

◎ 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適當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當ではないか。