



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2024年3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

## 来年度の税制改正、処遇改善を後押し

2024年度介護報酬改定では0.98%が介護職員の処遇改善分とされる他、処遇改善加算の一本化なども検討されていますが、税制改正大綱<sup>\*1</sup>でも賃上げ促進税制の改正が示されました。予定されている改正の内容を確認します。



## 減税効果が得られやすい制度に拡充

中小企業向けの賃上げ促進税制とは、青色申告書を提出している中小企業等が、一定の要件を満たした上で、前年度より給与等の支給額を増加させた場合に、その増加額の一部を法人税（個人事業主の場合は所得税）から税額控除できる制度です。

今回の大綱により、教育訓練の推進や子育て両立支援、女性活躍推進の視点から、控除率を上乘せする拡充が予定されています。さらに、次の2つの改正も盛り込まれました。

## ① 介護職員処遇改善加算等による賃上げも税額控除の対象に

減税対象となる給与等支給額から控除する「給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額」に介護職員処遇改善加算等が含まれないこととなります。

これにより、**介護職員処遇改善加算等を財源とした賃上げ分についても、税額控除の対象とすることができるようになります。**

## ② 控除限度超過額、5年間繰越可能に

賃上げにより受けられる税額控除額のうち、当期に控除しきれなかった額について、**5年間の繰越ができる**ようになります。

これにより、赤字の中で賃上げを実施した場合でも、翌期以降の黒字で税額控除でき、報われる可能性が高まります。

介護職員処遇改善加算は賃上げの直接的な原資であり、取得率は9割を超えています<sup>\*2</sup>。①の改正によって、この加算を受けて行う賃上げが税額控除の対象となるため、同制度の恩恵を受けることができる福祉施設等の範囲が、大きく拡大されるものと期待できます。

上記改正は、2024年4月1日から2027年3月31日までの間に開始する事業年度（個人事業主は2025年から2027年まで）に適用される予定です。なお当記事は、令和6年度税制改正の大綱に基づき作成しております。最終的な改正内容は、改正法令の公布後に、官報等でご確認ください。

\*1 財務省「令和6年度税制改正の大綱」 [https://www.mof.go.jp/tax\\_policy/tax\\_reform/outline/fy2024/20231222taikou.pdf](https://www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/outline/fy2024/20231222taikou.pdf)

\*2 厚生労働省「介護職員の処遇改善に関する加算等の取得状況」 <https://www.mhlw.go.jp/content/12404000/001161613.pdf>

## 介護サービス施設・事業所数の推移

ここでは、2024年1月に発表された調査結果※などから、介護サービス施設・事業所数の推移をみていきます。

### 施設・事業所数の状況

介護保険施設では介護老人福祉施設が最も多く、2022年には8,494施設となりました。

居宅サービスでは訪問介護が最も多く、3万事業所を超えています。次いで、通所介護が2万事業所を、訪問看護ステーションと短期入所生活介護が1万事業所を超えています。

地域密着型サービスでは、地域密着型通所介護が最も多く、認知症対応型共同生活介護が

続いています。いずれも1万事業所を超える状況です。

### 増減率の状況

対2021年増減率では介護医療院が18.3%増で最も高く、複合型サービス（看護小規模多機能型居宅介護）も10%を超える増加です。

2022年時点では、施設・事業所数が増加しているサービスが多いですが、次の調査ではどのような結果になるのでしょうか。

介護サービス施設・事業所数の推移(単位:施設、事業所、%)

		2020年	2021年	2022年	対2021年増減率
介護保険施設	介護老人福祉施設	8,306	8,414	8,494	1.0
	介護老人保健施設	4,304	4,279	4,273	-0.1
	介護医療院	536	617	730	18.3
	介護療養型医療施設	556	421	300	-28.7
居宅サービス事業所	訪問介護	35,075	35,612	36,420	2.3
	訪問入浴介護	1,708	1,705	1,709	0.2
	訪問看護ステーション	12,393	13,554	14,829	9.4
	通所介護	24,087	24,428	24,569	0.6
	通所リハビリテーション	8,349	8,308	8,234	-0.9
	短期入所生活介護	11,668	11,790	11,875	0.7
	短期入所療養介護	5,220	5,068	4,969	-2.0
	特定施設入居者生活介護	5,454	5,610	5,760	2.7
	福祉用具貸与	7,545	7,770	7,927	2.0
	特定福祉用具販売	7,529	7,657	7,800	1.9
地域密着型サービス事業所	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1,099	1,178	1,255	6.5
	夜間対応型訪問介護	220	221	223	0.9
	地域密着型通所介護	19,667	19,578	19,394	-0.9
	認知症対応型通所介護	3,868	3,753	3,701	-1.4
	小規模多機能型居宅介護	5,556	5,614	5,570	-0.8
	認知症対応型共同生活介護	13,977	14,085	14,139	0.4
	地域密着型特定施設入居者生活介護	354	365	361	-1.1
	複合型サービス(看護小規模多機能型居宅介護)	711	817	901	10.3
	地域密着型介護老人福祉施設	2,413	2,474	2,502	1.1
	居宅介護支援事業所	39,284	39,047	38,538	-1.3

