

◎ 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。