

改正育児・介護休業法対応

育児休業・介護休業等に関する規則見直しのポイント

仕事と家庭の両立支援対策を充実するために、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）が改正されました。施行は平成17年4月1日からです。改正育児・介護休業法に沿った雇用管理がなされるよう、就業規則の見直しをはじめましょう。

このリーフレットは、改正前の育児・介護休業法に沿った就業規則がすでに整備されている企業において、改正育児・介護休業法の要請を満たす就業規則とするために改正すべきポイントをお示しするものです。

改正ポイント

育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大

休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の期間雇用者は、育児休業・介護休業がとれるようになりました。

今回の法改正により、新たに育児休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次のイ、口のいずれにも該当する労働者です。

- イ 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- ロ 子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）。

[対応する規定の例]

第〇条（育児休業の対象者）

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、2に定める者に限り、育児休業をすることができる。
- 2 育児休業ができる期間契約従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
 - イ 入社1年以上であること。
 - ロ 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
 - ハ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

新たに介護休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次のイ、口のいずれにも該当する労働者です。

- イ 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- ロ 介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）。

[対応する規定の例]

第〇条（介護休業の対象者）

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、2に定める者に限り、介護休業をすることができる。
- 2 介護休業ができる期間契約従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
 - イ 入社1年以上であること。
 - ロ 介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
 - ハ 93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

- 期間雇用者を雇い入れている場合は、前ページの一定の範囲に該当すれば育児休業・介護休業ができますので、このことについてあらかじめ明らかにしておきましょう。また、育児休業・介護休業中の期間雇用者が労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出が必要となります。
- なお、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合には、一定の範囲に該当するか否かにかかわらず育児休業・介護休業の対象となるのは従前のとおりです。
- 期間雇用者のすべてを対象とする次のような規定も考えられます。

《期間雇用者のすべてを育児休業の対象とする例》

- 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。

《期間雇用者のすべてを介護休業の対象とする例》

- 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。

改正ポイント

育児休業期間の延長

子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。

- 今回の法改正により、一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業ができるようになりました。
- 1歳6ヵ月まで育児休業ができるのは、次のイ、ロのいずれかの事情がある場合です。
 - イ 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ロ 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
 - 育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできます。

[対応する規定の例]

第〇条（育児休業の対象者） 続き

- 3 育児休業中の従業員又は配偶者が育児休業中の従業員は、次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日に限るものとする。

- (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- (2) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

今回の法改正により可能となった1歳から1歳6か月までの育児休業については、育児休業開始予定日(子の1歳の誕生日)から希望通り休業するには、その2週間前に申し出ます。

[対応する規定の例]

第〇条(育児休業の申出の手続等)

- 1 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「育児休業開始予定日」という。)の1か月前(第〇条第〇項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前)までに、育児休業申出書を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。

改正ポイント

介護休業の取得回数制限の緩和

要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回の介護休業をすることができます。期間は通算して(のべ)93日までです。

今回の法改正により、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、介護休業ができることになりました。

2回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した対象家族が、再び要介護状態に至った場合です。3回目以降も同様です。

対象家族1人当たりの取得日数の上限は、通算して93日までとなります。

[対応する規定の例]

第〇条(介護休業の申出の手続き等)

- 1 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として介護休業を開始しようとする日(以下「介護休業開始予定日」という。)の2週間前までに、介護休業申出書を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。
- 2 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回とする。

第〇条(介護休業の期間等)

- 1 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、通算93日間の範囲内で介護休業申出書に記載された期間とする。
ただし、同一家族について介護のための勤務時間の短縮等の措置を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。

介護のための勤務時間短縮等の措置についても、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、措置が受けられることになりました。

[対応する規定の例]

第〇条(介護のための短時間勤務)

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員については、申し出ることにより、対象家族1人当たり通算93日間の範囲内を原則として、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。
所定労働時間を午前9時から午後4時まで(うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。)の6時間とする。
ただし、同一家族について第〇条の介護休業をした場合は、介護休業の日数も通算して93日間までを原則とする。

改正ポイント

子の看護休暇の創設

小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。

今回の法改正により、小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得できるようになりました。事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできません。

[対応する規定の例]

