



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2019年12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

## 令和2年度税制改正要望 ～福祉編



令和2年度の税制改正大綱は、例年通りに進めば年末頃に発表される見通しです。どのような内容になるのかを占うべく、8月末に厚生労働省が提出した税制改正要望\*より、福祉に関連する主要な項目をご紹介します。

## 障害者雇用に係る割増償却制度の延長

障害者を多数雇用する事業所は、取得した機械、設備等について、普通償却限度額の24%を上限とする割増償却制度が適用できます。

今回の要望では、障害者の雇用の機会の拡大と維持の観点から、この割増償却制度の**適用期限を2年延長**することが盛り込まれました。

## 認可外保育利用料の消費税措置の拡充

認可保育施設の利用料に消費税はかかりません（非課税）。これは、認可外保育施設のうち指導監督基準を満たしている1日に保育する乳幼児の数が6人以上の施設についても、同様です（下表）。

## 現在の利用料の消費税の取扱い

認可保育施設		非課税
認可外保育施設	乳幼児の数 6人以上 + 指導監督基準を満たす	非課税
	乳幼児の数 5人以下 ① 認可外の居宅訪問型保育事業（いわゆるベビーシッター） ② 認可外の家庭的保育事業	課税

今回、幼児教育・保育の無償化を機に、1日に

保育する乳幼児の数が5人以下の認可外の家庭的保育事業、及び認可外の居宅訪問型保育事業も、都道府県等の指導監督の対象となる新たな指導基準が創設されました。これに伴い、この**“1日に保育する乳幼児の数が5人以下の認可外保育施設”**の利用料についても、**非課税**とする要望が出されました。

## 介護保険制度の改正に伴う措置

厚生労働省の社会保障審議会介護保険部会等で、介護保険制度の見直しが検討されています。その検討結果を踏まえ、必要な税制上の措置を講じる要望が出されました。

## 国民健康保険税の見直し

国民健康保険税の基礎課税額、後期高齢者支援金等課税額及び介護納付金課税額の限度額の見直しが要望として盛り込まれています。

また、低所得者に対する国民健康保険税の軽減措置についても、その対象となる世帯の軽減判定所得について、経済動向等を踏まえ、必要な見直しを行う要望が出されました。

(※) 厚生労働省「令和2年度厚生労働省税制改正要望について」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000175981\\_00005.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000175981_00005.html)

## 福祉関連業種における年末賞与の支給状況

ここでは年末賞与支給の参考資料として、厚生労働省の調査結果※から直近5年間（2014～2018年）における、福祉関連業種の年末賞与支給労働者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。

### 児童福祉事業の30～99人のみ増加に

上記調査結果から、業種別に1人平均支給額などをまとめると、下表のとおりです。

2018年の1人平均支給額をみると、児童福祉事業の30～99人だけが、2017年より増加しました。きまって支給する給与に対する支給割合

では、老人福祉・介護事業の5～29人が1ヶ月未満の状態が続いています。支給労働者数割合と支給事業所数割合は、児童福祉事業と障害者福祉事業の30～99人で100%の状態が続いています。

今年の年末賞与は、どうなるでしょうか。

業種別の年末賞与支給労働者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				
	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
支給労働者1人平均支給額(円)	269,849	274,598	241,547	282,579	<b>239,533</b>	354,305	339,820	311,757	303,638	<b>352,653</b>
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.36	1.37	1.20	1.33	<b>1.18</b>	1.61	1.58	1.47	1.43	<b>1.51</b>
支給労働者数割合(%)	88.5	83.5	87.2	82.9	<b>83.8</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	<b>100.0</b>
支給事業所数割合(%)	84.2	78.5	81.2	74.8	<b>76.7</b>	100.0	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				
	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
支給労働者1人平均支給額(円)	137,658	129,703	144,386	148,970	<b>129,440</b>	224,148	217,926	218,671	227,333	<b>217,599</b>
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.81	0.78	0.82	0.81	<b>0.78</b>	1.09	1.01	1.02	1.05	<b>1.01</b>
支給労働者数割合(%)	75.3	77.8	75.7	80.4	<b>75.3</b>	97.7	94.6	94.8	93.4	<b>95.3</b>
支給事業所数割合(%)	74.6	78.2	74.1	77.3	<b>73.6</b>	97.6	93.3	94.3	92.6	<b>95.5</b>
障害者福祉事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
支給労働者1人平均支給額(円)	238,347	198,032	232,032	230,337	<b>216,529</b>	220,933	305,404	298,266	309,085	<b>264,439</b>
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.25	1.24	1.26	1.26	<b>1.12</b>	1.19	1.61	1.58	1.50	<b>1.50</b>
支給労働者数割合(%)	90.2	77.8	73.9	69.0	<b>77.3</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	<b>100.0</b>
支給事業所数割合(%)	88.4	79.6	76.2	63.0	<b>77.4</b>	100.0	100.0	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190万事業所から抽出した約33,000事業所を対象にした調査です。今回のデータは2019年10月に発表された再集計後のものです。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。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&tstat=000001011791&cycle=7&tclass1=000001015912&tclass2=000001041575>

