

## 特集「介護職員処遇改善交付金」 「福祉・介護人材の処遇改善事業助成金」

(いわゆる“ひとり 15,000 円の処遇改善”) への対応

経済危機対策の一環として実施されることになりましたこの交付金も、すでに多くの都道府県で説明会が終了しているようです。

全国各地のお客様からいただく情報では、都道府県によってかなり手順手続き面での違いがあるようですが、ここでは、現時点でのその対応への考えかたについて、述べさせていただきたいと思います。

すでに各法人様におかれましては、ご検討中のことであり、ご理解済みの内容の記述が多いことと思われませんが、この機に再確認していただければ幸いです。

なお当文書は、介護保険施設向けの「介護職員処遇改善交付金」に関する情報が先行しましたため、当制度を想定した用語を用いております。自立支援法に基づく法人・施設様におかれましては、「処遇改善交付金」を「処遇改善事業助成金」、「介護職員」を「生活支援員等」と読み替えていただくご不便をおかけいたしますことを、お詫びしてお願い申し上げます。

### ■ポイントの再確認

補正予算化以降、説明会までの間、いろいろと業界団体の働きかけもあり、情報も飛び交いましたが、結果的に最低限押さえておくべき点は、以下のように落ち着いたようです。

- ・対象は介護職員のみ（財源を法人の裁量で他の職員に分配してはならない）
- ・交付は期間内に実際に職員に支給した処遇改善額の範囲内（将来への積み立ては不可）
- ・「改善前」は平成20年の同時点（22年度も23年度も比較対象は20年度）
- ・支給方法はどんな方法でも良い（定昇分も含まれる。手当、一時金でも原則OK）
- ・社会保険料等の法定福利費も対象となる（いっぱいいっぱい支給するとその分持ち出し）

また、具体的な内容に関する情報は少ないですが、22年度以降「キャリアパスの整備」を満額受給の要件としていることなどから、「介護職員の、国家資格に象徴される専門性の向上と、それに応じた処遇改善の仕組みづくりと社会的認知のための国策」としての位置づけが、徐々に明確になってきたと言えるでしょう。

## ■最初の意思決定は受給そのものの選択

職員の処遇改善の費用を国が出してくれるという話ですので、受給しない選択など？とお考えの向きもあるかも知れませんが、現実問題として以下のような状況が考えられます。

- ・ 1 法人で保育所、措置施設などを含む多種別の事業を展開し、これまで共通の条件で処遇してきた。とくにこれまで介護報酬の減額により特別養護老人ホームの経営状況が厳しいことから、昇給や賞与などを抑え目にせざるを得なかった。この状況下で、特別養護老人ホームの介護職員だけの処遇改善はできない。従って、受給する場合は、それ以外の職員も同じように処遇改善する必要があるが、とても 1 人 15,000 円相当の改善の原資はない。

- ・ 同一法人内に特定化していないケアハウスなど受給の対象とならない施設にも多くの介護職員が働いており、しかも頻繁に異動があるので、処遇条件を同一にしておかないと給与体系が崩れてしまう。しかし、その全員を処遇改善するだけの自己負担すべき原資はない。

- ・ 医療法人の関連法人で、従来も医療現場なみに介護職員を処遇してきた。いま交付金の対象となる介護療養病床および福祉関連の介護職員のみ処遇改善を実行すると、逆に准看護師などの処遇を上回ってしまう。

こうした事情で、仮に「受給しない」という意思決定をされた場合は、ここまで業界で注目され社会的にも認知された制度ですので、まず何より職員に対して、しっかりとその理由を説明する必要があります。それも、わかりやすいデータを添えて行うべきでしょう。

それでも、特別養護老人ホームなど交付金適用の事業所に勤務する介護職員の中からは、これを不満として離職してゆく職員もある程度生じることは覚悟しなければなりません。当社では、常日頃から「お金だけではない法人の魅力の構築と訴求」を訴えておりますが、当面の対応策として、その場合の人員の補充まで視野に入れておいた上で、最終的な意思決定を行う必要はあるでしょう。

## ■定期昇給の原資とするか否か

受給する場合にまず考えるのは、この交付金を定期昇給の原資とするか、この交付金が無くても定期昇給はしていたという前提で、あくまでも定期昇給は独自原資で賄い、文字どおりそれを超える処遇改善を考えるかということです。

