



紫陽花と葵

# FP NEWS

TAX & ASSET  
MANAGEMENT



(編集 発行人)

ザイコム・ジャパン株式会社

代表取締役 **山村英治**

〒150-0034

東京都渋谷区代官山町17-1  
代官山アドレス・ザ・タワー1812

TEL 03-5728-8360

FAX 03-5728-8361

info@zaicom.jp

6月

(水無月) JUNE

日	10	24
月	11	25
火	12	26
水	13	27
木	14	28
金	15	29
土	2	16 30
日	3	17
月	4	18
火	5	19
水	6	20
木	7	21
金	8	22
土	9	23

## 6月の税務と労務

<b>国 税</b> / 5月分源泉所得税の納付 6月11日	<b>地方税</b> / 個人の道府県民税及び市町村民税の納付(第1期分) 市町村の条例で定める日
<b>国 税</b> / 所得税の予定納税額の通知 6月15日	<b>労 務</b> / 健康保険・厚生年金保険被保険者賞与支払届 支払後5日以内
<b>国 税</b> / 4月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 7月2日	<b>労 務</b> / 児童手当現況届(市町村役場に提出) 7月2日
<b>国 税</b> / 10月決算法人の中間申告 7月2日	
<b>国 税</b> / 7月、10月、1月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 7月2日	

### ワンポイント 民泊新法の施行

一般住宅に有料で旅行者等を泊める「民泊」の営業ルールを定めた住宅宿泊事業法が6月から施行され、都道府県知事等に届け出た家主は、年間180日(泊)を上限に民泊営業が可能となります。なお、一般的に個人が民泊により得た所得は、単なる不動産賃貸とは異なり、不動産所得ではなく雑所得となります。

# 経済的利益の課税判断

会社が使用人や役員に何らかの経済的利益を与える場合に、その取扱いが現物給与に当たるか迷うことがあります。

そこで、今回はよくあるケースをQ&Aも交えて整理してみます。

## 1. 永年勤続者の記念品等

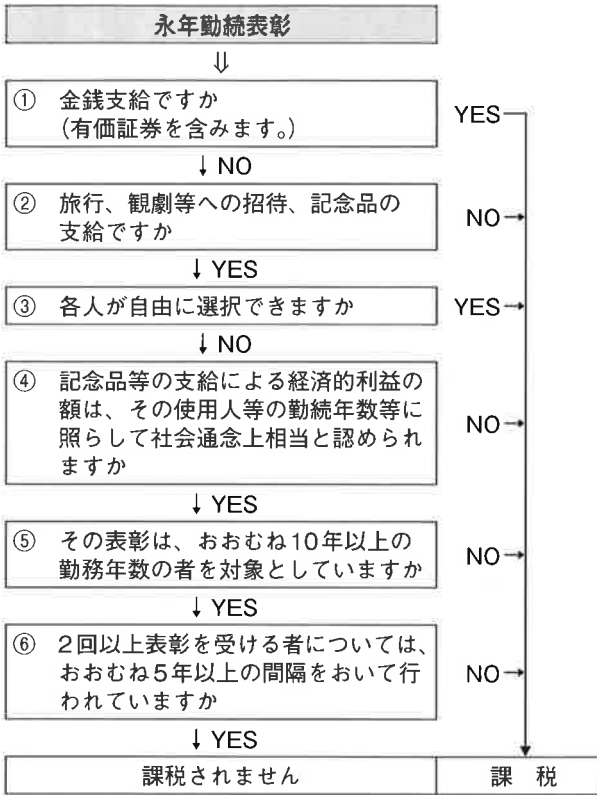
会社が永年勤続した役員又は使用人の表彰に当たり、その記念として旅行、観劇等に招待し、又は記念品を支給することによりその役員又は使用人が受ける経済的利益については、一定の要件のもとに課税しなくて差し支えないものとされます(図表1)。

なお、永年勤続記念品等として、旅行ギフト券を支給する場合もありますが、一般に、旅行ギフト券は有効期限もなく、所定の手数料を支払えば換金が自由であり、実質的に金銭を支給

したのと同様であることから、原則として、給与等として課税されます。

ただし、その旅行ギフト券を交付してから相当の期間内(おおむね一年程度)に旅行をし旅行代金の精算を行い、その旅行の事実を確認できる書類を備えている場合など旅行に招待したものと実質的に変わりが無い場合については、課税しないで差し支えないこととされています。

(図表 1)



### Q1

使用人のうち勤続二十年以上の永年勤続者に対して、次のようなものを支給した場合、給与として課税されますか。

① 永年勤続者のうち勤続二十年に達した者には二泊三日(十万円程度)、勤続二十五年に達した者には四泊五日(十八万円程度)でいずれも夫婦での国内旅行をさせ、その費用を会社が旅行会社へ直接支払った場合



② 勤続二十五年の永年勤続者のうち、旅行に参加しない一人に、旅行の代りに三十五万円の絵画を支給した場合

### A1

①については、社会通念上相当なものと判断され、かつ会社はその費用を直接支払っていることから、課税しなくて差し支えありません。

一方、②については、まず均一の表彰という観点から外れてしまい、勤続二十五年の永年勤続者が受ける四泊五日の招待旅行費用と比較しても相当多額であり、また、社会通念上相当な金額を超えるものと判断されますので、三十五万円全額が給与として源泉徴収の対象となります。

## 2. 創業記念品等

会社が役員又は使用人に対して創業記念、増資記念、工事完成記念又は合併記念等に際し、その記念として支給する記念品は、一定の要件に該当すれば、課税しなくて差し支えないものとされています(図表2)。

