

主 文

本件再審査請求をいずれも棄却する。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）が平成30年3月12日、同年4月3日及び同年5月7日付けで再審査請求人（以下「請求人」という。）に対し、した労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）による休業補償給付の支給に関する各処分を取り消すことを求める。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成26年6月10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部（以下「コールセンター」という。）において、責任者として就労していた。
- 2 請求人は、平成27年12月頃から、動悸、めまい等の症状が出現し、平成28年5月頃より症状が強くなったため、同年10月6日、D医療機関に受診し「うつ病」と診断され、当該精神障害の発病は業務上の事由によるものであるとして、監督署長に休業補償給付の請求を行った。
- 3 本件は、請求人が、平成29年11月14日付けで、同年4月21日から同年11月2日までの期間に係る休業補償給付を請求したところ、監督署長は、請求人に発病した精神障害を業務上の事由によるものと認め、給付基礎日額を2万円と算定して、これを支給する旨の処分（当初処分）をし、更に当初処分の後続請求である平成30年4月3日付けの平成29年11月3日から平成30年4月2日までの期間及び同年5月2日付けの同年4月3日から同年5月1日までの期間に係る請求についても、当初処分と同じ給付基礎日額で、支給する旨の各処分（後続各処分。以下「当初処分」と「後続各処分」を併せて単に「本件処分」という。）をしたことにつき、その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、本件処分を不服として、労働者災害補償保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたところ、審査官が平成31年1月23日付けで

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再審査請求をした（平成31年労第63号ないし同年労第65号）。

当審査会は、これらの再審査請求について、併合して審査を行う必要があると認め、労働保険審査官及び労働保険審査会法第50条の規定（同法14条の2の準用）により、これらを併合したものである。

第3 当事者の主張の要旨

1 請求人

(略)

2 原処分序

(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出した2万円を超えるか。

第5 審査資料

(略)

第6 理由

1 前提事実

(略)

2 当審査会の事実認定及び判断

(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（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おり、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) 請求人は、会社が請求人に対して時間外及び休日労働に対する割増賃金を支払っていないが、請求人は労基法第41条第2号に定める管理監督者に該当しないので、同割増賃金も給付基礎日額の算定基礎に含めるべきである旨主張していることから、一件資料を精査し検討すると、次のとおりである。

ア 請求人は、平成26年6月に会社に雇用され、その後、営業部門の総務人事部長、営業企画部長を経て、平成27年7月21日付けで執行役員・営業

本部長に就任し、コールセンター業務の運営を任せられた。また、執行役員就任時に会社の株式100株（発行済み株式の0.5%）を取得した。

イ E社長は、要旨、「会社の営業は全てコールセンターで行っており、請求人はコールセンターを統括し、営業活動全体を管理する責任者でした。」と述べている。

ウ 請求人のコールセンターにおける主な業務は、①責任者としての管理運営と②見積金額の決裁であった。①については、コールセンター員のシフト表を作成し、その管理を行っており、②については、オペレーターが各デスクで比較サイトから流れてきた情報に基づいて顧客に電話をかけ、システムに条件を入力しながら商談を進め、話がある程度まとまってきた段階で、請求人が見積金額の決裁を行うというもので、請求人はオペレーターからの相談も受けていた。また、責任者としては、請求人のほかにF部長（課長を兼務）がおり、請求人が休日の場合や退勤で不在の場合に請求人に代わって契約金額の決裁やオペレーターからの相談を受けていた。そして、請求人は、他のスタッフとは異なり、シフトには入らず、顧客との見積額の交渉等の業務には従事していなかった。

エ 請求人は、就業時間について、要旨、「所定労働時間は、午前9時から午後8時まで、休憩時間は1時間で、1日10時間労働の契約であった。タイムカードは出勤時に打刻していたが、退社時は打刻していなかった。」と述べているが、執行役員規程において、就業時間の決定は自らが行う旨定められており、会社は、要旨、「請求人の執務時間を管理しておらず、執務時間は、裁量に任せていた。請求人のタイムカードに退勤時刻は打刻されていない。これは会社が請求人の執務時間を管理していなかったことを示すものである。」と述べている。

オ 請求人は、週1回経営会議に出席し、会社の事業経営や労務管理に関する決定に参画しており、同会議において、請求人が作成した書類・資料によって売上げの確認及び評価等が行われたり、人事評価等が話し合われていた。

カ 請求人の執行役員としての賃金は、前任部長職時の月額50万円から月額60万円に引き上げられており、他の従業員（課長クラスが年400万円）と比較しても高額であった。

キ 以上の事情に照らすと、請求人は、執行役員として、営業活動を統括する

責任者としての職責及び権限を有し、勤務態様についても、自身の裁量により就労しており、賃金等の処遇面をみても、他の従業員と比較して優遇された賃金が支給されていたもので、労務管理について経営者と一体的な立場にあったと評価できることから、決定書理由に説示のとおり、請求人は労基法第41条第2号所定の管理監督者に該当するものと判断する。

- (3) 請求人が管理監督者に該当するとしても、会社は深夜労働に対する割増賃金を支払う義務があるため、一件記録を精査したが、本件平均賃金算定期間（平成28年4月20日以前の3か月間又は同年5月20日以前の3か月間）において、請求人が深夜労働に従事していた事実は確認できなかった。
- (4) なお、算入漏れの賃金がないか精査したところ、平成28年4月に支給されたシーズン特別報奨金10万円（以下「本件報奨金」）が本件給付基礎日額の算定基礎に算入されていなかったので、会社に照会したところ、「本件報奨金を定めた規則等はない。会社の経営状態や各従業員の稼働状況等を考慮して、支給対象者及び額を決定しており、支給対象者は執行役員に限っていないが、支給した例はごくわずかしかない。被災者に対し支払ったのは平成28年4月の1回のみである。」旨の回答があった。そうすると、本件報奨金は、実際の支給実績を考慮すれば、支給事由の発生が不確定なものと解されるので、労基法第12条第4項規定の賃金の総額から除外すべき賃金（臨時に支払われた賃金）に該当するものとなり、本件給付基礎日額の算定基礎に算入することはできないものである。
- (5) 以上に検討したとおり、監督署長が算定した給付基礎日額2万円は妥当なものである。

4 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いずれも棄却することとして、主文のとおり裁決する。

令和2年2月21日