第〇条（子の看護休暇）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき5日間を限度として、子の看護休暇を取得することができます。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 取得しようとする者は、原則として、事前に人事部労務課に申し出るものとする。
- 3 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

- 子の看護休暇の日数は、子の人数にかかわらず労働者1人当たり年間5日です。
- 勤続6か月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができます。この他の労働者を対象外とすることはできません。
- 勤務しなかった日について賃金を支払わないことは差し支えありませんが、勤務しなかった日数を超えて賃金を減額したり、賞与、昇給等で不利益な算定を行うことは禁止されています。

この他、都道府県労働局雇用均等室で配付しているパンフレットや、厚生労働省ホームページに掲載されている規定例なども参考にしてください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>

育児・介護休業法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-231-8611*	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-263-1220	香川	087-831-3762
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-844-4384
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3818-8408	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-421-6157	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-234-5928	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

※H17.2.28～ 055-225-2859

障害者自立支援法の施行に伴う社会福祉法人の 定款への記載方法について

社会福祉法人の定款への事業内容の記載については、平成18年4月1日に改正社会福祉法（自立支援法附則第61条関係）が施行されることに伴い、みなし指定の事業であっても、本来、定款の変更が必要となるが、平成18年9月30日（みなし指定終了時）までに定款変更を行うことを条件に、4月1日までに定款変更がなされていなくても差し支えないものとする。

ただし、みなし指定期間中に自立支援法第36条第1項の規定に基づき改めて指定を受ける場合には、速やかに定款変更の手続きを行うこと。

また、みなし指定が失効した場合には、その時点で定款の事業内容から削除すること。

なお、定款を変更する際の記載方法については、以下の記載例のとおりとし、複数の障害福祉サービス事業の種類を指定を受ける社会福祉法人であっても、社会福祉法上の記載どおり「障害福祉サービス」と記載すれば足りることとする。

（定款等への記載例）

社会福祉法人〇〇福祉会定款

（目的）

第一条 この社会福祉法人（以下「法人」という。）は、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的として、次の社会福祉事業を行う。

（1）第二種社会福祉事業

（イ）障害福祉サービス事業（〇〇園）

【障害保健福祉関係主管課長会議資料（平成18年3月1日開催）】

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課）から抜粋

【具体的記載例】

現 行 定 款	変 更 後 定 款
<p>【例1】 第二種社会福祉事業 身体障害者居宅介護等事業（〇〇事業所） 知的障害者居宅介護等事業（△△事業所） 知的障害者短期入所事業（●●園）</p>	<p>【例1】 第二種社会福祉事業 障害福祉サービス事業 （〇〇事業所、△△事業所、●●園）</p>
<p>【例2】 第二種社会福祉事業 身体障害者居宅介護等事業（〇〇事業所） 知的障害者居宅介護等事業（△△事業所） 公益事業 知的障害者短期入所事業（●●園） ※短期入所事業が本体施設に付随して実施されており、定款記載をしていない場合は、上記第二種の（〇〇事業所）又は（△△事業所）に含まれる。</p>	<p>【例2-1】 第二種社会福祉事業 障害福祉サービス事業 （〇〇事業所、△△事業所、●●園）</p> <p>【例2-2】 第二種社会福祉事業 障害福祉サービス事業（〇〇事業所、△△事業所） 公益事業 障害福祉サービス事業（●●園）</p>
<p>【例3】 第二種社会福祉事業 身体障害者居宅介護等事業（●●園） 知的障害者居宅介護等事業（●●園） 公益事業 知的障害者短期入所事業（●●園）</p>	<p>【例3-1】 第二種社会福祉事業 障害福祉サービス事業（●●園）</p> <p>【例3-2】 第二種社会福祉事業 障害福祉サービス事業（●●園） 公益事業 障害福祉サービス事業（●●園）</p>

(注)

(1) 社会福祉法第2条第4項第4号の規定に該当する知的障害者短期入所事業は公益事業となるが、その事業が本体社会福祉施設において一体的、付随的に行われている場合には、定款に記載はしなくてもよい。

(定款記載の例示は、【例2-1】、【例3-1】を参照)