なお、図表2の⑤の処分見込価額により評価した金額が一万円以下かどうかの判定は、処分

見込価額から消費税及び地方消費税の額を除いた金額で行います。

ただし、建築業者、造船業者等が請負工事又は造船の完成等に際し支給するものについては、給与等として課税されます。

**Q2** 当社は、本年度創立三十年になります。これを記念して全社員に記念品を贈りたいと考えていますが、どのような取扱いになりますか。また、取

引先にも記念品を贈るとどうなりますか。

**A2** 会社の何周年記念等における記念品の費用は、原則として交際費等の金額に含まれるものとして取り扱われますが、社外でなく使用人等に対するものは原則として給与として取り扱われます。

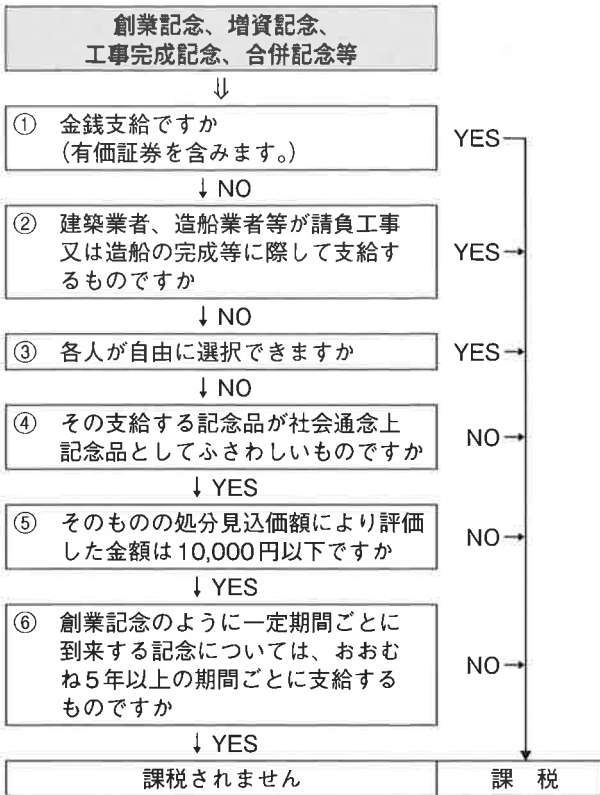
ただし、図表2で源泉所得税が課税されない場合には、福利厚生費になります。

3. 値引販売

会社が役員又は使用人に対し自己の取り扱う商品、製品等(有価証券及び食事を除く)の値引販売をすることにより供与する経済的利益で図表3に示す要件を満たすものは、課税しなくて差し支えないものとされています。

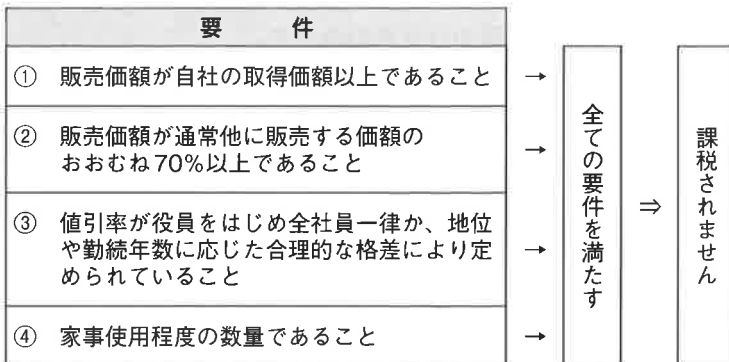
なお、高額な商品、例えば不動産などについては、次の理由から値引販売の対象とはされません。

(図表2)



① 所得税法における課税されない経済的利益の取扱いは、少額不追及という考え方が根底にあり、経済的利益が著し

(図表3)



② 課税されないための要件に「家事使用程度の数量であること」とあるように、通常家事に使用される物を対象としており、不動産等はこの範囲から外れると認められること

く高額となるものについては、この趣旨を逸脱すること

## 年の途中で源泉控除対象配偶者に異動があった場合

平成30年より、配偶者控除及び配偶者特別控除の取扱いが変更され、配偶者が源泉控除対象配偶者に該当する場合には、扶養親族等の数に1人を加えて源泉徴収税額を計算することとなっています。

この源泉控除対象配偶者とは、給与所得者（合計所得金額の見積額が900万円以下の人に限る）と生計を一にする配偶者（青色事業専従者として給与の支払を受ける人等を除く）で、合計所得金額の見積額が85万円以下の人をいいます。

例えば、平成30年分の「給与所得者の扶養控除等申告書」を提出する際に、源泉控除対象配偶者に該当するかどうかを判定する場合には、平成30年分の「給与所得者の扶養控除等申告書」を提出する日の現況における、直近の源泉徴収票や給与明細書を参考にして見積もった合計所得金額等によ

り判定します。

その後、年の途中で、給与所得者や配偶者の合計所得金額の見積額に異動があり、源泉控除対象配偶者に該当することになった場合、あるいは該当しないことになった場合には、給与所得者は、合計所得金額の見積額に異動があった日以後最初に給与の支払を受ける日の前日までに「給与所得者の扶養控除等異動申告書」を給与の支払者へ提出することとなります。

これを受けて、給与の支払者は、給与所得者から「給与所得者の扶養控除等異動申告書」の提出があった日以後、扶養親族等の数を変更して源泉徴収税額の計算を行います。なお、既に源泉徴収を行った月分の源泉徴収税額については、遡って修正することはできないため、年末調整で精算します。

