平成２９年労第２５２号

主　　文

本件再審査請求を棄却する。

事実及び理由

第１　再審査請求の趣旨

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○日付け及び同月○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。）による障害補償給付の支給に関する処分を取り消すとの裁決を求めることにある。

第２　事案の概要

１　請求人は、平成○年○月○日、Ａ会社に雇用され、同社が運営するＢ所在の「Ｃ」（以下「会社」という。）において、総務マネージャーとして勤務していた。

２　請求人は、平成○年○月○日、会社の社員寮のトイレで倒れているところを発見され、Ｄ病院に救急搬送されて、「脳幹出血」（以下「本件疾病」という。）と診断されたが、療養の結果、平成○年○月○日をもって治癒（症状固定）となった。

３　本件は、請求人が、治癒後障害が残存するとして、障害補償給付を請求したところ、監督署長は請求人に残存する障害は労働者災害補償保険法施行規則別表第１に定める障害等級表上の障害等級第１級に該当するものと認め、給付基礎日額を○円として、これを支給する旨の処分（以下「本件処分」という。）をしたが、請求人が給付基礎日額を不服として本件処分の取消しを求める事案である。

４　請求人は、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたところ、審査官が平成○年○月○日付けでこれを棄却する旨の決定をしたことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした。

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

本件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○円を超えるか。

第５　審査資料

（略）

第６　理　　由

１　当審査会の事実認定

（略）

２　当審査会の判断

（１）請求人は、再審査請求の理由として、監督署長が、本件処分の平均賃金の算定に当たり、請求人の従事した時間外労働時間数を実態より少なく認定しており、その結果、平均賃金や給付基礎日額が少なくなっている旨述べている。

（２）ところで、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）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。

（３）請求人の本件疾病は、平成○年○月○日に発症したことが確認できることから、同日が平均賃金を算定すべき事由の発生した日となるが、会社では毎月○日が賃金締切日と定められているものと認められ、算定期間は、平成○年○月○日から同年○月○日までの間となるものと判断される。

（４）監督署長は、会社が管理する出勤簿（以下「会社作成出勤簿」という。）とは別に請求人が実際の労働時間を記載していたとされる出勤簿（以下「請求人作成出勤簿」という。）の内容の信憑性を上司や同僚等から確認した上で、請求人作成出勤簿に基づいて請求人の労働時間を集計しており、当該労働時間は、請求人の勤務実態を反映した妥当なものであると認められる。

この点、請求人は、監督署長が請求人の時間外労働時間数を実態より少なく認定している旨主張しているが、請求人は、その主張の前提となる時間外労働

時間数を明らかにしておらず、一件記録をみても、請求人作成出勤簿の時間数を上回って時間外労働に従事したことを裏付ける客観的な資料も見いだせないことから、請求人の主張を採用することはできない。

（５）一方、請求人の賃金台帳をみると、請求人に対しては、時間外労働や休日労働に従事していなくても、所定外手当と称する一定額（算定期間においては月額○円）の金員が支給されていることが確認できる。

このような時間外労働手当や休日労働手当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、当該定額支給額が法定の計算による時間外労働及び休日労働にかかる割増賃金の金額を下回らないことが要件となるが、本件疾病発症前６か月間における１か月当たりの時間外労働時間数や休日労働時間数は、請求人作成出勤簿によれば、会社作成出勤簿に記載された労働時間数を大幅に上回るものであり、請求人は算定期間においても、相当程度の長時間労働に従事していたものと認められる。

そのため、会社は、平成○年○月から平成○年○月までの間の残業代を精査して未払額を計算するとともに、休日出勤分の計算誤りを再計算し、平成○年○月及び同年○月に同期間中の不足額を支払っており、そのうち、算定期間に係る支払状況をみると、平成○年○月分の休日労働手当○円、同年○月分の時間外労働手当○円が追加して支払われたことが確認できる。

そして、会社が追加して支給したこれらの賃金のほかに、未だ支払われていない賃金があることを認めるべき客観的な資料は存在しない。

（６）以上からすると、当審査会としては、監督署長が上記（５）でみた会社が追加支給した賃金を賃金総額に含めて算定した本件処分に係る給付基礎日額については、誤りがなく、妥当なものであると判断する。

なお、請求人のその他の主張についても子細に検討したが、上記結論を左右するに足りるものは見いだせなかった。

３　結　　論

以上のとおり、本件処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はないから、請求人の本件再審査請求を棄却することとして、主文のとおり裁決する。