

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

請求人は、平成〇年〇月〇日、請求人の父親が代表取締役であるA県B市所在の会社C（以下「会社」という。）に入社し、取締役として勤務してきたところ、平成〇年〇月〇日、会社の第2工場内において染色機の清掃作業を行っていた際に、同機のロールに手袋が巻き込まれ左腕を負傷した（以下「本件災害」という。）。

請求人は、本件災害後、D病院に救急搬送され「左橈骨尺骨骨幹部開放骨折、左前腕外傷性コンパートメント症候群」等と診断され、入院加療となった。

請求人は、本件災害による左腕負傷は業務上の事由によるものであるとして、監督署長に療養補償給付を請求したところ、監督署長は、請求人は労災保険法上の労働者には該当しないとして、これ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、更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) 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（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）にいう労働者と同義であると解される。そして、労基法第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、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。

(2) 本件請求人の労働者性の判断については、上記（1）を踏まえ次の視点から検討する。

ア 事業主との使用従属関係について

請求人は、聴取書において、「仕事の指示は父がしており、請求人や弟、他の労働者はその指示を受けて作業していた。」旨述べている。

一方、請求人は、平成〇年〇月〇日開催の定時株主総会において、既に取り締役に就任し、その後の定時株主総会及び取締役会において、取締役として会社の経営等に関する審議に参加していることや平成〇年〇月〇日、平成〇年〇月〇日にも取締役として登記されていることが認められる。また、請求人は、同聴取書において、「平成〇年〇月に父が入院した後は、金銭面以外の現場のことでも最終的に決断が必要なことがあれば、できる範囲で請求人と弟で対処するしかなかったと思う。」旨述べている。

以上から、請求人は、他の労働者と同様に代表取締役の父の下で業務に従事していた旨述べているが、高齢な父が入院していた際には、父の代わりに仕事の指示をしていたこと及び請求人は既に約20年間取締役として経営に参画していた状況を鑑みれば、請求人は会社の実質的な経営に携わっていたものと推認される。したがって、請求人が事業主の指揮監督を受けながら就労していたとは認め難い。

イ 労働時間の管理について

請求人は、聴取書において、要旨、「労働者の勤務時間の管理は基本的にタイムカードで行っているが、請求人と弟、母の3人は勤務時間を記録している書類はない。」旨述べており、労働時間の管理に関する客観的資料等は確認できない。

また、Eは、聴取書において、「請求人と弟、母の3人のタイムカードは作成していない。請求人も弟もライン作業であり、他の労働者と同じ時間で作業を終了し、帰っていた。」旨述べていることから、請求人の実働時間は他の労働者と同様であったものと推認されるが、そもそも会社は労働時間の管理を請求人に対して行っていたとは認められない。

ウ 請求人の賃金について

請求人は、聴取書において、要旨、「役員報酬の科目で支払われているのは、請求人が月額〇万円、取締役の弟が月額〇万円、監査役の母が月額〇万円である。請求人と弟の報酬は、以前は同じような額であったが、融資を受けている金融機関から、役員報酬の引き下げを求められ、弟は別居し結婚して家庭を持っているため、生活するにはそれなりの額が必要だったことから、独身で事業主と同居している請求人の報酬額を引き下げることとし、現在の額になった。」旨述べている。

また、Eは、聴取書において、「私を含め、役員以外の労働者については、賃金の科目で支払われている。賃金の科目で支払っている労働者のうち、私は月給で賃金をもらっているが、それ以外の方は日給月給である。残業すれば残業手当も支払っている。」旨述べている。

これらの申述を踏まえると、請求人の賃金の支払い額等は他の労働者とは異なっていたものであり、一定時間労務を提供していることに対する対価とは考えられず、賃金の労務対償性は認められない。

(3) 以上みたところによれば、請求人は、労働者と同じように事業主による業務遂行上の指揮監督を受けていたものと認めるには至らず、就労実態及び賃金の決定等においても労働者性を肯定する要素は認められないところであり、総合的に勘案すれば、労災保険法上の労働者性を認めることはできないものと判断する。

(4) なお、請求人は、監督署職員の対応は適切さを欠いたものであるとしており、それが本件再審査請求の理由になっているとみられるが、請求人の指摘する内容が事実であるとするればその対応は一貫性を欠いた対応と言わざるを得ない。

しかしながら、そのような対応があったとしても、支給要件を満たすものではないから、上記の当審査会の判断を左右しない。

3 以上のとおりであるので、請求人は労災保険法上の労働者とは認められず、請求人の本件災害について同法による保険給付の対象とすることはできない。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。