(2) 第一種社会福祉事業(施設サービス)の定款の記載方法は、別途、示される予定。

社会福祉法人が介護保険法に規定する居宅サービスを行う場合の定款の記載方法

事業名	指定・監督	事業の位置付け	定款への記載
訪問介護 介護予防訪問介護	県	社会福祉事業	老人居宅介護等事業（〇〇）
夜間対応型訪問介護	市町村 （保険者）		
訪問入浴介護 介護予防訪問入浴介護	県	公益事業	訪問入浴介護（〇〇）
訪問看護 介護予防訪問看護	県	公益事業	①既に健康保健法に基づく指定を受けている事業所で行う場合 定款への記載不要 ②上記以外の場合 訪問看護事業（〇〇）
訪問リハビリテーション 介護予防訪問リハビリテーション	県	公益事業	定款への記載不要
居宅療養管理指導 介護予防居宅療養管理指導	県	公益事業	定款への記載不要
通所介護 介護予防通所介護	県	社会福祉事業	老人デイサービス事業（〇〇） 老人デイサービスセンター〇〇の設置経営
認知症対応型通所介護 介護予防認知症対応型通所介護	市町村 （保険者）		
通所リハビリテーション 介護予防通所リハビリテーション	県	公益事業	定款への記載不要
短期入所生活介護 介護予防短期入所生活介護	県	社会福祉事業	老人短期入所事業（〇〇） 老人短期入所施設〇〇の設置経営
短期入所療養介護 介護予防短期入所療養介護	県	公益事業	定款への記載不要
小規模多機能型居宅介護 介護予防小規模多機能型居宅介護	市町村 （保険者）	社会福祉事業	小規模多機能型居宅介護事業（〇〇）
認知症対応型共同生活介護 介護予防認知症対応型共同生活介護	市町村 （保険者）	社会福祉事業	認知症対応型老人共同生活援助事業（〇〇）
特定施設入居者生活介護 介護予防特定施設入居者生活介護	県	公益事業	定款への記載不要 （軽費老人ホーム・有料老人ホームで記載）
地域密着型特定施設入居者生活介護	市町村 （保険者）		
福祉用具貸与 介護予防福祉用具貸与	県	公益事業	福祉用具貸与事業（〇〇）
特定福祉用具販売 特定介護予防福祉用具販売	県	公益事業	特定福祉用具販売事業（〇〇）
居宅介護支援（介護給付）	県	公益事業	居宅介護支援事業（〇〇） （老人介護支援センターで行う場合は記載不要）
地域包括支援センター （包括的支援事業） ・介護予防ケアマネジメント （新予防給付のケアマネジメント） （介護予防事業のケアマネジメント） ・地域支援の総合相談 ・虐待防止などの権利擁護事業 ・包括的・継続的マネジメント	市町村 （保険者）	公益事業	地域包括支援センター〇〇の設置経営 老人介護支援センターにランチ（住民の利便性を考慮し、地域の住民から相談を受け付け、集約した上で、地域包括支援センターにつながるための「窓口」）を設置する場合 （老人介護支援センターで行う場合は記載不要）

※市町村（保険者）は、老人介護支援センターの設置者その他の厚生労働省で定める者に対し、包括的支援事業の実施を委託することができる。（法 5 115 の 40）

《指定管理者に社会福祉法人が指定された場合の定款の記載方法》

- これまで、公の施設の管理は、改正前の地方自治法第224条の2第3項の規定では、施設の設置者である市町村と社会福祉法人との間で、管理委託契約を締結して、社会福祉法人に施設の管理を委託するという委託・受託の公法上の契約関係である「管理委託制度」により、施設の管理運営が行われてきました。
- しかし、平成15年9月の改正地方自治法の施行により、これまでの「管理委託制度」から、公の施設の管理権限を議会の議決を得て、市町村が法人その他(個人を除く)に指定(行政処分)するという「指定管理者制度」に施設の管理方式が改められました。
- したがって、この指定管理者制度の導入により、従前から管理委託制度により公の施設の管理運営を行ってきた社会福祉法人について、市町村が公募する指定管理者に当該社会福祉法人が指定された場合には、施設の管理方式が変更されたことに伴い、現行の定款で定めている事業の内容を変更することが必要となります。
- その場合の、定款の変更の記載の例は下記のとおりとなります。
なお、定款の変更認可申請にあたっては、添付書類として市町村と交わした「協定書(写)」の提出も必要となります。

