



福祉施設版

NEWS LETTER

2022年1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

パートタイマーの年収の壁は 130 万円？



パートタイマーなどの短時間労働者にとって見逃せない「年収の壁」。一定額を超えると税金や社会保険の対象となり、手取り額に大きく影響します。よく耳にするのは103万円と130万円の壁ですが、106万円の壁にも要注意です。

106万円の壁って何？

収入への影響が特に大きいのは、社会保険料が発生するとき。一般的に20万~40万円程の年収増がないと、手取り額が減少します。

社会保険は、年収130万円で扶養から外れ、自ら加入し保険料を支払うこととなります。また、事業所規模によっては**年収106万円**で**短時間労働者も加入**^{※1}となり、その対象は、現在、段階的に拡大されています（右表）。

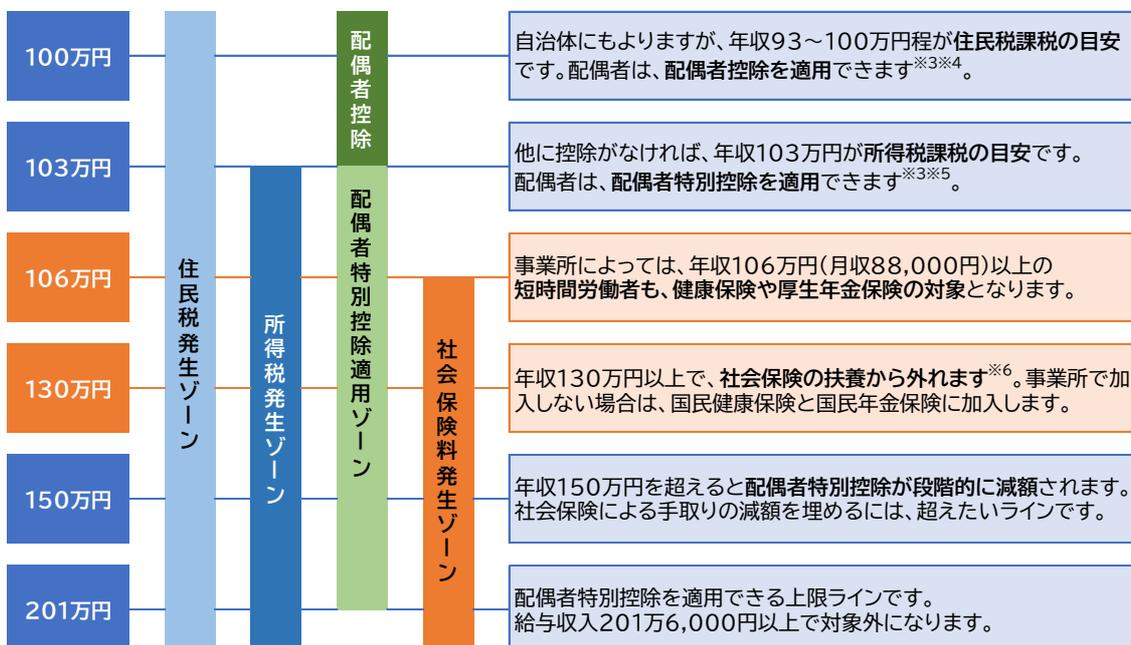
【年収106万円の短時間労働者の健康保険・厚生年金保険加入】

事業所の被保険者数	現行	2022年10月~	2024年10月~
500人超		加入	
100人超	任意 ^{※2}	加入	
50人超	任意 ^{※2}		加入

※1 週の所定労働時間が20時間以上、月収88,000円以上（年収で88,000円×12ヶ月=105万6,000円≒106万円）、継続して1年以上（2022年10月からは継続して2ヶ月超）雇用見込みで、学生でない場合に、健康保険・厚生年金保険の加入対象となります。

※2 労使合意で、「任意特定適用事業所」として、短時間労働者を健康保険・厚生年金保険の加入対象とすることができます。

【収入に影響が生じる収入ライン(目安)とその要因】



※3 配偶者の年収が一定額を超える場合は、配偶者控除及び配偶者特別控除は適用できません。

※4 配偶者控除の控除額は、所得税が最大38万円（老人最大48万円）、住民税が最大33万円です。

※5 配偶者特別控除の控除額は、所得税が最大38万円、住民税が最大33万円です。

※6 60歳以上または障害者の場合は年収180万円以上で、社会保険の扶養から外れます。なお、ここでいう年収には、通勤手当の金額が含まれますのでご注意ください。

都道府県別 介護サービス受給者の1人当たり費用額

高齢化の進展により介護サービス等の利用者は増加を続けています。ここでは2021年11月に発表された資料※から、介護サービス受給者の1人当たり費用額を都道府県別にご紹介します。

