

平成12年5月18日

都道府県労働局長 殿

労働省労働基準局補償課長

「運動競技に伴う災害の業務上外の認定について」の留意点等について

標記については、平成12年5月18日付け基発第366号（以下「本通達」という。）により指示されたところであるが、本通達の留意点等は下記のとおりであるので、了知されたい。

記

1 改正の経緯

近年、いわゆる「企業スポーツ選手」という言葉に示されるように、企業に所属して運動競技会出場又は運動競技の練習（以下「運動競技」という。）を行う者が増加する等、これらの者をめぐる環境が大きく変わりつつある。労災保険においては、労働者が各種の運動競技会に出場中や練習中に被った災害について、昭和32年6月3日付け基発第465号「運動競技会に出場中に被った災害に係る業務上外の認定について」（以下「旧通達」という。）に基づき、その業務上外を認定してきたところであるが、旧通達においては、オリンピック競技大会や国民体育大会等の国や地域を代表して対外的な運動競技会に出場中に被った災害の取扱いについては、必ずしも明確にされていなかったところである。

このような中で、国際的競技大会に伴う災害に関連して、原処分庁においては業務外と判断し、不支給と決定した複数の事案について、労働保険審査会が原処分を取り消した事案が見受けられるところである。

このため、本省においては、企業に所属して運動競技を行う者に関する実態調査（以下「実態調査」という。）を行ってきたところであるが、今般その結果を踏まえ、運動

競技に伴う災害の業務上外の判断に当たっての判断要件を整理して新たに通達することとしたものである。

2 実態調査の結果の概要

前述のとおり、今回の検討に際しては、スポーツ活動に積極的な企業に対して実態調査を実施（別添「企業に所属して運動競技を行う者に関する実態調査のまとめ」参照）したところであるが、その結果、以下のように、企業に所属する多くの運動選手について、労働者性の存在とともに、運動競技が「業務行為」として肯定されるべきものとなっている状況が認められるところである。

- (1) 採用に際しては、学生時代等の運動競技の実績が企業に評価され、個別に採用勧奨等が行われたことが契機となっているものが多く認められるが、実際に採用を決定するに際しては、一般労働者と同様に、当該企業における労働者としての適格性等についても審査が行われていること。
- (2) 採用後の処遇等としては、配属については、一般労働者と同様に各部署に配属されていること、報酬の支払については、一般労働者と同様に賃金規程に基づき、賃金として支給されていること、また、その他一般労働者に適用される就業規則等についても、ほぼ同様に適用されていること。

なお、運動選手としての現役活動が終了した後については、社内の一般業務等に従事することにより、雇用関係は継続することとされていること。

- (3) 企業においては、所属の運動選手が運動競技会で活躍することは、企業イメージの向上や労働者全体の一体感の醸成が図られる等、企業経営上の大きな効果があると考えていること。このため、運動選手が行う運動競技について、これを「業務行為」と明確に位置付けたうえで、積極的に運動競技を行うことを命じていること。

また、競技団体等から企業に対し、所属する運動選手の国際的競技大会への出場や強化合宿への派遣の要請がなされた場合は、さらに大きな企業経営上の効果があるとの認識に基づき、当該派遣についても「業務行為」と位置付けて出張命令を発する等により積極的に対応していること。

- (4) オリンピック等の国際的競技大会においては、実業団の運動競技会と異なり、出場選手のユニフォームに企業名の表示がみられないことが通例であり、このことから、国際的競技大会出場については、広報等の営業政策上の効果を疑問視する意見もみら

れることについては、企業としては、近年の運動選手に関する新聞、雑誌等の名称報道においては、国際的競技大会での活躍をその所属企業名も付記して記事とされる場合が多いことや新入社員の採用、企業の一般的な説明用に使用するリーフレット等においても運動選手の活躍を活用する方法がとられていること等から、ユニフォームに企業名の表示がないことをもって、営業政策上の効果を否定すべきではないとしていること。