わかりやすいよう職員 1 人で考えます。

職員が交付金を受給できる額を、1 人 1 月あたり、法定福利費を差し引いて計算したところ、14,000 円であったとします。また、それ以外の設定条件は、以下のとおりとします。

- ・ 21 年度の定期昇給は 3,000 円、22、23 年度も 3,000 円を予定
- ・ 賞与は夏 2 か月、冬 2 か月
- ・ それ以外、21 年度にあらたな処遇改善はしていない
- ・ 21 年度の職員への支給は 12 月から（21 年度としては 4 ヶ月）

この条件で 3 年間で試算すれば、以下のようになります。

(表1) 定期昇給による処遇改善の基本的試算

	20年度	21年度	22年度	23年度
基本給	180,000	183,000	186,000	189,000
累計昇給額		3,000	3,000+3,000 6,000	6,000+3,000 9,000
処遇改善対象月数		4	12	12
賞与支給月数		冬のみ 2	2+2 4	2+2 4
【A】定昇による処遇改善額		3,000×(4+2) 18,000	6,000×(12+4) 96,000	9,000×(12+4) 144,000
【B】交付金額		14,000×4 56,000	14,000×12 168,000	14,000×12 168,000
【C】交付金残額		38,000	72,000	24,000

上表において、「交付金が無くても行う予定だった」定期昇給だけで、【A】欄の額の処遇改善を行ったということになります。特に23年度には、昇給額が3年分累積されるため、交付額のおお半がこれに消えることとなります。

逆に言えば、交付金が無ければ定昇ストップだったというような経営状況の法人にとっては、まさに恵みの雨ということになるわけですが、そうではない法人においては、

- ア) 定昇は定昇として、それとは別に処遇改善を考える(上表における【B】の額を、定昇以外の処遇改善に用いる)
- イ) 交付金をまず定昇で消化し残額で処遇改善を考える(上表における【C】の額を、定昇以外の処遇改善に用いる)

かの選択ということになります。

介護職員以外にも、ある程度の処遇改善を検討する場合、上記イを選択すれば、もともと介護職員の定昇原資として考えていた分(上表における【A】の額)を法人で負担しなくてよいということになり、それを財源と考えることができます。ところがアの選択は、交付金の受給対象者の処遇改善額が高額となり、それに見合う財源を独自で用意しなければならないとなると、かなり財源に余裕がない限り、現実的には選択は難しいということになります。

#### ■ 交付金対象外の職員への処遇改善の考えかた

潤沢な原資のある法人は別として、交付金対象外の職員に対して、交付金見合いの処遇改善を実施する場合には、本来全額法人負担で行う予定だった、交付金対象の介護職員への支給原資を、その財源と考える方法が一般的でしょう。

つまり表1において、21年度は「交付金によって浮いた額(【A】の額)」を用いて、「交付金対象職員が交付金によって得る新たな処遇改善(【C】の額)」見合いの処遇改善に充当するという考えかたです。仮に、「交付金対象外の職員にも、交付金対象職員に支給する、定期昇給以外の新たな処遇改善と同額を支給し」「交付金対象外の職員が、交付金対象職員と同程度在籍している」とした場合、1人あたり【C】と【A】の差額、具体的には20,000円は法人の持ち出しということになります。

これが22年度になると、【A】が96,000円、【C】が72,000円と、【A】が【C】を上回りますの

で、前段の「同人数同条件」でもおつりが来る（＝当初予定していた定期昇給額を下回る額で定期昇給と、全職員への新たな処遇改善が可能になる）こととなります。翌23年度はさらにその傾向が顕著になりますので、2年半で考えると21年度仮に「持ち出し」であったとしても、その分も完全にカバーできることになるわけです。

#### ■具体的な処遇改善策

交付金対象となる介護職員の新たな処遇改善策（表1の【C】）の使いみちについても、多面的に検討する必要があります。

基本給を、定期昇給分以外に更に昇給する場合は、初任給も含めて上げる（＝ベースアップ）という方法でないと、すでに在籍していた職員と、22年度以降に新規採用される職員との間に不自然な給与差が発生してしまいますので、好ましい方法とはいえません。（ベースアップについては後述します）

基本給以外で処遇改善を行う場合は、できれば従来から課題となっている不均衡是正（処遇差をつけたい、なくしたい）に用いたいところです。つまり、交付金財源をただ職員にそのまま還元するのではなく、「交付金財源を原資に、諸手当を整備（新設、金額変更）した」と言う考えに立つわけです。具体的には、以下のような対応が考えられます。

