者の就業日1日当たりの単価を基本に定められており、派遣先は派遣労働者の労働に応じて支払っていることが認められる。

確かに、派遣元から請求人に対しては、毎月10万円が賃金として支給され

ているものの、当該支払の方法はいわゆる完全月給制としてあり得るものであり、所得税は源泉徴収されていることが認められる。

監督署長は、要旨、賃金として支払われている報酬が最低賃金を下回ること、上記のとおり定額であること及び他の名目での報酬が支払われていることをもって、報酬の労務対償性を否定しているが、報酬が最低賃金を下回る低額であること及び定額であることから賃金でないとする主張に合理性はなく、また、通常の労働者であっても賃金以外の名目で使用者から何らかの金銭の支給を受けることはあり得るから、その主張を採用できない。

(4) そうすると、請求人は、使用者の指揮監督下の労働に従事し、その対価として賃金を得ていたと認めることが相当であり、請求人は労働者に当たると判断する。

なお、付言するに、請求人が労働者であることは労災保険給付の支給要件の1つに過ぎないから、監督署長は、本件が他の支給要件を満たすか否かを検討の上、適切な判断を行う必要があることを申し添える。

4 結 論

以上のとおり、請求人が労働者である事実を否定して、療養補償給付を支給しないこととした原処分は失当であるから、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27日