## 確定申告を間違えたとき

確定申告をして、法定申告期限後に間違いに気がついた場合は、申告内容を修正する必要があります。その方法は税額が多くなるか少なくなるか、で異なってきます。（税額を多く申告していたとき）

「更正の請求書」を税務署長に提出します。税務署ではその内容を検討し、確かに申告内容が間違っていたと認められる場合はそれを是正する措置（減額更正）を行い、払い過ぎた税金を還付します。更正の請求ができる期間は、原則として法定申告期限から5年以内です。

（税額を少なく申告していたとき）

「修正申告書」を作成し税務署に提出すると同時に納税してください。修正申告書に記載する事項は通常確定申告書と同じです。税額が少なく申告しているためペナルティが課されることがあります。間違いに気がついたときは速やかに修正申告しましょう。

### 印紙税

### 継続的取引の基本となる契約書となるものの要件

- 印紙税の課税物件表の第七号文書（継続的取引の基本となる契約書）は、次の五要件のすべてを満たすものが該当します。
- (1) 営業者間の契約であること
  - (2) 売買、売買の委託、運送、運送取扱い又は請負のいずれかの取引に関する契約であること
  - (3) 二以上の取引を継続して行うこと
  - (4) うための契約であること  
二以上の取引に共通して適用される取引条件のうち目的物の種類、取扱数量、単価、対価の支払方法、債務不履行の場合の損害賠償の方法又は再販売価格のうちの一以上の事項を定める契約であること
  - (5) 電気又はガスの供給に関する契約でないこと

# 人生一〇〇年時代

―人生一〇〇年時代と今後はな  
っていくと言われています。そ  
れに合ったビジネスにはどのよ  
うなものがあるのか、また生活  
はどのように変化するの教え  
てください。―

いままで定年六〇歳が多  
くの企業で採用されてきました  
が、人生一〇〇年時代となり、  
定年後の生活が長くなること  
から定年を七〇歳から七五歳に  
持つていくことも検討しまし  
ょう。

また、高齢の人が多くなり  
ますので、出身企業の者でOB  
やOGが中心となって企業を  
興すことも考えられます。

一九六三年は一〇〇歳以上  
が全国で一五三人。それがいま  
や六七、〇〇〇人、二〇五〇年  
には七〇〇、〇〇〇人になると  
予想されています。(一〇〇歳  
以上の人口推移・推計表参照)

このような中で新事業として  
は、医療関連の事業についての  
動きが注目されます。

## ○喉に特化した医薬品

やはり高齢者が増加すること  
で医薬品の増加が考えられます。  
その場合も直接的な医薬品より  
も選択と集中戦略で喉に関する  
製品に特化することで病気になる  
前に抑えることなどが特に必  
要です。

R社の製品などは水なしで服  
用でき粉末製薬が喉の粘膜に直  
接作用し副作用が少ない安心・  
安全であることが喉の症状の出  
始めや予防医療に最適となっ  
ています。

## ○医療機器にチャレンジ

高齢化において医療機器の動  
向も見逃せません。

産業用ロボットのイメージが  
強いY電機では、ロボット技術  
を活かしたりハビリ装置の開  
発を一九九〇年代から行ってい  
ましたが、「早すぎる」「市場性  
がない」との理由から事業は中  
断していました。しかし、ここ  
きて自社のメカトロニクス技  
術を医療・福祉分野に応用す  
ることとで人間の能力を補強し、  
生活の質を高める方向へ転換  
しています。

このリハビリ装置の主な市場  
は中国となっています。これは  
規制が強い日本よりマーケット  
として成長が早いと判断したか  
らです。

このリハビリ装置は、脳血管  
障害のリハビリを目的に開発さ  
れた装置で発症する患者の七〇  
%が六五歳以上の高齢者と言  
われており潜在者が二〇〇万人  
ともいわれています。

すそ野は広く、事業としても  
期待されています。

日本において少子高齢化に歯  
止めがかからず二〇二五年には  
高齢化率は三割になります。

同年に介護・医療費も八三兆  
円に達すると予測されています。

一方、介護保険料の収入は減  
少しはじめますから効率的な介  
護予防や要介護度の進行をでき  
るだけ遅らせる手段が必要です。  
このような状況下、リハビリ  
装置の市場性があるとY社は判  
断しました。

リハビリは患者の自立を支援  
するだけでなく、介護費の削減  
と重労働の減少を目指していま  
す。

今後この装置を病院だけでな  
く理学療養士のいる高齢者施設  
にも拡大していく予定です。

## ○「アプリ」を処方、新時代の医療へ

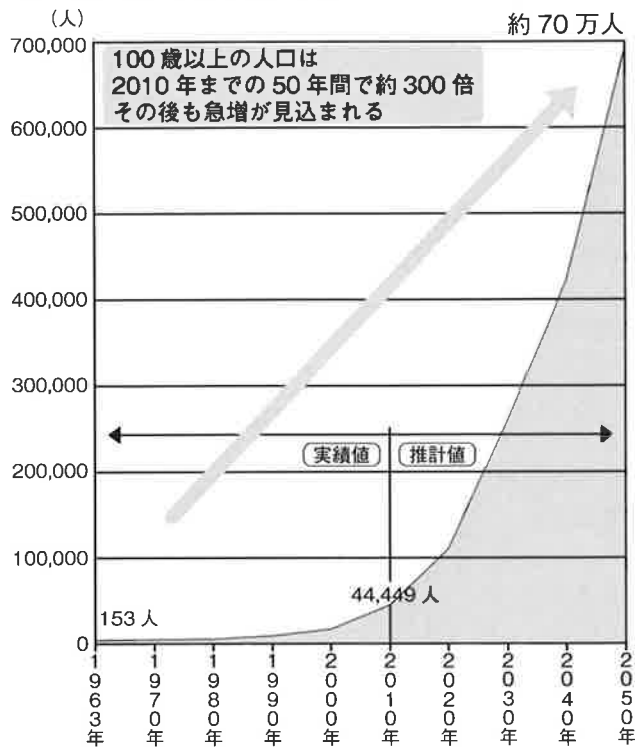
これまで病気は薬や手術で治  
療してきましたが将来、医師か  
ら「アプリを使って治療しまし  
よう」と言われる時代がきます。

