

特定処遇改善加算について

10月の消費税増税に合わせて、「**介護職員等特定処遇改善加算**」が創設されます。(障害者福祉事業所では「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」)

国からは通知やQ&Aが出されており、さまざまな情報も飛び交っていますが、まずはしっかり整理して理解しておくことが大切です。

加算の取得要件はそれほど難しいものではありませんが、加算収入の配分の条件がかなり複雑になっています。簡単に書くと、

- ①職員を、「a 経験・技能のある介護職員（介護福祉士）」「b それ以外の介護職員」「c その他の職員」と、3つのグループに分ける。
- ②aのうち一人以上は、「月額8万円以上の改善」もしくは「年収440万円以上」にする。(例外あり)
- ③加算収入をa～cの全グループに配分するには、配分割合を「2:1:0.5」としなければならない。

(他にも細かな要件や制約がありますので、詳細は保険者に確認を)

一部の職員だけに手厚く配分するのは不公平感を招くので、この加算は取らない、という声も多く聞かれます。小規模事業所では手間に見合うだけの加算率ではないという声もお聞きします。(個人的には、小規模事業所こそ取得すべきだと思っていますが)

いずれにしても、「勤続10年以上の介護福祉士に月8万円」という言葉だけが一人歩きしていますので、職員さんにもきちんと説明し、事業所の方向性を明確にしていきたいでしょう。

急がれる「同一労働同一賃金」への対応 ⑥

これまで、最近の裁判例なども含め「正規・非正規の不合理な待遇格差」が、広く社会的課題として認知されてきていることをお示しました。

こうした裁判は今後も増えていくことが予想されますし、現在はそうした事例を積み重ねている時期と言えるかもしれません。

昨年12月には「同一労働同一賃金ガイドライン」が(案)を取って正式に決定・公表され、2020年の法施行に向けて動きが活発になっています。(厚労省HPには、「[同一労働同一賃金特集ページ](#)」も作られています)

ただし、国が示しているのはあくまでも方向性や考え方であって、最終的には“ケースバイケース”としか言えない面もあるのが事実です。

裁判でこうだったから、こうすれば間違いない、というわけではなく、その法人・職場ごとに、**ひとつひとつ具体的に検討していく**ことが求められるということです。

そういう意味では、今のうちから法人・事業所の現状をしっかりと把握し、課題(不合理な待遇差がないかどうか・あるならば何が問題か)を洗い出し、職員の声も聞きながら対応策を検討していく必要があります。場合によっては、「正社員だから」という理由で曖昧にしていた部分を、ゼロから見直していく必要性も出てくるかもしれません。「同一労働同一賃金」を進めるうえでは、**正社員の意識改革**もとても重要な要素です。

それくらい法人にとって大きな変革につながる可能性があるのだという認識を持ち、法人全体で具体的な取組を進めていただきたいと思います。

このテーマは終わります。

編集後記

6月から7月上旬にかけてはバタバタとせわしく過ぎていってしまいました。労働保険の年度更新、社会保険の算定基礎届もようやく一段落し、これから自身の独自事業を考えていこうと思います。

セミナーについても「やるやる詐欺」状態になっており申し訳ありませんが、いましばらくお待ちください。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL: 026-217-3152 FAX: 026-217-3153

URL: <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail: mail@sugiyama-sr.net