

令和 8 年度答申第 5 7 号
令和 8 年 8 月 5 日

諮問番号 令和 8 年度諮問第 3 号（令和 8 年 4 月 1 3 日諮問）
審 査 庁 厚生労働大臣
事 件 名 平均賃金決定処分に関する件

答 申 書

審査請求人 X からの審査請求に関する上記審査庁の諮問に対し、次のとおり答申する。

結 論

本件審査請求は棄却すべきであるとの諮問に係る審査庁の判断は、妥当である。

理 由

第 1 事案の概要

本件は、審査請求人 X（以下「審査請求人」という。）が労働者災害補償保険法（昭和 2 2 年法律第 5 0 号。以下「労災保険法」という。）1 2 条の 8 第 1 項 2 号に規定する休業補償給付の支給を請求し、A 労働局長（以下「処分庁」という。）が労働基準法（昭和 2 2 年法律第 4 9 号）1 2 条 8 項の規定に基づき平均賃金を決定する処分（以下「本件決定処分」という。）をしたところ、審査請求人がこれを不服として審査請求をした事案である。

1 関係する法令の定め

- （1）労災保険法 7 条 1 項は、この法律による保険給付は、同項各号に掲げる保険給付とすると規定し、同項 1 号には、労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡（以下「業務災害」という。）に関する保険給付を掲げる。
- （2）労災保険法 1 2 条の 8 第 1 項は、業務災害に関する保険給付は、同項各号に掲げる保険給付とすると規定し、同項 2 号には休業補償給付を掲げる。
- （3）労災保険法 1 4 条 1 項は、休業補償給付は、労働者が業務上の疾病によ

る療養のため労働することができないために賃金を受けない日の第4日目から支給するものとし、その額は、1日につき給付基礎日額の100分の60に相当する額とすると規定する。

- (4) 労災保険法8条1項は、給付基礎日額は、労働基準法12条の平均賃金に相当する額とすると規定し、この場合において、同条1項の平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、診断によって労災保険法7条1項1号に規定する疾病の発生が確定した日（以下「算定事由発生日」という。）とする旨規定する。

また、労働基準法12条1項は、この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3か月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいうと規定し、同条1項から6項までに平均賃金の算定方法が規定されている。そして、同条8項は、同条1項から6項までによって算定し得ない場合の平均賃金は、厚生労働大臣の定めるところによると規定する。

2 事案の経緯

各項末尾掲記の資料によれば、本件の経緯は、以下のとおりである。

- (1) 審査請求人は、C社（以下「本件会社」という。）に雇用されていた平成11年3月1日から平成19年7月31日までの間、営繕作業部門に配属され、スレート材が使用された壁や屋根の補修作業に従事して石綿にばく露した。

（健康保険標準報酬月額、聴取書（請求人）、聴取書（同僚））

- (2) 審査請求人は、平成19年7月31日に本件会社を定年退職後、同年8月1日に再雇用され、定年退職後再雇用された後の退職日である平成20年7月31日まで定年退職前と同様の石綿ばく露作業に従事していた。

（聴取書（請求人）、聴取書（同僚））

- (3) 審査請求人は、平成28年5月6日、D病院において、右上葉肺がん・右中葉肺腺がん（以下「本件疾病」という。）と診断された。

（診断書、調査票）

- (4) 審査請求人は、令和5年9月12日、B労働基準監督署長（以下「本件労基署長」という。）に対し、休業補償給付及び療養補償給付の支給を請求し、本件疾病は業務上の疾病であると認定され、処分庁は令和6年2月29日付けで、審査請求人に対し、労働基準法12条8項の規定に基づき、審査請求人の平均賃金の額を6,782円88銭と決定する処分をし、通

知した。

(休業補償給付支給請求書、平均賃金決定通知書(令和6年2月29日付け))

- (5) 審査請求人は、令和6年5月28日付けで、審査庁に対し、上記(4)の決定処分を不服として審査請求をした。

(審査請求書(令和6年5月28日付け))

- (6) 審査庁は、令和7年11月6日、定年退職後再雇用された後の退職時ではなく定年退職時の賃金を算定基礎とすべきであるという審査請求人の主張に理由はないものの、処分庁による上記(4)の決定の処分は平均賃金の算定方法に誤りがあるため違法とし、当該決定処分を取り消した。

(裁決書)

- (7) 処分庁は、上記の裁決を受けて再調査を行い、令和7年11月21日付けで、審査請求人に対し、労働基準法12条8項の規定に基づき、審査請求人の平均賃金の額を7,300円80銭とする本件決定処分をし、通知した。

