

# 月刊労務パーパ

## ふとした疑問はここで解決!

「意見」「感想」取り上げて欲しい内容等がありましたら下記メールアドレスまでご連絡お願い致します。

Vol. 16

### えっ、違うの?!

## あいまいになりがちな「使用者」「労働者」の範囲と定義

### ★ 労働法編 ★

何気ない呼びかたで

みなさんが日頃口にして「社長」と言う言葉ですが、「労働法」では、各法律によって呼び方や定義、位置づけが異なる場合があります。今回は、各法律によって異なる「使用者」と「労働者」の定義などを解説します。

### 労働基準法では

労働基準法(以下「労基法」)で「使用者」とは、「事業主又は事業の経営担当者その他事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするべき者」(労基法第10条)とされています。「事業主」とは、事業の経営主体であり、個人経営の場合はその個人を指し、法人経営の場合は法人そのものをいいます。「経営担当者」とは、

事業経営一般について権限と責任を負う者であり、法人の代表者、支配人、工場長等(専務、常務、取締役、監査役)などが当てはまります。法人の代表取締役等は、使用者であると同時に事業主としての義務を担う実行義務者です。「事業主のために行為をする者」とは、労基法が規制する事項について現実に使用者としての権限を行使する者です。使用者には労基法のすべての規定を守る義務があり、違反すると罰せられる場合があります。したがって、労基法違反の行為を行った者が「事業主のために行為した代理人、使用人その他の従業員」(例えば、違法な時間外労働の命令をした工場長)であった場合は、使用者に対して罰則を適用する規則になっています(労基法第121条)。

「労働者」とは、「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」(労基法第9条)とされています。使用者の指揮命令を受けて労働に従事する実態が必要となります。実質的な指揮命令関係があるならば、名目(短期雇用者、日雇労働者、パートタイマー、学生アルバイト、嘱託・委託職員、外国人労働者、不法労働者、同居の親族など)に関わらず労働者に該当します。無償の奉仕作業に従事している人、個人農家や商店主のような自営業者は労働者には当たりません。あくまで実態で判断します。この「使用者」と「労働者」の定義は、最低賃金法や労働安全衛生法でも同様に扱われます。

労働者災害補償保険法では「労働者」として取り扱います。また、同居の親族ですが、原則としては対象者とはなりません。ただし、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、職務に

従事し、かつ、次の条件を満たすものについては、対象者となります。  
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等であり、賃金もこれに応じて支払われていること。特に、始業の時刻、休憩時間、休日、休暇等、また、賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締め切り及び支払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等になされていること。

雇用保険法は、労働者の失業中の生活の安定や就職の促進などを目的にしているため、この法律でも対象は労働者という点になります。雇用される労働者は、常用、パート、アルバイト、派遣等、名称や雇用形態にかかわらず、被保険者となる要件を満たしているものは、ハローワークへの届出が必要で、就業規則などで試用期間を定めている場合は、その間も雇用関係が存続するもので、その本採用前の期間も含めて加入手続をしなければなりません。ただし、これらの要件に合致していても対象者にならない者(適用除外者)もいます。法人の役員・取締役の扱

いは、株式会社取締役役は原則的に被保険者となりません。ただし、取締役であっても、同時に部長・支店長・工場長等の従業員としての身分を有する者は、職務形態、賃金、報酬等の面からみて労働者の性格が強く雇用関係があると認められる者に限り「被保険者」となります。また、同居の親族ですが、原則として被保険者にはならず、業務を行うについて事業主の指揮命令に従っていることが明確で就労の実態があり、取締役等でない(事業主と利益がひとつではない)ことが要件となっています。以上のように被保険者に該当するかどうかは、あくまでも就労の実態で判断します。

バブルの崩壊とともに日本の経済が大きく変わり働き方が多様になった今、積み重なった判例から新たな労働法が生まれ、現状にあった法改正が繰り返され、労働者の権利意識も高まり、これまでより労務や人事の管理がきめ細やかで重要になってきました。みなさんの職場にいる労働者の方々が、働きがいを感じられる環境を整備する事業主の方々のお手伝いも我々の大事な業務のひとつです。「労働者の能力を引き出し評価をする」立場にある事業主の方々を身近で支えることが最近求められているのではないかと感じています。(社会保険労務士 佐々木 健)

## 所長の一言

どうとう遠近両用メガネになってしまいました。スマホに買い換えたとき、こりやダメだと決断。年とともに身体のおちちの衰えを感じつつも、思ったよりも使い勝手が良いことに気持ちいい複雑。  
この原稿を書いている頃、当事務所隣の神社の大祭があった。かつては小さな神社でも、お祭りとなれば出店も来て賑わったものですが、10年ほど前から当日に職が立つ程度の質素なものになった。高齢化の進行により、積極的に実行して行く町の中心者たちが、少子化となり環境が狭められているの店集客の中心である子どもたちの減少、そして

ホームページURL <http://www.horii-office.jp/index.html>

E-mail:h-office@js3.so-net.ne.jp  
TEL:018-863-7300 FAX:018-863-7303



事務所 秋田県秋田市野田町2-61 社会保険労務士法人 堀井事務所  
本館掲載の記事・写真などの複製・転載・配付を禁じます。  
©社会保険労務士法人 堀井事務所 編集責任者 堀井 幸幸