

論点等	考え方の整理等
◎ 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	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ○ 現行における「従業員」の意義 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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(※)。 ※ 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。 ○ 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。 ○ 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。 <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。 ※ 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)) <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。 ○ 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。