



福祉施設版

NEWS LETTER

2019年4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

働き方改革関連法 段階的にスタート



この4月から順次施行される働き方改革関連法。施行日は規模により異なるため、まずは規模の判断が必要です。ただし、「年次有給休暇（以下「年休」）の取得義務」は、規模に関わらず4月より全ての使用者に適用されます。

大企業、それとも中小企業？

働き方改革関連法のうち、2021年までに開始する主な項目と、施行のスケジュールは下表のとおりです。

項目	大企業	中小企業
年5日の年休の取得義務	2019.4	2019.4
労働時間の状況把握	2019.4	2019.4
フレックスタイム制	2019.4	2019.4
産業保健の機能強化	2019.4	2019.4
高度プロフェッショナル制度	2019.4	2019.4
勤務間インターバル（努力義務）	2019.4	2019.4
時間外労働の上限規制	2019.4	2020.4
同一労働同一賃金	2020.4	2021.4

一部の項目で、中小企業が遅れての適用となります。この区分は日本標準産業分類の業種区分により判定要素が異なります。医療機関・福祉施設はサービス業に該当するため、「**資本金の額もしくは出資の総額が5,000万円以下**」または「**常時使用する労働者数（企業全体）が100人以下**」の場合、中小企業となります。資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判定します。この労働者数のカウントについて、ポイントを2つご紹介します。

ポイント① パート・アルバイトの数え方

パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ、常時使用する労働者数に含まれます。

ポイント② 事業所ごとではなく、企業全体で把握

法人格の単位で判断します。

例) A法人は以下の3施設を経営。
東京都のデイサービスセンター（労働者21人）
埼玉県のデイサービスセンター（同28人）
千葉県の特養介護老人ホーム（同71人）

この場合、個々の事業所ごとに「中小企業」とするのではなく、**労働者数を合算した120人で「大企業」となります。**

大企業では、「時間外労働の上限規制」もこの4月から開始です。特別条項があっても、年720時間以内、単月100時間未満の時間外労働の上限が設けられました（医師等を除く）。時間外労働削減に向け、早急な対応を要します。

年休の取得が義務化されます

4月より、従業員に年5日の年休を取得させることが、全ての**使用者の義務**となります。対象は、年休が10日以上付与される従業員で、管理監督者や有期雇用労働者にも適用されます。

この年休の取得義務に関連し、従業員ごとに「時季」「日数」「基準日」を管理する年休管理簿を作成し、これを**3年間保存**することも義務付けられています。あわせて確認しましょう。

福祉施設等の学歴別初任給の推移

4月は新年度の始まりであり、新卒採用を行った福祉施設にとっては、新入職員を迎える時期でもあります。ここでは、学歴別に福祉施設等の初任給に関するデータをご紹介します。

大学卒は男女とも20万円超に

厚生労働省が毎年実施している調査結果の最新版^{*}などから、福祉施設等(以下、医療、福祉)の直近3年間の初任給の推移を学歴別にまとめると、表1のとおりです。

2018(平成30)年の結果をみると、男性は大学院修士課程修了と大学卒が20万円を超えました。高専・短大卒は19.0万円、高校卒が16.0万円です。女性は大学卒が20万円を超えました。大学院修士課程修了は19.8万円、高専・短大卒は18.3万円、高校卒は15.9万円でした。2017年からの増減については、男性では高校卒以外は増加しました。女性は大学院修士課程修了と大学卒が減少しましたが、高専・短大卒と高校卒は増加しています。

高専・短大卒は産業計を上回る

2018年の産業計の初任給を100としたとき

の、医療、福祉の初任給をまとめると表2のとおりです。

【表2】産業計を100としたときの医療、福祉の初任給

	男女計	男性	女性
大学院修士課程修了	84.3	87.1	84.5
大学卒	97.5	97.6	98.8
高専・短大卒	101.3	103.9	101.2
高校卒	96.4	96.1	97.9

厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査結果(初任給)の概況」より作成

高専・短大卒が男性103.9、女性101.2と産業計を上回りました。他の学歴は産業計を下回っています。大学卒と高校卒が90台後半なのに対して、大学院修士課程修了は男女ともに80台となり、産業計との差が目立つ結果になりました。

全体的には賃上げ傾向が依然として続いています。2019年の初任給はどのようになるのでしょうか。

【表1】学歴別医療、福祉の初任給の推移(千円、%)

		男女計				男性				女性			
		2016年	2017年	2018年	対2017年増減率	2016年	2017年	2018年	対2017年増減率	2016年	2017年	2018年	対2017年増減率
大学院修士課程修了	医療、福祉	212.8	204.3	201.3	-1.5	228.1	199.0	208.9	5.0	207.6	213.4	197.9	-7.3
	産業計	231.4	233.4	238.7	2.3	231.7	233.6	239.9	2.7	229.7	232.4	234.2	0.8
大学卒	医療、福祉	196.7	204.9	201.5	-1.7	196.7	202.9	205.0	1.0	196.8	205.9	200.2	-2.8
	産業計	203.4	206.1	206.7	0.3	205.9	207.8	210.1	1.1	200.0	204.1	202.6	-0.7
高専・短大卒	医療、福祉	179.2	183.0	183.7	0.4	184.1	189.5	190.1	0.3	178.2	181.8	182.5	0.4
	産業計	176.9	179.2	181.4	1.2	179.7	180.6	182.9	1.3	175.2	178.4	180.4	1.1
高校卒	医療、福祉	151.5	159.1	159.2	0.1	148.2	166.4	160.1	-3.8	152.9	157.2	158.9	1.1
	産業計	161.3	162.1	165.1	1.9	163.5	164.2	166.6	1.5	157.2	158.4	162.3	2.5

厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査結果(初任給)の概況」より作成

※厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査結果(初任給)の概況」

10人以上の常用労働者を雇用する民間事業所のうち、有効回答を得た事業所の中で新規卒卒者を採用した15,663事業所を対象に、初任給が確定している15,155事業所について集計したものです。詳細は次のURLのページからご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/18/index.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『健康保険の扶養となることの可否を判別するための収入額の基準』



職員から、勤務先を退職した子どもを扶養にしたい、という連絡がありました。その子どもは正社員として勤務していたため、今年には既に130万円以上の収入があり、さらに雇用保険から失業給付（基本手当）を受ける予定とのこと。扶養にすることができるのでしょうか。



健康保険の扶養（被扶養者）は、扶養される者の生計を職員本人が維持していることが必要であり、扶養される者の収入や親族の範囲、同居の有無、別居の場合は仕送り額などによって可否を判別します。このうち、収入は、今後1年間の収入が130万円（60歳以上または一定の障がい者の場合は180万円）未満であり、この収入には失業給付等も含まれます。

詳細解説：

1. 収入の計算期間

税務上の扶養は、1月から12月の期間の収入が通常103万円以下であるか否かによって判別される（厳密には所得）のに

対し、協会けんぽ等の健康保険の扶養は、今後1年間の収入見込み額が130万円未満であるか否かで判別します（昭和52年4月6日保発第9号・庁保発第9号）。

例えば扶養される者が10月末日まで勤務し、その暦年中の給与収入が250万円であった場合、税務上は既にその年の収入が103万円を超えているため、当年中は税務上の扶養とすることができません。それに対し、健康保険は今後1年間の収入見込み額で判別することから、退職後の11月は収入がなく、その後1年間の収入見込みがないのであれば、退職日の翌日から扶養にすることができます。また仮にアルバイト等で勤務を再開した場合には、130万円を12ヶ月で除した金額である月額108,333円以下であれば継続して扶養にすることができます。



2. 収入見込み額の種類

扶養となることの可否を判別する際の収入見込み額は、給与収入のみであることが大多数ですが、この給与収入は残業手当や通勤手当も含めた総支給額で確認をします。税務上での判別は、扶養される者が退職後に受け取る失業給付や出産手当金などの非課税となる給付は除いて判別するものの、健康保険での判別はこれらも収入として考えます。そのため、給付を受けている場合であっても、130万円を360日（30日×12ヶ月）で除した金額である日額3,611円以下であれば扶養にすることができます。なお、失業給付は通常、退職してから給付制限期間であるおよそ3ヶ月間は受給できないことから、給付制限期間中であれば収入見込み額は0円となり、健康保険の扶養にすることができます。

扶養は、税務上と健康保険上の異なる基準があるため、誤った手続となることがあります。扶養の手続を行う際は、具体的な給与収入額のほか、失業給付などの受給の有無を確認し、確実にいきましょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『報・連・相』



報・連・相



ワンポイントアドバイス

先月、情報共有のポイントを2つお伝えしました。この情報を『報告』『連絡』『相談』の3つの視点で捉えたとき、スムーズに受発信するためのポイントを、以下に6つご紹介します。

1. タイミングを逃さない

情報は鮮度が命です。素早く、随時、発信しましょう。

2. 分からない点は早めに相談する

立場上、最終判断することはできないにしても、“相談”はどの立場の人にもできることであり、求められることです。

3. 中間報告・状況報告をする

相手はこちらの状況が見えないため、不安や不信感を抱きやすいです。そのためスタッフ間はもちろん、利用者様やそのご家族への対応も同様に、「今どうなっているのか/もう少し時間が必要なのか」等の、中間報告・状況報告は必要です。

4. 情報の共有化を心がける

先月と重複していますが、伝えるべき人、関係している人を常に把握しておき、誰に何を伝えるかを考え、必要な人に、必要な情報をもらさず提供しましょう。

5. マイナスほど積極的に報告する

失敗やクレームなど、マイナスの状況が起こったとき、考えや行動が後ろ向きになると、対応が後手にまわって悪化の一途をたどります。こういったときこそ積極的に報告をして、素早い対応をすることが早期解決への道です。

6. 終了後は速やかに報告する

最も忘れがちなことは、最後の報告です。最後まで責任を持つことが、信用や信頼へと繋がります。終了の報告を必ずしましょう。

『報告』『連絡』『相談』は、『ほうれんそう』と総称されます。『ほうれんそう』=ホウレン草(新鮮野菜)と想定し、有効期限と新鮮さを守りましょう。