費用額はすべてのサービスで増加

上記資料から、2021年4月審査分における都道府県別の受給者1人当たり費用額（以下、費用額）を介護サービスの種類ごとにまとめると、下表のとおりです。

全国の費用額（総数）は201.7千円で、前年同月比1.7%の増加です。居宅サービスは124.9千円で同3.2%の増加、地域密着型サービスは179.9千円で同2.6%の増加、施設サービスが311.8千円で同0.3%の増加となりました。

都道府県別では鳥取県が218.5千円で最も高く、北海道が191.2千円で最も低い状況です。

サービス種類別の状況

居宅サービスでは、沖縄県が158.0千円で最も高く、最も低いのは北海道の99.7千円でした。47都道府県中、唯一の10万円未満です。地域密着型サービスでは、佐賀県の218.4千円が最も高くなりました。最も低いのは東京都の140.7千円で、佐賀県との差は7万円以上あります。施設サービスは東京都の327.6千円が最も高く、富山県と京都府、高知県も325千円以上となりました。最も低いのは秋田県と山梨県の299.3千円でした。

サービスによって費用額に地域差がみられます。貴施設の地域の状況はいかがでしょうか。

都道府県別の介護サービス種類別受給者1人当たり費用額(千円)

	総数	居宅サービス	地域密着型サービス	施設サービス		総数	居宅サービス	地域密着型サービス	施設サービス
全国	201.7	124.9	179.9	311.8	三重県	200.4	127.9	169.1	306.6
北海道	191.2	99.7	184.1	307.2	滋賀県	199.8	115.9	169.4	313.4
青森県	205.1	134.7	213.6	305.9	京都府	195.0	112.7	171.0	325.6
岩手県	201.2	119.0	193.9	307.3	大阪府	202.6	140.2	159.1	321.0
宮城県	201.2	116.5	191.3	306.5	兵庫県	204.1	128.7	174.7	314.7
秋田県	199.2	128.7	188.5	299.3	奈良県	197.0	120.9	167.1	307.8
山形県	203.8	117.9	215.2	299.5	和歌山県	206.1	133.7	176.7	301.8
福島県	192.8	109.2	178.4	303.5	鳥取県	218.5	125.8	201.3	319.1
茨城県	197.6	113.7	187.6	301.1	島根県	206.5	113.7	176.4	308.1
栃木県	201.6	126.4	192.2	303.3	岡山県	204.2	116.9	205.0	307.9
群馬県	209.3	133.6	198.3	305.0	広島県	206.3	123.0	203.9	311.5
埼玉県	192.3	122.8	161.5	309.6	山口県	203.0	117.8	186.0	308.6
千葉県	193.6	121.5	163.5	311.6	徳島県	205.4	119.5	210.7	312.2
東京都	198.4	133.7	140.7	327.6	香川県	203.8	129.7	183.6	304.7
神奈川県	196.1	120.2	157.7	322.0	愛媛県	206.6	121.0	206.6	306.7
新潟県	210.1	121.8	207.6	307.3	高知県	209.7	107.6	186.2	325.0
富山県	204.2	112.4	178.4	326.4	福岡県	207.6	125.5	201.5	311.6
石川県	214.0	124.1	214.5	307.0	佐賀県	215.3	135.8	218.4	305.9
福井県	209.6	121.4	212.1	306.2	長崎県	201.6	115.5	204.9	303.6
山梨県	201.0	123.1	180.0	299.3	熊本県	203.3	122.1	199.3	314.5
長野県	203.9	117.4	172.2	305.2	大分県	208.7	142.0	203.4	302.8
岐阜県	205.4	127.0	190.7	299.6	宮崎県	215.1	147.6	190.4	304.4
静岡県	200.9	120.6	183.7	308.0	鹿児島県	212.4	110.0	205.3	307.1
愛知県	210.2	137.0	184.7	314.7	沖縄県	215.6	158.0	195.1	308.9

厚生労働省「令和2年度 介護給付費等実態統計の概況(令和2年5月審査分～令和3年4月審査分)」より作成

※厚生労働省「令和2年度 介護給付費等実態統計の概況(令和2年5月審査分～令和3年4月審査分)」

介護保険総合データベースに蓄積されている都道府県国民健康保険団体連合会の審査したすべての介護給付費明細書、介護予防・日常生活支援総合事業費明細書及び給付管理票を集計対象としています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://www.mhlw.go.jp/to/ukei/saikin/hw/kaigo/kyufu/20/index.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『採用募集時の労働条件を変更する際の注意点』



