

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の支給に関する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（以下「被災者」という。）は、昭和〇年〇月にA会社に入社し、平成〇年〇月〇日、B所在のC会社（以下「会社」という。）に出向となり、以降、新製品の評価業務及び市場フォロー等の業務に従事していた。

被災者は、平成〇年〇月〇日、自宅近くの公園で縊死しているところを発見された。死体検案書によれば、直接死因は「縊死」、死亡の種類は「自殺」とされている。

請求人は、被災者の死亡は業務上の事由によるものであるとして、監督署長に遺族補償給付及び葬祭料を請求したところ、監督署長は、被災者の死亡を業務上の事由によるものであると認め、給付基礎日額を〇円として、遺族補償給付及び葬祭料を支給する旨の処分をした。

請求人は、これらの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、遺族補償給付及び葬祭料の支給に関する処分における給付基礎日額が監督署長において算定した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) 労災保険法第8条に規定する給付基礎日額については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第12条の平均賃金に相当する額とすることとされ、同条第1項において、平均賃金は、原則として、これを算定すべき事由の発生した日以前3か月間に支払われた賃金の総額をその期間の総日数で除して算定することとされている。この場合の「支払われた賃金の総額」には、現実に既に支払われている賃金に限らず、実際に支払われていないものであっても、算定事由発生日において、既に債権として確定している賃金をも含むと解すべきである。

(2) 再審査請求代理人（以下「請求代理人」という。）は、被災者が労基法第41条第2号に規定する管理監督者に該当せず、給付基礎日額の算定に未払割増賃金を算入すべきである旨主張している。

(3) そこで、被災者が労基法第41条第2号に規定する管理監督者に該当するかどうかについて検討すると、次のとおりである。

ア 被災者は、D部に異動した当初、副部長兼課長であったところ、その後、課長職となったが、これは降格ではなく、会社の組織変更により副部長職が廃止されたため、役職名が変わっただけであって、その実態は変わっていないとされており、職務権限等に変更は認められない。

被災者の職務内容や責任、権限についてみると、部長の下にあって、課長として、ハンディーターミナルと呼ばれる端末機器に係る新製品の出荷の可否や製品発売後の市場フォローに関し決定権を有しており、同課に在籍する

社員及び派遣社員に対して業務指示を出し、業務の進捗状況を管理し、その報告を受ける立場にあったほか、社員に係る業務遂行状況について、人事評価を含む人事管理を行っていたことからすると、決定書理由に説示しているとおり、被災者には、品質保証に関する立案など多くの事項に関する決定権限が付与され、また、部下である社員に係る労務管理を行っていたものと認められる。

なお、請求代理人は、被災者が企業全体の事業経営に関する重要事項に直接関与していたとは到底評価できない旨主張しているところ、個別職務権限表をみると、課長に付与された品質保証に関する事項の決定権限については、上司である部長の承認が必要とされてはいるが、上司の承認を要するのは組織によって業務運営を行っているためであり、これらの実質的な決定権限は被災者にあったものとみるのが相当である。また、管理職は、毎週業務報告書を社長に提出しているが、当該報告書を活用することによって、会社の業務運営に関して意見具申を行うこともできたものとみるのが相当であり、請求代理人の主張を採用することはできない。

イ 被災者の勤務態様についてみると、労働時間に対する制約はなく、就業時間内に欠勤があったとしても、欠勤控除等の対象とはされず、時間外労働、休日労働のほか、私用による遅刻・早退、自宅からの外出先への直行や直帰については、自己の裁量で決めることができたことからすると、決定書理由に説示しているとおり、被災者は、自己の判断で業務に従事することができる立場にあり、管理職ではない一般者とは異なる扱いがなされていたものと認められる。

なお、請求代理人は、被災者が早朝の管理職ミーティングや挨拶当番・清掃当番に参加していた実態にあり、自らの裁量で出勤時間を決定できる立場にはなく、会社から労働時間管理を受けていた旨主張しているが、管理職ミーティングは、不参加であっても部長から叱責されることはなく、また、参加しなくても業務への支障はないとされており、参加を強制された会合とは認められない。むしろ、管理職の間で一斉に情報交換をしたり、管理職が一堂に会するからこそできる業務調整を行ったりすることによって、業務を円滑に遂行できるようにすることを目的として、被災者を含む管理職は、このような早朝の機会を自ら積極的に利用していたものとみるのが相当である。

また、挨拶当番なども組織内で広範囲にわたってコミュニケーションを図る目的で実施されるものであって、参加を強制されるものではない。上記のことからすると、これらの行事に参加しなくてもペナルティーなどの不利益を受けるものではないから、始業時刻前の出勤を義務付けられていたものとは言えず、請求代理人の主張を採用することはできない。

ウ 被災者の賃金等の待遇についてみると、管理職賃金規程第6条では、管理職の賃金は基本給と通勤手当とされ、役付手当や管理職手当といった手当は支給されていないものの、被災者の基本給が月額〇円であることからすれば、決定書理由に説示しているとおおり、管理職相応の賃金が支払われていたものと認められる。また、給与、賞与、退職金の水準について、管理職でない者よりも高水準となるように人事制度自体が設計され、出張時の日当や宿泊費の支給基準も同様に高水準とされていることから、待遇面において管理職ではない一般者に比べ優遇措置が講じられているものと認められる。

なお、請求代理人は、給与実績からすれば、待遇面で管理監督者であったとは言えない旨主張しているが、賞与の額（平成〇年は年間約〇万円、平成〇年は年間約〇万円）を含めた年収をみると、おおむね〇万円を超えているものと推認され、管理監督者に相応しい待遇であったものとみるのが相当であるから、請求代理人の主張を採用することはできない。

エ 以上からすると、被災者の職務内容、勤務態様、賃金等の待遇からみて、当審査会としても、被災者は労基法第41条第2号に規定する管理監督者に該当するものと判断する。

(4) 以上みたところから、被災者は、労基法第37条第1項による割増賃金の支払を受ける権利を有していたものとは認められず、給付基礎日額の算定に当たって同項による割増賃金を考慮すべき理由はない。

3 以上のとおりであるから、監督署長が被災者の給付基礎日額を〇円として請求人に対してした遺族補償給付及び葬祭料の支給に関する処分は妥当であって、これら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。