

## 労働基準情報

### 死亡労働者の賃金・退職金は？ 請求から7日以内の規定 **労基**



従業員が在職中に死亡し、賃金・退職金を支払うことになりました。本人は独身でご両親とも連絡が取れません。他に親族と名乗る人物が現れた場合、支払っても問題が無いのでしょうか。



#### 二重払いの危険を防ぐ

賃金は、支払日が到来して初めて請求権が生じます。しかし、死亡または退職の場合、「権利者の請求があった場合においては、7日以内に賃金その他の金品を返還」する必要があります（労基法23条）。

退職であれば、その労働者本人が「権利者」となり、これに対し死亡であれば原則として遺産相続人が「権利者」となります。

労基法23条の適用に関して、死亡については賃金と退職金で扱いに違いがあります。

賃金は、遺産相続人が権利者である点に問題はありません。しかし、配偶者・子等でなく、法定相続人として順位が下位の親族から請求があったときに、不注意により正当な相続人以外に支払ってしまうと、「二重払い」の問題が生じます。トラブルを避けるには、「請求のあった日から7日以内に供託（民法494条）するのが確実な方法」とされています。

一方、退職金は死亡後に権利が発生するので、遺産相続人が自動的に権利者とはなりません。「別段の定めがないときは民法の一般原則による遺産相続人、就業規則等で受給権者が指定されていればその受給権者」が権利者となります（昭25.7.7基収1786号）。

なお、退職金に関しては「賃金と異なり、就業規則等で定められた支払時期に支払えば足りる」（昭26.12.27基収5483号）とされ、7日以内に限定されません。

### 退職者を一人親方に？ 労災保険の特別加入 **労災**



工場の作業員が退職しますが、引き続き一部の作業を請負として担当してもらおうと考えています。「一人親方」として労災保険に特別加入できないでしょうか。



#### 製造業は加入不可

労災保険が保護するのは、原則として適用事業場で働く「労働者」です。労災法上、労働者の定義は存在しませんが、「労基法に規定する労働者と同一のものをいう」と解されています（労災法コンメンタール）。

労災保険では、この労働者の定義に該当しなくても、労働者に準じて保護が必要な人を対象として、特別加入を認めています（労災法33条）。中小事業主、一人親方、海外派遣者などがあります。ただし、契約形態にかかわらず、実態として使用関係があれば、労働者とみなされます。

一人親方は、「労働者を使用しないで事業を行うことを常態とする」ことが要件です（労災法33条3号）。これは、「労働者を使用する日の合計が1年において100日未満と見込まれる」状態をいいます（昭40・11・15基災発18号）

一人親方に関しては、特別加入の対象となる事業の範囲が限定されています（労災則46条の17）。一般的なのは建設業です。その他運送事業、林業などもありますが、製造業は含まれていません。