

## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2018 年 7 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7-5-14 井上ビル12号館301  
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

## 職員給与、加算(Ⅰ)で 13,660 円増

厚生労働省より、「平成 29 年度介護従事者処遇状況等調査結果」※が公表されました。今回はこの結果報告より、介護職員処遇改善加算の取得状況と、介護職員の平均給与額の推移に注目します。



## 加算(Ⅰ)の取得は 64.9%

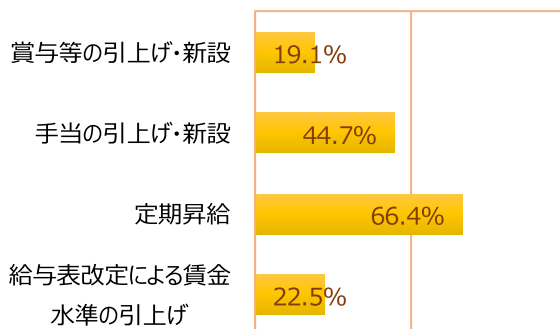
同調査によると、介護職員処遇改善加算の取得状況は、加算を「取得(届出)している」事業所が 91.2%となりました。うち、加算(Ⅰ)の取得事業所は 64.9%です(下表 1)。

## 介護職員の平均給与額は？

介護職員の平均給与額(月給・常勤の者)を前回調査と比較したのが下表 2 です。「平均給与額」は、基本給(月給)に手当と一時金(4~9月支給金額の 1/6)を加算したものです。加算(Ⅰ)取得事業所では 13,660 円増加しています。

給与等引上げの実施方法については、「定期昇給の実施(予定)」が全体の 3 分の 2 あまりとなり、次いで「手当の引上げ・新設(予定)」となりました(右図 3)。

図3：給与等の引上げ実施(予定)方法  
(複数回答)



※「平成 29 年度介護従事者処遇状況等調査結果」

この調査は、平成 29 年 10 月に全国の介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、訪問介護事業所、通所介護事業所(地域密着型通所介護を含む)、認知症対応型共同生活介護事業所、居宅介護支援事業所 10,568 施設・事業所を対象に実施され、うち 7,660 施設・事業所より回答を得て集計したものです。以下の厚生労働省サイトで調査結果の全文をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/18/in dex.html>

表1：介護職員処遇改善加算の取得(届出)状況

	加算(Ⅰ)	加算(Ⅱ)	加算(Ⅲ)	加算(Ⅳ)	加算(Ⅴ)	取得していない
全体	64.9%	13.5%	10.7%	1.1%	1.0%	8.8%
訪問介護	57.4%	14.9%	13.7%	1.3%	0.9%	11.8%
通所介護	63.7%	12.9%	10.9%	1.2%	1.2%	10.1%

表2：介護職員処遇改善加算取得事業所の介護職員平均給与額(月給・常勤の者)

	平成29年9月	平成28年9月	差額
加算(Ⅰ)取得事業所	297,450円	283,790円	13,660円 ↑
加算(Ⅰ)~(Ⅴ)取得事業所	293,450円	281,250円	12,200円 ↑

図表はすべて厚生労働省「平成 29 年度介護従事者処遇状況等調査結果」をもとに作成

## 福祉関連業種の夏季賞与 1 人平均支給額

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 5 年間（平成 25～29 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）などを事業所規模別にご紹介します。

### 老人福祉・介護、障害者福祉事業が増加

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下表のとおりです。

29 年の 1 人平均支給額をみると、児童福祉事業は 5～29 人規模が減少、30～99 人規模が増加しました。老人福祉・介護事業は両規模とも増

加、特に 30～99 人規模では、25 年以降で初めて 20 万円を超えました。障害者福祉事業も両規模とも増加しています。きまって支給する給与に対する支給割合は、老人福祉・介護事業以外は 1 ヶ月分以上になりました。

今年はどうのような結果になるのでしょうか。

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				
	25年	26年	27年	28年	29年	25年	26年	27年	28年	29年
支給労働者1人平均支給額(円)	221,430	219,566	207,085	233,623	<b>216,262</b>	277,272	299,064	265,492	272,108	<b>289,059</b>
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.15	1.05	1.03	1.13	<b>1.09</b>	1.33	1.34	1.14	1.22	<b>1.30</b>
支給労働者数割合(%)	86.0	89.7	83.6	80.2	<b>79.3</b>	95.7	100.0	100.0	100.0	<b>100.0</b>
支給事業所数割合(%)	80.3	82.5	81.9	74.5	<b>70.6</b>	95.2	100.0	100.0	100.0	<b>100.0</b>
老人福祉・介護事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	25年	26年	27年	28年	29年	25年	26年	27年	28年	29年
支給労働者1人平均支給額(円)	116,847	110,574	142,187	116,705	<b>137,621</b>	193,343	190,694	197,478	193,473	<b>204,477</b>
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.71	0.67	0.79	0.69	<b>0.72</b>	0.96	0.94	0.92	0.90	<b>0.91</b>
支給労働者数割合(%)	72.0	71.3	73.2	62.2	<b>68.0</b>	96.2	98.5	93.2	92.0	<b>91.9</b>
支給事業所数割合(%)	68.7	70.4	72.2	58.8	<b>67.4</b>	95.3	97.6	90.9	90.3	<b>90.8</b>
障害者福祉事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	25年	26年	27年	28年	29年	25年	26年	27年	28年	29年
支給労働者1人平均支給額(円)	168,492	196,147	204,324	195,153	<b>220,416</b>	217,370	225,146	271,816	269,377	<b>269,664</b>
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.99	1.10	1.09	1.11	<b>1.16</b>	1.25	1.22	1.40	1.34	<b>1.29</b>
支給労働者数割合(%)	92.6	80.8	87.4	50.6	<b>68.0</b>	92.4	92.3	100.0	100.0	<b>100.0</b>
支給事業所数割合(%)	92.6	81.3	86.0	56.7	<b>60.6</b>	90.0	90.0	100.0	100.0	<b>100.0</b>

