

## 法人の代表者等と公的保険

法人の代表者または業務執行者は、原則として労働基準法上の労働者に該当しないため、労働者災害補償保険法に基づく保険給付は行われません。また、健康保険法は、業務外の事由による疾病等に関して保険給付を行うこととされているため、業務上の傷病は健康保険の給付対象となりません。したがって、原則として法人の代表者等の業務上の災害等については公的保険からの給付はありません。

## 法人の代表者等の公的保険の補償範囲

企業規模等 けがや 疾病の原因	労災保険特別加入制度（中小事業主等）の加入対象となる場合		企業規模が大きくて労 災保険特別加入制度 (中小事業主等)の加 入対象とならない場合	個人事業主 (※1)	
	労災保険特別加入制度に任意加入していない				
	健康保険の被保険者数	5人未満	5人以上		
① 業務上	健康保険 (※2)	公的保険給付なし	労災保険	公的保険給付なし 健康保険	
② 通勤途上	健康保険				
③ (①、②以外)		健康保険		国民健康保険	

※1 個人事業主であっても、従業員を雇用し、かつ労働保険事務組合に労働保険事務処理を委託すれば「中小事業主等」で労災特別加入制度に任意加入することができます。

※2 健康保険の被保険者が5人未満の小規模な適用事業所に所属する法人の代表者等については、その事業の実態が個人の事業所と大差ないと考えられることを踏まえ、当面の暫定的な措置として一般の従業員と著しく異なるような労務に従事している方については、業務上の傷病についても、健康保険による保険給付が行われます。（平成15年7月1日からの暫定的措置です。）ただし、法人の代表者等のうち、労災保険法の特別加入となっている方、及び労働基準法上の労働者の地位を併せ保有すると認められる方（いわゆる「兼務役員」）であって、業務上の傷病に際し労災保険による保険給付が行われてしかるべき方に対しては、健康保険の保険給付は行われません。

## 労災保険特別加入制度

労災保険は、労働者の業務災害に対する補償を本来の目的としています。特別加入制度は、労働者ではないが労働者に準ずる者に対して、労災保険への加入を認め、労働災害について保護を図ることを目的として創設された制度です。

特別加入の対象者は、「中小事業主等」（従業員を雇用している者/第1種特別加入者）の他に、「一人親方等」（従業員を雇用していない者や特定作業従事者/第2種特別加入者）、「海外派遣者」（第3種特別加入者）があります。

「中小事業主等」で労災保険に特別加入する場合の中小事業主等の条件は、次のイ～ハに該当する者で、かつ、労働保険事務組合に労働保険事務所処理を委託することができるものに限られます。

- イ：金融業、保険業、不動産業、小売業 ⇒ 常時50人以下の労働者を使用する事業主
- ロ：卸売業、サービス業 ⇒ 常時100人以下の労働者を使用する事業主
- ハ：その他の事業 ⇒ 常時300人以下の労働者を使用する事業主

なお、法人の代表者等に対する業務上の事故等に係る補償の対象となるのは、代表者等が実質的に労働者と同じように働いている場合です。原則として、労働者と一緒にになって働く、あるいは、時間的、場所的に労働者がいなくても、労働者本来の勤務時間中又はその勤務時間に接続して同じ場所で働いているときです。

## 参考) 中小事業主等特別加入者の業務上外の認定基準

- ① 特別加入申請書別紙記載の所定労働時間内において、特別加入の申請に係る事業のためにする行為（事業主の立場において行う事業主本来の行為を除く）及びこれに直接附帯する行為（生理的行為（例：トイレに行く）、反射的行為（例：風に飛ばされた帽子を拾おうとして車にはねられた）、準備・後始末行為等）を行う場合
- ② 労働者の時間外労働又は休日労働に応じて就業する場合
- ③ ①又は②に接続して行われる業務（準備・後始末行為を含む）を特別加入者のみで行う場合
- ④ ①・②・③の就業時間内における事業場施設の利用中及び事業場施設内での行動中の場合
- ⑤ 事業の運営に直接必要な業務（事業主の立場において行う事業主本来の行為を除く）のために出張する場合
- ⑥ 通勤途上であって次のいずれかの場合
  - イ 事業主提供に係る労働者の通勤専用交通機関の利用中
  - ロ 突発事故（台風、火災等）等による予定外の緊急の出勤途上
- ⑦ 事業の運営に直接必要な運動競技会、その他の行事について労働者（業務遂行性が認められる者）を伴って出席する場合<就業時間の判断について>
 

中小事業主等特別加入者の災害に係る業務上外を判断する際、就業時間の把握が必要となる場合がある。特別加入者の就業時間については、タイムカード等労働者の労働実態を示す客観的資料を参考に、その就業実態を可能な限り詳細に把握し、労働者に準じた業務に就業していることが客観的に把握できた時間を就業時間として取り扱うこととしている。