



福祉施設版

NEWS LETTER

2024年1月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7-4-7イマス浜田ビル3階
TEL: 03-6302-0475 / FAX: 03-6302-0474

Topic

年収の壁に立ち向かう事業主を支援

いわゆる「年収の壁」問題に対応すべく、パートタイマー等（以下、パート等）が社会保険に加入しても手取り収入が減らないよう取組をする事業主に、新しい支援策が登場しました。その内容と、利用の際の注意点を解説します。



社会保険加入で1人あたり最大50万円

厚生労働省より「年収の壁・支援強化パッケージ」が公表されました。その中で、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されています。

扶養の範囲内で働くパート等にとって、社会保険料の負担が生じる年収の壁は大きな存在。このコースでは、この壁を超えて社会保険（健康保険と厚生年金保険）に加入したパート等に対し、その保険料負担をサポートすべく収入を増加させる事業主を対象に、労働者1人あたり最大3年間で50万円の助成金が支給されます。2026年3月末までに新たに社会保険に加入したパート等が対象で、次のメニューがあります。

① 手当等支給メニュー

手当（社会保険適用促進手当^{※1}等）を支給する等により、収入を増加させる場合。

^{※1}パート等が社会保険に加入するにあたりそのパート等の保険料負担を軽減するために、事業主が支給する手当です。新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限に、保険料算定の際、標準報酬月額等に算入しないことがで

きます（最大2年間の時限措置）。

② 労働時間延長メニュー

所定労働時間を延長することで社会保険に加入する場合^{※2}。

^{※2}厚生年金保険の被保険者数101人以上（2024年10月以降は51人以上）の事業所は週20時間以上、それ以外の事業所は週の所定労働時間および月の所定労働日数が正社員の4分の3以上になった場合に、社会保険の加入対象となります。

注意点もあります。まず、**助成金の支給期間終了後の手当や時間の取扱い**も視野に入れてご検討ください。また、①の社会保険適用促進手当を一部のパート等に支給することで、**それ以外の従業員との間に不均衡が生じる**という点にも配慮が必要です。

とはいえ、パート等が年収の壁を気にせずに働けることは、人手不足解消策にもなります。この先も収入が増えることが想定されるパート等について^{※3}は、これを機に社会保険に加入するのも一つの道かもしれません。

^{※3}一時的に収入が増えるパート等への対応策については、本誌p.3でご案内します。

参考：厚生労働省「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/syakaihoken_tekiyou.html

介護サービス種類別に見た受給者1人当たり費用額

介護サービスの受給者数は全体で増加傾向にありますが、費用はどうなのでしょう。ここでは介護サービスの種類別に受給者1人当たり費用額をみていきます。

短期入所サービスが減少

2023年9月に発表された調査結果※によると、介護サービス全体（総数）における2023年4月分の1人当たり費用額は20.3万円で、前年同月より1.7%増加しました。

サービスごとの1人当たり費用額は、2022年に比べて増加したサービスが多くなりました。減少したサービスを見ると、居宅サービスの短

期入所サービスで減少が目立ちます。地域密着型サービスでも、短期利用のサービスの多くが減少しました。

増減率では、0~3%台の増加が多い中、地域密着型特定施設入居者生活介護（短期利用）が19.3%の増加となりました。

貴施設の1人当たり費用額は、どのような傾向にあるのでしょうか。

介護サービス種類別の受給者1人当たり費用額(4月分、千円、%)

		2022年	2023年	増減額	増減率
総数		199.6	203.1	3.5	1.7
居宅サービス	訪問介護	84.9	88.1	3.2	3.8
	訪問入浴介護	69.9	70.9	1.0	1.5
	訪問看護	50.5	50.8	0.3	0.5
	訪問リハビリテーション	41.3	42.0	0.7	1.6
	通所介護	95.3	96.9	1.5	1.6
	通所リハビリテーション	80.0	81.6	1.6	1.9
	福祉用具貸与	15.0	15.2	0.2	1.4
	短期入所生活介護	125.7	121.7	-4.0	-3.2
	短期入所療養介護(老健)	101.5	101.2	-0.4	-0.4
	短期入所療養介護(病院等)	141.6	138.8	-2.8	-2.0
	短期入所療養介護(医療院)	115.6	106.4	-9.3	-8.0
	居宅療養管理指導	13.4	13.9	0.4	3.3
	特定施設入居者生活介護(短期利用以外)	226.1	229.8	3.7	1.6
	特定施設入居者生活介護(短期利用)	84.1	77.3	-6.8	-8.1
居宅介護支援		15.1	15.2	0.1	0.5
地域密着型サービス	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	179.1	184.3	5.1	2.9
	夜間対応型訪問介護	42.1	43.0	0.9	2.2
	地域密着型通所介護	85.9	86.0	0.0	0.1
	認知症対応型通所介護	132.9	136.4	3.5	2.6
	小規模多機能型居宅介護(短期利用以外)	224.0	227.8	3.7	1.7
	小規模多機能型居宅介護(短期利用)	45.5	42.8	-2.7	-6.0
	認知症対応型共同生活介護(短期利用以外)	292.4	298.0	5.6	1.9
	認知症対応型共同生活介護(短期利用)	94.0	88.3	-5.7	-6.0
	地域密着型特定施設入居者生活介護(短期利用以外)	226.4	227.5	1.1	0.5
	地域密着型特定施設入居者生活介護(短期利用)	88.7	105.8	17.1	19.3
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	320.7	325.4	4.8	1.5
	複合型サービス(看護小規模多機能型居宅介護・短期利用以外)	286.9	294.5	7.6	2.6
	複合型サービス(看護小規模多機能型居宅介護・短期利用)	50.0	45.7	-4.3	-8.7
	施設サービス	介護福祉施設サービス	298.9	303.2	4.3
介護保健施設サービス		322.9	326.1	3.2	1.0
介護療養施設サービス		356.1	353.6	-2.5	-0.7
介護医療院サービス		406.8	408.6	1.8	0.5

