

論点等	考え方の整理等
<p>◎ 中小企業退職金共済制度における「従業員」の現行の取扱いについて</p> <p>○ 現行において、中小企業退職金共済制度の被共済者となりうる者</p> <p>○ 現行における「従業員」の意義</p>	<p>○ 中小企業退職金共済法(以下「中退法」という。)においては、中小企業退職金共済制度の被共済者とされ得る者は、従業員に限られるものとされている(※)。</p> <p>※ 中退法第2条第3項において、「この法律で「退職金共済契約」とは、事業主が独立行政法人勤労者退職金共済機構・・・に掛金を納付することを約し、機構がその事業主の雇用する従業員の退職について、この法律の定めるところにより、退職金を支給することを約する契約であつて、特定業種退職金共済契約以外のものをいう。」と規定されている。</p> <p>○ しかし、中退法においては、「従業員」の定義は規定されていないところ。</p> <p>○ そのような状況の中で、これまでの実務においては、中退法における「従業員」について、下記のとおり取り扱われてきた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 従業員とは、事業主との間に雇用関係にあるもの(事業主の指揮の下に労務を提供し、その提供した労務の対価として事業主から賃金、給料その他これに準ずるものの支払を受けているものをいい、労働基準法等の労働者と同様の意義)。 ● 使用従属関係(※)にあることを要件としているものであり、労働基準法に規定する「労働者」と共通。 <p>※ 使用従属関係は、下記のような事項を勘案して、総合的に判断される。 (「労働基準法の『労働者』の判断基準について」(昭和60年労働基準法研究会報告))</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 使用者の指揮監督下で労務を提供していること。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者による仕事の依頼・指示等に対して拒否する自由を有さないこと。 ・ 業務の内容・遂行方法について、使用者の具体的な指揮命令を受けていること。 ・ 勤務場所・勤務時間が指定・管理されていること。 ◇ 使用者が労働者に支払う賃金が労働の対償であること。 <p>○ 労働基準法等の労働者の解釈においては、生計を一にする同居の親族については、他の労働者を使用しその勤務実態が同様の場合には、労働者に該当するものとして取り扱われ、同居の親族のみを使用する場合には、労働者には含まれないものと解されており(「同居の親族のうちの労働者の範囲について」(昭和54年4月2日基発第153号))、中退制度においても同様に取り扱っているところ。</p>

◎ 現行の取扱いの課題について

○ 現行の取扱いの問題点、課題

○ これまで、同居の親族のみを使用する事業については、使用従属関係の存在可能性やその確認方法が整理されていなかったため、上記の取扱いとし、制度への加入を認めてこなかったところ。

◎ アンケート調査結果について

○ 「中小企業の従業員の働き方に関するアンケート調査」の結果

○ 同居の親族のみを使用する事業においても、

- ・ 同居親族の約8割が、仕事の内容・方法について、事業主に具体的な指揮命令を受けていること。
- ・ 同居親族の9割弱が、事業主の指揮監督の下で行う労働に対して報酬が支払われていること。
- ・ 同居親族の6割以上が事業主自身や他の従業員と同じくらいか、それ以上の労働時間就労していること。

等が明らかになったことから、使用従属関係にある場合が少なくないと考えられる。

○ 同居の親族の給与を必要経費に算入している個人事業主については、7割以上が、仕事の内容・方法について、事業主に具体的な指揮命令を受けていると答え、9割程度が事業主の指揮監督の下で行う労働に対して報酬が支払われていると答えていることから、使用従属関係がある場合が少なくないと考えられる。また、同居の親族の給与を損金に算入している法人事業主についても同様である。

○ 同居の親族のみを使用する事業主のうち、今後、中小企業退職金共済制度に加入できるとしたら加入したいという事業主は約7割存在する。

◎ 今後の取扱いの方向性

○ 取扱いを改める必要性

○ アンケート調査により、同居の親族のみを使用する事業でも、

- ・ 事業主の指揮監督下で労務を提供している者
- ・ 事業主の指揮監督の下で行う労働に対して報酬が支払われている者

が少なからず存在する可能性があることが明らかになったことから、これらの者については、中退法上の「従業員」として取り扱うこととすべきではないか。

◎ 取扱い変更にあたっての課題

○ 取扱い変更にあたっての課題

○ 法令上の問題(他の労働関係法令との関係について)

○ 取扱いを改めるにあたっては、取扱い変更にあたっての課題と考え方を整理する必要がある。

○ 他の労働関係法令との関係の整理については、下記のとおり。

● 同居の親族のみを使用する事業でも、一定の要件を満たす者を「従業員」として取り扱う場合の課題

・ 労働基準法第116条第2項は、同法の適用がない事業の範囲を規定するものであり、その条文からも同居の親族のみの場合にも「使用し、又は使用される」関係があることは否定されていない。

