

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

# 安全スタッフ

## 特集Ⅰ

魅せる現場、の見える化施策

「Safety Gate」で入場時に声かけ

三井住友建設 八王子計画作業所

## 特集Ⅱ

「ゆっくりマンデー」で有給取得を促進

(仮称) 東池袋一丁目シネマコンプレックス計画

## 別冊付録

事業所内で行う安全衛生教育の概要 (7)

中山 貞男

WEB版はカラーでご覧になれます!!

WEB登録(無料)のお問い合わせは

 0120-972-825

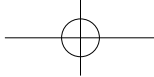
メルマガも配信中です!

No.2323

2

2019

1



## 社労士が教える

# 労災認定の境界線

<執筆>

一般社団法人SRアップ21 宮崎会  
熱田人事・労務コンサルタント

所長 熱田 潮

第284回

工事現場で脚立から飛び降りて踵を骨折

### ■ 災害のあらまし ■

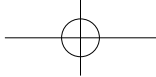
建設会社（従業員12人の零細企業）の取締役Fは、工事現場で脚立に乗って、テントを取り付け中、手を伸ばしてテントに付いていたテント布地のほつれを取り取り除こうとしたところ、取り損ねてバランスを崩し、脚立（約2.5mの高さ）から飛び降り、両足踵（かかと）を骨折した（全治6カ月と診断されたが、入院・通院治療を受けながらリハビリを続け、自力で歩行できるまでに9カ月の期間を要した）。

### ■ 判断 ■

3年前に会社の役員改選があり、Fは長年の功績により、取締役に昇格した。その際会社は労災保険に特別加入しようとしたが、民間保険会社の営業社員より民間保険への加入の勧誘があり、労災保険の補償と同様の補償が付いているとの話を信用し、労災保険の特別加入をせず、この民間保険に加入したが、ケガの治療費は支払われず、わずかな見舞金のみだった。ケガの治療費は健康保険からも労災保険からも補償がなかったので、自費治療となり、1カ月分の治療費の請求額が約100万円と高額になった。知り合いの社会保険労務士Aに相談した。AはFの就労状況を調べたところ、Fは取締役であるが、その実態から労働者性があり、労災保険の適用があるとして、労働者災害補償保険法に基づき、療養補償給付および休業補償給付の請求を行った。厳正な審査の結果、業務上災害と認められた。

### ■ 解説 ■

労働者災害補償保険法は労働者の定義を置いていないが、法律の目的・趣旨などから、労働基準法上の労働者を指すと解され



る。労働者性の判断に際して行政は昭和 60 年厚生労働省「労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）」に基づいて判断している。この報告では下記の 1、2 を総合的に勘案することで、個別具体的に判断するとしている。

#### 1、使用従属性に関する判断基準

##### (1) 指揮監督下の労働

①仕事の依頼、業務従事の指示などに対する諾否の自由の有無、②業務遂行上の指揮監督の有無、③拘束性の有無、④代替性の有無

##### (2) 報酬の労務対償性

#### 2、労働者性の判断を補強する要素

##### (1) 事業性の有無

①機械、器具の負担関係、②報酬の額

##### (2) 専属性の程度

##### (3) その他

また、厚生労働省が示す労災保険上の「法人の役員（取締役）の取り扱い」では、代表権・業務執行権を有する役員は、労災保険の対象とならない。法人の取締役・理事・無限責任社員などの地位にある者であっても、法令・定款などの規定に基づいて業務執行権を有する者と認められる者以外の者で、事実上業務執行権を有する取締役・理事・代表者社員などの指揮監督を受けて労働に従事し、その対象として賃金を受けている者は、原則として「労働者」として取り扱うとしている。

つまり、指揮監督下の労働かどうかを主なメルクマークとして判断している。

以上の判断基準を踏まえて、この事案について検討すると、

① F は取締役に就任したが、業務執行権を有せず、それ以前の一般従業員時代と何ら変わらず、現場監督と営業業務を担当し、代表取締役などの指揮監督を受けて、労働



に従事していたので、労働者性ありと判断できる（業務執行権を有しないことを証明するため役員改選時の取締役会の議事録の提出を求められた）。

②指揮監督下の労働であるかどうかの判断基準の一つに、場所的、時間的拘束性の有無があるが、この点も従来的一般従業員時代と変わらず、毎日定時 8 時に会社に出勤して 17 時に退社する就労形態は、出勤時にはタイムカードを打刻することも含めて同じであった。このことから労働者性ありと判断できる（証拠資料としてタイムカード 2 年分を提出した）。

③賃金については、取締役に就任して、月額給与は 31 万円に引き上げられたが、賞与と時間外賃金の支給がなくなり、従前の一般従業員時代の平均給与額 29 万円から約 2 万円増額されたものの、同様の業務に従事している正規従業員に比べて著しく高額と評価できるものではなく、労働者性を低める要素となるものではなかった（この点についても証拠資料として賃金台帳を 2 年分提出した）。

以上のとおり、F の就労実態などから、労働者性ありと判断された。

◇ SR アップ 21 : [www.srup21.or.jp](http://www.srup21.or.jp)