- (5) 運動選手の一部については、企業との間に、労働契約とは異なるいわゆるプロ契約を締結しているものもあり、このような場合、報酬の額及び支払方法や具体的な指揮監督の実態等からみて、労働者性を肯定し得ないものも見受けられること。

3 本通達の留意点等

(1) 本通達の趣旨

今回の改正は、労働者が国又は地域を代表して運動競技会出場又は運動競技の練習に伴う災害に係る取扱いを明確化することを契機に、旧通達の構成、表現等を整理したものであり、旧通達で示していた運動競技会出場中又は運動競技の練習中の災害に係る業務上外の認定に関するこれまでの基本的な考え方について変更を加えるものではないこと。

すなわち、本通達は、労働者が行う運動競技に伴う災害についても、他の業務上の災害の場合と同様、業務上の災害として認められるためには、それらが労働契約に基づく業務行為又はそれに伴う行為に起因する災害であることが必要であることから、運動競技が「業務行為」として認められるための要件についても、その実態に則して示したものであること。

なお、運動競技の中には、その性質上、負傷等が発生する危険性が高いと考えられるものもあるが、業務行為に起因する負傷等に対して保険給付を行うという労災保険の基本的な考え方からすれば、他の業務行為の場合と同様に取り扱うことは当然であること。

(2) 積極的特命について

旧通達において業務上の災害として取り扱われることの要件の一つとして「事業主の積極的特命があること」を掲げていたが、近年においては、企業に所属して運動競技を行う者の中には、採用当初から運動競技を行うことを予定している者が多数存在

している状況が見受けられ、採用後に運動競技会出場を事業主から特に命じられて行うことが一般的であるとはいえなくなっている状況を踏まえ、本通達においては「積極的特命」という表現は用いないこととしたものである。

したがって、運動競技という業務に従事することが必ずしも明確ではない労働者に対して、事業主が運動競技を行うことを特命し、労働者が特命に基づき運動競技を行う場合にあっては、当該運動競技が「業務行為」に該当するのは当然であること。

(3) 対外的な運動競技会について

旧通達においては要件が区分されていた「対外的な運動競技会」と「各事業相互の運動競技会」について、運動競技会出場を「業務行為」として判断するための要件として区分する必要がないことから、両者を含めて「対外的な運動競技会」と整理するとともに、労働者が、日本代表選手として出場するオリンピック競技大会等の国際的競技大会や各都道府県代表選手として出場する国民体育大会等の全国的競技大会等についても対外的な運動競技会の一つとして位置付けられるものであることを明確にした上で、いずれも同様の要件により判断することとしたものであること。

(4) 練習に伴う災害の認定について

運動競技の練習は、多様な形態で行われる実態にあるので、その目的や事業主の指揮監督の状況、練習計画の内容等について実態の調査を行った上で、「業務行為」として行われたものであるか否かを以下の点にも留意して判断する必要があること。

イ 就業時間外に同好会的クラブ活動や余暇活動として行われる種々のスポーツ活動については、一般に労働契約に基づかない自主的な活動であることから、「業務行為」とは認められないものであること。

ロ 運動競技会が複数日にわたって開催されるために競技会場付近に宿泊を要するような場合であって、宿泊を含む出張命令が発せられたときは、原則として、当該宿泊施設における行為全般に業務遂行性が認められるものであるが、練習計画とは別に、労働者が自らの意思で当該宿泊施設において行う運動は、「業務行為又はそれに伴う行為」とは認められないものであること。

(5) 練習計画について

運動競技の練習については、業務行為であることの要件の一つとして「練習計画に従って行われるものであること」が掲げられているところである。これは、労働契約に基づく業務行為として行われる練習については、業務実施計画としての性格を有す

る練習計画が予め事業主により定められ、当該練習計画に従って行われることが必要であることによる。

この場合、予め定められた練習計画は、練習の実施段階における状況に応じて変更が必要となることが少なくないことから、予め労働者に対して変更に係る裁量を与える場合も認められるところであり、このため、事業主が予め認めた範囲内において弾力的な実施が可能な練習計画もここでいう練習計画に該当することを確認的に示したものであること。

