



福祉施設版

NEWS LETTER

2019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

キャッシュレス・消費者還元事業と介護



今秋の消費税率引上げとともに始まるキャッシュレス・消費者還元事業。消費者のみならず、導入する中小・小規模事業者にもメリットがあります。介護事業との関連はどうでしょうか。確認してみましょう。

キャッシュレス・消費者還元事業とは

この事業は、消費税率引上げ後の9ヶ月間、中小・小規模事業者によるキャッシュレス手段（クレジットカード等）を使ったポイント還元等を支援する事業です。



消費者が5%の還元を受けられることは報道等でも広く周知されていますが、キャッシュレス決済を採用する事業者も、この事業により自己負担なしで決済端末の導入ができる他、期間中の決済手数料について3分の1を国が補助する制度など、メリットがあります。

このメリットを享受するには登録が必要ですが、介護サービスや社会福祉事業等を行う事業者は、この登録の対象外に設定されています。

医療・介護分野は基本的に対象外

医療・介護分野では、以下の事業者は、原則として登録対象外となります。

- ① 健康保険法、国民健康保険法、労災保険、自賠責保険の対象となる医療等の社会保険医療の給付等を行う**保険医療機関及び保険薬局**
- ② 介護保険法に基づく保険給付の対象となる居宅サービスや施設サービスを提供する**介護サービス事業者**
- ③ 社会福祉法に規定する**第一種社会福祉事業、第二種社会福祉事業**及び更生保護事業法に規定する更生保護事業を行う事業者

ただし、上記の事業者が行う事業であっても、例えば特定福祉用具販売事業所が行う特定福祉用具販売等、一部補助対象となる場合があります。下表でご確認ください。

補助対象となる事業

- ①の保険薬局について、**OTC医薬品や日用品等の消費税課税取引**
- ②について、介護保険法に基づく**特定福祉用具販売事業所が行う特定福祉用具販売**、工務店やリフォーム業者が行う居宅介護住宅改修
- ③について、社会福祉事業のうち、**生産活動として行うもの（レストラン営業や小売等）**

(参考) 一般社団法人キャッシュレス推進協議会「加盟店登録要領」 https://cashless.go.jp/assets/doc/kameiten_tourokuyouryou.pdf

福祉関連業種における夏季賞与の支給状況

ここでは夏季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。

児童福祉事業の30～99人以外は減少に

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人以外は前年より減少しました。きまって支給する給与に対する支給割合では、

老人福祉・介護事業が5～29人、30～99人ともに1ヶ月分未満が続いています。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人で直近5年中4年が100%ですが、5～29人ではどの業種も100%になった年はありません。

今年の夏季賞与は、どうなるでしょうか。

業種別の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				
	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）	219,566	207,085	233,623	216,262	213,457	299,064	265,492	272,108	289,059	299,115
きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）	1.05	1.03	1.13	1.09	0.94	1.34	1.14	1.22	1.30	1.28
支給労働者数割合（%）	89.7	83.6	80.2	79.3	80.3	100.0	100.0	100.0	100.0	95.9
支給事業所数割合（%）	82.5	81.9	74.5	70.6	73.6	100.0	100.0	100.0	100.0	94.4
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）	110,574	142,187	116,705	137,621	111,123	190,694	197,478	193,473	204,477	197,403
きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）	0.67	0.79	0.69	0.72	0.66	0.94	0.92	0.90	0.91	0.90
支給労働者数割合（%）	71.3	73.2	62.2	68.0	75.7	98.5	93.2	92.0	91.9	86.9
支給事業所数割合（%）	70.4	72.2	58.8	67.4	71.4	97.6	90.9	90.3	90.8	88.2
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）	196,147	204,324	195,153	220,416	180,393	225,146	271,816	269,377	269,664	245,312
きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）	1.10	1.09	1.11	1.16	1.00	1.22	1.40	1.34	1.29	1.35
支給労働者数割合（%）	80.8	87.4	50.6	68.0	60.5	92.3	100.0	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合（%）	81.3	86.0	56.7	60.6	59.0	90.0	100.0	100.0	100.0	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4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=000001015911&tclass2=000001040061&second=1>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『就業規則を改定した際の職員への周知』



