

新・処遇改善加算の最新情報

3月4日付で、厚生労働省より新たな処遇改善加算について事務連絡が発出されました。(介護保険最新情報 Vol.1209。厚労省 HP) まだ(案)の段階とのことですが、ここから読み取れる限りの情報をまとめてみます。

①現行の3加算を一本化し、6月から「**福祉・介護職員等処遇改善加算**」がスタート。加算率は、現行の3加算を足したもの・プラス α (ベア分)となる。

②**職種間の配分ルールが廃止**され、事業所内で「誰に・いくら」支給するかは柔軟に設定可能となる。

③【**キャリアパス要件**】新加算は4段階となり、現行の仕組みを踏襲した要件設定(介護福祉士の配置割合、年収440万円以上の者の設定、昇給の仕組みの整備など)がされる。(R6は経過措置あり)

④【**月額賃金改善要件**】**新加算Ⅳの加算額の2分の1以上を、月額賃金(基本給又は月例手当)として配分**することが必須要件となる。※

⑤【**職場環境等要件**】これまでの「職場環境等要件」が見直され、上位(I・II)区分を取るには「**生産性向上のための取組が必須**」となる。※

※④⑤の要件についてはR7年度から適用。

また、今回の増額分はR7年度に繰り越して賃金改善してもよいという新ルールも示されています。

今後、説明会やセミナーなどが開催され、同時に様々な情報が飛び交うことと思います。ただ、憶測や不確かな情報に振り回されず、まずは国・県・市が出す通知や要綱、Q&A等を熟読し、疑問点は行政に直接確認するようにしてください。(計画書・実績報告書の様式から、「何が求められるか」を把握しておくこともお勧めします)

質問・相談 事例集(労務管理編)③

◆36協定は1年ごとに更新しているが、これを「自動更新」にすることはできないか。

→36協定の有効期間は原則1年(とすることが望ましい)とされています。「労使双方に異議がなければ自動的に1年更新する」といった自動更新条項を設けるこ

と自体は構いませんが、その場合は、「当該協定の更新について労使双方から異議の申出がなかった事実を証明する書類を届け出」ることとされています(S29.6.29基発第355号)。つまり、いずれにしても1年ごとに更新手続きを行う必要がある、ということになります。

◆36協定の労働者代表には、慣例で事業所の管理者が署名することになっている。問題があるか。

→36協定の締結時や就業規則改訂の際の意見書などで必要な「労働者代表」には、「労働者の過半数を代表する者」を適切に選出する必要があります。「労基法上の管理監督者でないこと」「投票、挙手、話し合いや持ち回り決議など民主的な方法で選出すること」が求められます(事業主の指名ではダメです)。

親睦会の幹事や一定の役職者が自動的に代表になる方法は、協定等の当事者になることを明らかにして選出されたわけではないので、適切ではありません。この場合、改めて「労働者代表としての信任」を(回覧や持ち回り決議等で)得るようにしてください。

※労基署の調査等で、職員へ「労働者代表が誰か知っているか」「どうやって選出されたか」をヒアリングする場合もあるようです。適正な選出を心がけましょう。

次回へ続きます

セミナー開催しました!

3月6日(水)、「**福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー2023 Part2**」を開催いたしました。

盛りだくさんの内容になってしまい、制度改正や処遇改善加算の動向については十分に話し尽くせない部分もありました。また来年度のセミナーでも解説できればと思います。

雪の日に重なってしまいましたでしたが、県下各地からご参加いただき誠にありがとうございました!

【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: <https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail: mail@sugiyama-sr.net