

月2回発行

2021年1月1日 / 毎月1・15日発行 昭和29年10月12日第3種郵便物認可 通巻2369号

次の時代も、皆様とともに
70
Anniversary
労働新聞社

安全・衛生・教育・保険の総合実務誌

安全スナップ

特集Ⅰ

計画段階から安全確保へ

マップで危険源分かりやすく

花王栃木工場のリスクアセスメント

特集Ⅱ

KYカレンダーで事故防ぐ

イラスト使いイメージしやすく

電機神奈川福祉センター 川崎市わーくす大師

ニュース

AIの信頼性に指針

3省連絡会議 プラント保安で評価軸示す

電子版はカラーでご覧になれます!!
電子版登録(無料)のお問い合わせは

 0120-972-825

安全衛生動画レポートも配信中です

No.2369

2021

1
/
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
労務管理オフィス藤木

京都府

所長 藤木 美能里

第320回

取締役が工場内で金属片掃除中に負傷

■ 災害のあらまし ■

法人の事業主の同居の親族である取締役が、自社工場内で、就業時間中、金属破片のゴミを厚手のゴム手袋をはめてゴミ箱に入れる作業を一人でしていたところ、ゴム手袋が破れて、左手親指から手のひらにかけて切創し負傷した。

■ 判断 ■

本事案では、法人の他の取締役・監査役は特別加入していたが、当該取締役一人だけが特別加入していなかった。手続きを行ってから数カ月後に、労働基準監督署から業務執行権がないことを証明する書類の提出を求められた。勤務実態の聞き取り調査と併せて、雇用保険兼務役員実態証明書書の承認を受けた書類や定款などを提出した結果、労働者と判断され業務上の災害となった。

■ 解説 ■

労災保険法には労働者の定義はないが、労働基準法第8章「災害補償」および労災保険法第12条の8第2項を根拠として、労働基準法第9条に規定する労働者（事業または事業所に使用される者で賃金を支払われる者）と同義であると解されている。

法人の取締役は労働基準法上の労働者には当たらないため、原則労災保険は適用されない。しかし、労災保険法第四章の二に特別加入制度の規定があり、一人親方や中小事業主などが労災保険に特別加入した場合、一定の範囲で労災保険法の適用を受けることができる。

本事案では特別加入していなかったため、次の行政通達により判断されることになる。昭和23年3月17日基発第461号【職

員を兼ねる重役】では、「法人の所謂重役で業務執行権又は代表権を持たない者が工場長、部長の職にあって賃金を受ける場合は、その限りにおいて労働基準法第9条に規定する労働者である」とされる。

また、昭和34年1月26日基発第48号【労災保険法における法人の重役の取扱いについて】では、「1.法人の取締役、理事等の地位にある者であっても、法令、定款等の規定に基づいて業務執行権を有する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、理事等の指揮、監督を受けて労働に従事し、その対償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こと」「2.法令または定款の規定によっては業務執行権を有しないと認められる取締役等であっても、取締役会規則その他内部規定によって業務執行権を有する者がある場合には、保険加入者からの申請により、調査を行い、事実を確認した上でこれを除外すること、この場合の申請は文書を提出させるものとする」(3.4.略)「5.労働者として取り扱われる重役であっても、法人の機関構成員としての職務遂行中に生じた被災は保険給付の対象としないこと」とされる。

さらに、事業主の同居の親族の場合、昭和54年4月2日基発第153号【同居の親族のうち労働者の範囲】により、「同居の親族は、事業主と居住及び生計を一にするものであり、原則として労働基準法上の労働者には該当しないが、同居の親族であっても、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において一般事務又は現場作業等に従事し、かつ、次の(1)及び(2)の条件を満たすものについては、一般に私生活面での相互協力関係とは別に独立した労働関係が成立しているとみられるので、労働基準法



上の労働者として扱うものとする」とされており、「(1)業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること。(2)就労の実態が当該事業場における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること、特に、①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等及び②賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期等について、就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより、その管理が他の労働者と同様になされていること」とされる。

本事案では定款に取締役は業務執行権を有すると規定されていたため、定款以外の文書や勤務実態によって業務執行権のないことを証明することになった。

当該取締役は、他の従業員と同様に就業規則が適用されていたこと、タイムカードによって勤怠管理されていたこと、他の従業員とともに製造業務に従事し、他の従業員と同様の賃金体系で賃金が支給されていたこと、役員としての業務はなく、役員報酬も支払われていなかったことなどから労働基準法上の労働者と判断され支給決定された。

◇ SR アップ 21 : www.srup21.or.jp