

未払割増賃金を理由とする労災保険給付増額対応の実務

～労使の依頼に応じる社会保険労務士業務の考察～

人間・労使関係自主研究会
村山 浩朗（大阪南支部）

はじめに

筆者は業務上災害により重度の障害を負い、休業補償給付等が支給された被災労働者から給付増額についての依頼を受任しました。本稿はこの事例について、未払いであった時間外労働に対する割増賃金が給付基礎日額の算定基礎に追加され、給付が増額されるまでの実務を報告するとともに、労使の依頼に応じる社会保険労務士業務の意義を考察するものです。

なお、本稿は人間・労使関係自主研究会における報告を再構成しています。また、報告事例は秘密保持等にも配慮し、複数の事例をもとに筆者が作成したものです。

1 被災労働者からの依頼

被災労働者X（45歳・男性）はY社に勤務中の令和3年7月5日、Y社の契約先にてメンテナンス作業中に脚立から転落してせき髄を損傷し、下半身不随となりました。Xは入院先病院の社会福祉士に相談し、未払割増賃金を加えると労災給付が増額されるのではないかと考え、筆者に対応を依頼しました。

Xに対し未払割増賃金があるとする事情は次のとおりでした。

- 月に100時間を超える残業がありました。残業代はありませんでした。
- 役職は課長ですが特に権限もなく給与も高額ではありませんが、管理職なので残業代は出ないと言われました。
- 事業場外の仕事中は会社の専用アプリで会社の担当者とリアルタイムに現場確認の通信を行っていましたが、事業場外のみなし労働時間制を採用しているため残業代は出ないと言われました。
- 家族手当、通勤手当、住宅手当は一律支給されていたので、割増賃金支給のときは計算の基礎に含むと思います。
- 会社には言っていませんでしたが、入社前の学生時代より新聞配達をしていました。

以上のことから、残業代はありませんでしたので給付基礎日額は9,891円となりました。

労働者災害補償保険 休業（補償）給付 支給決定通知			
請求人	X		
支給決定金額	保険給付額	¥1,050,318	
	特別支給金額	¥350,106	
期間	令和3年7月5日から令和3年12月31日まで		
算定基礎	給付基礎日額	スライド率（%）	支給日数
	9,891		177
減額理由	待期間を控除しています。		
支払（振込）金額	¥1,400,424		

2 労働基準監督署への申立

筆者は審査請求に先立ち、支給決定した労働基準監督署長に変更の申立書を提出しました。この申立は法令に定められた制度ではありませんが、支給決定後でも誤りがあれば労働基準監督署長が職権で処分を変更することができますので、まずは申立をしました。

しかし、この案件では申立に応じての変更はされず、審査請求を申し立てることとしました。

なお、XからY社に対する未払割増賃金の請求をX本人が行い、Y社からも給付基礎日額の算定期間を含む遡及払に協力が得られました。

この事例では、Y社側はXにできるだけのことをする意向でしたが、同種の案件では他の労働者への遡及払いを懸念するためか、使用者側が直ぐには応じないこともあります。

給付基礎日額に関する申立書

〇〇労働基準監督署長 殿

請求人労働者氏名 X
代理人社会保険労務士 〇〇

令和3年7月5日負傷の業務災害における給付基礎日額については、以下に示す各平均賃金内訳によると給付基礎日額相当額はZ新聞配達店で893円、Y社で21,347円であり合計すると22,240円であることから原処分の給付基礎日額9,891円は誤りであります。

