

## 役員関係

### Q 使用人兼務役員が雇用保険の適用対象になるかどうかは、どのように判断されるか

使用人兼務役員の雇用保険について調べています。「業務執行権を有するかどうかによって判断される」という記述を見ましたが、当社の定款では特に業務執行権の有無について具体的な記述をしていません。このような場合、使用人兼務役員の労働者性を証明するためには、どのような資料が判断材料となるのでしょうか。

(愛媛県 A社)

### A 雇用保険における使用人兼務役員の労働者性については、定款・取締役会議事録・組織図・就業規則・賃金台帳等の記載内容、適用状況等を総合的に勘案して判断される

回答者 牧野内陽子 まきのうち ようこ 社会保険労務士  
(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

#### 1. 労働者性を有する使用人兼務役員とは

使用人兼務役員とは、会社の役員であって、同時に支店長や工場長など従業員としての身分も有している者のことをいいます。このような場合で、役員であっても労働者としての性格が強い使用人兼務役員であると判断された場合、その者は雇用保険の被保険者になることができます。

この時の判断基準については法律等で明確な記述はありませんが、ハローワークの業務取扱要領・職業安定行政手引により定められている以下(1)・(2)の基準に基づき総合的に判断されます。

#### (1)役員報酬と賃金の支給割合

使用人兼務役員には、通常、役員報酬と賃金の両方の支払いが発生します。このとき、役員報酬と賃金を比べ賃金のほうが多く支払われている場合は、役員よりも従業員としての役割・業務負担が大きい者と判断されます。逆に、役員報酬が賃金より多く支払われている場合は役員としての役割が大きく労働者性は低い者であると判断されます。取締役会議事録(以下、単に「議事録」)や役員報酬規程、賃

金台帳を基に、賃金が役員報酬を上回っていることを証明することが必要になります。

#### (2)他の労働者と同じ取り扱い

労働者性を有している使用人兼務役員であることを判断するうえで(1)以外の基準として、勤怠を管理されることや就業規則等の適用が他の労働者と同じであるということが挙げられます。役員の立場だけであれば勤怠を管理する必要はありませんが、労働者であれば何らかの形で勤怠管理されているはずですので、勤怠管理の実態をもって労働者性を判断します。また、労働者には就業規則が適用されますので、その者が他の労働者と同じように就業規則の適用範囲に含まれているか否かについても確認されます。

労働者性を証明するための資料に出勤簿が含まれているのは、使用人兼務役員が実際に勤怠管理されていることを証明するためです。

このように(1)と(2)の基準に該当している使用人兼務役員であって、定款・議事録・組織図・就業規則・賃金台帳等を基に労働者性を有している者であることを総合的にみて、役員としての性格よりも労働者性が強い場合で

図表 1 使用人兼務役員になれない役員等

役名	使用人兼務役員 の判断	要件
代表取締役	×	-
取締役		業務執行権を有さず労働者の性格が強い場合は、 使用人兼務役員になり得る
監査役	×	-
合名会社・合資会社・合同会社の社員	×	-

×：使用人兼務役員になることができない      ○：要件該当の場合、使用人兼務役員になることができる

あれば、雇用保険における使用人兼務役員であると判断されます。

## 2. 使用人兼務役員になれない役員等

役員には、代表取締役および取締役（定款に基づいて会社を代表しないこととされている取締役を除く）または監査役、また合名会社の社員、合資会社の無限責任社員、合同会社の代表社員（以下、「役員等」）があり、代表権が強い代表取締役等や従業員等兼業を禁止されている監査役は使用人兼務役員になることはできません[図表 1]。

## 3. 届け出と実務

取締役のうち労働者としての身分を有している者がいる場合に、事業主はハローワークへ「兼務役員等の雇用実態証明書」を届け出ることになります[図表 2]。ハローワークは、届け出された者が労働者性を有する使用人兼務役員であるか否かの判断を行います。ハローワークで「兼務役員等の雇用実態証明書」や定款・議事録・組織図・就業規則・賃金台帳等から1.(1)・(2)の基準に該当しているなど総合的にみて労働者性を有すると判断すれば、雇用保険における使用人兼務役員となります。したがって定款や議事録等での業務執行権の有無について明確な記載がない場合であっても、使用人兼務役員の労働者性は判断資料により総合的に判断されることとなります。

ハローワークで雇用保険における使用人兼務役員であると判断された場合、その者は雇

図表 2 使用人兼務役員の届け出

【届出先】 管轄のハローワーク  
 【提出期限】 速やかに  
 【届出書類】 兼務役員等の雇用実態証明書  
 【添付資料】 定款・議事録・組織図・就業規則・賃金台帳等の写し

用保険の適用を受けることとなります。例えば、給与計算時では使用人兼務役員に該当した月から雇用保険の対象となります。使用人兼務役員が負担する雇用保険料は、賃金部分に対してのみ雇用保険料率を掛けて計算します（労働保険の保険料の徴収等に関する法律 11条 2 項）。また使用人兼務役員に支払われた賃金は、労働保険年度更新の手続きを行う際に労働保険の対象となる賃金総額にも含めることになり、本人から徴収した被保険者負担分の雇用保険料も事業主負担分と一緒に納付することとなります。

## 4. 今回のケースの場合

そもそも業務執行権を有している役員が労働者性を有していたとしても、雇用保険における使用人兼務役員には認められません。今回のケースのように、業務執行権の有無について定款等で具体的な明示がされていない場合は、「兼務役員等の雇用実態証明書」に記載された内容と判断資料を総合的に勘案し、ハローワークの担当者が労働者性を有する者であるか否かを判断します。