

平成29年労第9号

主 文

労働基準監督署長が、平成〇年〇月〇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。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

主文同旨

第2 事案の概要

- 1 再審査請求人(以下「請求人」という。)は、平成〇年〇月〇日、A会社(以下「会社」という。)に雇用され、平成〇年〇月〇日からB所在の会社C部の助役として就労していた。
- 2 請求人によると、平成〇年〇月頃から、長時間の時間外労働や休日労働が常態化するようになり、平成〇年〇月上旬には胸の痛みが酷くなったことから、同月〇日、Dクリニックに受診したところ、「狭心症」(以下「本件疾病」という。)と診断された。
- 3 請求人は、本件疾病が発症したのは長期に及ぶ長時間労働が原因であるとして、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、本件疾病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、これ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、前回処分に係る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、平成〇年〇月〇日付けで、前回処分を取り消す旨の決定をした。
- 4 監督署長は、審査官の取消決定を受け、平成〇年〇月〇日、給付基礎日額を〇円と算定して、休業補償給付を支給する旨の変更決定処分(以下「本件処分」という。)をした。
請求人は、本件処分を不服として、審査官に対して審査請求をしたが、審査官は、同年〇月〇日付けで、これを棄却する旨の決定をした。
- 5 本件は、請求人が、更にこの決定を不服として、本件処分の取消しを求めて再

審査請求に及んだ事案である。

第3 当事者の主張の要旨

1 請求人

(略)

2 原処分庁

(略)

第4 争点

休業補償給付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。

第5 審査資料

(略)

第6 理由

1 当審査会的事实認定

(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（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) 請求人は、前回処分について、始業時刻前のパソコンのログ時間を捨象して給付基礎日額を算定したことは不当であるとして、審査請求を行ったところ、前回処分は取り消され、監督署長は、改めて給付基礎日額を増額する旨の本件処分を行った。しかしながら、請求人は、本件処分は、所定の始業時刻又は終業時刻とパソコンのログイン又はログアウト時刻との乖離時間（ただし、始業時刻前のログイン時刻又は終業時刻後のログアウト時刻との乖離時間に限る。以下「乖離時間」という。）について、算定期間（平成〇年〇月〇日から平成

〇年〇月〇日まで)のうち、平成〇年〇月分については、30分を超えるものはもちろん、30分未満のものについても時間外労働時間であると正当に認定したが、平成〇年〇月分及び平成〇年〇月分については、30分を超えるもののみを時間外労働と認定し、30分未満のものは切り捨て、これを除外して時間外労働時間を計算している点で、同処理は違法であり、その結果、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を主張する。

(3) 一般に、労働時間とは、労働者が使用者の指揮監督の下にある時間をいい、必ずしも現実に精神又は身体を活動させていることを要件とせず、労働からの解放が保障されていない場合は、労働時間に当たると解される。そして、使用者の指揮監督の下にあるか否かは、明示的なものであることは必要でなく、現実に作業に従事している時間のほかに、作業前に行う準備や作業後の後始末、掃除等が使用者の明示又は黙示の指揮監督の下で行われている限り、当該時間も労働時間であると解される。

(4) 算定期間における会社の賃金支払状況等についてみると、以下のとおりである。

ア 請求人は、「超過勤務の申請は、日々申請して、E課長及びC部長の承認を受けるが、パソコンのログ時間と申請時間が乖離しないよう、F部長から、申請時間を越えた分は別のパソコンを使って仕事をするように指示されていた。そのため、超過勤務は、表面上、超過勤務を申請した時間となっている。平成〇年〇月に追加で支払われた分は、別のパソコンの分も含めて本会社が算出し、平成〇年〇月分から平成〇年〇月分までの差額が精算されたものであるが、どこまでの分を精算したのかは分からない。」旨述べているものの、会社が平成〇年〇月〇日に全社員を対象に実施した超勤申告漏れに関する調査において、請求人は、同月〇日、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの間における超勤の申告漏れはなかった旨回答している。

また、同僚の助役であるFは、「業務は、基本、パソコンを使用して作業するが、請求人は、土日とかは、共用のパソコンや他者のパソコンを使用していたようであり、それは、超勤申請とパソコンのログ時間との整合性が取れないためだと思う。平成〇年〇月〇日以降、請求人の残業申請がないのは、F部長から、残業時間が超えているので、残業をせずに帰ってくださいという指示があったためであるが、請求人は、残業申請をせずに、実際に残業を