【記載例】

(例1)

- 「特別養護老人ホーム〇〇園の受託経営」
→ 「特別養護老人ホーム〇〇園の管理経営」

(例2)

- 「〇〇福祉センターの管理受託」→ 「〇〇福祉センターの管理経営」

2. 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正 (高年齢者雇用確保措置の実施義務化) の概要

【平成18年4月1日から施行】

少子高齢化の急速な進展の中で、高い就労意欲を有する高年齢者が長年培った知識と経験を活かし、社会の支え手として意欲と能力のある限り活躍し続ける社会が求められています。

このため、高年齢者が少なくとも年金支給開始年齢（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女同一の年齢）までは働き続けることができるよう、平成18年4月1日から、事業主は以下の措置を講じなければならないこととなりました。



改正高年齢者雇用安定法では、平成18年4月1日から、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者の65歳^{*1}までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

①定年の引上げ

②継続雇用制度^{*2}の導入

③定年の定め廃止

なお、②の継続雇用制度については、原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められますが、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、事業主が、労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準^{*3}を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、②の措置を講じたものとみなされます。

※1 この年齢は、男性の年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、男女同一に、平成25年4月1日までに段階的に引き上げられます。

平成18年4月1日～平成19年3月31日	62歳
平成19年4月1日～平成22年3月31日	63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日	64歳
平成25年4月1日～	65歳

※2 継続雇用制度は、「現に雇用している高年齢者が希望しているときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」をいいます。（詳しくは4ページを参照してください。）

※3 基準について、詳しくは5～10ページを参照してください。

8. 参考

(1) 就業規則等への記載例

以下に示す記載例は、厚生労働省が指針として示しているものではありません。就業規則の作成・変更、労使協定を締結する際は、労使で十分協議の上、各企業の実情に応じた内容となるようにしてください。

また、就業規則を作成、又は変更した場合は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、所轄労働基準監督署長に届け出てください。

【就業規則への記載例】

① 「定年の引上げ」を行う場合

第〇条 従業員は定年は満65歳とし、65歳に達した月の末日をもって退職とする。

② 「継続雇用制度の導入」を行う場合

②-1 希望者全員を継続雇用する場合

第〇条 従業員は定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望する場合は65歳まで継続雇用する。

②-2-1 「対象者に係る基準」を労使協定で定めた場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づき労使協定により定められた基準に該当した者については65歳まで継続雇用する。

②-2-2 「対象者に係る基準」を労使協定で定め、その基準を就業規則にも書き込む場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用する。

- ①引き続き勤務することを希望している者
- ②過去〇年間の出勤率〇%以上の者
- ③直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ④〇〇〇〇〇

②-3 労使協議が調わず、「対象者に係る基準」を就業規則に記載する場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用する。

- ①引き続き勤務することを希望している者
- ②過去〇年間の出勤率〇%以上の者
- ③直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ④〇〇〇〇〇

【労使協定書の例】

継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に関する労使協定

〇〇株式会社と□□労働組合※は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づき、〇〇株式会社における継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に関し、次のとおり協定する。

(継続雇用制度の対象者に係る基準)

第〇条 次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、就業規則第〇条に基づく定年の到達後も、65歳まで継続雇用する。

- ①引き続き勤務することを希望している者
- ②過去〇年間の出勤率〇%以上の者
- ③直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ④〇〇〇〇〇〇

(有効期間)

第〇条 本協定の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の〇ヶ月前までに、会社、組合※いずれからも申出がないときには、更に〇年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇 印

□□労働組合 執行委員長 〇〇〇〇 印※

※ 事業所の労働者の過半数で組織する労働組合のない事業所にあつては、労働者の過半数を代表する者と協定してください。

Q1 平成18年2月20日付けで厚生労働省から『社会福祉法人の認可について』の一部改正について』の通知があり、評議員会の取扱いが変更されたとのことですが、その内容についてご教示下さい。