## 福祉施設でみられる 人事労務Q&A



### 『育児休業中に出勤した場合の育児休業給付金の取扱い』



シフトに入っていた職員から「急用ができたので休みたい」と突然連絡がありました。他の職員も手配できず困っていたところ、育児休業中の職員が、子どもを実家に預けて出勤できることがわかりました。現在育児休業中ですが、この職員に出勤してもらうことは可能でしょうか。また、その場合、育児休業給付金の取扱いはどうなるのでしょうか？



育児休業中であっても、労使の話し合いにより、子どもの養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的に働かせることは可能です。また、それが1ヶ月に10日（10日を超える場合は就業時間が80時間）以下であれば、引き続き育児休業給付金が支給されます。

#### 詳細解説：

##### 1. 育児休業中に働かせることができるか

育児休業とは、子どもの養育をするために一定の期間休業する制度であるため、あらかじめ決められた日に働いたり、毎週特定の曜日や時間に働くといった、恒常的・定期的な労働を行うと、育児休業をしていない、もしくは復職したとみなされてしまう可能性があります。



しかし、災害等で出勤できない職員が発生したり、突発的に発生した事態に対応するため、育児休業をしている職員が臨時の業務を行う場合など、一時的・臨時的であって、その後も育児休業が途切れないということが明らかであれば、労使の話し合いにより、子どもの養育をする必要がないときに働かせることは可能です。

##### 2. 育児休業給付金の取扱い

雇用保険の被保険者である職員が育児休業を取得する場合、一定の要件に該当すると、

育児休業給付金が支給されます。育児休業給付金は、育児休業を開始した日から起算した1ヶ月ごとの期間（以下「支給単位期間」という）ごとに支給申請しますが、このとき働いた日数や時間数が、支給単位期間中に10日以下、10日を超える場合でも就業時間が80時間以下であれば、調整されずに支給されます。ただし、支給単位期間に支払われた賃金額によっては、減額されたり、不支給となる場合があります。

育児休業中の職員は、子育てに対する考え方や家族のサポート状況など、個人によって大きく事情が異なります。今回のように、急な出勤要請に応じてくれると、事業所としては助かりますが、それが恒常的・定期的になると、そもそも育児休業中ということにならず、育児休業給付金が不支給になったり、支給終了となってしまいう可能性があります。育児休業中の職員を働かせる際には、一時的・臨時的な業務に限定し、労働日数や時間数にも留意するようにしましょう。

# 事例で学ぶ 4コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『無意識のリーダーシップ』



## ワンポイントアドバイス

### 無意識のリーダーシップ



今回アイさんは、サエコさんの行いが良いものだと感じながらも、自らはやりたくないがために、サエコさんやマナさんに対して否定的な態度や言葉を示しています。

このような行為は、無意識にリーダーシップを發揮しているといえます。

リーダーシップとは、良くも悪くも『影響力』を表します。今回の事例では、ネガティブなリーダーシップといえるでしょう。

今回の事例を含め、次のようなリーダーシップ・スタイルをとっていないか、自分に置き換えてチェックしてみましょう。

- 不平不満を言い続けることで、周りの人にも不平不満の視点が広がった
- 人の批判や悪口を言ったら、聞いた人も批判や悪口を言い始めた
- 業務中、仕事と関係の無い話をしたら、私語が始まった
- 良い取り組みや行いをしようとする人に、「そんなことまでするの?」と否定的な態度や言葉を示し、結果的に行動をさげさせた（気持ちをなえさせた）
- 自分が職場のルールや社会人としてのマナーを守らないことで、徐々に職場全体がダレてきた
- 感情の起伏（きふく）が激しいため、周りの人は自分にあわせている
- 「私には無理です／できません」といった発言が多く、チャレンジしない（消極的な）雰囲気や風土を誘発している

いかがでしょう。特にネガティブなリーダーシップは、役割を与えられなくても無意識に發揮し、悪影響を及ぼします。

スタッフ一人一人が精神的（内面的）に成熟していれば、このようなネガティブなリーダーシップは發揮されませんが、スタッフ一人一人が未成熟であれば、まともに影響を受けてしまう可能性が高いでしょう。

私達はいつも、どこかで、誰かに影響を与えています。役割（役職）の有る無しに関係なく、『誰もがリーダー』であることを認識して、周りに良い影響を与えることを目指しましょう。