



福祉施設版

NEWS LETTER

2016 年 7 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿3-7-33ミツフバイナリー502
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

社会福祉法改正で、来春までにすべきこと



改正社会福祉法が3月31日に公布されました。改正法は平成29年4月1日に施行されます(一部については既に施行)。今回は、社会福祉法人が施行日までに備えなければならないことについてまとめました。

定款を変更する

既存の法人は、平成29年3月までに理事会の承認を受けて定款を変更し、平成29年4月1日までに所轄庁の認可を受けなければなりません(附則第7条)。「評議員や役員に関する事項」及び「理事会に関する事項」が定款に定めるべき事項として追加されていますので、注意が必要です(改正法第31条①)。

評議員を選任する

定款を変更したら、定款で定めた方法で評議員を選任します(改正法第39条)。理事又は理事会が評議員を選任することはできません(改正法第31条⑤)。

新評議員の任期は、平成29年4月1日からとなり、旧評議員の任期は平成29年3月31日に満了します(附則第9条)。評議員の権限が大きくなっていますので、慎重な人選が求められます。

新役員の候補を選定する

既存の理事及び監事の任期は、平成29年4月1日以降に開催される最初の定時評議員会の終

結の時までです(附則第14条)。この定時評議員会で新理事・監事の承認を得ます。理事、監事の権限や責任も強化されていますので、こちらも慎重な人選が重要です。

一定の事業規模以上の場合、会計監査人の配置が義務付けられています。会計監査人は評議員会の決議で選任されます。最初の定時評議員会までに候補を選定しておきましょう。

平成28年度	<ul style="list-style-type: none"> ・定款の変更 ・評議員選考委員会の設置 → 評議員の選出 ・新役員候補者の選定 ・会計監査人候補者の選定 <p>(現評議員の任期満了 3/31) (新評議員の任期開始 4/1~)</p>
平成29年度	<ul style="list-style-type: none"> ・新理事会(改正法の理事会)を現役員で開催 → 決算・社会福祉充実計画・新役員案 ・第1回定時評議員会(~6月) → 決算・社会福祉充実計画・役員等報酬基準・新役員と会計監査人の選任(現行役員の任期満了) ・新理事会を新役員で開催 → 理事長の選定 ほか <p>社会福祉充実計画の申請(6/30まで) 現況報告書、役員等名簿・報酬基準等の届出(6/30まで)</p>

福祉関連業種の夏季賞与 1 人平均支給額

そろそろ夏季賞与支給の時期を迎えます。賞与支給の参考資料として、厚生労働省の調査結果※から、福祉関連業種の直近 4 年間（平成 24 年～27 年）における、夏季賞与支給労働者 1 人平均支給額（以下、1 人平均支給額）などをご紹介します。

老人福祉・介護事業は増加に転じる

福祉関連業種の夏季賞与 1 人平均支給額などをまとめると以下のとおりです。

児童福祉事業は 5～29 人、30～99 人ともに 27 年は 1 人平均支給額が減少しました。老人

福祉・介護事業は 5～29 人、30～99 人ともに、24 年以降ではじめて増加に転じました。障害者福祉事業は 5～29 人、30～99 人とも 2 年連続の増加です。

業種によって違いがみられますが、今年はどうなるのでしょうか。

業種別夏季賞与支給労働者1人平均支給額等の推移

児童福祉事業	事業所規模5～29人				事業所規模30～99人			
	24年	25年	26年	27年	24年	25年	26年	27年
支給労働者1人平均支給額 (円)	247,360	221,430	219,566	207,085	308,084	277,272	299,064	265,492
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	1.22	1.15	1.05	1.03	1.35	1.33	1.34	1.14
支給労働者数割合 (%)	86.3	86.0	89.7	83.6	97.0	95.7	100.0	100.0
支給事業所数割合 (%)	81.9	80.3	82.5	81.9	95.0	95.2	100.0	100.0

老人福祉・介護事業	事業所規模5～29人				事業所規模30～99人			
	24年	25年	26年	27年	24年	25年	26年	27年
支給労働者1人平均支給額 (円)	135,257	116,847	110,574	142,187	201,708	193,343	190,694	197,478
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	0.76	0.71	0.67	0.79	0.98	0.96	0.94	0.92
支給労働者数割合 (%)	63.0	72.0	71.3	73.2	95.0	96.2	98.5	93.2
支給事業所数割合 (%)	64.1	68.7	70.4	72.2	94.0	95.3	97.6	90.9

障害者福祉事業	事業所規模5～29人				事業所規模30～99人			
	24年	25年	26年	27年	24年	25年	26年	27年
支給労働者1人平均支給額 (円)	247,544	168,492	196,147	204,324	226,253	217,370	225,146	271,816
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	1.20	0.99	1.10	1.09	1.24	1.25	1.22	1.40
支給労働者数割合 (%)	89.1	92.6	80.8	87.4	91.7	92.4	92.3	100.0
支給事業所数割合 (%)	86.3	92.6	81.3	86.0	90.0	90.0	90.0	100.0

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく 16 大産業に属する常用労働者 5 人以上の約 190 万事業所（経済センサス基礎調査）から抽出した約 33,000 事業所を対象にした調査です。きまって支給する給与に対する支給割合とは、賞与を支給した事業所ごとに算出した「きまって支給する給与」に対する「賞与」の割合（支給月数）の一事業所当たりの平均です。支給労働者数割合は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数（当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む）の割合です。支給事業所数割合とは、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は、次の URL のページからご確認ください。http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html