ソフトウエアやアプリを用い  
た治療を認めるのは世界的な潮  
流となっています。

二〇一四年に薬事法が薬機法  
に改正され、ソフトウエア単体  
も医療機器プログラムとして医  
療機器とみなされるようになり  
ました。

治療アプリは、糖尿病、うつ

## 100歳以上の人口の推移・推計



出典：住民基本台帳による都道府県からの報告  
 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」

病精神疾患などの治療に適して  
 います。

手術後のがん患者をアプリで  
 ケアし、合併症の早期発見など  
 にも役立ちます。

治療アプリは、副作用が少な  
 く、医療課題解決にも繋がります。  
 薬や医療機器に比べコスト  
 がからず医療費の削減にも繋  
 がります。

また最先端の医療知見をアプ

リであらゆる地域に届けられ医  
 療の地域格差の是正にも貢献し  
 ます。

治療アプリ開発は、米国が先  
 行していますが、FDA認証さ  
 れ、治療有効性が示されている  
 事例はまだ少ない状況です。

### ○スマートホスピタル市場が 拡大

病院は、スマートホスピタル

になり、様々な技術を組み合わ  
 せてよりよい治療と効率的な経  
 営が両立できる方向にあります。

日本の健康保険制度は、高齢  
 化に伴うコスト増加に直面して  
 います。IoTがより多くの高  
 齢者や慢性疾患の患者の助けに  
 なれば健康寿命が延び、慢性疾  
 患が適切に管理されれば重病化  
 する人や入院する人が減り、治  
 療費の削減に結び付きます。

スマートホスピタルでは、病  
 院内の様々な機器やセンサー、  
 患者のウェアラブルデバイスと  
 が相互に連携し、他社の機器と  
 も接続しやすい装置・ソフトウ  
 エアが必要になります。

そのため、IoT技術の進展  
 に合わせ、医療制度や規制を変  
 更していく必要があります。

このような条件を満たす製品  
 を用意できればIoT企業やソ  
 フト企業は、スマートホスピタ  
 ルの枠組みに参加し、そのエコ  
 システムを構築できます。

医療保険外のヘルスケアIoT  
 Tビジネスでは日本では、生活  
 を補助する様々なロボットの屋  
 内での活用が検討されています。

また、最近、米国で提案され  
 ているのが医療機器・装置など  
 のリスクシェアリングです。

そのようなロボットは、健康に  
 関する情報提供や服薬のチェッ  
 ク、高齢者の心の支えなどの機  
 能を備えています。独居老人の  
 行動を追跡して、離れた家族に  
 知らせることも可能です。

また、自動車の運転手の健康  
 状態をチェックし、安全に運転  
 できる等、応用範囲は広いと言  
 えます。



## 廃業・解散について

T社「全国休廃業・解散の動向調査2017年度」によると、休廃業・解散24,400件、倒産8,376件です。倒産のように債務超過で事業をやめるのに比べ、私的な理由でやめることに原因がある休廃業・解散が約3倍近くと多くなっています。

一方、日本政策金融公庫「中小企業の事業承継に関する調査」(2016年)の中で、廃業の理由(複数回答)を見ますと、1位「当初から自分の代かぎりやめようと考えていた」(38.2%)、2位「事業の将来性がない」(27.9%)、3位「子どもに継ぐ意思がない」(12.8%)、の順となっています。

この調査では、残念ながら真実が見えてきません。例えば、何故子供が継がないのか分からないし、事業当初から自分の代で事業をやめようとして商売を始めたとは思えません…。

改めて考えますと、事業に将来性がない

業種細分類別「休廃業・解散率」 (表)

事業名	休廃業・解散率(%)	件数
1 米穀小売	4.307	64
2 靴小売	3.853	44
3 畳製造小売	3.425	20
4 婦人・子供服小売	3.389	313
5 大工工事業	3.380	420
6 成人女子少女服製造	3.360	47
7 呉服・服地小売	3.322	108
8 食肉小売	3.310	56
9 バー・ナイトクラブ	3.288	22
10 運動・娯楽用品賃貸	3.194	16

11 菓子・パン類卸 12 酒小売 13 菓子小売  
14 代理商・仲立業 15 左官工事業 16 水産練製品製造  
17 他の非営利団体 18 金物小売 19 喫茶店 20 豆腐・油揚げ製造

(T社出典「上位20業種」)

