



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2019年9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

## 軽減税率導入目前 食事提供は何%？



消費税率の引上げに伴い、飲食料品等について軽減税率制度が導入されます。一方で、外食は対象外として、標準税率の10%が課税されます。介護サービス事業所における食事の提供は、この「外食」になるのでしょうか。

## 有料老人ホーム等の食事は原則8%

まず、**特養、老健等の一定の施設サービス**での食事提供は非課税ですが、利用者の自己選択による特別メニューの料金は消費税の対象です。役務を伴い提供されるため、外食と同様に軽減税率は適用されず、税率は10%となります。

**有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅**の設置者又は運営者が、一定の条件を満たす入居者に行う食事の提供には、**軽減税率が適用**されます。この時、**金額の上限**があり、**同一の日に同一の者に対して行う飲食料品の提供の対価（税抜き）が一食につき640円以下、かつその累計額が1,920円に達するまで**とされています。

この累計額の計算は、原則、提供時間順に行いますが、計算対象とする食事を予め書面で明らかにしている場合には、その書面で明らかにした食事の額により累計額の計算を行います。

(例) 朝食 500円 昼食 550円  
間食 500円 夕食 640円 (税抜き)

この場合、いずれの食事でも一食640円以下の基準は満たしています。税額を比較します。

## ① 朝から順に累計した場合（原則）

軽減税率の対象となる食事 = 1,550円  
(朝食 500円 + 昼食 550円 + 間食 500円)  
夕食を加算すると累計額は2,190円。1日の上限額1,920円を超えるため、**夕食 640円は標準税率に**。  
消費税額 = 1,550円 × 8% + 640円 × 10% = **188円**

## ② 「朝食、昼食、夕食」を累計額の計算対象とすることを、予め書面で明らかにしている場合

軽減税率の対象となる食事 = 1,690円  
(朝食 500円 + 昼食 550円 + 夕食 640円)  
**間食 500円は書面で累計額の計算対象としていないため、軽減税率の対象とはならず、標準税率の対象**。  
消費税額 = 1,690円 × 8% + 500円 × 10% = **185円**

この例では3円の差ですが、施設での食事提供は毎日のこと。積み重なると大きな差です。

なお、入居者に対する食事の提供は軽減税率の対象ですが、給食事業者との取引には軽減税率は適用されません。ご注意ください。

## 領収書等の対応もお忘れなく

10月1日からは、原則、軽減税率の適用がある場合には、レシートや領収書、請求書等に、分かるように記載することが求められます。

「**軽減税率対策補助金**」も活用できます。レジシステムもお忘れなくご対応ください。

## 非常勤介護従事者等の平均給与額と平均基本給額

2019年8月号では、常勤介護従事者等の平均給与額を職種別にご紹介しました。ここでは今年4月に発表された調査結果※から、介護従事者等（非常勤・時給）の平均給与額と平均基本給額を職種別にご紹介します。

### 介護職員の平均給与額は10.5万円に

上記調査結果から、介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅴ）を取得（届出）している事業所における、介護従事者等（時給・非常勤）の平均給与額を職種別にまとめると、表1のとおりです。

【表1】職種別介護従事者等（非常勤・時給）の平均給与額（円）

	2017年	2018年	差
介護職員	103,300	105,030	1,730
看護職員	122,620	122,450	-170
生活相談員・支援相談員	121,110	115,160	-5,950
理学療法士、作業療法士、言語聴覚士又は機能訓練指導員	96,580	96,230	-350
介護支援専門員	119,830	122,500	2,670
事務職員	99,030	98,610	-420
調理員	83,790	83,220	-570
管理栄養士・栄養士	88,760	92,220	3,460

厚生労働省「平成30年度介護従事者処遇状況等調査結果の概要」より作成

2018年の平均給与額が最も高いのは、介護支援専門員で122,500円でした。次いで、看護職員、介護支援専門員、生活相談員・支援相談員、介護職員の順に高く、いずれも10万円を超えました。

