

## 主 文

労働基準監督署長が平成○年○月○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)による休業補償給付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○年○月、A県B市所在の会社C(以下「会社」という。)に雇用され、販売業務等に従事していたところ、平成○年○月○日、会社が運営するDに異動となり、Dの2店舗を兼務していた。

請求人は、平成○年○月○日に体調不良となり、同年○月○日にEクリニックに受診し「胃潰瘍、うつ状態」と診断され、同月○日にFクリニックに受診したところ「うつ病」と診断された。

請求人は、精神障害を発病したのは業務上の事由によるものであるとして、労働基準監督署長(以下「監督署長」という。)に休業補償給付を請求したところ、監督署長は、請求人に発病した精神障害は業務上の事由によるものであると認め、給付基礎日額を○円として、これを支給する旨の処分をし、その後、同給付基礎日額を○円とする旨の変更決定処分(以下「前回処分」という。)をした。

請求人は、前回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、審査官は、平成○年○月○日付けで前回処分を取り消す旨の決定をした。

監督署長は、審査官の取消決定を受け、請求人の給付基礎日額を○円とする旨の変更決定処分をした(以下「本件処分」という。)

請求人は、本件処分の給付基礎日額を不服として審査官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、請求人の休業補償給付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出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 当審査会の実事認定

(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）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) 請求代理人は、給付基礎日額の算定に当たり、特勤手当は割増賃金の算定の基礎となる賃金であり、さらに請求人の出退勤時刻の実態からして、時間外労働時間数は監督署長が認定した時間数を上回ることから、結果として、給付基礎日額を算定すべき賃金の総額が不足している旨主張している。

(3) 請求人の賃金についてみると、以下のとおりである。

ア 会社の賃金規程第2条によると、賃金は、基準内賃金と基準外賃金に区分され、基準外賃金は割増手当とされているところ、割増手当の1つとして特勤手当が設けられている。また、同規程第14条には、「特勤手当は所定時

間分の時間外労働手当及び休日労働手当、深夜労働手当の固定前払いとして支給する。」と規定されている。

イ 請求人らは、平成〇年〇月に家族手当が減額され、その減額分が特勤手当に置き換えられ、さらに、平成〇年〇月には基本給が減額され、その減額分が特勤手当に追加されたことからすると、特勤手当は、その実態からみて、基本給そのもので、単にその一部を振り替えたものにすぎず、時間外労働の対価としての性格を有しているものとは認められないと述べるとともに、特勤手当の額の変更理由について会社からは何の説明もされていないなどと述べている。

(4) 請求人の時間外労働手当、休日労働手当及び深夜労働手当（以下「時間外労働手当等」という。）についてみると、以下のとおりである。

ア 監督署長は、上記賃金規程の規定を踏まえ、特勤手当は請求人に支払われるべき時間外労働手当等の前払いとして支払われたものであると判断し、時間外労働手当等を算定したものと史料される。

イ ところで、時間外労働手当等の定額支給制度が適法なものとして認められるためには、支払額が法定の計算による額を下回らないことが必要不可欠であり、これを担保するために、基本給や手当に含まれる時間外労働手当等の額を明確にした上で、それが何時間分の時間外労働手当等に当たるのかを就業規則等に明示し、さらに、実際の時間外労働時間・休日労働時間・深夜労働時間（以下「時間外労働時間等」という。）が賃金や手当に含まれる時間を超える場合には、その差額を支払うことを就業規則等に明らかにすることが必要であると考える。

ウ この点、特勤手当は、上記（3）アのとおり、賃金規程上、時間外労働手当等の固定前払いであるとされ、同規程第22条及び第23条には、時間外労働手当や休日労働手当の算定に当たっては、固定支給分の当該時間を除外する旨規定されているものの、その額や時間数は明記されておらず、一件記録をみても、その算定基準や計算方法といった算定根拠が明らかではないだけでなく、当該手当に含まれるとされる時間外労働手当等に相当する額も不明であり、かつ、何時間分の時間外労働手当等が含まれるのかも明らかではない。さらに、固定残業代の過払い部分を翌月以降に繰り越すという手法を仮に認めるとしても、請求人の賃金台帳をみると、その勤怠管理において、

時間外労働時間等の把握は全くされておらず、特勤手当のうち、時間外労働手当等の固定前払い分を超える時間外労働手当等の精算が行われた実績がみられない。

また、請求人らが主張する特勤手当の額の変更の経緯をも併せ鑑みると、特勤手当は、実態としては、時間外労働時間等に応じて支払われる手当とは異なり、基本給や家族手当の一部を構成する可能性がある性格を持った手当ともみることができる。

(5) 以上からすると、監督署長が、特勤手当は時間外労働手当等の固定前払いである旨の規定が賃金規程にあることを理由として、当該手当の性格について十分検討することなく、特勤手当が時間外労働手当等の一部に充当されているものと判断して、給付基礎日額を算定したことは適当とは言えず、当該手当の実態について調査を尽くしてその性格を明らかにした上、賃金総額を再計算し、請求人の給付基礎日額を算定する必要があると思料する。

4 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〇円と算定した額による休業補償給付の支給に関する処分は失当であって、取消しを免れない。

よって主文のとおり裁決する。