ので廃業・解散したのではないのでしょうか。

A氏は、先進国の廃業率と比較し、我が国は“開業率”の低さこそ問題と指摘します。

## 課題解決には

仕事をやっている中で「課題解決に向かって一歩も進んでいない」「そもそもそのために何を考えたらいいのか分からない」ということは、よくあることです。

そして、やることなすことがピント外れだったり、何もしないままに時間が過ぎていく…。

そうならないためにA氏は、少なくとも「何をもってゴールとするか」と「次の一手は何か」は明確にすることだ、と話します。

「何をもってゴールとするか」は仕事をする上で最重要事項です。目的にかなった形で、いつまでに何をアウトプットするのか。それが明確にならない限り前進はしません。例えば、結論の出ない会議、何を言いたいのか分からない報告書等に見られます。

もう一つの「次の一手」。

これが明確になってスタートしない限り、一歩も前に進んでいないことになります。

## 怒りのコントロール

諸説はありますが、怒りのピークは、怒りを感じてから長くても六秒間だそうです。怒りを感じたとき、反射的に取引先に言い返してしまったことや、従業員に必要以上に強く怒ったことと後悔した人もいると思います。六秒間待てば、全ての怒りがなくなるわけではありませんが、この六秒間をやり過ごすことができれば、最悪の事態を避

けることができても知られません。

目の前の怒りから一旦意識をそらす、これを衝動のコントロールと呼んでいます。怒りを感じるとき、手をグーパーグーパーと動かし意識をそらすテクニックがあります。体を動かすことができない場合は、温度計をイメージして、0 穏やかな状態、10 を最大の怒りとして、怒りを感じたとき、数値をつける対処もあります。

## 派遣元・派遣先の 法改正対応

平成二十七年九月三十日（以下「施行日」と表記）に、改正労働者派遣法が施行されました。

同一事業所における派遣可能期間の上限を三年とすることや届出制の派遣事業（改正前の「特定労働者派遣事業」に相当するもの）を施行日以降三年間に限り継続することができ、経過措置等が定められており、三年を経過する本年九月三十日以降の対応に注意を要します。

### 一 派遣受入れ期間の制限

施行日以降に締結・更新された労働者派遣契約には、「事業所単位」と「個人単位」の二つの期間制限が適用されます。

なお、次の労働者や業務は期間制限の対象外（三年を超えて派遣労働者を受け入れることができます）とされています。

- ・派遣元で無期雇用されている派遣労働者
- ・六十歳以上の派遣労働者
- ・終期が明確な有期プロジェクト業務

・日数限定業務（一か月の勤務日数が通常の労働者の半分以上かつ十日以下であるもの）  
・産前産後休業、育児休業、介護休業等取得する労働者の業務（法定休業期間のみ）

### （一）事業所単位の期間制限

派遣先は、原則として、同一の事業所において派遣可能期間（三年）を超えて派遣労働者を受け入れることはできないとされています。

ただし、派遣先の事業所の過半数労働組合（過半数労働組合が存在しない場合は、派遣先事業所の過半数を代表する者。以下「過半数労働組合等」と表記）から意見を聴いた上で、三年を限度として派遣可能期間を延長することが認められています（再延長するときは、改めて意見聴取の手続きが必要です）。

意見聴取は、次の方法により行います。

① 期限  
派遣可能期間が終了する「一か月前」までに、事業所の過半数労働組合等から意見を聴きます。

② 通知  
通知

意見聴取をするにあたり、過半数労働組合等に対して書面による通知を行います。

通知の内容は「派遣可能期間を延長しようとする事業所」及び「延長しようとする期間」です。

あわせて、その事業所ごとの業務について、派遣受入れの開始時からその業務に従事した派遣労働者の数や派遣先の無期雇用労働者の数の推移など、意見を述べるにあたり参考となる資料を提供するものとされています。

### ③ 意見への対応

過半数労働組合等から異議の意見が述べられた場合、派遣先は、延長前の派遣可能期間が経過する前に、派遣可能期間の延長の理由と延長の期間、当該異議への対応方針を説明します。

対応方針等を説明するにあたっては、意見を勘案して派遣労働者の受入れについて再検討を加えること等により、過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めなければなりません。

意見を聴いた後は、次の事項

を書面に記載し、延長しようとする派遣可能期間の終了後三年間保存するとともに、事業所の労働者に周知しなければなりません。

・意見を聴いた過半数労働組合の名称または過半数代表者の氏名

・過半数労働組合等に書面通知した日及び通知した事項

・意見を聴いた日及び意見の内容

・意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した期間

### （二）個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位（※）に対し派遣できる期間は、三年が限度となります。

※組織単位

いわゆる「課」や「グループ」などが該当し、業務としての類似性、関連性があるものや、組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものがあります。

組織単位を変えること（例えば、他の課への異動）により、引き続き同一の派遣労働者を（三



年を限度として)派遣すること  
ができませんが、(一)において触れ  
た「事業所単位」の派遣可能期  
間の延長措置が採られているこ  
とが前提となります。

## 二 届出制の廃止

施行日前は、労働者派遣事業  
の区分は届出制(特定労働者派  
遣)と許可制(一般労働者派遣)  
の二種類がありました。改正  
により、新たな許可基準に基づ  
く「許可制のみ」となりました。

ただし、施行日に届出制の派  
遣事業を営んでいた事業主は、  
平成三十年九月二十九日まで、  
許可を得ることなく引き続き労  
働者派遣事業を営むことを可能  
とする経過措置が設けられてい  
ます。

この経過措置が認められる期  
間はあとわずかととなり、平成三  
十年九月三十日以降も継続して  
労働者派遣事業を営むには、新  
たに許可申請をし、許可を得る  
必要があります。

### (一) 許可基準

許可基準の一部をご案内しま  
す。届出制のときは求められて  
いなかったもののため、注意を  
要します。

・ 基準資産額二千万円以上(※  
経過措置あり)