なお介護職員の平均給与額は105,030円で、2017年に比べて1,730円の増加です。

表中の8職種のうち、2017年から平均給与額が増加したのは、介護職員の他では、介護支援専門員、管理栄養士・栄養士のみとなりました。

### 介護職員の平均基本給額は1,110円に

次に平均基本給額をまとめると表2のとおりです。

【表2】職種別介護従事者等（非常勤・時給）の平均基本給額（円）

	2017年	2018年	差
介護職員	1,090	1,110	20
看護職員	1,400	1,410	10
生活相談員・支援相談員	1,040	1,070	30
理学療法士、作業療法士、言語聴覚士又は機能訓練指導員	1,530	1,540	10
介護支援専門員	1,270	1,280	10
事務職員	940	950	10
調理員	890	900	10
管理栄養士・栄養士	1,070	1,070	0

厚生労働省「平成30年度介護従事者処遇状況等調査結果の概要」より作成

2018年の平均基本給が最も高かったのは、理学療法士、作業療法士等で、1,540円です。次いで、看護職員、介護支援専門員、介護職員、生活相談員・支援相談員、管理栄養士・栄養士の順に高く、1,000円を超えています。2017年からの増減では、据え置きだった管理栄養士・栄養士を除いた7職種が2017年よりも高くなりました。

非常勤で時給の場合、給与額が労働日数や時間に左右されるため、増減については幅のある結果になっています。一方、基本給額は増加した職種が多くなりました。貴施設の状況はいかがでしょうか。

※厚生労働省「平成30年度介護従事者処遇状況等調査結果の概要」

平均給与額は各年9月の実績で、基本給（時給）×実労働時間＋手当＋一時金（4～9月支給金額の1/6）で求めた金額です。両年とも在籍している者の金額を比較しています。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/saikin/hw/kaigo/jyujisya/19/dl/30gaiyou.pdf>

## 福祉施設でみられる 人事労務Q&A



### 『メンタルヘルス不調による休職後の配慮』



メンタルヘルス不調で休職していた職員が、このたび復職することとなりました。診断書には復職可能と記載されていますが、残業をする等、休職前と同じような業務ができるのか、また、させてよいのか、施設として心配があります。配慮が必要なのか、配慮するのであればどのような配慮を考えるのがよいでしょうか？



施設としては、復職の是非の判断を行うだけでなく、スムーズに復職できるような復職後の流れについても検討しておくことが望まれます。例えば、復職はするものの、リハビリのように一時的に業務の負担を減らし、ならししながら徐々に休職前と同じ程度の業務を行えるレベルまで戻していく方法が考えられます。このような配慮について必要性を示す裁判例も見られることから、ルール化も含めて、取り扱い方法をあらかじめ検討するようにしましょう。

#### 詳細解説：

メンタルヘルス不調により休職をしていた職員について、施設は休職するに至った症状が回復し、休職前と同じ程度の業務を行えることを条件にして復職の判断をすることが一般的です。しかし、そもそもメンタルヘルスの症状や治癒を確認することは、専門機関であっても難しいといわれており、すぐに再発してしまうケースも多く見られることから、復職の是非だけでなく、復職後どのようなステップで業務にあたるのかといったことも、検討することが望まれます。具体的には、すぐに休職前と同じ業務量や責任の状態で復職させることは身体的・精神的な負担がかかるため、一定期間、業務や労働時間を制限する配慮期間を設けることを検討する方法が考えられます。



(片山組事件 最判平成10年4月9日) や、復職のための準備時間等を提供することが信義則上求められること(全日本空輸事件 大阪高裁判平成13年3月14日) が示されています。つまり、施設は配置転換や残業の免除の措置を検討するといった配慮をする、道義上・信義則上の責任があると考えられます。

一方で、配慮期間を設けるにしても、その期間中、他の職員が業務を負担することが考えられるため、長期間にわたることは避けたいところです。そのため、配慮する期間の長さや労働時間を短縮する場合の時間数の上限、一時的に行う業務内容例といった具体的な基準をあらかじめ決めておきましょう。

復職の際には、復職者が休職前と同じ業務をスムーズに行えることが理想ですが、必ずしもそうとは限りません。そのため、このように一定期間業務ができるかどうか、施設と復職者の双方が様子を見ることができるといった配慮期間があることで、安心して業務に復帰できることが期待されます。

