

施設経営情報

令和6年4月20日 No. 168

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

職業安定法の改正、備えは大丈夫ですか？ 2024年4月から、募集時等に明示すべき事項が追加されました

令和6年4月より、募集広告や職業紹介を受ける際には、求人企業などから明示される労働条件が追加されました。新たに以下の事項についても明示することが必要となります。

- 1 従事すべき業務の変更の範囲
- 2 就業の場所の変更の範囲
- 3 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項

「従事すべき業務の変更の範囲」については、(雇入れ直後) 一般事務、(変更の範囲) 人事、総務、〇〇業務等、変更の想定される範囲の記載が必要となります。

また、「就業の場所の変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など、今後の見込みも含めて、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことを言います。

記載が必要な項目(赤字で記載)の詳細は、以下の記載例をご参照ください。

記載が必要な項目	記載例
業務内容	(雇入れ直後) 人事業務、(変更の範囲) 人事、総務、経理、〇〇業務
契約期間	・期間の定めあり(2024年4月1日～2025年3月31日) ・契約の更新 有(〇〇により判断する) ・更新上限 有(通算契約期間の上限 〇年/更新回数の上限〇回)
試用期間	・試用期間あり(3か月)
就業場所	・就業場所(雇入れ直後) 本社、(変更の範囲) 〇〇支社
就業時間	・始業 9:30～終業 18:30
休憩時間	・12:00～13:00
休日	・土曜日、日曜日、祝日 12:00～13:00
時間外労働	・時間外労働・・・あり(月平均20時間) ・裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 (例) 企画業務型裁量労働制により〇〇時間働いたものとみなす。
賃金	月給 25万円(ただし、試用期間中は月給20万円) 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度(いわゆる「固定残業代」)を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 (1) 基本給 〇円(2) の手当を除く額) (2) 〇〇手当(時間外労働の有無に関わらず、〇時間分の時間外労働手当として、〇〇円を支給) (3) 〇〇時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入する保険	加入保険・・・雇用保険、労働保険、厚生年金保険、健康保険
その他	受動喫煙防止措置など

〈詳細については、最寄りの労働基準監督署にご相談ください〉

富山県社会福祉協議会 経営相談室 月曜～金曜 祝祭日年末年始休み ※できるだけ「FAX経営相談票」を
Mail: manji@wel.pref.toyama.jp 専用 TEL: 076-432-6219 FAX: 076-432-6532 [ご利用ください](#)
HP <https://www.toyama-shakyo.or.jp/keiei-soudan/> (富山県社協 HP→相談する→福祉施設の経営相談)

施設経営の Q&A

労務管理、会計・税務等の様々な問題に
専門相談員が、的確にお答えします。

勘定科目(4) … 「収益<収入>」科目について

勘定科目の中で、特に収益<収入>科目は、非常に多くの科目が設定されている様です。収益<収入>科目の適用に当たって、特に注意すべき点がありますか。

ご質問の通り、社会福祉法人会計基準では収益<収入>科目が大変多く設定されています。

収益<収入>科目については「介護保険事業収益<収入>」「保育事業収益<収入>」等、まずその事業収益<収入>が、どの事業種別に属するものかで、勘定科目の大区分が決定することになります。

そのため事業収益<収入>としての「補助金事業収益<収入> (公費)」や「受託事業収益<収入> (公費)」も事業が違えば、別の勘定科目として計上されることとなります。

(例)「補助金事業収益<収入>」

<介護保険事業の場合>

(大区分) 介護保険事業収益<収入>

(中区分) その他の事業収益<収入>

(小区分) 補助金事業収益<収入> (公費)

<保育事業の場合>

(大区分) 保育事業収益<収入>

(中区分) その他の事業収益<収入>

(小区分) 補助金事業収益<収入> (公費)

上記は「中区分」「小区分」の勘定科目名が全く同一となりますので、仕訳入力時等には混同しないように特に留意を要します。



労働条件明示に関する Q&A

時間外労働が、あり(月平均20時間)の裁量労働制を採用している場合、どのような記載が必要か。

「企画業務型裁量労働制により〇〇時間働いたものとみなす。月給25万円(但し、試用期間中は月給20万円)」等の記載が必要。

また、時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度(いわゆる「固定残業代」)を採用する場合は、以下のような記載が必要。

- (1) 基本給 (〇〇円(2)の手当を除く額)
- (2) 〇〇手当(時間外労働の有無に関わらず、〇〇時間分の時間外労働手当として〇〇円を支給する)
- (3) 〇〇時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給する

解雇予告の適用除外について、また解雇不可の期間等について教えてください。

労働基準法第19条により、次の期間にある労働者に対して、会社は解雇を行うことはできません。

- ・業務上のケガや病気の療養のために休業する期間と、その後の30日間

- ・産前産後休暇期間と、その後の30日間

また、労働基準法第21条は解雇予告適用除外の規定となっていて、次の労働者については解雇予告が適用されないと定められています。

- ・日々雇い入れられる者
- ・2ヵ月以内の期間で雇用される労働者
- ・季節的業務に4ヵ月以内で雇用される労働者
- ・試みの使用期間中の労働者

しかし解雇予告が適用除外であってもそれぞれが次のような場合は、解雇予告の対象になります。

- ・日々雇い入れられる者が1ヵ月を超えて引き続き働く場合
- ・2ヵ月以内の期間で雇用される労働者が期間を超えて引き続き働く場合
- ・季節的業務に4ヵ月以内で雇用される労働者が期間を超えて引き続き働く場合
- ・試みの使用期間中の労働者が14日を超えて引き続き働く場合