

○ 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<sup>ない</sup>」（財団法人労務行政研究所編「雇用保険法」）