

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変更決定処分及び傷病補償年金の支給に関する変更決定処分は、これらをいずれも取り消す。

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

請求人の夫である被災者は、平成○年○月○日A所在のB会社（以下「会社」という。）に雇用され、同社C支店において、ルートセールス等の営業業務に従事していたが、平成○年○月○日自宅でゴムホースを巻き付け首を吊った状態で発見され、D病院に緊急搬送され「低酸素性脳症」により療養を継続している。

請求人は、被災者が業務上の事由により精神障害を発病し自殺を図ったものとして、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）に療養補償給付及び休業補償給付の請求を行ったところ、監督署長は業務上の事由であると認め、療養補償給付の支給する旨の処分とともに給付基礎日額及び年金給付基礎日額を○円と算定して休業補償給付及び傷病補償年金を支給する旨の処分（以下「前回処分」という。）をした。

請求人は、前回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。）に審査請求を行ったところ、審査官が前回処分を取り消したため、監督署長は、給付基礎日額及び年金給付基礎日額をそれぞれ○円に変更する処分（以下「今回処分」という。）をした。

請求人は、今回処分を不服として審査官に審査請求したが、審査官は、平成○年○月○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、給付基礎日額及び年金給付基礎日額が〇円を上回るもの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条に規定する給付基礎日額については、労基法第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、①会社の販売手当及び超過勤務手当の関係性は、労基法違反であり、無効であることから、被災者には超過勤務手当と販売手当の両方がそのまま支給されるべきであったことを前提として給付基礎日額を算定し直すべきであること、②販売手当（歩合給）に係る時間外割増賃金分が未払いであり、これを給付基礎日額の算定に考慮すべきであること等を主張する。

ア まず、上記①の主張については、前回処分に係る決定書理由に説示しており、当審査会としても、販売手当と超過勤務手当の関係性については、労基法上明白に違法であるとまではいえないものと判断するところであり、請求代理人の主張は採用できない。

イ 次に、上記②の主張について検討すると、給与算定方法資料によれば、会社は、「（『販売手当請求書』の販売手当金額）－（当月の超過勤務手当）」を成果加算分の歩合給総額」と定義しており、当該歩合給総額を元に歩合給に係る時間外割増賃金分を計算するとしている。しかしながら、会社は、同資料において、「成果加算分の歩合給総額を、販売手当早残割増・販売手当休出割増・所定内別に振り分けた金額を給与明細上表示している。」としており、これは、歩合給に係る時間外割増賃金分を計算しても、実際には加算して支給することなく、単に給与明細上振り分けて表示したにすぎないことを示すものである。かかる取扱いは、歩合給制を採用していたとしても、歩合給の支払いとは別に、時間外、休日及び深夜労働に対する割増賃金を加算して支払うものとする労基法の趣旨に反するものと言わざるを得ない。

したがって、当審査会としては、被災者には販売手当に係る時間外割増賃金分は未払いとなっているものと判断する。

（３）ところで、当審査会は、本件審理に際し、労働保険審査官及び労働保険審査会法（昭和31年法律第126号）第46条第1項第5号の規定に基づき、会社から、就業規則、賃金規程及び旅費伝票等、被災者の賃金支給の確認に資する資料の収集を行ったところであり、これらの資料を含め一件記録を精査したところ、被災者には日当が支給されていることが確認できるので、当該日当が給付基礎日額に算定される賃金であるか否かについて検討すると以下のとおりである。

ア 給与規程第○条によれば、「（日当）1日○時間以上出張して、即日帰社○円の日当を支払う。」と規定され、同条は、旅費規程に定められていることから、会社としては、日当は旅費であると整理しているものと理解できる。

イ しかしながら、①給与規程第○条が、「（給食補助）会社の給食施設を利用することが出来ない事業場の社員に対しては旅費規程に定める日当の支給対象とならない所定労働日の出勤に対して1日○円の給食補助を支払う。」とされ、同条は賃金として定められていること、②就業内容説明資料によると、要旨、「給食補助は、1日の外勤時間が○時間未満の場合に、1日当たり○円を支給し、日当は1日に通算○時間以上外勤した場合、1日当たり○円を支給する。」とされており、実質的に、日当と給食補助は、外勤時間でしか異なる取扱いがされていないことからすると、日当も給食補助と同様に

賃金としての性格を有するものとみるのが相当である。さらに、被災者は、ルートセールスの営業担当者として、毎日外勤していたことから、本件会社の日当は、通常の旅費のような実費弁償としての性質を持つものとは認められないことも考慮すれば、同日当は賃金にほかならないものと思料される。ウ　したがって、当審査会としては、日当についても給付基礎日額の算定にあたり算入されるべきものと判断する。

- 3　以上のとおりであるので、監督署長が請求人に対してした給付基礎日額を○円として算定した額による休業補償給付及び傷病補償年金の支給に関する処分は失当であり、取消しを免れない。

よって主文のとおり裁決する。