

使用人兼務取締役は不遇？（その1）

使用人兼務取締役とは『労働者たる地位』と『取締役たる地位』との2面性を法律上兼ね備えた者で、通常、取締役営業部長、取締役総務部長等をさします。商法、労働法等には、とくにこの概念を規定した条文はなく、唯一法人税法第35条第5項（役員賞与等の損金不算入）が規定されているのみです。一般的には労働者からの内部昇格者として、多くの企業で見受けられますが、その法律効果は以外と知られていません。その処遇、権利・義務関係については明確ではない部分が存在し、その取扱いには十分留意する必要があります。労務管理上の観点に絞って留意点を数回にわたって概説していきます。

●取締役……会社との委任契約（商法）

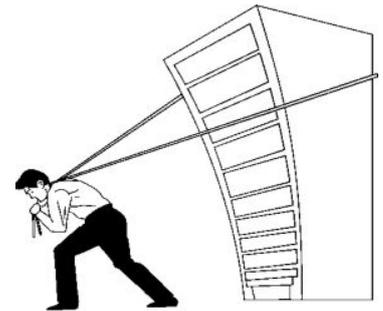
・取締役は会社の意思決定に参加するとともに、代表取締役等を監視する義務を負う

●労働者……会社との労働契約（労働基準法、民法）

・労働者は代表取締役の指揮・命令に服従する義務を負う

上記2つの義務は一見矛盾しそうですが、使用人兼務取締役の場合どちらの義務を優先させるのでしょうか。労務管理上、問題となるのは大きく分けて以下の3つのケースとなるでしょう。

(1)	各種保険は適用されるのか ⇒ 労災事故の対象となるか否か、失業手当の受給資格の有無
(2)	労働基準法は適用されるのか ⇒ 労働時間、解雇、有給休暇等の規制の対象か否か
(3)	就業規則は適用されるのか ⇒ 懲戒、退職金、服務、退職等の企業内自治の対象者か否か



育児・介護休業法の改正情報

平成17年4月より、改正育児・介護休業法が施行されます。これに伴い就業規則の改定・届出の処理が必要となります。以下、ポイントを挙げてみました。

改正事項	現行	改正点
①対象労働者の拡大	有期契約労働者は対象外	次のいずれにも該当する者について、育児・介護休業の対象に加える。 イ. 同一事業主に継続雇用された期間が1年以上 ロ. 子が1歳に達する日を超えても継続雇用が見込まれる
②育児休業の延長	子が1歳に達するまで	次の一定の要件を満たす場合には、子が1歳6ヶ月に達するまで育児休業が延長される。 イ. 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合 ロ. その他死亡、負傷、疾病等による場合
③介護休業の取得回数	対象家族1人に付き、1回限り。期間は連続3ヶ月。	対象家族1人に付き、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで。
④子の看護休暇の創設	事業主の努力義務	次の範囲内で、労働者が申し出た場合には、病気、怪我をした子の看護のための休暇を取得させることを義務化 イ. 対象となる子：小学校就学前の子 ロ. 日数：5日（年間）

使用人兼務取締役に関する法律効果は多くの場合、ケースバイケースで実態をみて判断します。その拠り所になるのが判例、裁判例あるいは行政通達です。これらはインフルエンザを例にとればワクチンの役目を担います。完全ではないですが、予防的効果が期待できます。