サービス規律に違反する行為があった職員に就業規則を示して注意を行ったところ、「見せてもらったことがないので、そんなルールには従えない」と言われてしまいました。数年前に就業規則の改定をした際、職員代表から意見書を提出してもらいましたが、それ以降は施設長室に保管されたまま、職員が閲覧することができない状態です。今回、就業規則を適用するのは問題ないのでしょうか。



労働基準法には、就業規則の作成や改定にあたって、職員代表からの意見聴取、及び労働基準監督署への届出が必要とされていますが、あわせて職員にその内容を周知することが必要であると定められています。周知を怠ったときには、その就業規則の有効性が否定される場合があるため、就業規則が周知できている状態を整えることが必要です。

詳細解説：

就業規則は、そもそも必ず記載しなければならない項目（絶対的・必要記載事項）が網羅されていることが必要不可欠となりますが、記載内容だけでなく、労働基準監督署への届出など、以下の事項の実施が求められています。



- ① 就業規則を適用する事業所の職員のうち過半数を代表する者の意見を聴くこと（労働基準法第90条）
- ② 管轄する労働基準監督署への届け出を行うこと（労働基準法第89条）
- ③ 作成した就業規則を職員に周知していること（労働基準法第106条）

このうち③の周知とは、職員が見やすい場所に掲示したり、職員が閲覧できるパソコンに保存、印刷した就業規則を交付するといった方法が挙げられます。

就業規則を作成・改定した際に①、②まで行っても、施設長や人事担当者等の限られた者のみが開閉できる書庫に保管しているなど、事実上、周知がなされていない場合があります。このとき、職員に周知していなかったことを理由に、就業規則に定めた施設内のルールに従わせることができない場合があります。そのため、就業規則を周知できていない場合には、違反行為に苦慮していることを説明し、今後の行動を改めてもらうように話すとともに、今後、就業規則が施設内のルールとして有効となるよう、閲覧できるようにするなどの対応を行うことが必要です。

この周知に関しては、就業規則だけでなく時間外・休日労働に関する協定書、年次有給休暇の計画的付与に関する協定書など、職員への周知が必要とされる労使協定もあります。周知が十分にできていないと考えられる場合は、すぐに対策を行うようにしましょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『相手を大切にすると』



相手を大切にすると



ワンポイントアドバイス

今回の事例でアイさんは、小紋さんの気配を感じた後も、下を向いたまま作業を止めず、話しかけていました。

このアイさんの行為は、あなたが小紋さんだったら、どのように感じるでしょうか。

○相手を大切にすると表現

このようなときに相手を大切にすると表現としては、作業の手を一旦止めて、やさしい表情で顔を上げると良いでしょう。

この行為を実行することで、小紋さんに

あなたの存在を大切にしています

ということを感じ取っていただけるのです。

忙しい自分を中心に仕事をしていると、難しい行為です。相手を大切に考える意識の積み重ねが、重要ではないでしょうか。

「そんな細かい行動を利用者様が分かってくれるわけがない」などと思うのは、寂しいことです。私達人間は生まれながらにして、言葉を理解していたわけではありません。生まれてすぐは、自分という存在が大事にされているか、周りの人から愛されているか、ということ、抱きしめられる温もりや、話しかけられる声のトーンなどから感じ取っていました。

いうならば、本来誰もが感受性を兼ね備えているわけですが、育った環境や教育システムの中で、物や金銭、知識に重点を置き、感受性にフタをしてしまった人が多くなってしまった、といえるのではないのでしょうか。

限られた時間で、できることの全てを実践してみてください。誰かに褒めてもらえなくとも、きっと自分自身の納得感や充実感が込み上げてくるでしょう。