A1 社会福祉法人においては、原則、評議員会の設置が必要ですが、①都道府県又は市町村が福祉サービスを必要とする者について措置をとる社会福祉事業のみ ②保育所を経営する事業のみを行う法人については評議員会を設置しないことができることとされていました。

今回の介護保険法等の一部を改正する法律の施行に伴い、介護保険法に規定する指定事業者に対しては、指定の更新制の導入、都道府県等による業務改善勧告・業務改善命令等の指導権限の追加、介護サービス情報の公表の義務付け等が行われることになり、指定業者に対する指導監督が強化され、情報開示が図られることを踏まえ、新たに、評議員会を設置しないことができる法人に、「介護保険事業のみを行う法人」が追加されました。

したがって、この通知により、現在、評議員会を設置している法人で、評議員会の廃止を予定している法人においては、定款の変更認可申請が必要となります。

ところで、評議員会の廃止に係る定款変更の認可申請にあたっては、まず、評議員会において、「評議員会の廃止」の意見を聴き、その結果を踏まえ、評議員会廃止に係る「定款の変更」の意見を聴きます。

次に、理事会において、評議員会での「評議員会の廃止」及び「定款変更」の意見の結果を踏まえ、「評議員会の廃止」及び「定款変更」の審議・議決を行うことが必要です。

なお、評議員会の廃止に係る審議にあたっては、評議員の任期の取扱い（定款の変更認可日と同時に廃止するのか、任期終了まで就任するのか）についても、評議員会で意見を聴き、理事会で審議・議決を行う必要がありますので留意してください。

「社会福祉法人の認可について」（平成12年12月1日障第890号・社援第2618号・老発第794号・児発第908号、厚生省大臣官房障害保健福祉部長、社会・援護局長、老人保健福祉局長、児童家庭局長連名通知）（抄）【新旧対照表】
（ ）部分は改正部分

改正後	改正前
<p>(1) 法人においては、評議員会を置くこと。ただし、次に掲げる事業のみを行う法人については、この限りでない。</p> <p>① 都道府県又は市町村が福祉サービスを必要とする者について措置をとる社会福祉事業</p> <p>② 保育所を経営する事業</p> <p>③ 介護保険事業</p>	<p>別紙1 社会福祉法人審査基準</p> <p>第3 法人の組織運営</p> <p>1 役員（略）</p> <p>2 理事（略）</p> <p>3 監事（略）</p> <p>4 評議員会</p> <p>(1) 法人においては、評議員会を置くこと。ただし、都道府県又は市町村が福祉サービスを必要とする者について措置をとる社会福祉事業又は保育所を経営する事業のみを行う法人については、この限りでない。</p>
<p>(備考)</p> <p>(1) 次に掲げる事業のみを行う法人以外の法人は、評議員会を設けること。</p> <p>① 都道府県又は市町村が福祉サービスを必要とする者について措置をとる社会福祉事業</p> <p>② 保育所を経営する事業</p> <p>③ 介護保険事業</p>	<p>別紙2 社会福祉法人定款準則 社会福祉法人〇〇福祉会定款</p> <p>第二章 役員及び職員</p> <p>(備考一) 評議員会を設ける場合には、定款に次の章を加えること。</p> <p>第〇章 評議員及び評議員会</p> <p>(備考)</p> <p>(1) 都道府県又は市町村が福祉サービスを必要とする者について措置をとる社会福祉事業又は保育所を経営する事業のみを行う法人以外の法人は、評議員会を設けること。</p>

Q2 単価契約とは、どのような内容の契約ですか。

A2 単価契約とは、契約の目的である物又は役務の給付について、その数量を確定することができないものについて、その規格及び単位当たりの価格（いわゆる「単価」）だけを定めることを主目的に、一定期間を画して、当該期間内に給付を受けた実績数量を乗じて得た金額の代価を支払うことを内容とする契約をいいます。

この契約は、あらかじめ、数量を確定できない同一の品種・規格の物品の購入、同一仕様に基づく製造・修理・加工等について、一定期間内継続して給付を必要とする場合に用いられる契約の形態で、ガソリン・灯油等の燃料や米等の購入、写真の現像、焼付け等があります。

