



福祉施設版

NEWS LETTER

2015 年 11 月号

中村太郎税理士事務所

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

税制改正要望、サ高住税制延長か？



平成 28 年度税制改正に向け、各省庁や団体から要望が提出されました。その中から「サービス付き高齢者向け住宅（サ高住）供給促進税制の延長」を中心に、介護福祉業界に関連する項目を確認します。

サ高住、要件を追加して延長を要望

現在、サ高住の普及のために、以下の税制措置が実施されています。

① 所得税・法人税

◆H27. 3. 31 までに取得等

5 年間均等償却 28% (耐用年数 35 年以上 40%)◆H27. 4. 1～H28. 3. 31 に取得等5 年間均等償却 14% (耐用年数 35 年以上 20%)

② 固定資産税

5 年間、税額について軽減

③ 不動産取得税

家屋：課税標準から 1, 200 万円控除／戸

土地：家屋の床面積の 2 倍にあたる土地面積相当分の価額等を減額

このうち、②③は適用期限が平成 29 年 3 月 31 日までですが、①については来年 3 月で適用期限が終了します。今回の要望では、この①の措置について 2 年間、平成 30 年 3 月 31 日までの延長が盛り込まれました。

更に適用要件について、現状は、

- ・床面積：25 m²以上／戸（専用部分のみ）
- ・戸数：10 戸以上

ですが、ここに「医療・介護施設の併用」の要件が追加される見込みです。

併設される施設の種類の範囲はどうなるのか、施設の場所は同一建物に限られるのか、隣接する敷地も認められるか等、今後の議論も注目されます。

その他の主な要望内容

その他、以下の要望も提出されています。

- ① 障害者総合支援法について、平成 28 年 4 月を目途とした税制上の所要の措置
- ② 障害者を多数雇用する場合の機械等の割増償却制度の適用期限の 2 年延長
- ③ 保育所、児童養護施設、放課後児童クラブ、障害児通所支援事業等を経営する社会福祉法人へ寄附金を支出した場合の所得控除限度額を、現行の総所得の 40% から 50% へ引き上げ

福祉施設の年末賞与 1 人平均支給額の推移

今年も年末賞与の季節を迎えます。ここでは、賞与支給の参考資料として、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」※から、福祉関連業種について、直近 4 年間（平成 23 年～26 年）の年末賞与支給労働者 1 人平均支給額などをご紹介します。

2 年連続の増加は見当たらず

上記調査結果から、児童福祉事業、老人福祉・介護事業、障害者福祉事業について、事業所規模別の年末賞与支給状況をまとめると以下のとおりです。

26 年は、児童福祉事業では 5～29 人、30～99

人ともに支給労働者 1 人平均支給額が増加しました。老人福祉・介護事業は 5～29 人が減少、30～99 人は増加となりました。障害者福祉事業では、5～29 人、30～99 人ともに減少しました。

金額では老人福祉・介護事業の 5～29 人で 15 万円を下回る金額が続いています。

今年はどうのようになるのでしょうか。

業種別年末賞与支給労働者 1 人平均支給額の推移

児童福祉事業	事業所規模 5～29 人				事業所規模 30～99 人			
	23年	24年	25年	26年	23年	24年	25年	26年
支給労働者 1 人平均支給額 (円)	276,819	281,370	234,358	269,849	292,512	352,600	330,397	354,305
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	1.37	1.42	1.21	1.36	1.51	1.57	1.53	1.61
支給労働者数割合 (%)	93.1	89.3	95.3	88.5	100.0	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合 (%)	90.2	82.3	92.4	84.2	100.0	100.0	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			
	23年	24年	25年	26年	23年	24年	25年	26年
支給労働者 1 人平均支給額 (円)	144,578	121,038	140,865	137,658	261,062	221,909	215,948	224,148
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	0.87	0.82	0.79	0.81	1.20	1.10	1.07	1.09
支給労働者数割合 (%)	76.0	74.6	81.9	75.2	98.6	96.2	97.7	97.7
支給事業所数割合 (%)	74.3	69.9	79.3	74.4	97.7	94.1	96.4	97.6

障害者福祉事業	事業所規模 5～29 人				事業所規模 30～99 人			
	23年	24年	25年	26年	23年	24年	25年	26年
支給労働者 1 人平均支給額 (円)	271,086	223,810	243,180	238,347	335,622	226,593	244,960	220,933
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	1.31	1.23	1.35	1.25	1.61	1.25	1.34	1.19
支給労働者数割合 (%)	90.3	87.3	79.2	90.2	100.0	100.0	92.5	100.0
支給事業所数割合 (%)	92.1	92.2	82.9	88.4	100.0	100.0	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