よって、給付基礎日額に関する原処分の変更を申し立てます。

表 1 労働時間の検証 令和 3 年 5 月分 ※4 月分 6 月分は掲載を省略

令和 3 年	Z 新聞配達店				Y 社				通算
	出勤時刻	退勤時刻	法定内労働時間	法定外労働時間	出勤時刻	退勤時刻	法定内労働時間	法定外労働時間	
5 月									労働時間合計
1 土	5:00	6:00	0:00	1:00	9:00	22:00	0:00	12:00	13:00
2 日	法定休日		0:00	0:00	法定休日		0:00	0:00	0:00
3 月	5:00	6:00	1:00	0:00	9:00	22:00	7:00	5:00	13:00
4 火	5:00	6:00	1:00	0:00	9:00	22:00	7:00	5:00	13:00
5 水	5:00	6:00	1:00	0:00	9:00	22:00	7:00	5:00	13:00
6 木	5:00	6:00	1:00	0:00	9:00	22:00	7:00	5:00	13:00
7 金	5:00	6:00	1:00	0:00	9:00	22:00	7:00	5:00	13:00
8 土	5:00	6:00	0:00	1:00	9:00	22:00	0:00	12:00	13:00
9 日	法定休日		0:00	0:00	法定休日		0:00	0:00	0:00
10 月	5:00	6:00	1:00	0:00	9:00	22:00	7:00	5:00	13:00
~									
21 金	5:00	6:00	1:00	0:00	9:00	22:00	7:00	5:00	13:00
22 土	5:00	6:00	0:00	1:00	9:00	22:00	0:00	12:00	13:00
23 日	法定休日		0:00	0:00	法定休日		0:00	0:00	0:00
24 月	5:00	6:00	1:00	0:00	9:00	22:00	7:00	5:00	13:00
25 火	5:00	6:00	1:00	0:00	9:00	22:00	7:00	5:00	13:00
26 水	5:00	6:00	1:00	0:00	9:00	22:00	7:00	5:00	13:00
27 木	5:00	6:00	1:00	0:00	9:00	22:00	7:00	5:00	13:00
28 金	5:00	6:00	1:00	0:00	9:00	22:00	7:00	5:00	13:00
29 土	5:00	6:00	0:00	1:00	9:00	22:00	0:00	12:00	13:00
30 日	法定休日		0:00	0:00	法定休日		0:00	0:00	0:00
31 月	5:00	6:00	1:00	0:00	9:00	22:00	7:00	5:00	13:00
合計			21:00	5:00			147:00	165:00	338:00

表 2 労働時間の検証結果

令和 3 年	Z 新聞配達店		Y 社		通算
	法定内労働時間合計	法定外労働時間合計	法定内労働時間合計	法定外労働時間合計	
4 月	22H	4H	154H	158H	338H
5 月	21H	5H	147H	165H	338H
6 月	22H	4H	154H	158H	338H

表 3 Z 新聞配達店の平均賃金算定内訳 (再計算)

賃金支払方法	時間給		賃金締切日		毎月末日
	4 月	5 月	6 月	計	
賃金計算期間	4 月	5 月	6 月	計	
総日数	30 日	31 日	30 日	(イ) 91 日	
時間給	22,000 円	21,000 円	22,000 円	65,000 円	
割増時間給	時給 1,000 円 × 割増率 1.25			16,250 円	
	5,000 円	6,250 円	5,000 円		
合計	27,000 円	27,250 円	27,000 円	(ホ) 81,250 円	
平均賃金	賃金総額(ホ)81,250 円 ÷ 総日数(イ)91 = 892 円 85 銭				
給付基礎日額相当額	893 円				

表 4 Y 社の平均賃金算定内訳 (再計算)

賃金支払方法	月給		賃金締切日		毎月末日
	4 月	5 月	6 月	計	
賃金計算期間	4 月	5 月	6 月	計	
総日数	30 日	31 日	30 日	(イ) 91 日	
基本給	200,000 円	200,000 円	200,000 円	600,000 円	
役職手当	30,000 円	30,000 円	30,000 円	90,000 円	
家族手当	30,000 円	30,000 円	30,000 円	90,000 円	
通勤手当	20,000 円	20,000 円	20,000 円	60,000 円	
住宅手当	20,000 円	20,000 円	20,000 円	60,000 円	
割増賃金	1 時間当たりの賃金 1,734 円 × 割増率 1.25			1,042,568 円	
	342,465 円	357,638 円	342,465 円		
合計	642,465 円	657,638 円	642,465 円	(ホ) 1,942,568 円	
平均賃金	賃金総額(ホ)1,942,568 円 ÷ 総日数(イ)91 = 21,346 円 90 銭				
給付基礎日額相当額	21,347 円				