したがって、例えば、練習計画においては練習が所定労働時間内で終了するものと定められているところ、労働者が練習時間の延長に係る裁量を与えられていないにも関わらず、自らの意思で所定外労働時間にまで延長して行った練習は業務行為とは認められないものであること。

なお、事業主が予め定めた練習計画には、事業主が労働者に命じ又は外部に委託して作成させたものも当然含まれるとともに、練習計画は必ずしも書面による必要はないが、その内容は練習計画の実態を有する必要があること。

また、労働契約に基づく業務行為として行われる運動競技会出場の場合についても、業務実施計画に基づき行われていることが必要であるから、出張計画の有無、当該出張計画と災害発生時の行為との関係を確認することは当然であること。

(6) 国際大会等への出場の実態等について

労働者が国や地域を代表する選手として運動競技会に出場する場合及びそのための強化合宿等に参加する場合、一般に、競技団体等から、本人に対しては代表選手としての委嘱が、事業主（所属長）に対しては派遣依頼が、各々文書でなされ、それに対する事業主（所属長）の承諾があって初めて代表選手に決定されるものであり、また、大会等の参加費用、旅費、滞在費等の経費は、通常、競技団体等が負担することとなっている。

これら委嘱等の事実については、一般的に、運動競技会出場を「業務行為」として認めるための否定的要素ととらえがちであるが、実態調査の結果から、事業主は所属の労働者を国際的競技会等へ出場させるため、形式的に競技団体等が定めた手続きを履行したにすぎないのであって、労働者が事業主との間の労働契約に基づき「業務行為」を行うとの事実が否定されるものではないこと。

なお、例えば、国際的競技大会への出場については、一般に個人の競技能力が競技

団体に評価され、国民を代表して出場するという性格も有するが、企業に所属して運動競技を行う者においては、同時に、事業主の業務命令に基づく行為と認められる場合があり、前者の性格を有することをもって、運動競技会出場が「業務行為」として行われることを否定するものではないこと。また、大会期間中の選手に対する具体的な指揮監督は、選手の競技能力を最大限に発揮させることを目的とした競技技術指導や戦術指導を内容として、主に競技団体により行われるものであるが、事業主の業務命令に基づき出場する労働者である選手の場合には、同時に、事業主の包括的な指揮監督にも服している状況と考えられるものであること（例えば、事業主が所属の労働者に高度の技術を修得させるため、海外の企業に出張させる場合、労働者は、当該企業から具体的な技術指導等を受けてはいるが、同時に事業主からの出張命令に基づく包括的な指揮監督を受けることとなるのと同様である。）。

4 その他

- (1) 運動競技に伴う災害に係る労災保険給付の請求がなされた場合、第一段階の認定事務として労働者性を認定するのは他の事案と同様であるが、本通達記の2の(2)で述べられているように、「企業スポーツ選手」については多様な形態が認められることから、労働者性に関する十分な実態調査を行うこと。
- (2) 本通達により業務上外の判断を行うことが困難な事案については、関係書類を添えて、本省に協議すること。

別添

企業に所属して運動競技を行う者に関する実態調査のまとめ

1 調査の目的

企業に所属するスポーツ選手の労働契約の状況、スポーツ活動の態様等について把握することを目的として実施。

2 調査の方法

労働省職員による調査（以下「A調査」という。）及び民間への委託による調査（以下「B調査」という。）の2調査を実施。

3 調査対象

A調査については17社17チーム（競技種目8種目）、B調査については15社22チーム（競技種目10種目）を対象とした。

なお、B調査については、調査総数は22社48チームであるが、このうち7社26チームについてはもっぱら福利厚生を目的とする同好会的運動クラブと認められ、調査のまとめから除外した。

