

平成25年労第67号

主 文

本件再審査請求を棄却する。

理 由

## 第1 再審査請求の趣旨及び経過

### 1 趣 旨

再審査請求人（以下「請求人」という。）の再審査請求の趣旨は、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成〇年〇月〇日付けで請求人に対してした労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。）による遺族補償給付及び葬祭料を支給しない旨の処分を取り消すとの裁決を求めるというにある。

### 2 経 過

請求人の亡夫であるA（以下「被災者」という。）は、平成〇年〇月に会社B（以下「会社」という。）に入社し、平成〇年〇月から、会社がC国Dに開設した駐在事務所であるEにおいて現地駐在員の主席代表として勤務していた。

その後、平成〇年〇月から、会社が100%出資して立ち上げた現地法人のF社の総経理の立場で業務に従事していた。

被災者は、同年〇月〇日午前〇時頃に体調不良のため、Gクリニックを受診したが、心電図で心臓の広範囲に虚血が認められたため、H病院へ搬送された。被災者は、救命処置がなされたものの、同日午後〇時〇分に心源性突然死（急性心筋梗塞）により死亡した（以下「本件災害」という。）。

請求人は、被災者が平成〇年〇月頃からDに出張し、慣れない環境下で、多忙な業務やC人労働者の育成などが負担となり、死亡したものであり、国内労働者の業務上の災害に当たるとして、遺族補償給付及び葬祭料の請求をしたところ、監督署長は、これらを支給しない旨の処分をした。

請求人は、この処分を不服として、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に審査請求をしたが、審査請求が受理された日から3か月を経過しても審査官の決定がないことから、労災保険法第38条第2項の規定に基づき、平成

○年○月○日付けで再審査請求に及んだものである。

## 第2 再審査請求の理由

(略)

## 第3 原処分庁の意見

(略)

## 第4 争点

本件の争点は、被災者の海外での業務が海外出張に当たると認められるか否かにある。

## 第5 審査資料

本件の審査資料は、別紙記載のとおりである。

## 第6 当審査会の判断

請求人は、被災者のF社における勤務について、海外派遣に当たらず、I営業所J課課長代理として、海外出張中に業務に従事していた者に当たる旨主張しているので、検討すると次のとおりである。

### (1) 厚生労働省労働基準局長は、昭和52年3月30日付け基発第192号通達

(以下「通達」という。)において、海外出張と海外派遣の区分について「海外出張者として保護を与えられるのか、海外出張者として特別加入しなければ保護を与えられないのかは、単に労働の提供の場が海外にあるにすぎず国内の事業場に所属し、当該事業場の使用者の指揮に従って勤務するのか、海外の事業場に所属して当該事業場の使用者の指揮に従って勤務することになるかという点からその勤務の実態を総合的に勘案して判定されるべきものである。」としているところであり、本件についてもこの考え方に照らし検討すべきものと判断する。

### (2) Kは、F社の設立が領収書の発行や、経理事務のためであるとの主張をするが、被災者は、F社において唯一の日本人として、C人の現地社員に対し社員教育を行っていた。

また、労働派遣契約書において、被災者が代表者としてサインしている。

以上のことから、被災者がF社においては唯一の日本人社員として現地派遣労働者の事実上の労務管理者であったと判断する。

### (3) 請求人らは、被災者はDにおいて専ら会社からの指示に従い業務を行うのみで、課長代理の権限しかなく、取引先との間で契約を行う権限を有しておらず、

EやF社は独立して事業を行う組織機構を有していなかったと主張するが、平成〇年〇月〇日から被災者が死亡するまでの間におけるメールの記録を見ると、その当時、I営業所J課の所属で課長代理という地位にあった被災者は、同課で被災者よりも地位が低い係長と、送受信を行っているが、これらのメールの記録は単なる業務連絡であり、会社から指揮命令を受けていたと考えられるものが確認できなかった。

また、請求人らから提出があった書面を見ても、被災者が、本社からの指揮命令の下で働いていたという請求人らの主張を裏付ける証拠が見当たらない。

- (4) 会社は、在外手当について、出張手当の日当相当分であると主張するが、「E勤務者の取り扱い規程（内規）」によると、出張手当の日当相当分である旨の記載がない。上記内規によると、Eにおける1年未満の勤務者については、役員、従業員海外出張旅費規程の対象となるが、1年を超える者は出張旅費規程の対象とならないと推測される。

また、請求人は平成〇年〇月〇日付け陳述書において、「平成〇年〇月、被災者は、それまで立上げ準備に関わっていたD事務所へ赴任することになりました。私や子どもたちも、同年〇月にDへ引っ越しました。会社Bが、社員の海外赴任に家族を帯同させることは初めてだったらしく、家族の医療保険や子どもたちの学校等に関することは、同社も私たちも手探りの状態でした。」と述べている。

被災者には、在外手当が支給されており、被災者の勤務が出張であったとは判断できないし、むしろ、同内規において、別途単身赴任者には別居手当を支給するとされていることを考慮すると、被災者が家族とともにC国で生活するために必要な経費については、賃金の補填としての性格を有する手当であることから、在外手当は海外赴任のための手当と判断する。

- (5) 賃金台帳を見ると、被災者に係る平成〇年〇月〇日（〇月〇日から〇月〇日までの分。）支給分の給与では、所得税及び住民税の控除がされていないが、それ以外の月においても同様の状況であることが認められる。請求人らの主張するように被災者が海外出張中であれば、当然にこれらを納税すると思われるが、そのような対応をとらなかったのは、被災者自身も海外出張でなく、海外赴任と認識していたためであったものと判断される。

- (6) 会社が保管していた出勤簿（平成〇年〇月分）によると、被災者が死亡した当

日も、被災者が押印していることが認められる。

また、請求人らは被災者が長時間労働等があったと主張しているが、賃金台帳において、時間外労働、深夜手当、休日手当等に係る手当の支給が確認できなかった。

以上のことから、被災者の日常的な業務遂行状況について、会社は労務管理を行っていなかったことは明らかであり、被災者が海外出張中の労働者であったとの主張は首肯できない。

なお、原処分庁は、被災者の業務従事時間については、「出勤簿のみで出勤時間等の記録はないことから、被災者が通常、通勤の往復に利用していたタクシーの領収書に印字されていた乗車時刻及び降車時刻、職場関係者からの聴取等を抛りどころに業務従事時間を推定した。その結果、発症前1か月間に103時間56分の時間外労働が認められた。」としている。

(7) 以上を総合すると、被災者は、生活の本拠をDに据えて、E及び現地法人F社で勤務していたと見るのが相当であり、加えて海外での勤務が長期になればなるほど、海外法人への帰属性が強まり、国内からの業務指揮のみでは対応できなくなると考えられることから、平成〇年〇月から被災するまで約4年に及ぶ被災者の勤務の実態は、通達における「海外の事業場に所属して当該事業場の使用者の指揮に従って勤務する者」に該当すると判断するのが相当である。

以上のとおりであるから、本件災害は、出張業務中に被った業務災害と認めることはできず、海外派遣者として特別加入の承認も受けていなかったため、労災保険法第36条に基づく業務災害に係る労災保険給付の対象とならないことから、監督署長が請求人に対してした遺族補償給付及び葬祭料を支給しない旨の処分は妥当であり、これを取り消すべき理由はない。

よって主文のとおり裁決する。