福祉施設でみられる 人事労務Q&A

『無断欠勤が続く職員への対応方法を知りたい』



先日入職をしたある職員が、連休明けから何の連絡もなく突然出勤してこなくなりました。電話をかけても繋がらず、こうした状態が1週間も続いています。今後、どうしたらよいのでしょうか？



事件や事故に巻き込まれている可能性も否定できないことから、まずは自宅を訪ねるなど、本人と連絡を取る必要があります。それでも連絡が取れない場合には、他の職員経由で連絡を取ったり、今後の退職手続き等についてまとめた文書を書面で通知する等を行う流れが望ましいでしょう。

詳細解説：

最近、社会人としての職業意識が希薄化しているのか、勤務先に対して何も告げることなく突然出勤をしなくなる職員が増えている



ようです。心配をした上司が電話をするものの、なかなか本人との連絡が取れずに困惑し、やむをえず解雇の手続きを進める福祉施設も少なくありません。

しかし、解雇は、民法第97条（隔地者に対する意思表示）の定めにより、事業主から本人へ解雇の意思が到達することによって成立するものであり、今回のような相手との連絡が取れない場合に、解雇がそもそも有効となるのかという問題が生じます。それ以前に、ひとり暮らしをしていれば自宅で倒れていることはないか、あるいは事件や事故に巻き込まれていないか等といったことも想定されますので、まずは自宅を訪問するなどの安否確認を第一に行うことが基本です。

こうした方法によっても連絡が取れない場合には、次に職場内の親しい職員を経由して、みんなが心配をしており連絡が欲しい旨を伝えてもらうという方法を探るべきでしょう。そうした連絡のやり取りによって、再び出勤したり、無断欠勤の理由が分かったりすることも少なくありません。

それでもなお、本人との連絡が取れない場合には、心配をしている旨やこのまま連絡が取れない場合の退職手続き等についてまとめた文書を作成し、郵送等によって通知をする流れが望ましいものと考えられます。

連絡が取れなくなることで無断欠勤と判断し、それを理由に一方向的に解雇をしてしまうことは、処理としては簡単です。しかし、解雇の効力の有無という問題もある一方で、無断欠勤をせざるを得なくなった本質的な理由を把握しなければ、同様の問題が再発するリスクがあります。そういった意味では、無断欠勤をした理由の確認は必ず行いたいところです。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

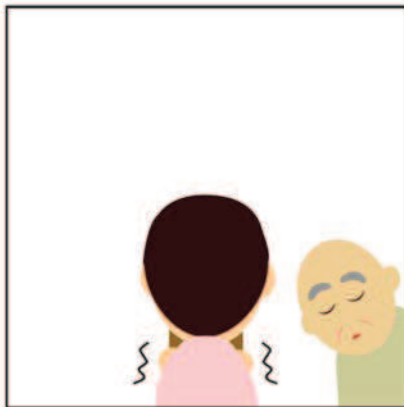
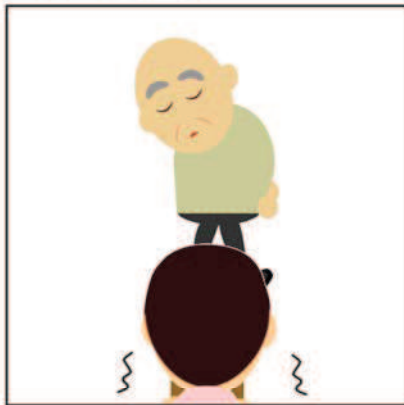
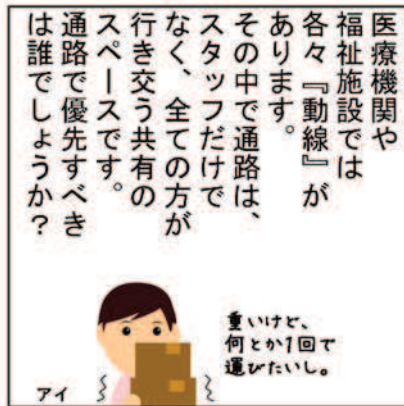
今月の接遇ワンポイント情報

『通路』



ワンポイントアドバイス

通路



アイさんは、重い荷物を運んでいるようです。そこへ利用者様と向かい合わせになったようですが、利用者様が通路を譲っています。

本来このような場合、利用者様が優先であり、利用者様になるべく不都合がないように通路の確保をすることが必要です。

また、譲っていただいた行為に対し、アイさんはお礼やお詫びの言葉を利用者様へ伝えていません。ぶつからないように気をつけることや、ぶつかってしまったらお詫びをする。これらは、謙虚な心の姿勢を表す行動です。人と人々が接して生活をしてゆく中で大切な思いやりの心です。

次のような状況に該当する項目がもし一つでもあれば、通路の優先権が誰にあるのかを再確認するため、ミーティングで話し合いをするとよいでしょう。

- ・ 通路の真ん中を歩くスタッフ
- ・ 車椅子の誘導が通路を優先するのは当然だとして、利用者様にお待ちいただいたことに対してのお礼や「失礼致します」の言葉を伝えない
- ・ ぶつかりそうな時、よけるのは利用者様として、お礼やお詫びの言葉を伝えない
- ・ 通路の中央にワゴンや備品が置いてある
- ・ 「忙しい」と言って、通路を走り回るスタッフ

身体の一部が不自由な利用者様が多くいらっしゃいます。施設内ではスタッフが気を配りましょう。