4 調査結果の概要

別紙「労働契約型スポーツ選手の実態調査（総括表）」及び「労働契約型スポーツ選手の実態調査（練習時間パターン）」のとおり。

なお、報酬の支払形態、就業規則の適用状況、指揮命令の態様等からみて、明らかに労働契約とは異なる契約によるものと認められる選手（いわゆる「プロ契約選手」）については、調査のまとめから除外している。

労働契約型スポーツ選手の実態調査結果（総括表）

調査項目	A 調査	B 調査
1 労働契約の形態 イ 一般労働者と同様の手続きで労働契約として締結 □ 一般労働者と異なる特別の手続きで労働契約として締結	100% 0%	100% 0%
2 勤務形態 イ 一般労働者と同様に各部署に配属 □ 特に配属先を定めない	100% 0%	— —
3 就業規則の適用（一部の手当関係の規定を除く） イ 一般労働者と同じ就業規則を適用 □ 一部別規定を設けるが、その他は一般労働者と同じ就業規則を適用 ハ 一般労働者と異なる特別の就業規則を適用	82.4% 17.6% 0%	— — —
4 賃金の支払い イ 一般労働者と同じ基準で支給 □ スポーツ手当等一般労働者にはない手当が支給されるが、その他は一般労働者と同じ基準で支給 ハ 一般労働者とは異なる支給方法により支給（注1）	47.1% 47.1% 5.9%	54.4% 45.5% 0%
5 時間外に練習を行った場合の取扱い イ 一般労働者と同様に時間外労働として処理 □ イと同様の処理であるが、割増賃金相当額をスポーツ手当として支給 ハ 出張の場合と同様に通常の勤務をしたものとみなして処理 ニ その他	11.8% 17.6% 54.5% 0%	0% 13.6% 77.3% 9.1%
6 退職金 イ 一般労働者と全く同じ基準で支給 □ 一般労働者と異なる基準で支給	— —	100% 0%
7 健康診断 イ 一般労働者と同様に実施（なお、スポーツ選手について追加の健康診断を実施するものあり） □ 健康診断を実施しない等一般労働者と異なる	— —	100% 0%
8 社会保険、税金 イ 社会保険に加入し、保険料及び税金は給与から源泉徴収 □ 社会保険に加入しない	— —	100% 0%
9 練習時間 イ 就業時間の全部を練習にあてている □ 就業時間の一部を練習にあてている ハ 就業時間終了後に練習を行う	5.9% 76.5% 17.6%	4.5% 95.4% 0%
10 練習・試合のスケジュールの決定 イ 監督、コーチ等がスケジュールを決定する □ 選手が自主的にスケジュールを決定する	— —	100% 0%

調査項目	A 調査	B 調査
11 練習・試合の参加についての諾否 イ 参加しない場合は監督等の許可が必要 ロ 参加しない場合でも監督等の許可は不要 ハ その他	82.4% 0% 17.6%	— — —
12 対外的な運動競技会等に日本代表選手として出場する場合の取扱い イ 出場について会社として決裁し、出張命令を発する等通常勤務と同様に処理 ロ その他	100% 0%	63.6% 36.4%
13 選手引退後の勤務制度 イ 希望すれば一般労働者として勤務継続できる ロ 選手引退とともに自動的に退社となる	100% 0%	100% 0%
14 選手引退後の勤務状況 イ ほぼ全員が一般労働者と同様に勤務継続 ロ 一部は一般労働者と同様に勤務継続、一部は退社 ハ ほぼ全員が退社 ニ その他	41.2% 29.4% 5.9% 23.5%	81.8% 9.1% 9.1% 0%
15 スポーツ報奨金制度 イ スポーツ報奨金制度がある（注2） ロ スポーツ報奨金制度はない	41.2% 58.8%	54.5% 45.5%
16 練習、試合中の負傷等に係る労災請求 イ 労災請求を行う ロ 労災請求を行わない ハ その他	41.2% 23.5% 35.3%	59.1% 13.6% 27.3%