単価契約について、7号通知では、予定価格の決定について、例外的に、「ただし、一定期間継続してする製造、修理、加工、売買、供給、使用等の契約で、燃料の契約など品質、価格が安定していて、契約を反復して締結する必要のないものなどは、単価についてその予定価格を定め」とすることと（同通知1の（5）のアのただし書）していますので、これらについては単価契約が認められています。

また、単価契約は、数量、金額（総額）が確定されたうえで締結される総価契約に対する概念であり、実務上行われている契約方法の呼称であって、法律で定められた法令上の用語や新会計基準モデル経理規程、経理規程準則で定められた用語ではありませんし、単価契約ができる範囲についても法令上、新会計基準モデル経理規程上、特にその定めはありません。

あくまでも、契約の締結は、一般競争入札、指名競争入札、随意契約の方法のいずれかによって締結されるものであることに注意して下さい。

なお、参考までに島根県の場合は、単価契約ができる経費は、需用費、役務費、委託料及び賃借料としています。また、島根県が行う単価契約については金額の多寡に関わらず契約書を作成することと規定されています。

社会福祉法人において、単価契約の締結に当たっては、契約金額の総額が不確定であることから、次の点に留意することが必要です。

- (1) 単価契約といえども、その予定数量の概数は決定していること。
- (2) 予定数量が、契約後の事情の変更等により、著しく価格の変動をきたすようなことが予想されるため、契約書に弾力的な条項を設けて、実状に即した単価に改訂することができるよう措置しておくこと。
- (3) 単価契約といえども支出予算の範囲内において、社会福祉法人が債務者として金銭給付の義務を負うものであるから、契約締結の際は、所要金額について一応見込みを立てて、支出予算を超える契約とならないよう留意すること。
- (4) 単価契約による契約であっても、法人経理規程に規定する契約書の作成又は請書を徴すること。

例えば、市場価格調査等で把握された調査価格に消費税等を加算した額に年間見込み数量を乗じて得られた年間所要金額が、経理規程で定められている随意契約でもってできる限度額を超える場合は、競争入札で契約を行うことになります。

また、年間所要金額が、法人が定めている理事長が専決できる額を超える場合は、

理事会での審議・議決を得なければ、契約の方法も含め、予定価格書の決定、入札執行や見積り執行、また、契約の締結などの契約に関する行為を行うことはできません。

Q3 定款準則第10条第2項（理事長の職務代理）に規定する「理事長個人と利益相反する行為となる事項及び双方代理となる事項」とはどのような事例が考えられますか。

A3 「利益相反する行為となる事項」とは、理事長個人の利益と社会福祉法人の利益とが相反することです。

この場合、社会福祉法45条では「法人と理事との利益が相反する事項については、理事は法人の代理権を有しない。」という民法第57条の規定を準用しており、このことから定款の定めに従い、理事会において選任する他の理事が理事長の職務を代理することになります。

具体的には、(1) 理事長個人の土地を社会福祉法人に売却する場合、(2) 理事長個人が法人の借入金の償還財源として贈与契約により金銭を寄付する場合、(3) 理事長個人が所有する駐車場と社会福祉法人との間で締結する借地契約を取り交わす場合、(4) 社会福祉法人理事長と医師である理事長が同一人物である場合の嘱託医契約などが利益相反する行為となる事項に該当します。

次に、「双方代理となる事項」とは、特定の法律行為の当事者双方の代理人（代表者）となることをいいます。

民法第108条では、特定の法律行為につき相手方の代理人となって自己との間で法律行為を行うこと（自己契約）とともに、この双方代理を禁止しています。

具体的には、地方公共団体の長が社会福祉法人の理事長であり、社会福祉法人と地方公共団体が事業の委託契約を行うような場合には、この規定に準拠して他の理事が理事長の職務を代理して行う必要があります。（最高裁判例）

(参 考)

民法

(自己契約及び双方代理)

第108条 同一の法律行為については、相手方の代理人となり、又は当事者双方の代理人となることはできない。ただし、債務の履行及び本人があらかじめ許諾した行為については、この限りでない。

