

処遇改善加算の計画書 締切間近！

事業所の皆様には今さら申し上げるまでもないことと思いますが、介護報酬・障害福祉サービス報酬の改定に伴い、処遇改善加算の要件などが若干変更され、新たな様式による計画届の提出締切が4月15日（木）となっています。

重要な変更点としては、

- ①「職場環境等要件」の区分が3から6に増え、内容も拡大されました。そして職場環境改善の取り組みは、（同じものでもいいので）毎年実施する必要がある、とされました。さらに特定処遇改善加算を取るためには、それら6つの区分ごとに1つ以上の取り組みが求められます。（R3年度は特例措置あり）
- ②特定処遇改善加算において、Aグループ（経験・技能のある介護職員）とBグループ（他の介護職員）の配分ルール（平均賃金改善額）が、「2:1」から「Aの方がより高くなること」と変更されました。つまり、Aが少しでも上回っていればよいということで、職員への配分が柔軟にできるようになります。

現場の職員さんからは、「改善額が給料に反映されていない」「形だけで環境改善は全然なされていない」といった声もお聞きます。事業所は毎年苦勞して加算を取っているわけですから、職員の皆さんにもしっかり説明して理解してもらい、気持ちよく働ける環境を作っていただきたいと思います。

処遇改善加算はますます複雑で頭の痛くなる制度になっているように思います。よりよい仕組みづくりを当事務所もサポートいたしますので、お気軽にご相談ください。

あらためて、同一労働同一賃金を考える ④

前回は、待遇差を確認するときに、「正社員だから・非正社員だから」を理由にするのではなく、その待遇の「内容や趣旨、対象者」から見て合理的な説明ができるかどうかということが重要だとお伝えしました。

もう少し具体例を挙げると、令和2（2020）年10月、最高裁【日本郵便事件】で判断が示された「年末年始勤

務手当」です。この手当は、「年末年始期間という最繁忙期に勤務した」ということに対して支払われているものであり、それは契約社員だからといって違いが生じるものではない、よって契約社員に支給されないのは不合理、という判断になりました。

同じく「日本郵便事件」の中で、「扶養手当」に関しては、「扶養親族のある者への生活支援を通じ、継続的な雇用を確保する」ために設けられているものだとし、契約社員であっても相応に継続的な勤務が見込まれる者には支給すべき、とされました。

“相応に継続的な”というのが何年以上を指すかという具体的な数字までは踏み込んでいないため、曖昧なところは残りますが、よほど短期間の勤務しか想定していない場合を除けば、非正社員にもやはり同じモノサシを当てるべきということとされます。

これらの例はあくまでも個別の判断であって、一般論として直ちに「パートに扶養手当を出さないのは違法だ」という結論になるわけではありません。ただ、各事業所で考えていただきたいのは、「この手当は何のために、どういう人に支給するのか（支給したいのか）」ということです。それを明確にしておくことで、手当や福利厚生も含めた待遇が、公平で透明性のあるものになっていくのです。 次回へ続きます

7年目を迎えて

おかげさまで、当事務所は開設から6年が経過し、7年目のシーズンに入りました。コロナ禍により、思うような動きができずもどかしい状況が続いていますが、開設当初から、皆様に少しでも有意義な情報を提供し、前向きな気持ちになれるようなサポートができればと走り続けております。今年度も駆け抜けたいと思いますので、どうかよろしく願いいたします。

【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