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 1 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



### 『時間外割増賃金の支給が不要な管理監督者の範囲』



当施設には、事務長や看護師長といった役職者がおり、この役職者には時間外割増賃金を支払っていません。どのような要件を満たしていれば時間外割増賃金の支払いの対象から外れる管理監督者に該当するのでしょうか。



すべての役職者が該当するのではなく、職務内容や責任、権限などの実態によって判断されます。そのため、例えば各施設において管理職と定めていたとしても、法律上の管理監督者には該当せず、時間外割増賃金を支払わなければならない場合があります。

#### 詳細解説：

労働基準法第 41 条には監督もしくは管理の地位にある者について、労働時間や休憩、休日などの規定を適用しないことが定められ



ています。これにより、時間外という概念がなく、結果として管理監督者に対して時間外割増賃金の支払いは必要ないということになります。しかし管理監督者に該当するかどうかは、役職名や施設内で管理職と定めているといったことではなく、職務内容や責任、権限、勤務態様、待遇を踏まえた実態により判断されます。

厚生労働省の通達（昭和 22 年 9 月 13 日基発 17 号、昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号）で管理監督者とは「一般的には局長、部長、工場長等労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場に在る者の意であるが、名称にとらわれず入社退社等について厳格な制限を受けない者について実体的に判別すべきもの」とされています。そのうえで、管理監督者性は次の基準によって判断されます。

- ①労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容、また重要な責任と権限を有していること（例：採用や解雇、勤務表の作成等を通じた労働管理などの責任や権限の有無）
- ②現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないようなものであること（例：遅刻・早退等により不利益な取扱いがなされないなど、労働時間に対する裁量の有無）
- ③賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされていること（例：実際の労働時間数を勘案した場合の割増賃金と比較し、十分な水準の役職手当等が支払われているか）

実際、医療法人徳州会事件（昭和 62 年 3 月 31 日 大阪地裁判決）では、看護師の募集業務について人事関係の職員を指揮命令する権限を与えられ、採否の決定においても経営者と一体的な立場にあり、また、労働時間は自由裁量に任されていた等といったことから人事課長の管理監督者性が認められ、時間外割増賃金の支払いが不要とされたケースがあります。

管理監督者性を否定されることは、施設にとって大きな痛手となる可能性があります。まずは法律や通達の内容を把握し、適正な運用ができるよう対策を進めることが、求められます。

# 事例で学ぶ 4 コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

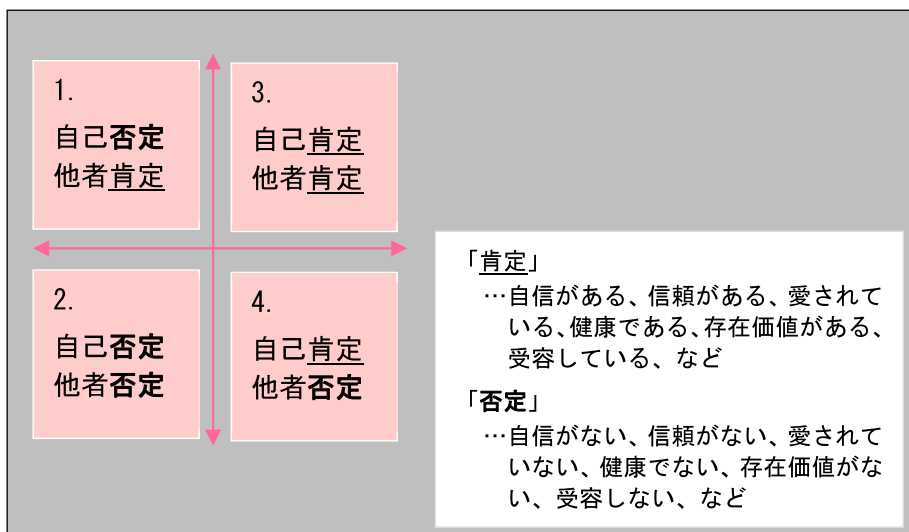


## 『心の状態2』

### ワンポイントアドバイス



コミュニケーションで大切な『話を聴く姿勢』は、自分の“心の状態”がどこにあるかによって大きく異なります。この“心の状態”を、次の4つの領域に分けて前回から考えています。どのような状態にあるのか主観的に把握する必要がありますが、この“心の状態”は“ゆらぎ”がありますので、「その瞬間どこにいるか」を把握するよう心がけましょう。



今回の事例では、サエコさんがアイさんの依頼を断ったようです。その原因は、サエコさんがアイさんの依頼を素直に受け入れることができないことにあるようです。これは上記 2. に該当するといえるでしょう。

この領域は、自己肯定感がないので何事にも逃げ腰になり、逃避的コミュニケーションのパターンを取ります。何事も悲観的に捉えてしまうため、相手の話を聴こうにもその気にはなれません。この状況が続くと相手も気分を害し、それが自分への態度となって表れます。自分だけでなく他者からも否定されてしまい、良好なコミュニケーションを取ることはできません。

ここにいる自分に気づいたら、まず自分自身がリフレッシュすることをお勧めします。そうすることで、新たな気持ちで自分や相手に向き合うことができるでしょう。