論点の主張

【1】管理監督者と判断できるか否か

《主張する見解》役職は課長ではあるが、課長就任前と業務内容は全く変わらず特に権限もなく、給与についても特段高額とは考えられないことから勤務実態、待遇において、労働基準法第41条（労働時間等に関する規定の適用除外）の「監督若しくは管理の地位にある者」の範囲（昭和22年9月13日発基17号）（昭和63年3月14日基発150号、婦発47号）¹⁾に照らし検討すると、管理監督者には該当しないと主張する。

【2】事業場外に関するみなし労働時間制に該当するか否か

《主張する見解》事業場外での仕事はスマートフォンで会社の専用アプリを起動し、GPSで現在地確認、作業の進捗状況の報告・連絡・相談を会社の担当者とリアルタイムに行っていたことから就業規則において事業場外に関するみなし労働時間制が採用されていたとしても、事業場外労働に関するみなし労働時間制の対象となる範囲（労働基準法第38条の2関係）（昭和63年1月1日基発1号、婦発1号）²⁾に照らし検討すると、事業場外に関するみなし労働時間制には該当しないと主張する。

【3】一律支給の家族手当、通勤手当、住宅手当は割増賃金の基礎から除外するか否か

《主張する見解》家族手当は、家族の人数に関係無く一律に支給され、通勤手当は距離に関係無く一律に支給され、住宅手当は、賃貸か持家等に関係無く一律に支給されていたことから、家族手当額を基準とする手当や、独身者にも支給される手当は「家族手当」として時間外割増賃金の算定基礎から除外できないこと（労働基準法第37条関係）（昭和22年11月5日基発231号）³⁾、「通勤手当」のうち通勤距離に関わらず一律に支給される部分は、時間外割増賃金の算定基礎に算入すべきこと（労働基準法第37条関係）（昭和23年2月20日基発297号）⁴⁾、時間外割増賃金の算定基礎から除外される「住宅手当」の具体的な範囲（労働基準法第37条関係）（平成11年3月31日基発170号）⁵⁾の行政解釈に照らし検討すると、Xに支給された家族手当、通勤手当、住宅手当はいずれも割増賃金の基礎から除外することはできないと主張する。

【4】労働時間の通算について

《主張する見解》Z新聞配達店において5時から6時まで1時間の労働後、Y社において9時から労働を開始し7時間の労働をした時点で通算8時間の法定労働時間に達する。労働基準法第38条に基づく労働時間の通算により、Y社における1日の法定内労働時間は7時

間、1週の法定内労働時間は35時間であったことから、それら以外の時間を法定外労働時間と主張する。

3 審査請求

労災保険給付の審査請求は都道府県労働局の審査官に書面を提出して申し立てますが、後日に口頭意見陳述の機会があります。このとき原処分庁への質問もできます。

この事例の意見陳述では、労働基準監督署側からは労災課長が出席しました。筆者の質問に対し労働基準監督署側が「(Xの)役職が課長であることから管理監督者と判断した」などと陳述しました。筆者は審査請求人の代理人として、労働基準法の行政解釈通り実態に基づく判断をすべきなどと意見陳述しました。

審査請求意見書

〇〇労働者災害補償保険審査官 殿

審査請求人 X
代理人社会保険労務士 〇〇

令和3年7月5日負傷の業務災害における給付基礎日額については、以下に示す各平均賃金内訳によると給付基礎日額相当額はZ新聞配達店で893円、Y社で21,347円であり合計すると22,240円であることから原処分の給付基礎日額9,891円は誤りであります。