- ・介護職員の職務手当（業務手当）を増額する
- ・介護職員の職務手当（業務手当）に、有資格者と無資格者の差を設ける（広げる）
- ・介護職員の職務手当（業務手当）に、通所勤務と入所勤務の差を設ける（広げる）
- ・夜勤手当を増額する
- ・非正規職員の処遇改善を行う（正職に準じた手当を支給する、日給、時給のアップ等）

ただし、これらの場合は、24年度以降に交付金財源がなくなっても継続してゆくという意思と見通しが必要となります。

特段の不均衡是正等の意思がない場合や、その手当があくまでも交付金受給の範囲内ということを確認にしたい場合は、「処遇改善手当」「交付金手当」等、財源を意識せざるを得ない名称にすることになるでしょう。

このような場合、むしろ分かり易いのが一時金による支給です。支給を年度末にすれば、施設としてその年度内の交付金の受給額を確認したうえで職員に支給することができ、安心というばかりでなく、職員にとっては定着のモチベーションにもなります。「交付金制度があるから、支給されている（＝その期間だけのもの）」という意識も自然と醸成されます。

そのぶん一時金による支給は、「交付金財源をそのまま職員に還元した」というイメージが強いため、資格の有無等の要件で差をつけたい場合には、やや納得感に欠けるかもしれません。支給すべき総額を対象人数で割った定額支給、または、その額を対象職員の基本給平均で割った定率支給（例：1人0.24か月分）のいずれかが望ましいのではないのでしょうか。

なお、どの方法をとる場合にも、給与規程の改定が必要となることは申すまでもありません。

## ■ベースアップとレンジ表

老健局の宮島局長が、講演で「交付金は一時金で支給せず基本給に組み込み、体系を作ってもらいたい」という主旨のことを述べたというネットのニュースがありました。この発言を見るまでもなく、22年度以降は、キャリアパス要件を満額受給の条件とする方針が出されているように、制度の主旨は、「介護職員の処遇が改善される賃金体系の実現」にあるようですので、「介護職員のベースアップ」がもっとも優等生の対応ということになるのでしょう。

そうとして、経営者の皆さんの一番の関心は、24年度の制度改定は、その給与ベースが維持できるだけのものとなるのか、ということであろうと思いますが、その見通しを論じることは本稿の主旨ではありませんので、取り急ぎベースアップの方法論のみお示しすることとします。

あくまでも「優等生の対応」ですので、その路線を貫くとすれば、定期昇給は定期昇給、ベースアップは別に考える、ということになります。まず表1のように、予定通りの定期昇給を行った場合、最終年次の23年度の【C】の額は24,000円ですが、これをすべて使い切るという考えで、年間12か月＋賞与4か月の合計16で割れば1,500円ということになります。そこで、その1,500円を22年度からベースアップすることとします。

(表2) 定期昇給による処遇改善＋ベースアップの試算

	20年度	21年度	22年度	23年度
基本給	180,000	183,000	187,500	190,500
ベースアップ			1,500	
累計昇給額		3,000	7,500	10,500
処遇改善対象月数		4	12	12
賞与支給月数		2	4	4
【A】定昇による処遇改善額		18,000	120,000	168,000
【B】交付金額		56,000	168,000	168,000
【C】交付金残額		38,000	48,000	0

当然この場合は、22年度から介護職員の初任給も1,500円アップということになり、レンジ表も介護職員が格付けられる可能性のある全等級において、範囲給の上・下限とも1,500円アップとなります。

ただこのとき、単に各等級の上下限を上げただけでは、同じ等級を使用する他職種（事務職や栄養職など）にもその額が適用されてしまい、基本給は上がらないまでも上・下限が上がるというメリットが受けられるということになり、期待される「処遇差」の度合いが弱くなってしまいます。