厚生労働省「令和4年介護サービス施設・事業所調査の概況」等より作成

※厚生労働省「令和4年介護サービス施設・事業所調査の概況」

2022年10月1日現在で活動中の施設・事業所について集計したものです。複数のサービスを提供している事業所は、それぞれのサービスを提供している事業所数に計上しています。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/toukei/saikin/hw/kaigo/service22/index.html>

## 福祉施設でみられる 人事労務Q&A



### 『36 協定を超える残業を行ったときの対応』



残業の多い職員が1名います。早く帰るように促してはいるものの、先月は48時間の残業になってしまいました。当施設の36協定は1ヶ月当たり45時間としているため、36協定違反の状態にあると思います。協定で定めた時間数を超過してしまったことについて、労働基準監督署に届け出が必要なのでしょうか。



36協定で定めた時間数を超過する残業があったとしても、労働基準監督署に届け出をする必要はありません。ただし、労働基準法違反であるため、早急に残業の削減策を検討の上、実施するとともに、特別条項を加えることも検討しましょう。

#### 詳細解説：

##### 1. 36協定の締結と届け出

労働基準法では、原則として1日8時間、1週間40時間を超えて働かせるはならないと規定しています（法定労働時間）。法定労働時間を超えて働かせるときは、あらかじめ時間外・休日労働に関する協定（36協定）を締結し、事業所を管轄する労働基準監督署に届け出する必要があります。



##### 2. 36協定を超えた労働

36協定では、1日、1ヶ月および1年について、法定労働時間を超えて延長できる時間数（以下、延長時間数）を定める必要があります。原則の労働時間制度を採用している施設では、1ヶ月当たりの延長時間数の上限は45時間であり、1年当たりの延長時間数の上限は360時間です。

そのため、36協定では原則として、この時間数以内の時間数で締結し、日々、残業の時間数を管理する必要があります。その際、万が一、

実際の残業の時間数が、締結した延長時間数を超過したとしても、労働基準監督署に届け出や報告をする必要はありません。ただし、労働基準法に違反しているため、労働基準監督署の調査が実施されたときには、是正勧告が行われる可能性が高い状況となります。

##### 3. 是正すべき事項

1ヶ月当たり45時間を超えるような残業は可能な限り避ける必要があります。より一層、残業を減らす取組が求められます。また、1年間の残業時間数が、延長時間数に迫っている可能性もあります。

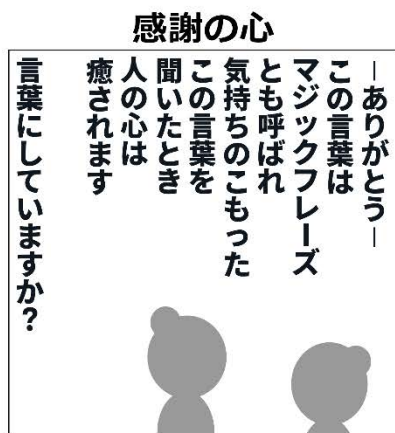
一方で、今後も1ヶ月当たり45時間を超えるような残業が見込まれるときは、36協定に特別条項を加え、万が一、45時間を超えたとしても、労働基準法の違反とならないようにすることも必要になってくるでしょう。特別条項の設定や運用に関しては、多くの留意点があるため、厚生労働省が公開するリーフレット等を参考に、適正に進めることが求められます。

# 事例で学ぶ4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

## 『感謝の心』



### ワンポイントアドバイス



今回の事例では、フォローに入ってくれて助かったマナ先輩からマギさんに対して、「ありがとう」と感謝の言葉を伝えていましたね。

いわれたマギさんは、照れ隠しのような言葉を返していましたが、内心とてもうれしかったのではないのでしょうか。マナ先輩も微笑んでいるようですね。

マナ先輩のように、今ある状況や環境、仲間に対して、どのくらい「ありがとう」という気持ちになれるでしょうか。また、どのくらい「ありがとう」を言葉にしているのでしょうか。

- 仕事をする機会をいただけたこと
- 家族や仲間に支えられていること
- 利用者様にお越しいただいていること・支持していただいていること
- 利用者様から“ありがとう”とっていただけること
- 至らぬ点を教えていただけたこと

など、成長し続ける人は、**感謝できることに目を向ける**ことができます。それが、小さなことや当たり前のことであったとしてもです。足りないことに目を向けて、不平不満に終始していませんか？ 自分自身を振り返ってみましょう。

何より、健全な感謝の心は、使命感に繋がります。心から感謝することができれば、次はお返しをしようという意欲や使命感が芽生えるのです。この気持ちで仕事をすれば、おのずと仕事も内面も向上します。感謝できることを探してたくさん見つかる人は、それだけたくさんの成長の機会を持っているということです。

一度、あなたの感謝の心が健全なものかどうかを確認してみましょう。健全でない場合とは、“ありがとう”とって受け取るのみで、自分は何もしない＝ありがたや（有難屋）となってしまうことです。甘えや依存に陥らず、変化に対応し続けることを目指しましょう。