

平成30年労第125号

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。

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 請求人は、平成○年○月○日から、A会社に雇用され、Aの結婚式場Bの調理担当者として働いた後、平成○年○月から、C所在のD会社（以下「会社」という。）に移籍し、Bのベーカリー製造部門の責任者としてパンの製造業務に従事した。
- 2 請求人によると、平成○年○月頃から同僚が体調不良により休みがちとなり、同年○月○日から同人が休職したことにより、請求人が1人でパン製造業務に従事することになり、業務量が増加したため長時間労働となり、精神障害を発病したという。
- 3 請求人は、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して休業補償給付の請求をしたところ、労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）は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、休業補償給付を支給する旨の処分（以下「本件処分」という。）をした。本件は、請求人が本件処分を不服として同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

本件処分における請求人の給付基礎日額が〇円を超えるか。

第5 審査資料

(略)

第6 理 由

1 前提事実

(略)

2 判断の要件

(略)

3 当審査会の事実認定

(略)

4 当審査会の判断

請求人は、同人と会社との間の労働契約において、請求人の年俸を〇万円として雇用する旨合意されていたと主張しているので、以下検討する。

(1) 当審査会において、一件記録を精査したところ、以下の事実が認められる。

(ア) 平成〇年〇月〇日、Aは、請求人に対し、同日付け雇用通知書（以下同じ。）を交付し、平成〇年〇月〇日から同社が請求人を年俸〇万円で雇用することを内容とする労働契約を締結した。

なお、同契約は、B調理長Eが請求人をAに紹介する形で行われており、また、同契約において、年俸制とされたのは、調理人という専門的な職種であって、上司からの指揮命令になじまず、すでに請求人がホテルで調理人（コック、パン職人、当時の年収は〇万円程度）としての実績を相当程度積んでいたからであった。

(イ) 平成〇年〇月〇日から、請求人は、Bにおいて、勤務を開始した。

(ウ) 平成〇年〇月〇日、会社が設立されたことにより、請求人は会社に移籍し、請求人の年俸を〇万円とする労働条件はAから会社に承継され、請求人と会社との間の労働契約の内容となった。

(エ) 平成〇年〇月から平成〇年〇月までの期間において会社が請求人に支払った年俸は、次のとおりである。

内訳 年度	合 計	月 額	冬季賞与 (〇月支給)	夏季賞与 (〇月支給)
〇	〇円	〇円×11 〇円×1	〇円	〇円
〇	〇円	〇円×12	〇円	〇円
〇	〇円	〇円×12	〇円	〇円

(注) 年度は各年〇月〇日からの1年間(以下同じ。)

(オ) 会社は、平成〇年〇月〇日の給与規程の改訂(以下「平成〇年給与規程改訂」という。)に伴い、当時の従業員との間で新たに雇用契約書を作成し直すこととなったため、請求人に対し、同年〇月頃、雇用契約書を新たに作成することを求め、雇用契約書案以下「本件雇用契約書案」という。)を請求人に提示し、同書面への署名押印を求めたが、請求人はこれを拒絶したため、合意には至らなかった。

なお、会社が請求人に提示した本件雇用契約書案をみると、給与の欄に「基本給は日給月給制(月〇円)。職務手当(月〇円、時間外労働に相当するものとする。))」、賞与の欄に「〇月・〇月(但し、本人の実績・能力、会社の情勢を考慮し、支給額及び支給の有無を決定する。つまり会社側の義務として支払うものではない。))」などと記載されていた。

(カ) 平成〇年〇月から平成〇年〇月までの期間において会社が請求人に支払った給与総額は、次のとおりである。

内訳 年度	合 計	月 額	冬季賞与 (〇月支給)	夏季賞与 (〇月支給)
〇	〇円	〇円×12	〇円	〇円
〇	〇円	〇円×12	〇円	〇円
〇	〇円	〇円×12	〇円	〇円

(キ) 請求人は、平成〇年〇月頃から、会社に対し、年俸〇円と実際に支払われた年収との差額(以下「年俸との差額」という。)を支払うことを要求したところ、会社は、確認書を請求人に送付し、同書面への署名押印を求めたが、請求人はこれに応じなかった。なお、同書面には、要旨、「請求人の平成〇年度から平成〇年度までの期間の給与合計が〇円であり、〇円

（年俸〇円×〇年間）との差額が〇円であることを確認する。」などと記載され、E社長の署名押印がされていた。

その後、会社は、年俸との差額として、〇円を〇回（平成〇年〇月及び平成〇年〇月）に分けて請求人に支払った。

（ク）会社は、平成〇年〇月から、請求人に対し、給与支払方法を改め、年俸〇円を前提として、月額〇円の給与（賞与なし）の支給を開始した。

（２）以上の事実から、請求人とAとの間には年俸を〇円とする労働条件の合意が会社に承継されていたと認められるところ、会社は、平成〇年給与規程改訂の後の同年〇月頃、請求人の年俸制を日給月給制に変更することなどを内容とする本件雇用契約書案を請求人に提示したものの、請求人はこれを拒絶し合意には至らなかったことが認められる。

会社が請求人に提示した本件雇用契約書案の内容をみると、賃金体系を年俸制から日給月給制へと変更し、基本賃金についても、年俸〇円から年収〇円（基本給月〇円。時間外労働〇時間分に相当すると記載されている職務手当（月〇円）を含めて年収換算。）へと大幅に減額するものとなっており、さらに、賞与の支給も会社の義務ではないとされているなど、明らかに請求人にとって不利益な内容であったものと認められる。

この点、当審査会は、会社に対して、本件雇用契約書案への変更の必要性及び手続の有効性についての意見を徴したが、会社からは合理的で説得力のある回答はなかった。

以上の事実を鑑みると、会社が提示した本件雇用契約書案は、請求人がAとの間で締結した年俸〇円とする旨の労働契約を適法に変更したものであるとは言えない。請求人は、同案には合意しておらず、また、会社は上記のとおり、年俸との差額を支払っているという事実も加味すると、年俸〇円をもって請求人の給与総額であると判断することが相当である。

（３）そうすると、本件平均賃金算定期間における請求人の平均賃金は、月額給与〇円（年俸〇円÷12か月）となり、本件雇用契約書案で提示された日給月給制（基本給月〇円と職務手当月〇円の合計〇円の月額給与）であることを前提として算定した本件処分は相当ではない。

（４）したがって、請求人の給付基礎日額は、監督署長が算定した〇円を超えることが明らかであるから、改めて請求人の就労実態等を確認し、会社から請

求人へ支払われた賃金及び請求人に支払われるべき賃金を精査した上で、給付基礎日額を算定する必要があるものと判断する。

5 結 論

以上のとおり、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の支給に関する本件処分は失当であり、取消しを免れない。

よって、主文のとおり裁決する。