なお、本件決定処分の通知書には、平均賃金を下記のとおり決定したとして、上記の額が記載されているのみであった。

(平均賃金決定通知書(令和7年11月21日付け))

- (8) 審査請求人は、令和8年2月10日付けで、審査庁に対し、本件決定処分を不服として本件審査請求をした。

(審査請求書(令和8年2月10日付け))

- (9) 審査庁は、令和8年4月13日、当審査会に対し、本件審査請求は棄却すべきであるとして諮問をした。

(諮問書、諮問説明書)

3 審査請求人の主張の要旨

(1) 審査請求書

令和5年3月29日付け基補発0329第2号(以下「0329通達」という。)によれば、本件再雇用契約は、新たに従前とは異なる内容の労働契約を締結したものであると認められる。

本件疾病の原因は、定年退職後再雇用される前の正社員時代の石綿ばく露であることが明らかであり、定年退職時の賃金を算定基礎とすべきである。

(2) 反論書(令和8年3月31日受付)

0329通達では「定年退職を契機として、新たに従前とは異なる内容の労働契約を締結したものであると認められるか否か」を、アからエまでの要素を踏まえて判断するよう指示されているが、アからウまでに変化があるのに、エだけで従前と異なる労働契約ではないと判断することは許されないし、エについても正社員時代の石綿ばく露が主要で（ばく露濃度×正社員の年数）、再雇用時のばく露が軽微なら（ばく露濃度×再雇用年数）、「定年退職の前後で変わらない」とはいえない。

すなわち、本件決定処分は、0329通達に定める要素に沿って判断したとはいえず、いわば通達違反である。

(3) 主張書面（令和8年4月30日受付）

労災保険法は労働者の稼得能力の喪失等損害を補填するとともに、実質的に労働基準法の災害補償責任を担保する役割があるところ、本件は災害補償責任の担保が必要である。

被災労働者の本件会社の正社員としての勤務が平成11年3月から平成19年7月までという8年余りの石綿ばく露なのに対し、嘱託1年間のばく露は軽微である。また、報酬月額も定年退職前が28万円なのに対し、嘱託は20万円に変更されている。

よって、上記災害補償責任の担保に照らし、定年退職前の賃金で平均賃金を算定すべきである。

第2 諮問に係る審査庁の判断

- 1 処分庁は、令和6年2月29日付け平均賃金決定通知書をもって審査請求人に処分を通知したところ、同年5月28日付けで審査請求人により、平均賃金決定処分取消に係る請求がなされ、令和7年11月6日付け裁決書により当該処分が取り消されたため、改めて労働基準法12条8項の規定に基づき、「労働基準法第十二条第一項乃至第六項の規定によつて算定し得ない場合の平均賃金」（昭和24年労働省告示第5号。以下「告示5号」という。）2条、昭和50年9月23日付け基発第556号（昭和53年2月2日付け基発第57号による改正後のもの。以下「556通達」という。）、平成22年4月12日付け基監発0412第1号（令和5年12月12日付け基監発1222第1号による改正後のもの。以下「0412通達」という。）及び0329通達により、定年退職後同一企業に再雇用された後に石綿関連疾患等の遅発性疾患を発症した場合の給付基礎日額の算定方法を用い、雇用保険の離職時賃金日額を基礎として、0412通達に基づき、本件決定処分を行った。

- 2 本件決定処分は、処分庁の調査の結果、審査請求人は、業務上疾病の診断確定日に既にその疾病の発生のおそれのある作業に従事した事業場を離職しており、賃金台帳等が確認できないが、標準報酬月額が明らかであったことから、処分庁は、業務上疾病にかかった労働者の離職時の標準報酬月額等が明らかである場合の平均賃金の算定について定めた0412通達に基づき、当該標準報酬月額を基礎とし、556通達記2（2）により、厚生労働省毎月勤労統計調査に基づいて算定事由発生日までの賃金水準の上昇を考慮の上、平均賃金の額を算定したものである。
- 3 審査請求人は、「本件再雇用契約が新たに従前とは異なる内容の労働契約を締結したものであると認められる。再契約後に石綿にばく露したとしても、極めて軽微なばく露である」ため、再雇用契約が新たに従前とは異なる内容の労働契約を締結したものと、定年退職前の賃金額を元に決定されるべきであると主張しているが、定年退職の前後において、雇用形態や賃金の額に変化はあると推察されるものの、業務上の疾病の原因となる石綿へのばく露の状況は定年退職の前後で変わらないことから、当該疾病の発生のおそれのある事業場を最後に離職した日は定年退職後再雇用された後の退職日とみるのが適当であり、労働者がその疾病の発生のおそれのある作業に従事した最後の事業場を離職した日以前3か月間に支払われた実額を用いて算定した金額7,300円80銭を基礎とすることが適当である。
- 4 以上のとおり、本件決定処分について違法又は不当な点を認めることはできず、本件審査請求には理由がないから、棄却されるべきである。

