



福祉施設版

NEWS LETTER

2015 年 3 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

平成 27 年度税制改正 介護・福祉編



平成 27 年度税制改正が閣議決定されました。今回は、この中から介護・社会福祉関連の改正事項に注目します。

介護保険法改正に伴う措置

介護保険法改正に伴い、予防給付のうち地域支援事業へ移行される各サービスについて、従前と同様の税制上の措置が引き続き受けられるよう、所要の措置が講じられます。また、通所介護のうち地域密着型通所介護へ移行される小規模な通所介護についても、従前と同様の税制措置を講ずるための所要の措置等が行われます。

個人寄附に係る税額控除要件の見直し

保育所、認定こども園、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行う社会福祉法人等へ個人が寄附した場合の税額控除制度について、判定要件のうち“3,000 円以上の寄附者が年間 100 人以上”とする要件を、“社会福祉法人の保育所等に係る定員の合計数を 5,000 で除した数に 100 を乗じた数(最低 10 人)以上、かつ、年平均の寄附総額が 30 万円以上”とする

見直しが行われます。

保育事業に係る地方税の非課税・減税

児童福祉法に規定する家庭的保育事業、居宅訪問型保育事業及び事業所内保育事業について、事業所税を非課税とし、家屋及び償却資産に係る固定資産税、都市計画税及び不動産取得税の課税標準を価格の 1/2 (利用定員 6 人以上の事業所内保育事業の用に供する固定資産等は非課税) とする等の措置が講じられます。

サ高住供給促進税制の延長

サービス付き高齢者向け賃貸住宅に係る固定資産税の減額措置は、市町村の条例で定める割合が減額された上で、適用期限が 2 年延長されます。また、一定の新築に係る不動産取得税の特例措置の適用期限も、2 年延長されます。

27 年度介護報酬改定、2.27%引き下げで決着

注目されていた平成 27 年度介護報酬改定は、1 月 11 日の塩崎厚労相、麻生財務相の折衝により、今年 4 月より 2.27%引き下げられることで決着し、平成 15 年度の介護報酬改定率▲2.3%をかるうじて回避することとなりました。

た。その一方で、介護職員処遇改善加算が 1 万 2,000 円/月拡充されるなど、介護現場での人材不足に対応した変更も行われる予定です。具体的な事業所別の改定率や新単位表は、2 月以降に順次決定し、発表される予定です。

データでみる医療機関・福祉施設の労働時間制度

昨年 11 月に厚生労働省から「平成 26 年就労条件総合調査」(※)が発表されました。ここではその結果から、『医療, 福祉』の労働時間制度に関するデータを産業全体の平均と比較しました。

所定労働時間

『医療, 福祉』の労働者 1 人平均の所定労働時間は次のとおりです。1 日当たりでは労働時間が産業平均より 9 分、1 週間当たりでは 33 分長くなっています。

労働者 1 人平均の所定労働時間

	医療, 福祉	産業平均
1 日当たり	7 時間 53 分	7 時間 44 分
1 週間当たり	39 時間 38 分	39 時間 5 分

週休制の形態

週休制の形態別に企業の割合をまとめると、次のとおりです。『医療, 福祉』では、何らかの週休 2 日制の割合が 90% 以上を占めました。産業平均よりも 10% 程度高くなっています。ちなみに完全週休 2 日制の割合は 71.8% で、産業平均の 46.9% を大きく上回っています。

週休制の形態別企業割合 (単位: %)

	医療, 福祉	産業平均
週休 1 日制又は週休 1 日半制	0.3	9.7
何らかの週休 2 日制	93.8	84.3
完全週休 2 日制より休日日数が実質的に多い制度	5.9	6.0

年間休日

年間休日総数の階級別企業割合は、次のとおりです。『医療, 福祉』では、100~109 日が 50.7% で最も割合が高くなりました。

なお『医療, 福祉』の労働者 1 人平均年間休日は 105.8 日で、産業平均の 112.9 日より 7 日程度少なくなっています。

年間休日総数階級別の企業割合
(単位: %)

	医療, 福祉	産業平均
69 日以下	-	3.1
70~79 日	0.4	5.8
80~89 日	2.3	6.5
90~99 日	5.3	10.5
100~109 日	50.7	31.5
110~119 日	21.9	16.4
120~129 日	19.4	25.5
130 日以上	-	0.8

有給休暇の取得状況

『医療, 福祉』の労働者 1 人平均の年次有給休暇の付与日数は 14.5 日で、産業平均より 4 日少なくなりました。取得日数は 6.6 日で、こちらも産業平均より 2 日程度少なくなっています。また年次有給休暇の取得率は 45.4% で、産業平均の 48.8% を下回りました。

労働者 1 人平均の年次有給休暇の取得状況

	医療, 福祉	産業平均
労働者 1 人平均付与日数 (日)	14.5	18.5
労働者 1 人平均取得日数 (日)	6.6	9.0
取得率 (%)	45.4	48.8

これらのデータを、貴施設の現状と比較されてはいかがでしょうか。改善のポイントなどが分かるかもしれません。

※厚生労働省「平成 26 年就労条件総合調査」

日本標準産業分類に基づく 15 大産業 (平成 19 年 11 月改定) に属する常用労働者が 30 人以上の民間企業から、産業、企業規模別に一定の方法により抽出した企業を対象にした調査です。調査対象数は 6,140 で、有効回答率は 69.6% となっています。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/11-23.html