・ 事業所面積おおむね二十平方  
メートル以上

・ 派遣元責任者の選任(講習受  
講や雇用管理経験が必要)

・ 職務代行者の選任

・ 申請手数料(十二万円。二事  
業所以上の場合、一事業所  
につき五万五千円加算)

・ 登録免許税九万円

※ 一つの事業所のみを有し、  
派遣労働者数が十人以下の場  
合は、当分の間、基準資産額  
を一千万円とする経過措置が  
あります。

なお、派遣労働者数五人以下  
の事業所を対象とした「基準資  
産額五百万円」の暫定措置は施  
行日以降三年間の措置とされ、  
平成三十年九月三十日以降は、  
原則通り二千万円(または労働  
者数十人以下であることにより  
一千万円)の基準を満たす必要  
があります。

### (二) 許可申請手続き

申請をした後、許可される(派  
遣事業を実施することが可能と  
なる)までには、おおむね二、  
三か月を要します。

また、本年九月の経過措置終  
了に向けて窓口が混雑し、通常  
以上の期間を要することも考え  
られます。

平成三十年九月三十日以降も  
継続して労働者派遣事業を営む  
場合は、早めに許可申請に必要  
な書類を揃え、派遣元責任者講  
習を受講するなどの準備を進め  
ていきましょう。

許可申請の手続きや相談の窓  
口は、都道府県労働局です。

## 三 派遣労働者受入れ時の 注意点

(一) 無許可派遣の受け入れ禁止  
施行日前から届出制(特定労  
働者派遣)の事業を行っていた  
派遣元で、平成三十年九月三十  
日以降、許可を受けていない(※)  
事業主から、派遣労働者を継続  
して受け入れることのないよう  
派遣先も注意を要します。

※ 平成三十年九月二十九日ま  
でに許可申請がなされた場合、  
その申請について許可・不許  
可の処分がある日までの間は、  
引き続き改正前の特定労働者  
派遣に相当する事業から派遣  
労働者を受け入れることができ  
ます。

派遣元事業主の許可取得状況  
は、厚生労働省によりインタ  
ネット上に設けられた「人材サ  
ービス総合サイト」で確認をす  
ることができません。

派遣許可を取得、または許可  
申請をしていない場合、派遣契  
約を継続できません。派遣先は、  
現在受け入れている派遣労働者  
を直接雇用する、新たな派遣元  
から派遣労働者を確保する等の  
対応をする必要があります。

### (二) 労働契約申込みなし制度

派遣先が違法な労働者派遣を  
受け入れた場合、その時点で、  
派遣先が派遣労働者に対して、  
その派遣労働者の派遣元におけ  
る労働条件と同一の労働条件を  
内容とする労働契約の申込みを  
したものとみなされます(派遣  
先が違法派遣に該当することを  
知らず、かつ、知らなかったこ  
とに過失がなかったときを除き  
ます)。

今回取り上げた「派遣期間制  
限の違反」「無許可事業主から  
の派遣受入れ」も違法派遣に該  
当し、労働契約申込みなし制  
度の対象となるため注意を要し  
ます。

## 現物給与の価額改定

厚生年金保険と健康保険の標準報酬月額  
は被保険者の報酬額に基づき算定されます  
が、通貨以外のもの(現物給与)で支払わ  
れる場合には、厚生労働大臣がその価額を  
定めることとされています。

この現物給与の価額が、平成30年4月  
から改定されました。

### ① 現物給与とは

住宅の貸与、食事等で支給するものを現  
物給与といい、それを通貨に換算したう  
えで金銭と合算し、標準報酬月額を求め  
ます。

食事は、「1か月」「1日」「朝食」「昼食」「夜  
食」と細かく定められ、住居については  
畳1畳あたりの額が定められています。

今回は「食事」の現物給与価額として都  
道府県ごとに定められている金額が変更  
となりました。

### ② 固定的賃金の変動

現物給与価額の改定は、固定的賃金の変

動に該当します。

固定的賃金の変動に伴って標準報酬月額  
の等級に2等級以上の差が生じるときは  
「被保険者報酬月額変更届」を提出する  
こととされていますので、社会保険の手  
続きを担当される方は注意を要します。

③ 勤務地と住居の都道府県が異なる  
とき  
勤務地と住居のある都道府県が異な  
るときは、勤務地のある都道府県で  
定められた価額を用います。

なお、本社と支店等が合わせて1つの  
適用事業所になっている場合、支店等  
に勤務する被保険者の現物給与は、支  
店等が所在する都道府県の価額を適  
用します。

### ④ 派遣労働者

派遣労働者の場合は、実際に勤務する  
場所(派遣先)ではなく、派遣元の事  
業所がある都道府県の価額により計  
算します。

制度の問い合わせ窓口は年金事務  
所です。日本年金機構のホームページ  
にも改定された価額の案内が掲載さ  
れています。

## 70歳以上の高額療養費改正 (健康保険)

70歳以上の高額療養費の自己負担額は、  
平成29年8月および平成30年8月の2  
段階に分けて引き上げることとされて  
います。

平成30年8月診察分からは、現役並み  
所得区分(標準報酬月額28万円以上)を  
細分化(同83万円以上、同53万円～  
79万円、同28万円～50万円)し、外  
来および世帯ごとの負担上限額がそれ  
ぞれの区分に応じたものに引き上げら  
れます。

例えば、同83万円以上の場合、従来は  
「80,100円+医療費から842,000を控除  
した額の1%」とされていましたが、8  
月以降は、「252,600円+医療費から  
267,000を控除した額の1%」が1  
月あたりの自己負担上限額とされま  
す。

