

OTASUKE人事

第31話 「取締役が起こした業務災害～労働者性の有無～」

労災保険法による各種給付は「労働者」に対して行われるものです。この「労働者」が何を意味するかは同法では規定がないものの、労働基準法のそれと同じく「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」と解されており（労働基準法第9条）。そして、使用されているか否かは、名目的な地位・報酬に左右されるわけではなく、実態的に使用者の使用従属関係の下で労務を提供し、その対価として使用者から賃金を支給されているか否かで判断されるものとしています。

ところで、会社の取締役は、原則として使用者的地位にある者として「労働者」には該当せず、労災保険の各種給付を受けることが出来ません。

ただ、取締役に就任するプロセスは、社外の間が就任するケースよりも内部の従業員が昇進・昇格の一つとして就任するケースが日本では非常に多いです。

そのため、肩書き・名目的には取締役であっても、実態を見ると取締役就任前の従業員時代の勤務形態、給与水準、裁量権の範囲などをそのまま踏襲している場合も少なくありません。

以下でご案内するケースは、仕事終わりに車で帰社の途中、カーブを曲がりきれずにガードレールを突き破り、川に転落し負傷した方が、療養補償給付（労災保険給付）を申請したところ、「労働者」に該当しないとして受理されなかったことを不服として、労働保険審査会に再審査請求したものです。

< 事案の概要 ~平成18年裁判~ >

以下概要

X（請求人）は、会社の取締役工事部長として勤務していた。

ある年の夏、現場での仕事を終え車で帰社の途中、カーブを曲がりきれずにガードレールを突き破り、川に転落し負傷、入院・治療を受けた。傷病名は、「頸椎損傷、全身打撲等」とされた。

Xは、本件負傷は業務上によるものとして療養補償給付を労働基準監督署長に請求したが、労働基準監督署長は「Xは労災保険上の労働者とは認められない」として不支給の決定をした。

これに対して、Xが不服申立てをしたものである。

< 本事案の問題点 >



労災保険法にいう「労働者」の判断基準は何なのか？
～どのような判断材料を用いるのか？～



< 本事案の結論は？ >

X(請求人)の労働者性が認められ、療養補償給付の不支給決定の処分は、取り消されることになりました。

< 問題点に対する裁決・解説 >

～ X(請求人)の労働者性を認めた理由～

役員報酬の名目で月額 30 万円が支給されていた。

役員報酬は、会社の定款により株主総会の決議によって決めるものと定められていたが、Xの役員報酬については、会社社長の一存で決められていた(株主は社長とその妻のみ)。また、本件負傷後、取締役を解任された事実が無いにもかかわらず、負傷後の役員報酬が支給されていない(通常、役員報酬ならば欠勤等しても支給されるはず)。

会社は株式会社というより、会社社長の個人経営の色彩が強い。

Xの負傷の1年前に経営者交代に伴う臨時株主総会、取締役会が開かれた以降は、取締役会などの会合が開かれた事実がなく、Xに取締役としての発言権があったとは言えない。

Xは、経営が苦しいとの会社社長の説明により、会社の資金借入れに際し保証人になっているが、これによって、直ちに労働者性が否定されるものではない。

Xの出勤管理については、給与明細書からは具体的な労働時間や時間外労働などの記載はないものの、毎月の出勤日数は記載されており、その日数は月ごとに変動していることから見て、出勤管理はされていたとみるのが相当である。

Xは、役員報酬で月額 30 万円を支給されていたが、取締役就任前の従業員時代は、月額 27 万 7,000 円であり、さほど金額の違いは無く、労働者の賃金としても決して高額ではない。また、Xは取締役就任後も、元請との打ち合わせには社長とともに同席し、現場に関する一切の権限があったとは認められなかった。



< 中小事業主等の労災保険特別加入のお知らせ >

今回は、労働者性が認められて労災保険の各種給付を受けることができましたが、そもそも中小事業主(役員も含め)は、労災保険に特別に加入することが出来ます。

特別加入するためには、労働保険事務組合へ加入することが必要となります。

詳しくは、下記までご連絡お待ちしております！！



社労士による無料相談会を随時開催中です！

まずはご連絡ください！心よりお待ちしております。 TEL：03-3694-6091
Eメール：info@yamadasougou.co.jp