Q4 障害者自立支援法の施行に伴い、会計処理はどのように行えばよいか。

A4 障害者自立支援法(以下「法」という。)の施行以前は、定款に記載されている社会福祉事業ごとに経理区分を設け、会計処理を行ってきたところです。

しかし、法の施行に伴い、これまで実施してきた「知的障害者デイサービス事業」「身体障害者短期入所事業」「知的障害者居宅等介護事業」等の居宅系の各種社会福祉事業が、定款上、「障害福祉サービス事業(〇〇事業所、◇◇事業所)」として一本化されることとなりました。

このことから、「障害福祉サービス事業(〇〇事業所、◇◇事業所)」に係る会計処理の取扱いについては、下記のとおりとします。

記

法人の定款に規定された「目的」の表記では、「障害福祉サービス事業(〇〇事業所、◇◇事業所)」に一本化することとされているが、指定された各事業所ごとに経理区分を設ける。

なお、指定された各事業所において、主たる事業のほかに短期入所事業等の事業を行っている場合はそのセグメントを設ける。

(参 考)

1 「社会福祉法人会計基準の制定について」(平成12年2月17日社援施第310号通知)

※3-(3)経理区分

法人本部及び定款に記載された社会福祉事業ごとに経理区分を設けることとしたが、複数の施設等を運営している場合には、それぞれの施設等ごとに区分を設け、その区分ごとに収支計算を行うこと。

2 「社会福祉法人会計基準の制定について」(平成12年2月17日社援施第310号通知)

別紙「社会福祉法人会計基準」

※第4条第2項

経理区分により、事業内容を明らかにできない場合は、さらに経理区分を細分化し、収支計算を行うことができる。

3 「社会福祉法人会計基準の制定について」(平成12年2月17日社援施第6号通知)

※1-(14)経理区分の細分化

会計基準第4条に規定する経理区分については、法人本部及び定款に記載された社会福祉事業ごとに区分するものであるが、特定の補助金による事業運営を行っている場合に当該補助金の収支を明らかにする必要がある場合等については、さらに経理区分を細分化し収支計算を行うことができるものとする。

Q5 社会福祉施設において、毎日使用する野菜、魚等など即日消費される生鮮食料品は仕入れ時期が限定されることや業者間や時期によって価格に日々相当の差があり、その都度見積もり合わせを行うことは不可能なのが実情です。

このような場合、予定価格調書の作成や見積もり合わせ、見積書の徴取はどのように行えばよいか。また、随意契約等契約方法の決定や業者の選定はどのようにすればよいか。

A5 ① 給食材料の購入は、「社会福祉法人における入札契約等の取扱いについて」（平成12年2月17日付け社援施第7号通知）の「食料品・物品等の買入れ」に該当し、予定価格が160万円を超える場合は競争入札で、160万円以下の場合には随意契約によります。また、食料品の予定価格が160万円を超える場合であっても、日常的に消費する食料品である生鮮食料品の購入は、7号通知の「契約の性質又は目的が競争入札に適さない場合」に該当し、随意契約により購入できます。

② 設問の予定価格調書の作成や見積り合わせ、見積書徴取の取扱いですが、通常は随意契約の場合でも、競争入札の場合に準じて、予定価格調書の作成や見積り合わせによる納入業者を決定することが必要です。

しかし、日々価格に差があるような生鮮食料品の場合には、見積書の徴取や合い見積もりを行うことの合理的な理由がないことから、「一定期間に執行する予算の総額及び購入先等について、あらかじめ執行伺いによる理事長決裁を受けて執行する」という取扱いとするのが妥当と考えられ、見積書の徴取や予定価格調書の作成を省略した事務処理を行うことが適当であると考えます。

③ 見積書の徴取や予定価格調書の作成を省略する場合には、その取扱いを経理規程の細則等に具体的に定めておくか、又は、年度当初に、その取扱いを文書により意思決定をしておくことが必要です。

予定価格調書の作成や見積書の徴取が省略できる例としては、生鮮食料品の購入の他、価格や送料等が表示されている書籍類や価格を指定して弁当・生花等の購入、新聞紙の購入契約、法令により価格が定められているものの購入、非常災害その他緊急を要する場合で、かつ見積書を徴することが困難な場合における契約などが考えられます。