また、一般の所得区分(同26万円以下)  
の方については、外来診療時の1月  
あたりの負担上限額が1.4万円から  
1.8万円に引き上げられます(年間  
上限額14.4万円は変更されません)。

## 職場における熱中症対策

職場で発生した熱中症による  
死者数は例年五百人前後、そ  
のうち死亡者数は二十人前後で  
推移(厚生労働省公表)してお  
り、労働者が安心して働けるよ  
う予防策を講じておきたいとこ  
ろです。

例えば、

・労働衛生教育の実施(症状、  
予防方法、緊急時の救急措  
置、事例周知など)

・暑さを下げるための設備や休  
憩場所の整備  
・涼しい服装を推奨  
・作業時間の短縮  
・水分や塩分の摂取を促す  
・日々の健康状態の確認など  
同省ホームページに「クール  
ワークキャンペーン」として、  
熱中症の予防策等が掲載されて  
います。取り組み実施の際の参  
考情報としてご活用ください。

# A 鳥インフルエンザ Avian influenza

## 鳥インフルエンザとは

インフルエンザは、インフルエンザウイルスがヒトや動物に感染して引き起こされる感染症です。インフルエンザウイルスは、大きくA型・B型・C型・D型の4つに分類され、近年世界的にヒトの間で流行しているのがA型とB型です。また、国内で冬季に流行するインフルエンザは、季節性インフルエンザと呼ばれます。

鳥インフルエンザは、鳥類に対して感染性を示すインフルエンザです。4種類のウイルスのうちA型が鳥インフルエンザの原因となりますが、野鳥から農場で飼育されている鶏に感染し、農場に感染が広がっていきます。農場の鶏の間で感染を繰り返すうちに、鶏に対して高い病原性を示すウイルスに変異することがあります。このように変異したウイルスは「高病原性鳥インフルエンザ」と呼ばれます。高病原性鳥インフルエンザに感染すると、高い確率で死亡することになります。

## 感染が確認されたら

国内で高病原性鳥インフルエンザに感染した鶏が見された場合、家畜伝染病予防法に基づいて、発生した農場で飼育されている鶏の殺処分や、焼却・埋却、

消毒、移動制限区域や搬出制限区域の設定などの防疫措置が実施されます。

移動制限区域は、鳥インフルエンザが発生した農場から半径3km以内の区域が設定されます。この区域では、生きている鶏や鶏卵、鶏の死体や排泄物などを農場から外に移動することが制限されます。ただし、検査で陰性が確認された鶏卵については、一定の措置を講じることでGrading and Packingセンター(GPセンター)に出荷することは可能になります。防疫措置が完了してから21日間、新たに鳥インフルエンザの発生がないことが確認されると、移動制限区域は解除されます。

搬出制限区域は、鳥インフルエンザが発生した農場から半径3km～10kmの区域で設定されます。この区域では、生きている鶏や鶏卵、鶏の死体や排泄物などを区域内で移動することは可能ですが、搬出制限区域の外に搬出することが制限されます。移動制限区域と違う点は、生きている鶏や鶏卵については、一定の措置を講じることで移動制限区域や制限区域外のGPセンターに出荷することが可能になります。防疫措置が完了してから10日後に実施される移動制限区域内のすべての農場での検査で陰性が確認されると、搬出制限区

域が解除されます。

## ヒトへの影響

鳥インフルエンザは、加熱すると感染性がなくなりますので、食品中にウイルスがあったとしても70℃以上に加熱してから食べれば、感染の心配はありません。なお日本では、ヒトが鶏肉や鶏卵を食べて鳥インフルエンザに感染した事例は報告されていません。

鳥インフルエンザのヒトへの感染例としては、鳥インフルエンザに感染した鳥の羽や粉末状になったフンを吸い込んだり、その鳥のフンや内臓に触れた手から鼻へウイルスが入ったりしたことが報告されています。また中国やパキスタン、タイなどでは、ヒトからヒトへ感染したことが疑われる事例が報告されています。日本では、鳥インフルエンザに感染した鶏の処分や施設などの消毒といった措置を徹底的に行っていますので、通常の生活で感染した鳥と接触する可能性はほとんどありません。

自宅で鳥を飼っている場合、フンの片づけを早く行ったり、エサや水をこまめに取り換えたりすることが、感染を防ぐために大事なことです。もし飼っている鳥に感染が疑われる場合は、獣医師や自治体に相談してください。

## 障害者の就労支援の現状

厚生労働省が平成15年から23年の間に調査をしたところ、障害者の総数は約744万人で、そのうち18歳～64歳の在宅者である雇用施策対象者は約332万人います。このうち身体障害者は約124万人、知的障害者は約27万人、精神障害者は約181万人です。

これらの人が特別支援学校から一般企業へ就職する割合は約24.3%、障害福祉サービスへの移行が約64.7%でした。一方、障害福祉サービスから一般企業への就職は年間1%～3%にとどまっています。

このような現状を踏まえて、障害者の地域における就労支援を進めるため、「就労移行支援」・「就労継続支援」という事業があります。

### 就労移行支援

就労移行支援事業は、一般就労を希望している障害者に対して、事業所内での作業訓練や就職後の職場定着支援などを実施する事業です。

事業所では、まず障害者の基礎体力の向上や集中力・持続力の習得、適性や課題の把握などが行われます。「基礎訓練期」と呼ばれる時期で、地域障害者職業センターによる職業評価といった専門的な支援を受けながら行われます。一定の訓練が行われると「実践的訓練期」に移行し、職業習慣の確立やマナー・挨拶・身なりなどの習得や職場見学などが行われます。そし