第3 当審査会の判断

当審査会は、令和8年4月13日、審査庁から諮問を受け、同年5月28日、同年7月9日及び同月23日の計3回、調査審議をした。

また、審査請求人から、令和8年4月30日及び同年7月21日、主張書面及び資料の提出を受け、審査庁から、同年5月22日、6月8日、同月25日及び7月9日に主張書面及び資料の提出を受けた。

1 本件諮問に至るまでの一連の手続について

下記3で付言した点以外には、本件諮問に至るまでの一連の手続に特段違法又は不当と認めるべき点はない。

2 本件決定処分の適法性及び妥当性について

- (1) 労災保険法14条1項によれば、審査請求人が支給の請求をした休業補償給付の額は、給付基礎日額に基づいて計算され、労災保険法8条1項に

よれば、給付基礎日額は、労働基準法 12 条の平均賃金に相当する額と、平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、診断によって業務上の疾病の発生が確定した日（算定事由発生日）とされ、同条 1 項によれば、平均賃金とは、これを算定すべき事由が発生した日以前 3 か月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいうとされている。

本件においては、「業務上の疾病」である本件疾病の発生が診断により確定した日である平成 28 年 5 月 6 日が、平均賃金の算定事由発生日となる。しかし、審査請求人は、平成 20 年 7 月 31 日に本件会社を離職していることから、労働基準法 12 条 1 項から 6 項までによって平均賃金を定めることができない。

したがって、審査請求人の平均賃金は、労働基準法 12 条 8 項の規定に基づき厚生労働大臣の定めるところによって算定すべきこととなる。

- (2) この厚生労働大臣の定めとして制定された告示 5 号 2 条は、都道府県労働局長が労働基準法 12 条 1 項から 6 項までの規定によって算定し得ないと認めた場合の平均賃金は、厚生労働省労働基準局長の定めるところによると規定する。

上記告示 5 号を受けて発出された 556 通達（労働省労働基準局長作成）の 1 は、労働者がその疾病の発生のおそれのある作業に従事した最後の事業場を離職した日以前 3 か月間に支払われた賃金により算定した金額を基礎とし、算定事由発生日までの賃金水準の上昇を考慮して当該労働者の平均賃金を算定すると規定している。また、0412 通達（厚生労働省労働基準局監督課長作成）前文は、労働者が算定事由発生日に、既にその疾病の発生のおそれのある作業に従事した事業場を離職しており、賃金台帳等使用者による支払賃金額の記録が確認できない事案において、標準報酬月額や賃金日額等が明らかである場合について、556 通達の取扱いは、0412 通達のとおりである旨規定している。

さらに、0329 通達（厚生労働省労働基準局補償課長作成）の 1 は、定年退職後同一企業に再雇用された後に石綿関連疾患等の遅発性疾病を発症した場合の給付基礎日額の算定に当たっては、労働者災害補償保険の目的に従い、これを適切に算定することが重要であり、最終ばく露事業場を離職した日をいずれの時点とするかについて、個々の事案に即して適切に判断する旨規定している。そして、0329 通達の 2 は、具体的な取扱い

として、最終ばく露事業場を離職した日について、就労実態に即して、適切に判断する旨規定し、その際、定年退職後締結された再雇用契約が、定年退職を契機として、新たに従前とは異なる内容の労働契約を締結したものであると認められるか否かを、当該契約内容のほか、雇用の実態等を踏まえて判断する旨規定し、次のアからエまでの要素を掲げている。