厚生労働省「令和4年度介護給付費等実態統計の概況」より作成

※厚生労働省「令和4年度介護給付費等実態統計の概況」

ここでの受給者1人当たり費用額は費用額÷受給者数で求めた数値になります。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/toukei/saikin/hw/kaigo/kyufu/22/index.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q & A



『130 万円の年収の壁対応策とは』



年収の壁への対応策として、パート職員が社会保険の扶養のまま、年収 130 万円以上働くことができる仕組みが設けられたと聞きました。当施設のパート職員も年収 130 万円におさまるように就業調整をしているのですが、今年は年収 130 万円以上になってもよいということでしょうか。



年収の壁への対応策として示された仕組みは、パート職員が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き社会保険の扶養に入り続けることが認められるものです。あくまでも一時的な収入の増加に対応するものですので、理由にかかわらず扶養に入り続けることができるわけではありません。

詳細解説：

1. 年収 130 万円の壁

パート職員の年収が 130 万円以上になると、原則として、家族の社会保険の扶養から外れることとなります。扶養から外れることで、パート職員自らが国民健康保険料や国民年金保険料を支払う必要が出ることから、年収 130 万円未満になるように働く時間を調整する「年収 130 万円の壁」が課題となっていました。



手当が新設された場合など、引き続き収入が増えることが確実な場合においては、一時的な収入増加とは認められません。また、あくまでも「一時的な事情」として認定や確認が行われることから、同一のパート職員について、原則として連続 2 回が上限となります。

2. 年収の壁対応策

今回、130 万円の年収の壁対応策は、例えば繁忙期で人手不足になり、労働時間を延長するなど、年収 130 万円以上となったパート職員について、一時的な収入変動であることを事業主が証明することで、扶養の認定や資格確認を迅速に行うというものです。

ただし、基本給が上がった場合や、恒常的な

3. 証明書の発行

事業主が行う「一時的な収入変動であることの証明」は、厚生労働省のホームページに様式「被扶養者の収入確認に当たっての「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書」として公開されています（右画像）。

パート職員から求めがあった際は、実態を確認して、必要に応じ証明書を発行することになります。



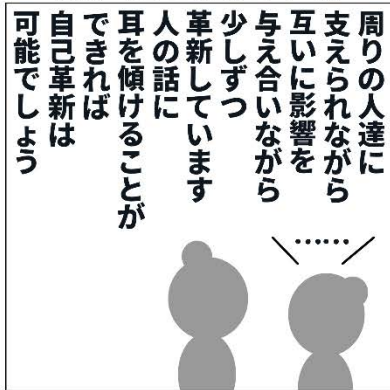
事例で学ぶ4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『素直さと自己革新』



素直さと自己革新



ワンポイントアドバイス

“人の話を聴く耳を持って聴く”、とても簡単なことのようにですが、非常に難しいコミュニケーションです。聴く耳を持って聴くということは、

- 思い込みを捨て、素直な気持ちでまず聞き入れる
- 聞き入れた情報を基に、自己を振り返る
- 聞き入れた情報が有用に働くように、自己改善できる点を探す
- 有効的な改善の行動をとる
- 次に同じ事象が起きた時、前回よりもより良い言動ができる

ことです。例えば、

- 知らないことを教えてもらったならば、“聞く”だけではなく、メモを取って理解に努め、実行し、同じことを2回聞かないようにする
- 注意を受けたら、素直な気持ちで受け止め、自己を正当化する前に、自分の意図とは異なる見方や解釈をされたのは何故かを振り返り、自己を改善する
- 叱られた時、反省で終わらず、次に同じことが起きないように、改善のための振り返りと対策の行動をとる

すなわち、成長し続ける人にとって“聴く耳を持って聴く”とは、『**他者からの情報を受け止めたことによって、自分自身の行動をより良いものと改善する**』ということなのです。聴くことのゴールは、自分自身の行動をより良い状態へと改善することです。

事例のマギさんは、どうでしょうか。教えられたことを実直にこなしたのに、注意を受けて納得できないようです。まずは素直な気持ちで受け止めて、今回できなかったのであれば次回からどうしたらできるようになるのか、考えて実行できると良いですね。

成長し続ける人は、良くも悪くも小さなきっかけを基に、さらに良い方向へ改善できる人です。これを“革新”といいます。他者からの情報をキャッチしたら、行動を変える力を身に付けましょう。それは、自分と相手を大切にしている証でもあるのです。