

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○年○月○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○年○月○日、A会社（以下「会社」という。）に雇用され、その後B所在の会社C支店（以下「事業場」という。）に配属され、D課長兼E課長として就労していた。

被災者は、平成○年○月○日、頭痛を生じ、翌日、F病院に救急搬送され、「くも膜下出血」と診断され、手術を受けたが、同日、「誤嚥性肺炎」により死亡した。

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と認め、給付基礎日額を○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○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、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（ただし、賃金の締切日がある場合は直前の賃金締切日）以前3か月間（以下「算定期間」という。）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、平均賃金を算定すべき事由の発生した日において、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、被災者は、労基法第41条第2号に定める管理監督者に該当せず、給付基礎日額の算定において、時間外及び休日割増賃金を加算すべきである旨主張している。

そこで、被災者が同法第41条第2号に定める管理監督者に該当するか否かについて、引用する判断の要件に基づき、被災者の職務内容、責任と権限、勤務態様及び待遇等の実態についてみると、次のとおりである。

#### ア 職務内容、責任と権限について

請求代理人は、被災者は、事業場のD課長として事業場の支店長を直接補佐する立場にあったことは認められるものの、事業場の一管理者にすぎず、会社全体の事業経営に関与することはなく、使用者との一体性を認めることはできない旨主張している。

この点、決定書理由に説示のとおり、被災者の後任者の申述及び会社からの回答書等によると、被災者は、事業場のD課長兼E課長であり、その職務は、事業場が管轄する全支店及び全センターの従業員に関する人事・労務・総務の事項を所掌しているところ、事業場において被災者よりも上位の役職者は、支店長ただ1人であり、被災者は、職員の人事採用計画の策定、有期契約社員の雇い止め、支店内の職員の異動、人事評価、賞与額の承認・決定等に関する事実上の最終決定者であり、事業場の人事権の行使一般に関して広範な権限を有していたものと認められる。また、事業場を代表して対外的な折衝・対応を行う等、支店長を直接補佐し、他の支店の支店長と同格以上の役職と認められる。

ところで、企業の経営者は、管理職者に企業組織の部分ごとの管理を分担させつつ、それらを連携統合しているのであって、担当する組織部分について経営者の分身として経営者に代わって管理を行う立場にあることが、経営者と一体の立場であると考えられる。そして、当該組織部分が企業にとって重要な組織単位であれば、その管理を通して経営に参画することが、経営に関する決定に参画することとみるべきである。

したがって、被災者は、上記のとおり、事業場において人事管理等の重要な職務、責任と権限を有していたものであり、担当する組織部分（事業場）について経営者に代わって管理を行う立場にあると認められ、経営者と一体的な立場において業務に従事していたものと判断する。

#### イ 勤務態様について

請求代理人は、被災者は、おおむね午前〇時までには出勤しており、退勤時刻も所定労働時間より前に退勤していることは原則なく、また、他の従業員同様、勤務時間実績表に基づき、労働時間を管理されていた旨主張している。

この点、決定書理由に説示のとおり、被災者は勤務時間実績表に入力してはいるものの、会社からの回答書等によると、被災者の労働時間管理等に関する職務権限は、D課長であった被災者にあり、また、被災者の後任である事業場D課長Gは「休日出勤について、被災者の立場として、上司から指示を受けて休日出勤することはありませんでした。」旨述べており、休日出勤等においても被災者の裁量で行っていたことが認められる。

ウ 賃金等の待遇について

請求代理人は、被災者が実際に従事していた時間外労働時間に照らせば、役職手当の額は管理監督者として見合ったものとはいえない旨主張している。

この点、決定書理由に説示のとおり、被災者には、役職手当〇円が毎月支給されており、賃金に関する優遇措置が認められる。また、賞与については、平成〇年〇月に〇円、平成〇年〇月に〇円が支給されている。これらに照らせば、当審査会は、被災者に賃金の優遇がないとまではいえないと判断する。

エ 以上を総合すると、被災者の職務内容、責任と権限、勤務態様及び待遇等からみて、当審査会は、被災者は、労基法第41条第2号に定める管理監督者に該当する者と判断する。したがって、被災者は、同法第37条第1項による時間外、休日割増賃金の支払を受ける権利を有していたとは認められず、給付基礎日額の算定に同割増賃金を考慮すべき理由はない。

(3) したがって、決定書理由に説示のとおり、当審査会としても、算定期間において被災者に対し支払われた賃金額により被災者の給付基礎日額を〇円とした監督署長の算定は妥当であると判断する。

(4) 請求人のそのほかの主張についても子細に検討したが、上記判断を左右するに足るものはいだせなかった。

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。