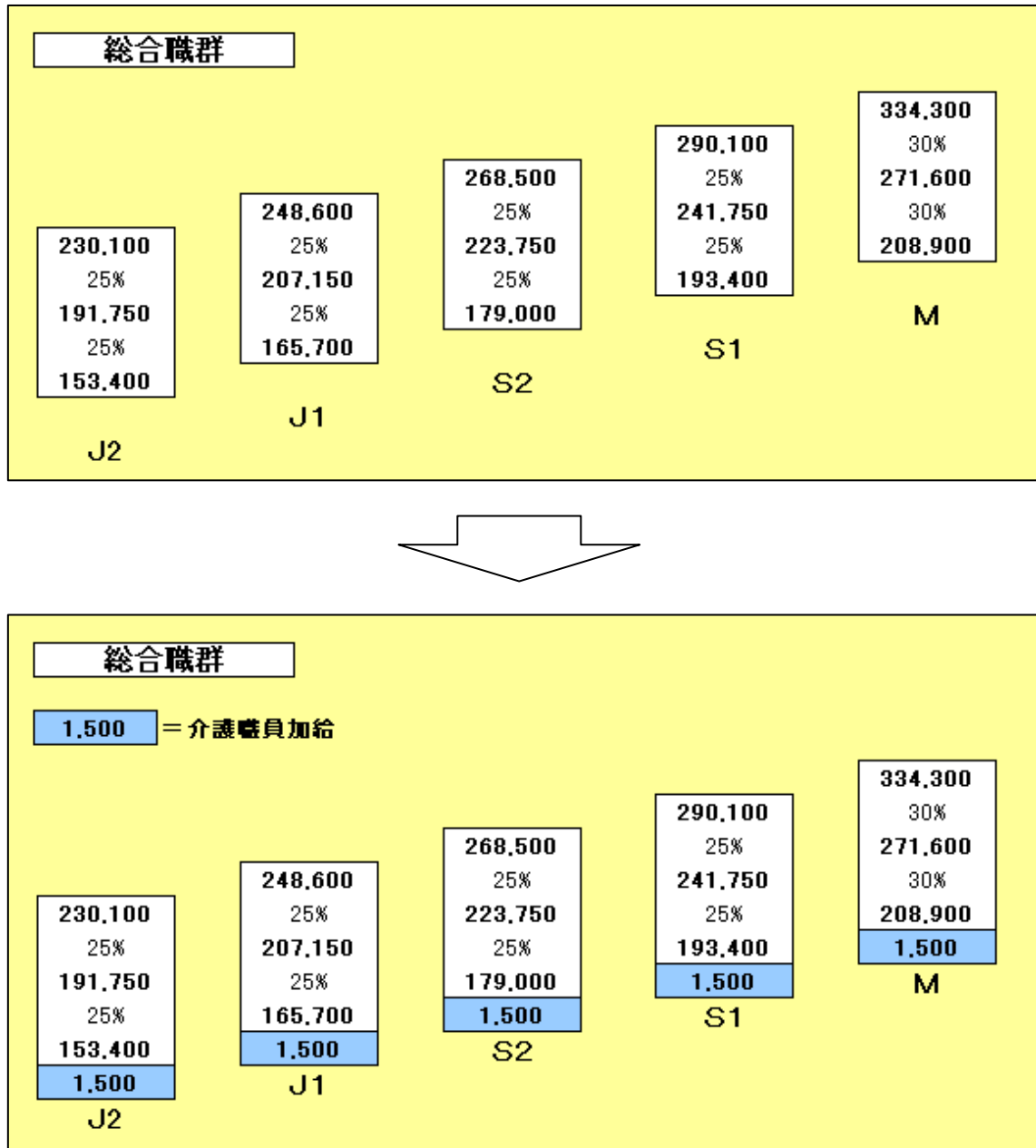
このような状況を生まないため、等級や職群を別途設けるとなると、少し大変なこととなってしまいます。対応策としては、そのベースアップ部分を「加給」とする方法があります。

具体的には、給与規程に、当法人の基本給は役割基本給と加給によって構成されること、加給も基本給の一部であり、賞与や退職金の算定基礎となることを明記し、別表等で対象者と加給額を規定することになります。

この方法をとることによって、従来の「レンジ表」にはほとんど手を加えなくても良いということになります。さらに、危惧される「万一」の場合は、この加給部分をなくせばまた「元通り」になるというわけです。

ご参考までに、設定前後のレンジ表のイメージをお示しします。

(図) レンジ表の「加給」対応



■移行時調整給等をどう考えるか

移行時調整給は、制度移行時に行った手当の廃止等にもなう激変緩和策として、その減額分をいったんは全額保障し、その後何年かに分けて徐々に減額してゆくことで最終的な解消を図るものです。交付金による処遇改善におけるこの移行時調整給の取り扱いとは？ということですが、制度の解釈もこのあたりまで来ますと、各都道府県の判断に委ねられる可能性があります。

