

施設経営情報

社会福祉法人 富山県社会福祉協議会
社会福祉施設経営相談室
TEL 076(432)6219
FAX 076(432)6532

平成 30 年 4 月 20 日 No.132

有期雇用労働者の離職理由の取扱いについて

平成 30 年 2 月 5 日以降、有期労働契約の更新上限（通算契約期間や更新回数の上限）が到来した後の離職の場合、離職証明書（3 枚 1 組）⑦離職理由欄の取扱いは、次のとおりとなります。

離職が下記の①～③に該当する場合の、事業主記入欄の離職理由欄の記載について

- ① 上限追加←採用当初はなかった契約更新上限がその後追加、又は不更新条項が追加された方
- ② 上限引下げ←採用当初の契約更新上限が、その後引下げられた方
- ③ 4年6カ月以上5年以下の上限←基準日（改正労働契約法公布日（平成 24 年 8 月 10 日））以後に締結された4年6カ月以上5年以下の更新上限が到来した離職者（定年後の採用に関して定められた雇用期限の到来は除きます。）

また、基準日前から、同一事業所の有期雇用労働者に対して、一様に4年6カ月以上5年以下の契約更新上限が設定されていた場合を除きます。

＜記載例＞

3. (2)①欄の○と、具体的事情記入欄（事業主用）○○○に上記①、②、③の何れか記載

事業記入欄	離職理由
	3. 労働契約期間満了等によるもの
<input checked="" type="checkbox"/>(1)採用又は再雇用時等あらかじめ定められた雇用期間到来による離職
<input type="checkbox"/>(2)労働契約期間満了による離職
	① 下記②以外の労働者
	(1回の契約期間 ○箇月、通算契約期間 ○箇月、契約更新回数 ○回)
	② 一般労働者派遣事業に雇用される派遣労働者のうち常時雇用される労働者以外の者
	具体的事情記載欄（事業主用） ○○○

上記、①～③に該当しない場合

事業記入欄	離職理由
	3. 労働契約期間満了等によるもの
<input checked="" type="checkbox"/>(1)採用又は再雇用時等あらかじめ定められた雇用期間到来による離職
<input type="checkbox"/>(2)労働契約期間満了による離職

手続の際は、賃金台帳、出勤簿、雇用契約書（採用当初、最終更新時）等を持参の上、手続きください。

《詳細については、お近くのハローワークにお問い合わせください。》

社会福祉施設経営相談の利用状況

平成 30 年 2 月～平成 30 年 3 月

累計は 29 年度 3 月 31 日までの件数

区分	種別	2	3	累計	区分	種別	2	3	累計	区分	種別	2	3	累計
相談項目	施設経営	5	2	31	利用施設	社会福祉協議会	1		4	相談の手段	文書	8	3	59
	施設利用者処遇			1		児童福祉施設	2		11		電話			9
	職員待遇		1	11		老人福祉施設	4	2	32		来所			
	会計・税務	5		34		障がい者施設	3	1	22		訪問			
	安全・衛生					その他			8		集団(カ・ループ)	2		9
	その他					合計	10	3	77		その他			
合計		10	3	77					合計	10	3	77		

社会福祉充実計画の
事業費の実績が計画と相違

Q

昨年度提出の社会福祉充実計画の事業費の実績が計画と相違していた場合は、必ず変更計画を作成しなければならないのですか。

A

まず、社会福祉充実計画変更の要否は「事務処理基準 10」に規定されている、「社会福祉充実計画は、承認申請時点における将来の社会福祉充実残額の使途を明らかにするという趣旨のものであることから、社会福祉充実残額の増減のみを理由に変更を行うことは要しないが、計画上の社会福祉充実残額と、毎会計年度における社会福祉充実残額に大幅な乖離が生じた場合には、再投下可能な事業費にも大きな影響を及ぼすことから、原則として社会福祉充実計画の変更を行う。」という観点から判断すべきです。

また、その補足として「社会福祉充実計画の承認等に関するQ&A (vol.3)」(問 70～問 73)に説明があり、それによると内容的には、「①社会福祉充実事業の対象者に大きな影響を及ぼす内容か、②将来に渡って影響を及ぼす内容か、③地域住民に公表すべき内容か、といった観点から、計画変更の必要性を検討する(問 70)」とされています。

さらに、変更要否の判断基準となるのは「充実残額が倍以上に増加した場合など」とされており、変更要否の金額的判断基準は「事業費」ではなく「充実残額」とであると解釈すべきです。

なお、「充実残額」自体は、期中で計算することは不可能で、決算期毎にしか計算できないので、計画変更手続は、期中ではなく、原則として毎決算期毎の提出期限(6月30日)に年1回のみ行うことを想定しています。(但し、上記の時期では事前に所轄庁の承認を得ることが困難な場合を除く)



障害者の法定雇用率が引き上げ

Q

平成 30 年 4 月 1 日から、障害者の法定雇用率引上げと、対象の事業主の範囲が拡大になったそうですがその内容は？

A

障害者雇用率制度は、身体障害者及び知的障害者が、一般労働者と同じ水準において、常用労働者となり得る機会を与えることとして、常用労働者の数に対する割合(障害者雇用率)が設定され、事業主等に障害者雇用達成義務が課されています。

1. 平成 30 年 4 月 1 日から障害者の法定雇用率が、民間企業で、2.2%に引き上げになりました。
2. 障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員 45.5 人以上になりました。(従来は、従業員 50 人以上)
3. 平成 33 年 4 月までに、民間企業での法定雇用率は 2.3%に、対象の範囲が従業員 43.5 人以上になります。
4. 毎年 6 月 1 日時点での、障害者雇用状況をハローワークに報告が必要です。
5. 障害者雇用推進者を選任するよう努めなければなりません。
6. 法定雇用率 2.2%で算定した、障害者雇用納付金は、平成 31 年 4 月 1 日～5 月 15 日までの申告分(申告対象期間が、平成 30 年 4 月～平成 31 年 3 月までの分)から適用されます。

《算定式》

* 短時間労働者は 1 人を 0.5 人、重度身体障害者、重度知的障害者は 1 人を 2 人(短時間の場合は 1 人)として各々カウントします。

* 障害者雇用率 = (身体障害者・知的障害者、精神障害者である常用労働者の数 + 失業している身体障害者・知的障害者、精神障害者の数) ÷ (常用労働者数 + 失業者数)

- ・ 4月27日(金) 元気とやま福祉・介護職員合同入職式2018
- ・ 5月15日(火) 県地域包括・在宅介護支援センター協議会総会・研修会
- ・ 5月29日(火) 県老人福祉施設協議会総会、県デイサービス協議会総会
- ・ 5月30日(水) 平成30年度富山県社会福祉法人経営者協議会総会
- ・ 5月30日(水) 県経営協 社会福祉法人経営セミナー
- ・ 7月 5日(木) 富山県老人福祉施設大会

- ゴルフアートとやま
- サンシップとやま
- サンシップとやま
- 富山第一ホテル
- 富山第一ホテル
- クロスランドおやべ