現在、職員の採用募集をしています。採用したい求職者がいますが、実務経験やブランクを考慮すると、求人上で明示している職務手当の月額 20,000 円を月額 10,000 円として採用することが適当だと感じています。求職者本人の合意が得られれば、採用募集時の労働条件を変更しても問題ないでしょうか？



変更する内容を求職者が理解できるように説明を行い、施設と求職者が合意した上で、採用募集で明示した労働条件等を変更することは可能です。ただし、採用募集で明示した労働条件は、労働契約の前提となるため、見直すべき事情がない限り、安易な変更は避けましょう。

詳細解説：

1. 採用募集時に明示すべき労働条件とその変更

採用募集時には、業務内容や就業時間、賃金の額等の明示すべき労働条件が定められています。明示された労働条件は、求職者が求人に対し応募するための誘引にすぎないとされており、明示された労働条件がそのまま労働契約の内容になるとは必ずしもいえません。採用選考を進める上で、労働条件を見直すべき事情が出てきたときには、その事情を踏まえ、施設と求職者が見直す内容に合意をすることが必要です。



ハローワークに出した求人について実際の労働条件と求人票の内容が異なる場合、求職者が相談できる「ハローワーク求人ホットライン」が設けられています。相談があったときには、事実を確認の上、採用する施設に対して是正指導を行うこととなっており、行政がこのような体制をとっていることを考えると、求人票の内容（採用募集時の労働条件）は安易に変更すべきではないことがわかります。

2. 労働条件等変更時の明示

実際に採用選考が進む中で、採用募集時に明示していた労働条件の内容を変更、特定（幅のある賃金の額の表示について具体額を決定する等）、追加、削除をする場合は、求職者に変更内容を改めて明示しなければなりません。今回の質問のように、採用募集時に明示していた職務手当 20,000 円の支給額を 10,000 円とすることは「変更」に該当し、求職者が変更内容を適切に理解できるような方法で明示します。具体的には、最初に明示した内容と変更内容を対照できる書面を交付したり、労働条件通知書等で変更がわかるように下線を引いたりする方法があります。

採用選考に至る過程で、採用募集時の労働条件を変更することもあるかと思いますが、変更する可能性がある場合は、あらかじめ求職者に内容の変更があり得ることを伝えることで、採用時のトラブルを防ぎましょう。そして、採用時には、再度、労働条件を明示し、施設と求職者の両者が納得した上で雇用契約を締結するようにしましょう。

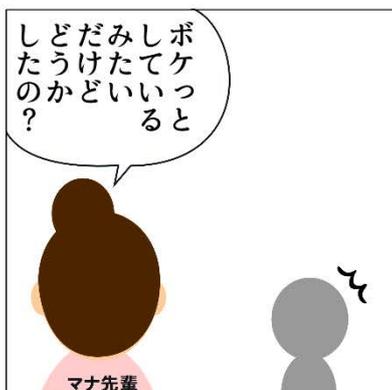
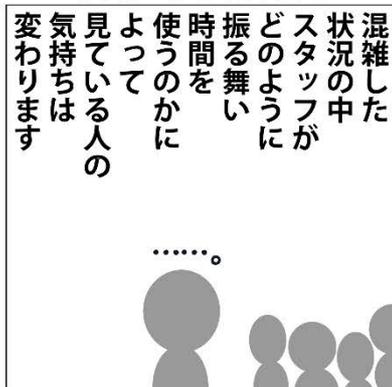


事例で学ぶ4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『混雑時の対応力』



混雑時の対応力



ワンポイントアドバイス

どうやら事例でのアイさんは、混雑した施設内で呆けてしまったようですね。

混雑した施設内で、スタッフ一人一人がどのような対応をするかによって、利用者様のスタッフを見る目が変わります。

騒然としている中であっても、

常に見られている意識を持つ

と良いでしょう。

とはいえ、混雑時にスタッフの誰もが慌てず、テキパキ仕事をこなせるわけではありません。事例のように、忙しくなるとパニックになって何もできなくなってしまう人が最近では多くなりました。

また、混雑した雰囲気によってプレッシャーがかかるのか、手際が悪く何度も同じことを聞き、余計な時間を使っているスタッフも見受けられます。

慣れない仕事に就いた直後は仕方がないことではありますが、状況に甘んじてはいけません。

いざ混雑した時に最大の能力を発揮するためには、常日頃から能力を高めておかななくてはなりません。

時間の使い方、周りへの配慮、優しくてテキパキとした所作を、日常的にどれだけ意識を持って実践しているかを試される場が、混雑時や緊急時なのではないでしょうか。

混雑している時にこそ、気持ちの良い対応により利用者様に信頼していただくことができれば最高ですね。