④ 随意契約の特例措置を行う場合の業者の選定にあたっては、いうまでもなく最も良質でしかも低廉な価格の業者を選定することができるよう、常日頃から業者の信用状態や給食材料の市場価格や納入価格等に注意を払っておくことが必要です。

なお、生鮮食料品の場合等、あらかじめ業者を決定する場合には、伺い文書に「野菜の□□について、市場価格調査（◇月調査）によれば、A業者の価格は〇〇円、B業者の価格は〇〇円、納入価格は〇〇円、また、検収や検食の結果も特に問題は認められないことから、A業者よりB業者が適当と考えますので、野菜の□□についてはB業者に決定し、納入期間は△月1日から◇か月間とする。納入予定総額は▽▽万円（予算額□□万円）。」の記録が必要です。

(問144) パートタイム労働者として働こうと考えていますが、契約に当たって特に注意することがあれば教えてください。

答 労働基準法では、使用者は労働契約の締結に際し、パートタイム労働者を含めたすべての労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないことになっています(労働基準法第15条)。

これを踏まえ、パートタイム労働法に基づく指針において、次に掲げる労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付するものとしています。

- ① 労働契約の期間
- ② 就業の場所及び従事すべき業務
- ③ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換
- ④ 賃金(下記(2)に定めるものを除く)の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期
- ⑤ 退職(解雇の事由を含む)

また、パートタイム労働者の労働条件は通常の労働者とは別に、かつ、個々の事情に応じて多様に設定されることが多いために、雇入れ後に疑義が生じ、トラブルが発生することもあります。このため、同指針では、事業主はパートタイム労働者を雇い入れたときは、速やかに、次に掲げる労働条件に関する事項その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書をパートタイム労働者に交付するよう努めることとしています。

- (1) 昇給
- (2) 退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1か月を超える一定期間の

継続勤務に対して支給される勤続手当及び1か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

- (3) 所定労働日以外の日の労働の有無
- (4) 所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させる程度
- (5) 安全及び衛生
- (6) 教育訓練
- (7) 休職

契約の際には、以上の項目について交付された文書で明らかにされているか、さらに、個別の項目についてもあとでトラブルにならないようによく確認することが大切です。

(雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課)

(問89) 年次有給休暇とはどのような制度ですか。パートタイム労働者でも有給があると聞きましたが、本当ですか。

答 年次有給休暇とは、一定期間勤続した労働者に対して、心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を保障するために付与される休暇のことで、「有給」で休むことができる、すなわち取得しても賃金が減額されない休暇のことです。

年次有給休暇が付与される要件は2つあります。①雇入れの日から6か月経過していること、②その期間の全労働日の8割以上出勤したこと、の2つです。この要件を満たした労働者は、10労働日の年次有給休暇が付与されます。また、最初に年次有給休暇が付与された日から1年を経過した日に、②と同様の要件（最初の年次有給休暇が付与されてから1年間の全労働日の8割以上出勤したこと）を満たせば、11労働日の年次有給休暇が付与されます。その後同様に要件を満たすことにより、次の表1に示す日数が付与されます。

表1

雇入れの日から起算した勤続期間	付与される休暇の日数
6か月	10労働日
1年6か月	11労働日
2年6か月	12労働日
3年6か月	14労働日
4年6か月	16労働日
5年6か月	18労働日
6年6か月以上	20労働日

年次有給休暇は、労働者が請求する時季に与えなければならないと労働基準法で定められています。使用者は、労働者が請求した時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合にのみ、他の時季に年次有給休暇を与えることができますが、年次有給休暇を付与しないとすることはできません。

パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者についても年次有給休暇は付与されます。ただし、上記の場合よりも少なく、比例的に付与されます。具体的には、次の表2のとおりとなります（太線で囲われた部分が付与される年次有給休暇の日数（単位：労働日）です）。

表2

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入れ日から起算した継続勤務期間（単位：年）						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

一般の労働者（週所定労働時間が30時間以上、所定労働日数が週5日以上の労働者、又は1年間の所定労働日数が217日以上の労働者）には、表1が適用されます。表2は、週所定労働時間が30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下、又は1年間の所定労働日数が48日から216日までの労働者に適用されます。

（労働基準局監督課）