よって、給付基礎日額に関する原処分の取り消しを求めます。

審理調書より抜粋

申立人	①請求人は管理監督者に該当しますか。②請求人は事業場外に関するみなし労働時間制に該当しますか。③請求人の家族手当、通勤手当、住宅手当は割増賃金の基礎に該当しますか。④Z新聞配達店とY社の労働時間は、労働基準法第38条に基づく通算の対象ですか。
原処分庁	①役職が課長であることから管理監督者と判断しました。②就業規則で事業場外に関するみなし労働時間制を採用していることから該当すると判断しました。③家族手当、通勤手当、住宅手当はその名称より割増賃金の基礎に該当しないと判断しました。④労災課なので労働基準法に関する回答はできません。
申立人	申立人は労働基準法とその関連通達に基づき、請求人の労働実態で判断するならば、『①管理監督者には該当せず②事業場外に関するみなし労働時間制には該当せず③家族手当、通勤手当、住宅手当は割増賃金の基礎に該当し④労働基準法第38条に基づき、労働時間は通算する。』と考えますので、原処分の取り消しを求めます。

4 原処分取消

後日、審査官から労働基準監督署長の原処分を取り消す旨の決定書が届きました。その後、労働基準監督署長からは変更決定通知が届き、これまで支給された休業補償給付について給付基礎日額を増額したことに伴う差額を支払うことが通知されました。

決定書
審査請求人 X 代理人 社会保険労務士 ○○ 原処分をした行政庁 ○○労働基準監督署長
主文
○○労働基準監督署長が審査請求人に対してなした労働者災害補償保険による休業補償給付に関する処分を取り消す。 ○○労働者災害補償保険審査官

労働者災害補償保険 休業（補償）給付 変更決定通知			
請求人	X		
支給決定金額	保険給付額	¥2,361,888	
	特別支給金額	¥787,296	
期間	令和3年7月5日から令和3年12月31日まで		
算定基礎	給付基礎日額	スライド率 (%)	支給日数
	22,240		177
減額理由	待期間を控除しています。		
支払金額	¥3,149,184		
既払金額	¥1,400,424		
差引支払（振込）金額	¥1,748,760		

- せき髄損傷による下半身不随であることから、障害補償年金は1級の見込であり、障害（厚生・基礎）年金についても1級の見込です。
- 介護補償給付（1級）の支給も見込まれますが、労災就学援護費については、給付基礎日額が16,000円を超えることから支給されません。

労働者災害補償保険 障害（補償）年金 障害等級1級の見込額					
給付日額	給付日数	厚年等調整率	保険給付額		
22,240	× 313	× 0.73	=	¥5,081,617	

まとめ

この事例は社会保険労務士に依頼した労働者に対し労災保険給付が増額されたものです。しかし、結果的には使用者に割増賃金制度の問題点を示し、事業の改善を促す一面もあります。労働災害に関することだけでも、社会保険労務士は労働者、使用者双方から下記のように種々の依頼を受けることがあります。私たち社

会保険労務士は労使いずれの依頼にも専門知識を活用し、全力で取り組むことで事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上の両方に資することができると考えられます。

労働者の依頼に応じる社労士の対応

労基法 安衛法	未払割増賃金、違反申告、監督復命書及び労働者死傷病報告の開示請求等の相談
労災保険	・療養・休業・障害・介護等の給付請求 ・給付基礎日額等の申立、（再）審査請求の事務代理等
厚生年金 国民年金	障害（厚生・基礎）年金の裁定請求等

使用者の依頼に応じる社労士の対応

労基法 安衛法	・労働者死傷病報告、再発防止対策書等の作成提出 ・未払割増賃金、36協定等に関する是正指導等に対して改善報告書等の作成提出 ・就業規則及び賃金規定等見直し ・その他関連する労務管理等
労災保険	労働基準監督署（労災課）及び労働保険審査官からの未払割増賃金（平均賃金）の調査対応等
労働保険 社会保険	・未払割増賃金遡及支払いに伴う労働保険料、社会保険料の訂正手続 ・労働者から回収する雇用保険料、社会保険料の自己負担額の給与計算等

参考文献

- 厚生労働省労働基準局編『平成22年版 労働基準法 ―労働法コンメンタール3―』（平成23年、労務行政）623頁以下
- 同、535頁
- 同、513頁
- 同、513頁
- 厚生労働省労働基準局編『労働基準法解釈総覧【改訂16版】』（令和3年、労働調査会）432頁以下