

概要

審査請求人（以下「請求人」という。）は、労働基準法に定める「労働者」と認められるとして、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が行った障害補償給付及び療養補償給付を不支給とした原処分を取り消した事例

要旨

1 事案の概要及び経過

請求人は、〇〇会社が〇〇市から指定管理者の指定を受け運営する〇〇牧場において、牧場長として従事していたが、自宅から〇〇牧場へ向けて自家用車を運転中に、ハンドル操作を誤り、道路脇の電柱に衝突する自損事故を発生させ負傷した。

請求人は、この事故による負傷は、労働者として会社に雇用されていた期間に生じたものであるとして、監督署長に障害補償給付及び療養補償給付たる療養の費用の請求を行ったところ、監督署長は、労働者とは認められないとして、これを支給しない旨の処分を行った。

2 審査請求の理由

形式上は労働契約とはなっていないが、会社の指揮管理下ではほかの従業員と同様に働いていた。

3 原処分庁の意見

- (1) 請求人は、別の牧場を個人として所有・運営しており、会社もそれを容認していたことから、会社の業務指示に対する諾否の自由が全くなかったとは言えない。
- (2) 請求人は、元々個人で牧場を所有し、牧場運営全般に係る経験を有していたことから、指揮命令を受けずとも特段支障はなかったことから、事業主から請求人に対し、日常業務において具体的な指揮命令があったとは認められない。
- (3) タイムカードは打刻していたが、労働時間の取り決めを交わしておらず、出勤や時間管理は一切行われておらず、正午に出勤することもあり勤務時間の面で拘束性があった事実は認められない。
- (4) 報酬については、請求人の希望に沿って決められた経緯があり労務対償性は極めて乏しい。また、会社内の会計処理において、賃金ではなく委託費として処理されており、所得税が給与所得として源泉徴収されていないこと、また、労働保険料の適用対象者として算定基礎額に含まれていないことが認められる。
- (5) 以上のことから、請求人は事業主の指揮命令下にあったとは認められず、報酬の労務対償性も認められないことから、労働者とは認められないため不支給とした。

4 審査官の判断

- (1) 会社社長や常務からの業務指示は、請求人の牧場運営や作業方針に反する指示であった場合でも拒否することはできず諾否の自由は無かったものと認められる。
- (2) 日常的な作業を含めた具体的かつ詳細な指示が組織的に頻繁に行われている実態が認められ、2万円以上の買い物は会社の許可が必要とされたことから、請求人は指揮命令を受けていたものと認められる。
- (3) 請求人は、自身が作成した作業予定表に従って作業を実施しており、会社は、作業予定表及びタイムカードにより、請求人に一定の労働時間が必要であることを認識していたと認められ、労働時間の拘束性が全くないとは言えない。
- (4) 請求人は自らの判断のみによって補助者を雇用することはできず、補助者の雇用契約は会社が直接行っていることから、労務提供の代替性は認められない。
- (5) 請求人の報酬月額は、平成〇年賃金構造基本統計調査による平均的な学歴、年齢階級等と比較しても大差はないこと、種付け作業及び技術料等は、1回あたりの定額が決まっており、月毎の実施回数に応じて支払われていることから、労務対償性は認められる。
- (6) 請求人の労働時間は作業予定表と一致し、〇〇牧場以外での就業は困難な状況と判断され、請求人は、自己所有の牧場については、妻と子供に任せて〇〇牧場の業務に専念していたと述べている状況から、専属性の程度は高いと認められる。
- (7) したがって、本件については、労働者ではないとして監督署長が請求人に対してなした障害補償給付及び療養補償給付を支給しない旨の処分は妥当ではなく、取り消されるべきである。