

概要

遺族補償年金及び葬祭料の支給に関する処分について、給付基礎日額に支払われるべき賃金が算入されていないとして、原処分を取り消した事例

要旨

1 事案の概要及び経過

被災者は、昭和〇年〇月に〇会社に入社し、〇支店及び〇出張所に勤務した後、〇会社に出向して営業部長として勤務していた。

平成〇年〇月〇日、営業職の部下が会社の金を持って失踪し、被災者は責任者として失踪した部下の業務をこなすことになり、労働時間が徐々に増加し、平成〇年〇月頃から食欲不振や覚醒を訴えるようになり、平成〇年〇月〇日、自宅にて縊死したものである。

審査請求人（以下「請求人」という。）は、被災者の死亡は業務上の事由によるものであるとして、監督署長に遺族補償給付及び葬祭料の請求を行ったところ、監督署長は、業務上の事由による死亡であることを認め、給付基礎日額を〇円として算定した遺族補償給付及び葬祭料を支給する旨の処分をした。

2 審査請求の理由

請求人は、審査請求の理由について、要旨、次のとおり述べている。

被災者には使用者との一体性、労働時間の裁量性、高い処遇のいずれの点からみても管理監督者性は認められない。被災者は〇会社の営業部長という役職名はつけられていたものの、〇円の管理職手当が支給されているのみであって、会社の実態からして営業所の責任者であって、労働基準法の管理監督性は否定されるのが相当である。

3 原処分庁の意見

監督署長は、要旨、次の意見を述べている。

算出した平均賃金については、「うつ病」の発症時期が平成〇年〇月頃と認められる為、平成〇年〇月、〇月、〇月の3か月間の賃金総額により算出したものである。

〇会社の組織は、組織表のとおり、〇が代表取締役ではあるが、親会社である〇会社の〇支店に常駐しており、実態として、被災者が責任者の立場で、事業運営の全般について管理していた。

具体的な被災者の業務としては、営業部長として、1 〇県内の営業、2 機械工具販売に伴う工事現場の管理、監督、3 売り上げ目標の設定、売り上げ結果、営業週報等の作成及び親会社への報告、4 経理、5 その他業務全般等を管理するとともに、自らも業務に従事していた。

平成〇年〇月〇日、営業職の部下が失踪し、被災者が責任者として、失踪した部下の業務もこなすこととなった。

また、被災者は営業部長として毎月〇円の役付手当の支給を受けていた。

以上のことから、被災者は、労働基準法第41条第2号の監督又は管理の地位にある者であると認められる。よって、時間外、休日労働の割増賃金に関する規定の適用を受けないことから、時間外手当が支給されていないのは妥当であると判断した。

4 審査官の判断

審査請求代理人は意見書において「〇会社は、人員体制から被災者も含めて営業2人とメンテナンスサービス1人、パート職員1人の4人の従事者しかいなく、人員規模から一個の独立した会社とは評価できない。また、被災者は親会社である〇会社の代表取締役の指示の下で会社の業務を行い、その報告も代表者及び〇会社に対し定期的に行われていたため、〇会社は独立した会社ではなく〇会社の一営業所にすぎず、被災者は「営業部長」という役職名はつけられていたものの、単なる営業所の責任者であって「名ばかり管理職」の典型である。」と主張している。

〇会社は、人員規模的には4人の従事者のみであるが、被災者のみが部長という役職者であって業務を進めるために指揮監督する立場にあった。

部下の聴取、提出された資料等からほぼ毎日複数のメールにより〇会社に販売計画書、週報、懸案事項等を送信している。

また、営業担当者にも協力要請や技術的アドバイスを求めたり、見積に関して確認を得ていたり、

○会社が行う支店長会議、全体会議、社内研修に出席していることから、別法人ではあるものの支店等の形態で○会社からの指示の下、○会社の単なる責任者として仕事に従事していたことが伺える。

審査請求代理人は意見書において被災者の労働時間の裁量性については、「死亡前6か月間の時間外労働時間の平均が100時間を超え恒常的に従事しており、平均して1日当たり4時間を超える残業を行い、自宅では、日常生活を送る上での食事、入浴、睡眠をとるのにギリギリの時間しかなく、このような被災者に労働時間についての裁量性が認められる余地はない」と主張している。

確かに被災者の労働時間は死亡前の所定時間外労働時間数の集計結果を見ると長時間労働が認められる。特に死亡前1ヵ月目は監督署長の集計では145時間を超えている。

営業を分担していた部下が失踪して、工期が遅れぎみの中で遅延損害金等が発生しないように、一時的であるが異常な業務量のある状況で、自分の勤務時間を長くして対応するしかなかったことからすれば、管理者として労働時間、休憩、休日に関する規制の枠を超えて活動せざるをえない責任はあるが、社員の採用権限がないことなど権限は制限されていると言わざるを得ない。

被災者の報酬について見ると、被災者の死亡前1ヵ月目は推定約145時間の時間外労働がある。これは、部下が失踪して、2人で対応していた営業の仕事をして1人ですることとなったためであり、また、この年に、3件の大きな工事を受注していたことによるものである。死亡前の勤務状態が部下の失踪という異常な状況であったとしても、人員規模から考えて大きな工事は受注により、被災者の時間外労働が著しく増加することは起こりえるものであり、支給されている役付手当は十分でないものと判断される。被災者の賃金に関して○会社総務部長からの意見書では、「被災者に欠勤、遅刻、早退があったときには、長期欠勤については賃金規定第20条による。短期欠勤については規定は無いが給与を支払っている。遅刻については、ペナルティを定めてあるが、就業規則にある遅刻の賃金減額規定を適用したことはない。早退については、許可を得ることで賃金の減額・控除はしていない。」と回答がある。また、被災者は平成○年○月○日に60歳となって、部長職のままで1年毎の再雇用契約を締結している。賃金支給額で見ると月額給与額は○万円程度減額されており、また、一般社員と同様に賃金減額規定も適用されることとなっている。

以上より、被災者の勤務実態から重要な職務内容を有しているとは認めがたく、責任と権限についても制限されている。また、賃金等についても一般社員と同様に減給の制裁があることとなっていることから、その地位にふさわしい待遇がなされているとは認め難い。

以上により、被災者は労働基準法第41条第2号の「監督若しくは管理の地位にある者」とは言い難く、本件の平均賃金の算定は妥当性を欠くものであり、監督署長が推計した労働時間に基づき、時間外・休日手当を含めて算定すべきと判断する。

したがって、監督署長が請求人に対してなした遺族補償給付及び葬祭料に関する処分は妥当でなく、取り消されるべきである。