（注1） 「ハ 一般労働者とは異なる支給方法」とは、スポーツ選手だけが年俸制となっているもの。

（注2） 「スポーツ報奨金制度」は、企業スポーツ選手に特有の制度であるが、企業スポーツ選手の労働者性を否定するほど高額なものはない。

労働契約型スポーツ選手の実態調査結果（練習時間パターン）

1 A型（年間を通し、練習のみを行い、一般業務を行わない）

例 バスケットボール

10:00

17:30



2 B型（シーズン中は練習のみを行い、シーズンオフも2～3時間練習）

例 アイスホッケー

[シーズン中]

9:00

17:00

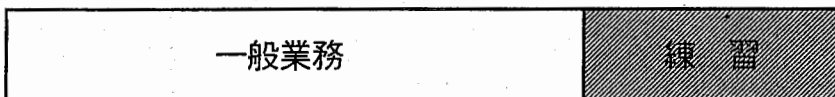


[シーズンオフ]

9:00

15:00

17:00



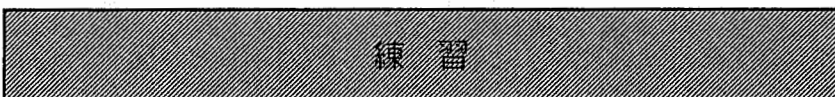
3 C型（シーズン中は練習のみを行い、シーズンオフは一般業務のみを行う）

例 野球

[シーズン中]

10:00

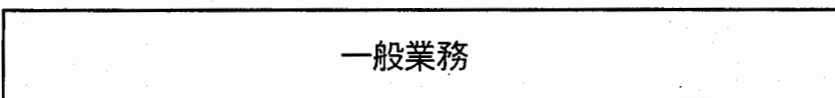
18:00



[シーズンオフ]

9:30

18:00



4 D型（年間を通し、半日は練習、半日は一般業務を行う）

例 バレーボール

8:10

12:00 12:40

17:00

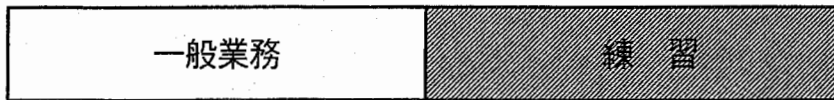


5 E型（シーズン中は半日練習を行い、シーズンオフは一般業務のみを行う）

例 野球

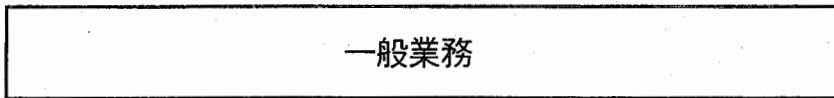
[シーズン中]

9:00 11:30 13:30 17:30



[シーズンオフ]

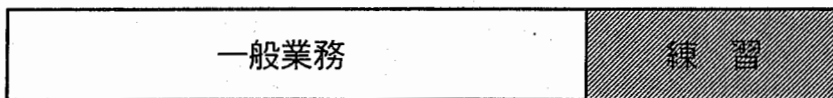
9:00 17:30



6 F型（年間を通し、2～3時間の練習を行う）

例 陸上

9:00 14:45 15:30 18:30

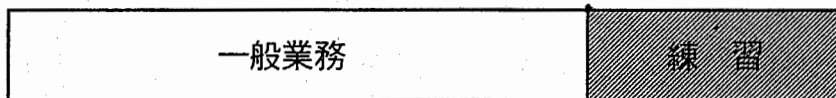


7 G型（シーズン中は2～3時間練習し、シーズンオフは一般業務のみを行う）

例 バスケットボール

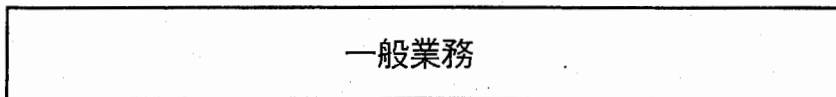
[シーズン中]

9:00 12:00 14:00 17:30



[シーズンオフ]

9:00 17:30



8 H型（年間を通し、就業時間外にのみ練習を行う）

例 ラグビー

8:15 16:50 18:00 21:00

