

本相談室だよりNo.81の3は、法人本部、すべての施設・事業者あてお送りしています。

東社協福祉施設経営相談室だより No.81の3 平成21年12月18日

TEL 03-3268-7170 本相談室へのご相談には下記メール
keiei-soudan@tcs.w.tvac.or.jp をご利用ください。

社会福祉事業、介護保険事業はサービス業に該当です。

(福祉施設経営相談室だより No.81の追記)

東社協福祉施設経営相談室だよりNo.81において「Q3 社会福祉事業、介護保険事業における労基法第138条に規定する中小企業の定義(適用)はどのように考えるのか？」を掲載しましたが、当相談室に再度ご相談があり、東京労働局に文書にて照会したところ、「日本標準産業分類大分類P(医療、福祉)は、労働基準法第138条に規定する中小事業に係る業種中、サービス業に該当する。」との確定回答をうけましたのでお知らせ申し上げます。

中小企業の分類は、「中小企業基本法」に準拠すること、日本標準産業分類は営利・非営利を問わないものとの見解です。

これにより、社会福祉事業、介護保険事業は、業種「サービス業」に該当し、社会福祉法人等資本金等の概念がない法人の場合、常時使用する法人の職員数が100人以下であれば「中小企業」に該当となります。中小企業該当となれば、労基法第138条により、改正労基法第37条第1項ただし書(60時間超に対する割増率50%及び代替休暇)は当分の間適用されません。

他方、社会福祉法人等資本金等の概念がない法人の場合で、常時使用する法人の職員数が、101人以上であれば「中小企業」に非該当となります。「中小企業」に非該当となれば、改正労基法第37条第1項ただし書(60時間超に対する割増率50%及び代替休暇)は、平成22年4月1日施行対象となります。

なお、改正法附則第3条第1項において、政府は、改正法の施行後3年を経過した場合において、中小事業主に対する猶予措置について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとされています。

(以下は、厚労省Q&Aより <http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/dl/tp1216-11.pdf>)

Q1. 「常時使用する労働者」の数はどうに判断するのですか。

A1. 事業主の通常の状態により判断します。臨時的に雇い入れた場合や、臨時的に欠員を生じた場合については、労働者の数に変動が生じたものとして取り扱う必要がありません。パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合ではなければ、常時使用する労働者数に算入する必要があります。