福祉施設でよくみられる 人事労務Q&A



『職員の利用者に対する虐待行為への対応』



ある職員が利用者に対して、隠れて虐待行為をしているという噂を耳にしました。事実であれば許されない行為です。職員の処分を含めて、どのような対応をしなければならないのでしょうか？



まずは事実確認を行い、それが事実であれば解雇を含めた制裁処分の検討を行う必要があります。行政機関への報告や再発防止策の策定、更には被害者本人や家族への謝罪等も行わなければなりません。

詳細解説：

介護施設では、利用者が思うように動いてくれないことにストレスを感じ、職員が利用者に対して虐待行為をすることがあります。着替えや入浴の際に、他の職員が不自然な痣（あざ）を発見してその事実が判明することが大半ですが、現実的にはその前に職場内で噂が流れることが多いようです。



そのような噂が流れた場合には、まずその事実関係を迅速に把握する必要があります。そして、それが事実であれば、虐待の程度にもよりますが、解雇を含めた厳正な処分を考えていかなければなりません。解雇は手続き上、労働基準法第 20 条により少なくとも 30 日以上前に予告をするか、30 日分以上の平均賃金の支払いが求められています。ただし労働者の責に帰すべき事由がある場合には、管轄の労働基準監督署長の認定を受けることによって、その適用を除外できることになっています。この解雇予告の除外認定を受けるにあたっては、通達（昭和 23 年 11 月 11 日基発 1637 号）において、「原則として極めて軽微なものを除き、事業場内における盗取・横

領・傷害など刑法犯に該当する行為のあった場合」は可能とされていますので、社会保険労務士や労働基準監督署に相談をしながら対応を進めるとよいでしょう。

同時に、市区町村等の行政機関への報告はもちろんのこと、本人や家族に対しての謝罪等の検討も必要となりますが、こちらについては警察の対応や家族等からの慰謝料請求といった問題に繋がることもあることから、弁護士を交えて進めていくことが賢明です。

もっとも、本人がなぜそのような行為に及んだのか、という点を考察する必要もあるでしょう。人材不足を理由に勤務体制に余裕がなく休日もほとんどなかった等というような状況であったとすれば、ストレスの根本的な原因は、施設や管理者の労務管理の杜撰さにあったと考えることができるかも知れません。こうした状況を改善しなければ、同様の問題が再発する可能性も否定できないことから、職員が抱える潜在的不満には常に目を光らせておきたいところです。そういった意味では、定期的に職員に職場の満足度調査を行うことも考えていってもよいでしょう。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『見られて(聞かれて)いる』



ワンポイントアドバイス

見られて (聞かれて) いる



今回の事例のように、礼儀正しい挨拶をさせていただきますと、実に気持ちよく感じます。

社外へ出ても信頼される応対ができるのは、工作中、社員一人一人が【見られている・聞かれている】という意識をしっかり持っているからです。

このような【見られている・聞かれている】という意識は、私達も持つことが大切です。

工作中的私語はつつしむべきでしょうし、利用者様のプライバシーへの配慮は、介護人として必要不可欠です。

椅子に座っている利用者様にとって、職員の動きは、まるで動画映像の早送りのようです。

また、たとえ利用者様が下を向いて新聞を読んでいたとしても、耳からは職員の会話を拾っています。

- 電話での利用者様やご家族との会話の際、声のトーンは落としていますか？
- 利用者様がいらっしゃる部屋の壁一枚隔てて、職員同士が利用者様のお話をする場合があります。もう一步奥へ入り、利用者様が聞こえない位置で話をする配慮が必要ではありませんか？
- “忙しい”という理由で、物の取扱いを乱雑にしていますか？

この他、ユニフォームを着用したままの外出、終業間際の電話対応、業者の方への対応、営業マンへのお断り、様々な場面で介護施設を代表している・看板を背負っているという組織人としての意識もあわせ持たなくてはなりません。宅配便の方へのアイさんの対応は、どのように感じましたか？

自分一人の対応は組織の評判へ、何より自分自身の評価へとつながります。

一期一会、工作中出会う相手をその瞬間大切にできるよう、自分を磨きたいものです。