福祉施設でよくみられる 人事労務Q&A



『今年 4 月施行の改正パートタイム労働法の実務対応は？』



現在、当施設では、パートタイマーに対して賞与を支払っていませんが、パートタイム労働法の改正によって問題となるかもしれないということを他の福祉関係者から耳にしました。それは本当でしょうか？



正職員と職務の内容や人材活用の仕組み（人事異動の有無等）が同一であれば、パートタイマーのみ賞与を支払わないという差別的な取扱いが禁止されますので、パートタイマーの処遇を見直すか、職務内容や人材活用の仕組みを見直す必要があります。

詳細解説：

改正パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律）が、平成 27 年 4 月 1 日に施行されますが、実務上では様々な影響が考えられます。

今回の法改正では、正職員との差別的取扱いが禁止されるパートタイマーの対象範囲が拡大し、均等待遇規制が強化されています。従来は、(1)職務の内容が正職員と同一、(2)人材活用の仕組みが正職員と同一、(3)無期労働契約を締結しているという 3 点すべてを満たす場合に正職員との差別的取扱いが禁止されていましたので、実務上では、有期雇用契約であることを理由にパートタイマーのみ賞与を支払わないといった取扱いが許容されていました。ところが、今回の法改正では(3)の条件が撤廃されましたので、正職員と職務の内容や人材活用の仕組みが同一であれば、差別的取扱いを行うことは違法とされることとなります。よって、パートタイマーに対して処遇の見直しを行うか、あるいは従来どおり賞与を支払わないといった運用を続けるのであれば、職務内容や人材活用の仕組み

を見直すことが必要となります。

例えば、正職員は利用者の苦情対応や業者対応を直接行うことがあるものの、パートタイマーにはそういったことを求めない、正職員には介護業務だけでなく事務作業も手伝ってもらうことがある一方で、パートタイマーにはそれを求めない、といったようにしておくことが挙げられます。職務内容等が明確に異なることを分かるようにしておかなければ、同一視される可能性がありますので注意が必要です。

また、平成 27 年 4 月以降は、パートタイマーの雇入れにあたり、雇用管理の改善措置の内容を説明することが法改正において求められています。例えば、賃金制度はどうなっているのか、どのような教育訓練の制度があるのかといった事項や、正職員への登用方法等を説明しなければならないこととなります。また同時に法改正では、パートタイマーに対して処遇等の相談窓口設置を雇用契約書等において通知することが求められています。そのため、まずは相談窓口を設置し、現在の雇用契約書等に追記しておきましょう。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

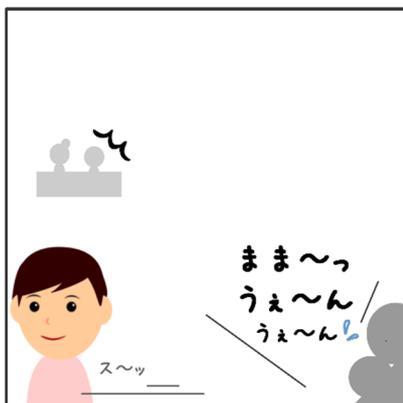
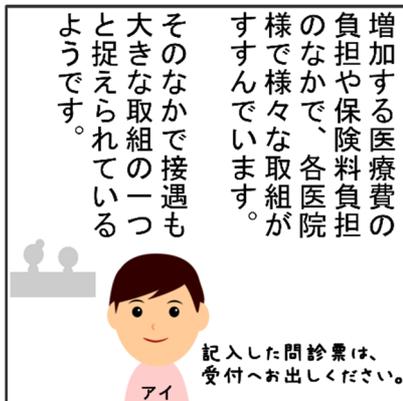
今月の接遇ワンポイント情報

『質と効率』



ワンポイントアドバイス

質と効率



この医院のマニュアルでは、問診票は受付へ出すようになっているのでしょうか。今回アイさんは、マニュアルどおり依頼をしているようです。しかし、このやり取りに気づいたサエコさんが、待合のイスまで問診票を取りに出向きます。そして、体温計を渡し、また取りに来ることを告げていました。

患者様は小さなお子さんで、付き添いであるお母さんにすぐるようにくっついていきます。これではお母さんが問診票を受付へ出すのは、一苦勞でしょう。そういう状況に気づき対応したのが、サエコさんです。

今回の事例は医療機関でしたが、福祉施設においても同様のことがいえるのではないのでしょうか。

相手の気配をしっかりと感じ取り、相手の立場に立って何ができるのかを考え、対応することが接遇です。あるべき姿(理想の対応)に、福祉施設としての対応を近づけて行くことが求められるのです。そのあるべき姿の違いによって、各施設での対応のカタチも異なってくるのでしょうか。危険なのは、“そこまでする必要はない”と決めつけてしまうことではないのでしょうか？

忙しい中で、いかに【質と効率(接遇と業務)】を最大限まで引き上げる努力ができるか？また今後、こういった考えを取り入れることができるか否かが、選ばれる福祉施設になる大きなカギであると考えます。

比べられているのは、近くの福祉施設だけではなく、さっき行ったお店、先日の旅行先など、様々な業種の様々な対応です。接遇はサービス業だから必要なのではなく、人として生きて行く上で必要な対人関係能力である、と捉えることができれば、自分磨きができるのではないのでしょうか。