

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。）による療養補償給付及び休業補償給付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

請求人によれば、A県B市所在の建設業を営むCに雇用され、土木・下水道敷設工事等の監督業務に従事していた。

請求人は平成〇年〇月〇日、Cが施工するA県B市所在の工事現場において、作業中に誤って鉄ハンマーを右足母指に当て負傷した。請求人はD病院に受診し「右母趾骨折」と診断された。

請求人は、右母趾骨折は業務中の災害によるものであるとして、監督署長に療養補償給付及び休業補償給付の請求をしたところ、監督署長は、請求人は労働基準法第9条に定める「労働者」に該当しないと判断し、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、請求人が労災保険法上の労働者であると認められるか否かにある。

第5 審査資料

(略)

第6 事実の認定及び判断

1 当審査会的事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人は、会社において労災保険法上の労働者として就労していたと主張するので、請求人の労働者性について検討する。

(2) 労災保険法は、労働者について定義規定を置いていないが、同法制定の経緯等からみて、同法にいう労働者とは、労働基準法にいう労働者と同義であると解される。そして、労働基準法第9条は「労働者」について、「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」と、また、同法第11条は「賃金」について、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」とそれぞれ定義しており、これらの規定から、同法にいう「労働者」とは、労務の提供を約した者が相手(使用者)の指揮監督の下に労務を提供し、かつ、その提供した労務に対する対償として報酬(賃金)を支払われる者をいうと解するのが相当である。なお、その判断に当たっては、労務提供の形態や報酬の性格その他これに関する諸要素を総合的に考慮する必要があると考えられる。

(3) ところで、労働省(現厚生労働省。以下同じ。)の労働基準法研究会による昭和60年12月19日付け報告書では、労働基準法の「労働者」の判断基準が示されている。同報告書によれば、使用者の指揮監督下に労務を提供する者であるか否かについては、①仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、②業務遂行上の指揮監督の有無(業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無その他)、③拘束性の有無、④労務提供の代替性の有無等を考慮して判断するものとし、また、報酬の性格が使用者への一定時間の労務提供の対価と判断される場合には、使用従属性(=労働者性)を補強するとし、さらに、「労働者性」が問題となる限界的事例においては、①事業者性の有無(機械器

具の負担関係、報酬の額その他) ②専属性の程度等を、「労働者性」の判断を補強する要素として勘案し、総合判断する必要があるとしている。

上記報告書の判断枠組みは当審査会としても合理性を有するものと考えるところであり、本件における労働者性判断に当たっては、上記報告書の判断枠組みを基準にしながら、諸要素を総合的に検討すべきものとする。

- (4) 労働者性の判断要素に当てはめてみると、請求人は、本件労働現場では後記のとおり「監督」として自らが同行した作業員の作業指揮をしていたことを認め、請求人と同行した作業員らの報酬を比較すると明らかに請求人の方が高額であり、作業員らの報酬はいったん請求人の口座に振り込まれていることも認められ、到底会社の指揮監督の下に労務を提供する労働者とは認められない。

請求人は、本件労災請求において、被災労働者の所属する事業の名称としてEの名称を用いており、労働者死傷病報告でも明らかに会社の下請としてのEの職種「監督」であり被災した請求人本人が報告書作成人となって、傷病の発生を監督署長に報告している。

さらに公開審理において本件事故後も請求代理人方で下請をしていたことを認めており、会社に勤務する労働者が、他方で個人として下請業を営んでいたとは認められない。

また、請求人は、公開審理において、会社の社長から不規則に依頼された人数だけ労働者を手配していた旨申述しており、請負又は労働者派遣を業としていたことが推測され、請求人の労働者性は認められない。

- 3 以上のとおりであるので、請求人は会社の労働者であるとは認められず、したがって、監督署長が請求人に対してした療養補償給付及び休業補償給付を支給しない旨の処分は妥当であって、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。