交付金の実施要領に、「対象事業者の責務」として「交付金の趣旨に鑑み、交付金により賃金改善を行う給与の項目以外の給与の水準を低下させてはならない」とありますので、まず、この移行時調整給

の減額が、ここでいう「交付金により賃金改善を行う給与の項目以外の給与水準の低下」に抵触しないかどうかを確認しておいたほうが安心です。

東京都では、ある法人様が直接問い合わせたところ「明確に区別されていれば良い」という見解を得られました。たしかに、この移行時調整給だけでなく、高齢者の雇用を延長など、交付金が意図する処遇改善とは異なる次元で、特定の職員の処遇のマイナス要因は存在しますので、こうした措置もその間凍結というのは無理があるように思います。

ただし、まれに「交付金を使って、一気に移行時調整給を解消してしまえないか」というご相談を受けることがあります。あまりに意図的な運用は、処遇改善手当を支給しているのに職員の受給額は変わらないという不自然な現象が発生するだけでなく、そのお金は法人にプールされますので、「制度の悪用」と見なされかねません。こうした発想は控えたほうが賢明でしょう。

また、制度移行時点での基本給が、新制度によって設けられた基本給レンジの上限額をすでに超えている職員に対し、上限オーバー分を保障する「移行時加給」が存在する場合は、仮にベースアップを行ったとしても加給額は減額せず、ベースアップ額だけ基本給がアップして、支給額も上がるという対応をとっていただきたいと思います。

## ■改定給与規程例

一時金の支給、手当の新設、ベースアップの3つのモデルをご提示します。

### 【 賞与以外の時期に一時金を支給する場合 】

#### 改定前

(賞与の算定期間並びに支給月)

第〇条 夏季賞与は、前年10月1日から3月31日までを算定期間とし、6月に支給する。

2 冬季賞与は、4月1日から9月30日までを算定期間とし、12月に支給する。

↓ ↓ ↓

#### 改定後

(賞与の算定期間並びに支給月)

第〇条 夏季賞与は、前年10月1日から3月31日までを算定期間とし、6月に支給する。

2 冬季賞与は、4月1日から9月30日までを算定期間とし、12月に支給する。

3 前2項のほか、経営状況により理事長が支給を認めた場合は、一時金を支給することができる。

### 【 時限で手当を設定する場合 】

#### 新設

(処遇改善手当＝名称は一例)

第〇条 処遇改善手当は、介護職員処遇改善交付金の受給を前提として、別表Xのとおり支給する。

2. この手当は、介護職員処遇改善交付金の制度終了をもって廃止する。

(別表X) 処遇改善手当

対象者		手当月額
役割資格等級	職種	
全等級	介護職員、訪問介護員 (ほか対象職種)	〇〇円
全等級	看護師、事務職員、栄養士	××円

【 加給によるベースアップを行う場合 】

改定前

(給与形態)

第〇条 職員の基本給は月給制とする。但し、理事長がその必要があると認めた職員については年俸制を採用することができる。

2. 職員の基本給は、資格等級ごとに定める範囲給とし、別表1の通りとする。
3. 契約職員、臨時職員等については日給制又は時間給制を採用することができる。

↓ ↓ ↓

改定後

(給与形態)

第〇条 職員の基本給は月給制とする。但し、理事長がその必要があると認めた職員については年俸制を採用することができる。

2. 職員の基本給は、資格等級ごとに定める範囲給および加給によって構成されるものとし、範囲給については別表1、加給については別表2の通りとする。
3. 当規定における基本給とは前項の範囲給と加給の合計額を言い、退職金規程における基本給についてもこれに準じる。
4. 契約職員、臨時職員等については日給制又は時間給制を採用することができる。

(別表1) 略

(別表2) 加給対象者、加給額

対象者		加給額
役割資格等級	職種	
全等級	介護職員、訪問介護員 (ほか対象職種)	〇〇円

なお最後に、どの都道府県の説明会でも、必ず「この内容は現時点のものであり、今後変更の可能性がある」と付け加えられていることから、引き続き関連の動きに十分に注意を払っておく必要のあることを申し添えておきます。(この原稿の作成中にも、21年度の対象期間が5ヶ月から4ヶ月に短縮されるということがありました)

以上で「一般的解説」を終了しますが、この課題はきわめて個別性が高いものです。具体的なご相談がありましたら、お気軽にエイデル研究所のコンサルタントやE式サポートセンターのスタッフ、または支援代理店担当者に、お声がけください。

株式会社エイデル研究所 福祉経営支援部