ア 雇用形態、役職等

雇用形態、役職の変更の有無等について、雇用契約書や就業規則等により確認すること。

イ 賃金、勤務時間、出勤日数等

基本給や手当の変更による賃金水準の変動の状況、勤務時間の変更、出勤日数の変化等について、上記アの資料や賃金台帳、出勤簿等により確認すること。

ウ 退職金、社会保険等

退職金の有無、社会保険の取扱いの変更の有無等について確認すること。

エ 作業内容等

定年前とは異なる部署への異動や、定年退職後も遅発性疾病の発生のおそれのある作業に労働者が従事していたか否か等を確認すること。

- (3) なお、審査請求人は0329通達が適用されるべきであると主張しているため、0329通達が適用される場合について、審査庁に照会したところ、同通達のアからウまでの要素は「再雇用後に石綿ばく露のおそれのある作業が認められない」場合に考慮される。その理由は、①労働者がその疾病の発生のおそれのある作業に従事した最後の事業場（以下「最終ばく露事業場」という。）を離職している場合の平均賃金の算定については、基本的な考え方を556通達で示し、556通達に基づき平均賃金を算定する上で取扱いが不明確な点については、別途関係通達を発出することで示してきており、②それらによれば、556通達では、最終ばく露事業場を離職した日以前3か月間に支払われた賃金により算定した金額を基礎として平均賃金を算定することとされ、石綿ばく露のおそれのある作業を行った事業場を定年退職し、同じ事業場に再雇用された場合には、定年退職後再雇用された事業場も「最終ばく露事業場」に当てはまり得るところ、定年退職後再雇用後も引き続き石綿ばく露のおそれのある作業に従事した場合には、「定年退職後再雇用さ

れた後の退職日」を「最終ばく露事業場を離職した日」とすることは、整合的な取扱いであるが、③一方で、平成28年7月20日付け労働保険審査会裁決で指摘されたとおり、定年退職後再雇用の場合は、定年退職後には石綿ばく露のおそれのある作業を行わないケースもあり、その場合にも一律に「定年退職後再雇用された後の退職日」をもって「最終ばく露事業場を離職した日」として取り扱われてしまうことは、必ずしも適切ではなく、④そのため、上記裁決を受け0329通達が発出され、0329通達は、基本的には再雇用後に「石綿ばく露のおそれのある作業が認められないとき」における「最終ばく露事業場を離職した日」の判断を適正化することを目的とした通達であるからであるとの回答があった（令和8年6月24日付けの審査庁の事務連絡・答1（1））。

また、審査庁からは、0329通達に関する一般的な実務の流れは、以下のとおりであるとの回答があった（令和8年6月24日付けの審査庁の事務連絡・答1（1））。

ア 「作業内容等」（0329通達のエの要素）などから、定年退職後再雇用された後においても、引き続き石綿ばく露があったか否かについて検討する。

イ 「再雇用後に石綿ばく露のおそれのある作業が認められるとき」は、「定年後再雇用された後の退職日」を「最終ばく露事業場を離職した日」と決定する。

ウ 他方で、「再雇用後に石綿ばく露のおそれのある作業が認められないとき」は、「雇用契約の形態」や「役職」、「賃金額」等（0329通達のアからウまでの要素）を総合的に勘案することで、従前の労働契約が継続していると捉えるか否かを判断し、「最終ばく露事業場を離職した日」を「定年退職した日」とするか、「定年後再雇用された後の退職日」とするかを決定する。

（4）以上を踏まえて、本件各通達によるこのような平均賃金の算定方法の運用の合理性について検討する。

労働災害が発生した場合、これによる労働者の損害を補償すべき立場にあるのは使用者であり、労災保険制度も使用者が負うべき災害補償の義務を保険給付によって迅速に補償することで労働者の保護を図ろうとしたものであることからすれば、被災した労働者に使用者が支払っていた賃金を基

に平均賃金を算定することは、労働災害により失われた労働者の稼得能力の補填という休業補償の趣旨に沿うものである。

その上で、本来であれば、疾病発生の原因となった作業に従事した事業場を特定して、当該事業場における賃金を基礎として平均賃金を計算すべきであるが、作業と疾病発生の因果関係を証明することは通常困難であることから、「疾病を発生させた作業」ではなく、「疾病発生のおそれのある作業」に従事したことをもって算定の基礎となる事業場としたものと考えられる。

そして、労働者が複数の事業場で疾病発生のおそれのある作業に従事した場合は、いずれの事業場が疾病を発生させた作業を行った事業場であったか特定することは通常困難であるとともに、いずれの事業場での作業が疾病発生への寄与が大きいかなどの認定をすることも通常困難であるので、迅速な補償を行うために、画一的に「最後の事業場」での賃金を算定の基礎としたものと考えられる。

本件各通達の示した平均賃金の算定方法は、画一的に「最後の事業場」での賃金を算定基礎とすることで迅速な補償を図ったものであり、行政の便宜も一定程度背景としたものというべきである。したがって、本件各通達の定めに従った運用は、公正で迅速な補償という休業補償の趣旨に合致し合理性を有するものと考えられる。他方で、算定される平均賃金は、労災保険法の休業補償給付の金額の基礎となるのであるから、本件各通達を上記（３）のとおり適用することが社会通念に照らして明らかに不合理であると認められる場合には本件各通達と異なる算定を行うべきである。なお、0329通達の記載については、下記３（２）で付言している。

