

平成25年労第247号

## 主 文

労働基準監督署長が、平成〇年〇月〇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(昭和22年法律第50号)による傷病補償年金の支給に関する処分は、これを取り消す。

## 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、主文同旨の裁決を求めるというにある。

#### 2 経 過

請求人は、平成〇年〇月〇日にA県A市所在のB会社(以下「会社」という。)のアルバイト社員(以下「メイト社員」という。)として採用され、同社が経営するC(イタリア料理店)において、当初1日当たり5時間の勤務で接客業務に従事していたが、平成〇年〇月〇日からは、会社と雇用契約を締結して同社の契約社員となり、始業は午前10時と正午との交替制、終業は閉店後の作業が終わるまでとなった。

請求人は、平成〇年〇月後半から疲労感、食欲減退の症状が出現し、同年〇月〇日過ぎ頃には精神的に悩んでいる旨発言するようになった。同年〇月〇日から同月〇日まで休暇を取得し、出勤予定日の同月〇日の朝、妻に「仕事に行きたくない。」と言った後、自宅2階で縊頸を図った。請求人は、同日、D病院に救急搬送され、一命は取り留めたものの、脳の障害により入院加療となった。

請求人は、過重労働により精神障害を発病したとして、労働基準監督署長(以下「監督署長」という。)に休業補償給付の請求をしたところ、監督署長は、請求人の精神障害の発病を業務上の事由によるものと認め、給付基礎日額を〇円として休業補償給付を支給する旨の処分をした。

請求人は、同処分の給付基礎日額を不服として、労働者災害補償保険審査官(以

下「審査官」という。)に審査請求をしたところ、審査官が同処分を取り消したため、監督署長は請求人の給付基礎日額を〇円に変更決定した。

その後、監督署長は、請求人の傷病の状態が平成〇年〇月〇日の療養開始から1年半経過後の平成〇年〇月〇日をもって、傷病等級第1級の1に該当するとして、平成〇年〇月〇日付けで傷病補償年金を支給する旨の処分をした。

請求人は、同処分における算定の基礎となる給付基礎日額を不服として、審査官に審査請求をしたところ、審査官は、平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却したので、請求人は、さらに、この決定を不服として、本件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、請求人の傷病補償年金の支給に係る処分における給付基礎日額が、監督署長が算定した給付基礎日額〇円を超えるか否かにある。

## 第5 審査資料

(略)

## 第6 事実の認定及び判断

### 1 当審査会の事実の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

(1) 労働者災害補償保険法第8条は、給付基礎日額は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第12条の平均賃金に相当する額とすると規定し、同条第6項は、平均賃金について、算定事由が発生した日以前3か月間の賃金について算定すべきところ、雇入後3か月に満たない者については、雇入後の期間により算定することと規定している。

(2) 本件については、メイト社員としての契約期間が終了した後に締結された契約社員としての雇用契約が、従前の契約の継続ではなく、同項に定める雇入れに該当するか否かについて検討を要することとなる。

そこで、まず、請求人のメイト社員としての雇用契約書と契約社員としての

労働契約書を見ると、両契約書は明らかに異なる様式によっており、契約社員としての雇用契約は、両当事者の意思が確認され、新たに締結されているものであると認められる。

次に、請求人のメイト社員としての契約期間と契約社員としての契約期間について、その実質的な内容を精査すると、勤務時間については、メイト社員の時期には18時から23時までの実働5時間とされていたものが、契約社員となつてからは9時から翌日1時30分までの実働8時間とされ、さらに、業務の都合により必要がある場合は始業・終業の時刻を繰り上げ、繰り下げることがあるとされている。この点、関係者の申述によると、実際の始業時刻は午前10時と正午の交替制、終業時刻は閉店（月曜日から木曜日まで及び日曜日は午前0時、金曜日及び土曜日は午前1時）後の作業終了までとされており、実働8時間を超える労働があったものと認められる。そして、賃金総額についても、決定書第2の2の（2）のウが説示するとおり、大きな隔たりがあることも認められる。

監督署長及び審査官は、メイト社員としての雇用契約と契約社員としての雇用契約には作業場所や業務内容に大差が認められないとして、平均賃金の算定に際して、メイト社員として就労した時期の賃金も含めることとしているが、当審査会としては、上記のとおり、重要な労働条件である労働時間や賃金について、両契約は全く異なる内容になっているとの事実があり、さらに、会社の契約社員就業規則には、「就職を希望する者の中から選考試験に合格し、所定の手続を経た者を契約社員として採用する」と規定されていることに鑑みると、請求人は、採用選考試験に合格し、新たな労働条件の下に雇い入れられたものと判断することが相当であると考える。

(3) 以上のことから、請求人の傷病補償年金の支給に係る処分における給付基礎日額は、労働基準法第12条第6項に基づき、契約社員として雇入れのあった平成○年○月○日以降の期間により算定すべきものであり、したがって、監督署長が算定した給付基礎日額○円を超えるものと判断する。

(4) なお、請求代理人は、請求人の発病時期について、平成○年○月○日頃であるとも主張するが、当審査会としては、請求人が症状を生じさせた時期に鑑みて、発病時期は原判断のとおりであり、変更されるべきものではないと判断する。

(5) 請求代理人は、請求人の時間外労働が過少に算定されている旨主張するが、原処分は、駐車場の入出場記録に加え、関係者の申述を踏まえ総合的に判断したものであることが認められる一方、請求代理人の主張は、同判断を覆す新たな証拠が提出されたものでもないため、採用することができない。

3 以上のおりであるから、監督署長が請求人に対してした給付基礎日額を○円であるとして算出した額による傷病補償年金を支給するとした処分は失当であり、取り消しを免れないものである。

よって主文のおり裁決する。