している日もあった。」旨述べている。

イ 一方、G副課長は、「労働時間の実績とパソコンのログ時間に1か月10時間以上の乖離がある場合は、職員本人にその乖離内容を確認させた上で、超過勤務と確認できるものは労働時間としている。超勤の指示・承認の下、自己申告された時間については、乖離時間がたとえ30分未満であっても、労働時間とみる。」旨述べているところ、「請求人の平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの超過勤務時間の調査では、30分未満の乖離時間については、実績時間とはみなしていない。その理由は、パソコンを立ち上げてもすぐに業務に入らない場合とか、しばらく休憩する場合とか、パソコンを切り忘れる場合もあるためである。」旨述べているが、「平成〇年〇月分については、請求人が作成した勤務実績時間表の超勤手当の支給有無欄に、未支給の意味で『未』と記入していたことから、請求人が追加で請求し、自己申告したものと判断し、会社として支払うべきものと判断した。平成〇年〇月分と平成〇年〇月分について、請求人の自己申告があれば支払うことはある。」旨も述べている。

ウ 上記の申述等からすると、会社においては、労働時間の実績とパソコンのログ時間との間に乖離がある場合には、その乖離の内容を確認し、それが超過勤務と確認できる場合は、その乖離時間がたとえ30分未満であっても、労働時間として取り扱うこととしているが、その場合、超過勤務であるとの労働者本人の自己申告が必要であるとされているものと判断できる。

(5) 監督署長は、算定期間のうち、平成〇年〇月分及び平成〇年〇月分の賃金の算定に当たり、会社における上記(4)の取扱いを踏まえた上で、請求人は、30分未満の乖離時間について、超過勤務であるとの自己申告をしておらず、超過勤務であることが確認できないものと判断し、30分未満の乖離時間は時間外労働ではないものとして、賃金総額を算出し、給付基礎日額を算定したものと思料される。

ところで、労働時間は、上記(3)に説示したとおり、労働者が使用者の指揮監督の下にある時間をいうのであり、作業等が使用者の明示又は黙示の指揮監督の下で行われている限り、労働時間とされるのであるから、労働者の就労実態を詳細に検討した上で、労働時間に当たるか否かを判断すべきであって、超過勤務であるとする自己申告があり、超過勤務であることが確認できた場合

に限り、労働時間に当たるものとし、自己申告がない場合は、たとえ使用者の指揮監督の下にあったとしても、労働時間とは認めないとする本件における会社の取扱いには疑問が残るところであり、当該取扱いを前提として行った監督署長による労働時間の算定は適当であるとはいえない。

- (6) そこで、請求人の就労状況についてみると、上記(4)アでみたとおり、請求人は、「パソコンのログ時間と申請時間が乖離しないよう、申請時間を超えた分は別のパソコンを使って仕事をするように指示されていた。」旨述べているところ、Fも、「請求人は、超勤申請とパソコンのログ時間との整合性が取れないため、共用のパソコンや他者のパソコンを使用していたようである。平成〇年〇月〇日以降、請求人は、残業申請をせずに、実際に残業をしている日もあった。」旨述べていることからすると、請求人は、実際には、上司に対して超過勤務を申請し承認を得た時間を上回って就労していたものとみるのが相当である。

そうすると、請求人については、パソコンを使用して処理する必要のある事務が主要な割合を占めていたことからみて、パソコンを一度ログインすると、ログアウトするまでの間は、私用で作業場所を離れるなど業務に就いていないことが明らかであるような特別な事情が認められない限り、業務に従事していたものと推認されるから、乖離時間分についても、その長短にかかわらず、原則として業務に従事していたものとみるのが相当であると判断される。請求人については上記のような特別な事情があることを認めるに足りる客観的な資料は存在しない。

- (7) 以上からすると、請求人は、会社の調査において、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの間の超勤の申告漏れはなかった旨回答していることが認められるところではあるが、監督署長が、所定の始業時刻前又は終業時刻後において、請求人が使用者の指揮監督の下において就労していたか否かなど、その就労実態を十分に調査検討することなく、会社における乖離時間に係る取扱いを漫然と踏襲し、算定期間のうち、平成〇年〇月分及び平成〇年〇月分の賃金の算定に当たり、30分未満の乖離時間は労働時間には該当しないとして、賃金総額を算出し、給付基礎日額を算定したことは適当とはいえないから、請求人の就労状況について調査を尽くしてその実態を明らかにした上で、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ものと思料する。

3 結 論

以上のとおりであるから、監督署長が給付基礎日額を〇円として算定した額による休業補償給付の支給に関する本件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。