## 障害者の 就労支援



て「マッチング期」に移行すると、ハローワークと連携しながら求職活動の支援やトライアル雇用の実施など、障害者が就職することができるような活動が行われます。就職後は、職場訪問などによって障害者をフォローします。この時期には、地域障害者職業センターによるジョブコーチ支援などが行われ、職場定着を目指していきます。

### 就労継続支援

就労継続支援事業は、障害者に就労の機会を提供することや、生産活動などの機会を通して知識や能力の向上のために必要な訓練を障害者に提供する事業で、「雇用型」と「非雇用型」があり、雇用型はA型、非雇用型はB型とも呼ばれます。

「雇用型」は養護学校の卒業者や、離職した人などが対象で、雇用契約に基づいて働きながら、一般就労を目指しています。「非雇用型」は、年齢や体力面で一般就労が難しい人などが対象で、雇用契約を結ばずに就労の機会を提供しています。

雇用型と非雇用型の違いは、雇用契約の有無です。どちらの型であっても、工賃は支払われます。障害者にとっては、雇用型の方が安定した収入や各種保険の適用を受けることができるので、安心して職場訓練を行うことができます。事業者にとっては、人件費などの負担は増えるものの、雇用が安定するというメリットがあります。逆に非雇用型の場合は、リハビリや訓練が主な目的になりますので、生産活動には限界があります。

### 障害者雇用率制度

身体障害者や知的障害者が、一般労働者と同じ水準で常用労働者となり得る機会を与えるために、障害者を法定雇用率以上の割合で雇用することが、事業主に義務付けられています。この法定雇用率が、平成30年4月1日から引き上げられています。

今まで民間企業では、法定雇用率が2.0%でした。これが平成30年4月1日から2.2%に引き上げられています。さらに平成33年4月までに0.1%引き上げられ、法定雇用率は2.3%になります。また、対象となる事業主は、従来は従業員50人以上でしたが、平成30年4月1日からは、従業員45人以上を対象が広がったことも注意が必要です。対象となる事業主は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告する必要があります。

## 紙オムツを 下水道に流す社会実験

子育てや高齢者の介護を行っている家庭では、使い終わった紙オムツの処分やにおい対策が負担になっています。そこで国土交通省は、使い終わった紙オムツを下水道に流して捨てられないか、検討を開始しました。

2018年1月には第1回の検討会が開催されました。ここでは、紙オムツを下水道に流すことについてのロードマップが示され、メリットやデメリット、下水道管理者の課題や技術面の検討などが行われました。紙オムツの処理方法としては、「固形物分離タイプ」「破碎・回収タイプ」「破碎・受入タイプ」の3つの方法が示されました。

固形物分離タイプは、トイレ個室内に設置された専用の分離装置で使用済みの紙オムツから汚物を分離させて、紙オムツはゴミとして回収する方法です。この方法は、

紙オムツをゴミとして出すときまでの悪臭やゴミの重量が軽減されるメリットがあるものの、紙オムツのゴミ出しやそれまでの保管が必要になります。

破碎・回収タイプは、使用済み紙オムツを専用の破碎装置で破碎し、建物外の分離・回収装置で固形物のみ分離してゴミとして回収する方法です。この方法は、使用済み紙オムツの保管やゴミ出しの必要がないというメリットがありますが、破碎装置や分離・回収装置の維持管理が必要になります。

破碎・受入タイプは、使用済み紙オムツを専用の破碎装置で破碎し、そのまま下水道に流す方法です。この方法も破碎・回収タイプと同様に使用済み紙オムツの保管やゴミ出しの必要がありません。また分離・回収装置の維持管理も必要ありません。しかし、下水道施設や水環境への影響を十分に評価する必要があります。

国土交通省では、2021年度を目途に紙オムツを下水道に流すことを認めるかどうか判断することにしてあります。

## eスポーツ

スポーツという言葉は、日本では運動や体育といった意味で使われていますが、欧米では「楽しむ」や「競技」といった意味があります。

eスポーツとはエレクトロニックスポーツの略で、電子機器を用いて行う娯楽や競技、スポーツ全般のことをいいます。欧米では1990年代にプロ化が始まり、インターネットの普及によってゲームのスポーツ化が加速しました。今では賞金総額が10億円を超える大会も開催されています。

日本では、2007年にeスポーツ日韓戦が開催されるなど、少しずつ認知され始めています。2018年1月にはeスポーツに関係する様々な団体が統合し、一般社団法人日本eスポーツ連合(JeSU)が発足しました。JeSUでは、競技人口の拡大や中学・高校での部活動の設立支援などの活動を行っています。

## 花粉症

花粉症といえは春先のイメージがありますが、実際には夏から秋にかけて花粉症を発症することもあります。目鼻のアレルギー様症状があった人について、発症する時季を調査したところ、春頃が約六〇%と最も高く、ついで冬と春の約二五%でした。一方、夏と秋と答えた人も五%程度あり、この時期にも花粉症が発症している実態が伺え

ます。夏と秋の花粉症の原因物質は、イネ科のカモガヤやハルガヤ、キク科のブタクサやヨモギなどの花粉です。また夏から秋にかけては、ゴキブリやガなどの昆虫アレルギーが最も多くなる季節です。これらの死がい花粉状になったものを吸入することでアレルギー性鼻炎が引き起こされることもあります。