

社団法人全国老人保健施設協会では、平成 21 年 10 月 20 日、厚生労働省政務三役(大臣、副大臣、政務官)ならびに厚生労働省老健局長宛に、また 10 月 29 日、民主党幹事長宛に「介護職員処遇改善交付金に関する要望書」(全老健第 21-283 号)を提出いたしました。要望書本文については、以下のとおりです。

社団法人全国老人保健施設協会  
会長 川合 秀治

## 介護職員処遇改善交付金に関する要望書

### 緊急要望事項

介護職員処遇改善交付金は「介護職員等処遇改善交付金」と変更することを要望する

財政赤字、不況という時代の中で、介護職員の処遇改善を図るという施策には敬意の念を表明するものです。しかしながら、対象を介護職（介護福祉士とその他の介護職）に限定して支給するという要件は、介護職以外の他職種の給与とのアンバランスを生み出し、多職種協働のチームケアに大きな弊害をもたらすものです。

介護職に対しては 2.5 年の交付金を財源として、他の職種に対しては 3% の介護報酬の引き上げを財源として、それぞれの処遇改善を図るとされています。各事業所における具体的な給与体系の見直しにおいて、交付金の要件を満たすためには、別個の原資に振り分けることとなり、給与体系と給与計算上の複雑さ、煩雑さをもたらすものです。

基本給の引き上げや手当での創設によって処遇改善を図ろうとしても、交付金は、2.5 年の有期限であり、給与計算上の煩雑さから、「一時金の支給」という一過性の給与の改善にとどまる可能性が高いものです。

(参考資料添付)

介護職も含めた本来的な処遇改善を目指した給与体系の確立のためには、「介護職員等処遇改善交付金」として交付することによって、給与改善の原資の単一的運用を可能にする必要があります。そのことによって職種間の給与改善のアンバランスを解消し、基本給も含めた処遇改善につながる事が可能となります。その上で、今後の検証において処遇改善の評価を行うことを要望するものです。

参考資料1

交付金の分配方法

- ①基本給の引き上げ(積み上げ方式の場合)
- ②基本給の引き上げ(俸給表採用の場合)
- ③手当の新設(介護職手当等)
- ④一時金の支給(通常賞与に上乗せ支給の場合)
- ⑤一時金の支給(月毎に上乗せして支給する場合)

処遇改善の方法	費用の観点			事務手続きの観点		人事考課
	法定福利費 (社会保険)	時間外 単価	退職 金等	法定福利費	賃金(給与・ 賞与計算)	
①基本給引き上げ (昇給) 積み上げ方式	↑(月変更届)	↑	↑	煩雑(月変更後の 法定福利費 分を計算する)	初期設定 に手間を要 する。	職員間 の差を 設ける ことが 難しい
②基本給引き上げ (昇給) 俸給表による引き上 げ	↑(月変更届)	↑	↑		初期設定に 手間を要す る + 俸給表の読 替作業を要 する	
③手当の新設 (介護職手当等)	↑(月変更届)	↑	↑		簡易	
④一時金の支給 (賞与月に上乗せ)	↑(賞与支払届)	—	—	簡易	簡易	簡易
⑤一時金の支給 (月毎、或いは2~3 ヶ月毎)	↑(賞与支払届) ↑(算定訂正等)	—	—	極めて煩雑 (年4回を超える 賞与がある場 合、月額報酬 に加算する)	簡易	簡易

## 参考資料2

### 交付金による

#### 「ベースアップ」・「定期昇給」での「基本給の引き上げ」は、

基本給の引き上げは、法定福利費の増額、時間外単価の上昇を伴います。そして本給に連動して賞与・退職金が支給されることが規定されている諸規程もあることから、賞与・退職金の増額につながることに留意する必要があります。

### 交付金による

#### 毎月決まって支給する「手当」の新設の場合は、

「賞与」又は「一時金」を選択しないで、月額給を引上げるのであれば、「手当」の新設が望ましく、給与規程等に時限的な手当であることを明記することも1つの選択肢です。但し、法定福利費の増額、時間外単価の上昇を伴うこととなります。

※基本給の引上げか手当の新設かの選択については、交付金が2年6ヶ月の時限的措置であることを考慮した対応も重要であり、給与規程の見直しが必要となります。

### 交付金による

#### 「賞与」、「一時金」を支給する場合は、

法定福利費の増額はあるが、時間外単価・退職金への影響はないものです。給与計算上の事務負担量は軽微です。また、例えば、支払を年末または年度末に行うと宣言することによって、現在の処遇が低いことを理由に近々退職あるいは転職を考えている職員の定着を促す効果と年度途中での退職、採用が回避され、欠員補充の時間的猶予が生じる副次的効果は期待されます。

### 今回の交付金による処遇改善は、

資格や専任・兼任の別に拘わらず、介護保険施設の「指定基準上の介護従事者」として勤務した者が対象となっており、介護保険施設のその他の従事者や、医療機関(病院・診療所)のように対象外とされた職員に対して、どの程度のレベルの調整が必要かは重要な検討課題です。

具体的には、一つの事業所内に多職種が存在する場合や、一つの医療法人が病院、老健施設、訪問介護などの複数の事業を行っているものの、同一の就業規則・給与規程により複数の職種を処遇している場合に、この調整を行う重要性が増すこととなります。

しかし、交付金が介護職限定の給与の原資としての厳格な運用がなされ、期間限定の支給である以上、現実的な事務作業量の大きさと今後の展望が不透明であるという限界があります。