労働基準法が、同居の親族のみを使用する事業を適用対象としていないことについては、親族関係にある者の労働関係について、国家による監督・規制という法の介入が不相当であるためとされている。

・ 労働者災害補償保険法の業務災害に関する保険給付は、原則として、労働基準法に規定する災害補償の事由が生じた場合にこれを行う旨定めていること等から、適用対象は労働基準法と同一と解され、労働基準法116条第2項においては、同居の親族のみを使用する事業又は家事使用人については労働基準法が適用されない旨を規定しているため、労災保険法も同様に解されるとされている。

・ 雇用保険法における労働者についても、保険事故である失業の危険にさらされている一定範囲のものを強制的に適用範囲として危険を分散させることが必要であることから、個人事業の事業主と同居している親族については、原則として、被保険者としなないこととされている。

● 趣旨・目的に照らした検討

・ 各法律の趣旨・目的に照らして、

① 現に労働関係について国家が監督・規制する必要がある分野(労働基準法等)

② 保険事故に対して広く危険を分散する等を目的として、国家が直接保険制度を管掌し、強制適用する必要がある分野(雇用保険法等)

③ ①の最低基準及び②の強制適用に加えて、労働者の福祉や経済的地位の向上のための分野(中退法等)

では、それぞれ適用対象は異なるものとなっているのではないか。

・ 同居親族のみを使用する場合でも、使用従属関係にある場合であって、その加入により福祉の増進に寄与するのであれば、「従業員」として中小企業退職金共済制度の適用対象とすることが適当ではないか。

○ 実務上の問題

○ 同居の親族のみを使用する場合には、上記の「同居親族のうちの労働者の範囲について(昭和54年4月2日基発第153号)」のような判定基準が存在しないことから、同居の親族のみを使用する事業の従業員についても、使用従属関係があると認められる場合に中退制度において「従業員」として取り扱う場合の課題は、下記のとおり。

- 同居の親族のみを使用する事業について、上記通達に代わる使用従属関係の具体的な認定要件をどのように考えるか。
- 同居の親族のみを使用する事業については、一般的に就業規則、雇用契約、賃金台帳等の作成義務が課されていないため、加入に際し、上記の使用従属関係の要件を満たしていることを、適切に確認するための具体的な手段や手続について検討することが必要。更に、制度加入中も使用従属関係が存在していることをどのように担保するかについても検討が必要。
- また、同居の親族である従業員は、同居の親族以外の従業員と異なる性質を有する(親族以外の従業員と異なり、退職後も引き続き生計が同一であることなど)ことを踏まえ、従業員の退職をどのように観念するか、また、それをどのように認定するかについても、検討が必要。
- なお、これらの検討に当たっては、共済契約者、被共済者等の負担についても留意する必要。

同居の親族のみを使用する事業に適用されない労働関係法令

○ 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 116 条第 2 項

この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない。

同居の親族のみを使用する事業が適用除外である趣旨

- ・ 「同居の親族のみを使用する事業については、事業主とその他のものとの関係を一般の場合と同様の労働関係として取り扱うのは適当ではなく、また、家事使用人については、その労働の態様は、各事業における労働とは相当異なったものであり、各事業に使用される場合と同一の労働条件で律するのは適当ではないため、本法の適用を除外したものである。」（「労働基準法 上」厚生労働省労働基準局）
- ・ 「同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、通常の労働関係と異なった特徴を有する親族関係にある者の労働関係について、国家による監督・規制という法の介入が不適当であることから、本法の適用を除外したものである。」（「注釈労働基準法 下巻」東京大学労働法研究会）

○ 労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）

同居の親族のみを使用する事業が適用除外である趣旨

- ・ 「本法の保険給付や労働福祉事業の受益者となる「労働者」の定義については、本法中に明文の定義はないが、第 12 条の 8 第 2 項に、傷病補償年金及び介護補償給付を除く本法の業務災害に関する保険給付は労基法による規定する災害補償の事由が生じた場合にこれを行う旨定めていること、また本法が労基法と時を同じくして同法に規定する災害補償の裏付けをする制度として発足した経緯等から、労基法に規定する「労働者」と同一のものをいうと解される。」（「労働者災害補償保険法」厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課 編）

○ 雇用保険法（昭和 46 年法律第 116 号）

同居の親族のみを使用する事業が適用除外である趣旨

- ・ 「…失業救済のための保険事業の運営を円滑に行うためには、その危険にさらされている一定範囲の者を強制的に適用範囲として危険を分散させることが必要であり、また、その範囲内で保険経済を一元的に管理することにより、刻々変動する失業の発生に対応し得ることになる」ため、強制保険方式を採用。
- ・ 「個人事業の事業主と同居している親族については、原則として、被保険者とし^{ない}」（財団法人労務行政研究所編「雇用保険法」）