

主 文

本件再審査請求を棄却する。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

労働基準監督署長が平成31年3月19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を取り消すことを求める。

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B（以下「事業場」という。）内にあるCにおいて、マッサージ師として業務に従事していた。
- 2 請求人は、平成30年8月30日、D医療機関で「右肩関節内障、腱板損傷疑」と診断され、その後、E医療機関で「右肩腱板断裂」（以下「本件傷病」という。）と診断された。

請求人によると、平成30年8月29日、マッサージ施術中、右手で客の背中を押した際、右肩に強い痛みが走ったものであるという。

- 3 本件は、請求人が本件傷病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。）はこれを支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたため、これを不服として本件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に対し審査請求をしたところ、同審査官が令和元年7月4日付けでこれを棄却する旨の決定をしたため、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

請求人に労働者性があると認められるか。また、請求人に発症した本件傷病が業務上の事由によるものであると認められるか。

第5 審査資料

(略)

第6 理由

1 当審査会の事実認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）の適用のある労働者であるか否かの判断基準については、決定書理由に記載されているところであり、同基準は妥当であることから、以下同基準に基づいて検討する。

(2) 「使用従属性」に関する判断基準

ア 指揮監督下での労働

(ア) 仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無

請求人は、要旨、入社したときに事業場と交わした契約の内容では、出勤の頻度やシフトの時間は毎回話し合っただけで決めることとなっていたが、事業場から「この日に入ってほしい。」と頼まれたら断るわけにもいかなかったことから、出勤に関しては、事業場からの業務指示を受けて働いていたと述べている。

また、事業場作成の報告書によると、要旨、シフトは、出勤の2週間くらい前に事業場社員と請求人との間で調整をして設定され、「被災者の出勤の諾否の自由度」の欄には、「本人の裁量にまかせている。」と記載されている。事業場関係者Fは、要旨、勤務日の少ない請求人のような応援の者はシフトを週2日か3日の8時間で組むように言われていた旨述べ、Gも、要旨、事業場のシフトは、事業場があらかじめ曜日、時間帯での人数等の指定をし、事業場に配属になっている人の中でそれぞれの都合で調整して決めていた旨述べている。

そうすると、請求人は、出勤の頻度やシフトの調整をすることが可能であり、請求人の平成30年の出勤日数をみると、1月が勤務なし、2月が10日間、3月がC店勤務の1日及びH店勤務の3日間、4月から7月までの間は勤務なし、8月が12日間と出勤日数が少ないことからしても、

出勤に関しては諾否の自由があったとみるのが相当である。

(イ) 業務遂行上の指揮監督の有無

Gは、要旨、事業場従業員であるトレーナーが、事業場に配属になっている人たちの中で誰が顧客の施術をするか等の業務の段取りを行っていたと述べているが、請求人はスーパー銭湯内のマッサージ店においてリラクゼーションマッサージを施術する者であり、顧客から指定されたコースにおいてどのように施術を行うかなどについてはおおむね各マッサージ師の裁量に任されていたと認められ、一件記録を精査しても、同トレーナーが、請求人に対して、顧客にどのように施術を行うかなどの業務の具体的内容について逐一業務指示をしていたとは認められず、業務遂行上の指揮監督があったとはいえない。

(ウ) 場所的・時間的拘束性の有無について

請求人はマッサージ師としての業務の性質上、事業場においてシフトで決められた時間に業務を行うことから、場所的拘束性はあったとみるのが相当である。

時間的拘束性については、請求人の平成30年3月前半分のタイムカードが存在するものの、これをもって事業場が時間管理を行っていた事実は認められず、また、前記(ア)のとおり、出勤日は自由度の高いシフト制であることや、シフト以外の日に兼業することは禁止されていないことに鑑みると、時間的拘束性が高いとはいえない。

(エ) 代替性の有無について

事業場のトレーナーがシフトを組んでいるため、請求人のシフト部分に事業場の許可なく他の人が替わることはないため、代替性は認められない。

イ 報酬の労務対償性

請求人の報酬について、請求人は、要旨、「自分が実際に行ったコースの分だけ支払を受けており、残業代という概念はありませんでした。」「来客がないときは、保証給を1日6000円もらっていました。」と述べている。また、Gは、要旨、「最低保証が1日6000円とはなっているが、勤務した時間によっては、6000円払えないときがある。」と述べ、その例として、平成30年3月、請求人が事業場で1日勤務した際の支払いは2328円であったと述べている。

そこで、請求人への支払実績を示す小伝票をみると、原則として、請求人の報酬は、施術コースに応じて支払われるものであるが、1か月の額は、いずれの月においても、当該月の出勤日数に最低保証分の金額を掛けて算出される金額から保険等の諸経費を差し引いた金額となっている。

そうすると、請求人の報酬は、施術コースに応じて支払われる業務委託料に対する報酬であり、労務対償性はないものと判断する。

(3) 「労働者性」の判断を補強する要素

ア 事業者性の有無

請求人は、要旨、事業場から送ってもらった業務委託支払証明書を提出して確定申告は自分でしていると述べていることや、請求人は雇用保険や社会保険の被保険者ではないことは、事業者としての性格を強める要素となる。

イ 専属性の程度

上記(2)ア(ア)のとおり、出勤日の自由度の高いシフト制であることや、シフト以外の日に兼業することは禁止されていないことから、専属性の程度は低く、事業者性を強める要素となる。

(4) 上記(2)及び(3)を総合的に勘案すると、請求人と事業場の間に使用従属関係は認められず、請求人は労災保険法の適用のある労働者であるとはいえない。したがって、本件傷病について業務上の事由によるものであるか否かを検討するまでもなく、同法による保険給付の対象とすることはできない。

3 結 論

よって、本件処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はないから、請求人の本件再審査請求を棄却することとして、主文のとおり裁決する。

令和2年7月10日