（５）次に、本件における本件各通達の適用について検討する。

本件では、審査請求人が定年退職後再雇用された後も、石綿ばく露のおそれのある作業に従事していたことそれ自体について争いはないと認められる。なお、審査請求人は、再雇用後の作業によるばく露は軽微である旨主張するが、一件記録を参照しても、これを裏付ける証拠書類は見当たらない。

そして、当審査会において一件記録を確認し、検討した結果、本件において上記（３）のとおり適用することが社会通念に照らして明らかに不合理と認められる事情も認められない。

したがって、処分庁が、上記（３）アに照らし、本件では定年退職後再

雇用された後にも引き続き石綿ばく露があったとして、0329通達のアからウまでの要素を考慮せず、上記（3）イに照らし「定年退職後再雇用された後の退職日」を「最終ばく露事業場を離職した日」と判断した本件決定は、違法又は不当であるとはいえない。

3 付言

- （1）審査庁が本件諮問に当たって提出した諮問説明書には、以下のとおり、本件の認定事実及びその認定根拠とした資料の記載が不十分である。

審理員意見書においては、「認定した事実ごとに認定の根拠とした資料（事件記録等）の該当箇所を示すなどして、認定した事実とその裏付けとなる資料との関係を明らかにすることに留意する。」とされている（総務省行政管理局「行政不服審査法事務取扱ガイドライン（令和4年6月（令和8年5月改訂））」110頁及び同ガイドライン〔様式編〕様式例第74号参照）。これは、諮問説明書においても同様である（「行政不服審査会への諮問等に関する留意事項について」（令和5年4月3日付け事務連絡）の別添1「諮問説明書の記載例及び関係書類の添付について」3参照）。

しかし、本件諮問説明書においては、認定した事実ごとに認定の根拠とした資料（事件記録等）の記載が一切ない。

審査庁においては、諮問をする際には、諮問説明書において、認定した事実ごとに認定の根拠とした資料を示して、認定した事実とその裏付けとなる資料の関係を明らかにするよう留意されたい。

- （2）0329通達の運用について、上記第3の1（4）のとおり合理性は認められるものの、審査庁も0329通達の要素アからウまでの考慮を要する場合について、「再雇用後は石綿ばく露のおそれのある作業が認められないとき」に明確に限定した記載としていないと認めているとおり（令和8年6月24日付けの審査庁の事務連絡）、当該通達の記載は一見して分かりやすいとはいえず、読み手によっては解釈に誤りが生じる可能性がある。また、0329通達の発出に当たり同日付けで「今後の判断に資するものと考えられる事例」について示した事務連絡「定年退職後同一企業に再雇用された労働者が再雇用後に石綿関連疾患等の遅発性疾病を発症した場合の給付基礎日額の算定の事例について」が発出されているところ（以下「令和5年事務連絡」という。）、同事務連絡に掲載されている事例は、本件各通達に係る運用を理解するのに資する内容であるが、一般には公表されていない（同年7月9日付けの審査庁の事務連絡）。以上のことから、0329通達の記載につい

て、読み手の解釈に誤りが生じないように、適用される事案の明確化や、令和5年事務連絡記載の事例を盛り込むことを含め、その記載の見直しを検討する必要がある。

- (3) 本件決定処分のお知らせには、その算定方法など、平均賃金がどのように決定されたのかを説明する記載はない。

平均賃金は、休業補償給付等の額の基礎となるものであり、これが適正に決定されなければ労働者の利益が損なわれ、労働者はその決定に不服を申し立てる場合があり得ることから、労働者が、その算定に当たっての考え方を理解できるよう、平均賃金決定処分のお知らせにおいて算定方法等を説明することが望ましい。

平均賃金決定処分のお知らせに算定方法等の説明を記載することについては、当審査会の累次の答申（令和2年度答申第39号、同第59号、令和4年度答申第26号、同第32号、令和5年度答申第34号、令和6年度答申第33号及び同第44号）でも指摘しているところであり、審査庁において検討されたい。そして、当該処分を行う都道府県労働局長において改善が図られるよう、指導することが望まれる。

4 まとめ

以上によれば、本件審査請求は理由がないから棄却すべきであるとの諮問に係る審査庁の判断は、妥当である。

よって、結論記載のとおり答申する。

行政不服審査会 第3部会

委	員	吉	開	正	治	郎
委	員	中	原	茂	樹	
委	員	福	本	美	苗	