実際、裁判例においても、休職前の業務の提供が十分にできないとしても、その能力、経験、企業規模等に応じて当該従業員を配置できる業務がないか検討する必要があること

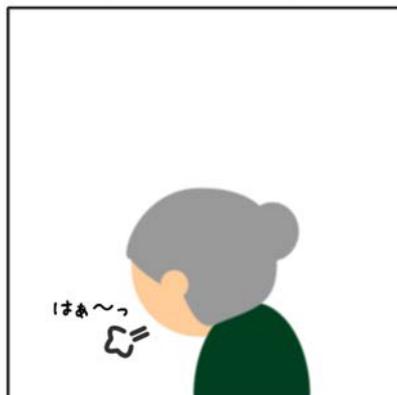
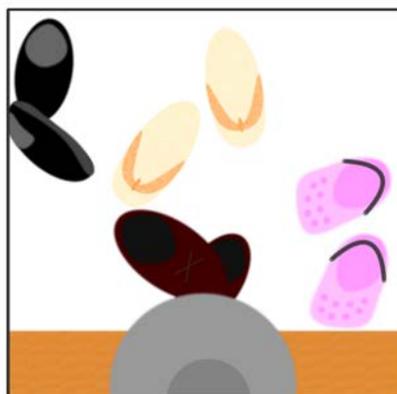
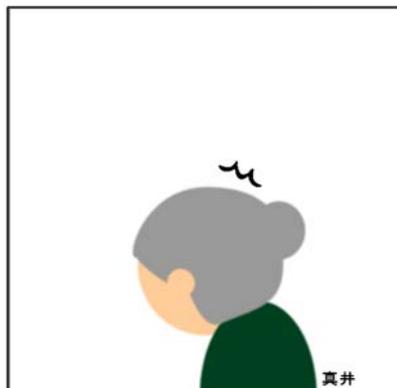
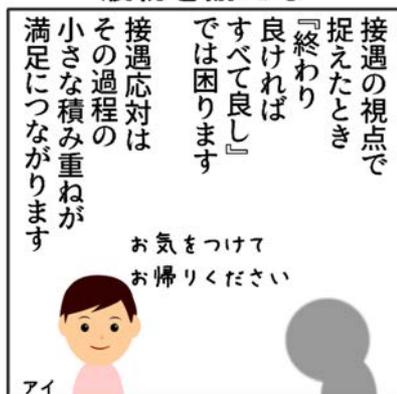
# 事例で学ぶ 4コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『小さな配慮：履物を揃える』



#### 履物を揃える



### ワンポイントアドバイス

今回も、真井さんはため息をついていました。原因は、自分の履物が乱雑になっていたからです。

おそらく別の利用者が脱ぎ履きされた際に、真井さんの靴と接触してしまったがため、と推測できますが、これをそのまま放置していた施設側としては、小さな配慮が足りなかった、といえる事例です。

このような事例は、スタッフが気をつけていれば改善できることです。

例えば次のような例で、今すぐできる小さな配慮を考えてみましょう。

- 利用者様のご家族が利用した来客用スリッパが、乱雑に靴箱に戻されています。  
⇒ 次に来た他の利用者様のご家族が利用する時、どんな気持ちになるでしょう。
- 入浴のため上履きを脱いで脱衣所へ入った利用者様。上履きは脱いだままで、スタッフは揃えていません。  
⇒ 脱衣所から出るとき、利用者様は上履きが履きづらく、転倒の危険を伴うのではないのでしょうか。

いくら介護サービスがスムーズに行われても、その周辺環境（過程）が良くなければ、不信感が生まれます。

履物の揃え方一つも、利用者様やそのご家族を大切にしているか否かが判断される基準です。丁寧に揃えてあることで、利用者様やそのご家族は、自分が大切にされていることを感じ取るのです。

私達スタッフは、小さな配慮（心遣い）を実践し、『終わり良ければすべてよし』のような結末だけでなく、過程も含めてトータルで心地良く、本当の満足を感じていただけるよう、利用者様と向き合いたいものですね。