

介護職員処遇改善加算について

介護保険最新情報 Vol. 437 の概要解説

「介護職員処遇改善加算に関する基本的考え方並びに
事務処理手順及び様式例の提示について」

2015年4月6日
連合 生活福祉局

Ver. 1.0

2015年度介護報酬改定における 介護職員処遇改善加算

■介護職員処遇改善加算とは？

介護職員の賃金アップにかかる原資として、特定の要件を満たした事業所からの申請に応じて事業所へ支払われる報酬加算のこと。

※2009年度改定では同様の趣旨において「介護職員処遇改善交付金」が導入され、2012年度に現在の「介護職員処遇改善加算」が創設された。



「介護給付費分科会」における2015年度介護報酬改定の議論にて、
連合委員から幾度となく同加算の維持・増額を求めたことが功を奏し、
制度の継続とともに、**12,000円相当分の上乗せが実現した。**

参考：2015年度介護報酬改定に関する談話（2015年2月10日）

http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/danwa/2015/20150210_1423564802.html

賃金改善の考え方について①-1

■ポイント1

処遇改善加算が増額されたが、「いつ」を基準にして、実際にどれくらい賃金が増えるのか？

- 平成26年度以前に加算を取得していた介護サービス事業者等の介護職員
下記①、②のどちらか

①加算を取得する直前の時期の賃金水準(介護職員処遇改善交付金(H21年度改正)を取得していた場合は、交付金による賃金改善の部分を除く。)

②加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準(加算の取得による賃金改善の部分を除く。)

- 平成26年度以前に加算を取得していない介護サービス事業者等の介護職員
→加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準



過去に加算による賃金改善がされた場合は、「直前」か「前年度」
初めての賃金改善となる場合は、「前年度」の賃金が基準とされる。

賃金改善の考え方について①-2

■ポイント1

処遇改善加算が増額されたが、「いつ」を基準にして、実際にどれくらい賃金が増えるのか？



既に加算による賃金改善(従来の加算 I)がされている場合は、

+12,000円程度

初めての賃金改善となる場合は、最大で**+27,000円程度**が事業所の報酬へ加算される。

したがって、実際の賃金改善額は、労使によって決定していく必要がある。

※なお、法定福利費は加算に含めてもよいことになっているので注意

労働組合としての取り組み①

■介護職員処遇改善加算の取得を促す。

→処遇改善の実現には、労使の取り組みが不可欠。

処遇改善加算を職員に周知徹底するとともに、

事業主に対して積極的な加算取得を促す。

■処遇の改善にあたっては、基本給の改善を実現する。

→厚生労働省の通知(2015年3月31日発出)にも、

「安定的な処遇改善が重要であることから、

基本給による賃金改善が望ましい」と明記されている。

■「いつ」の賃金水準を基準とした賃金改善かを明確にさせる。

→直前に賃金が下がり、加算が単なる埋め合わせとならないように。

事業所が加算の取得に先立って賃金を引き下げる場合には、

所定の要件を満たす必要がある(後述)。

賃金改善の考え方について②

■ポイント2

賃金アップではなくて、キャリアアップ制度の整備や、職場環境の整備に加算が使われるのでは？

【P3L21～】キャリアパス要件や職場環境等要件（中略）に要する費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれない。

加算はあくまで、賃金の改善に使うことが求められる。

キャリアパスの整備や、職場環境の改善は、前提！

賃金改善の考え方について③

■ポイント3

介護報酬が大幅なマイナスになったのに、賃金が上がるのか？
賃金水準を下げてから、新しい加算で穴埋めされるだけなのでは？

【P3L1～】特別事情届出書(後述)の届出を行う場合を除き、
賃金水準を低下させてはならない。



現行の賃金水準を一旦下げ、新たな加算分で補填する、
という扱いは、**原則禁止**とされている。

※ただし、例外があるため注意が必要！(次のページ)

賃金改善の考え方について④

■ポイント4

現在の賃金水準の引き下げが認められるのは、どんなとき？
特別事情届出書とは？

【P10L18～】事業の継続を図るために介護職員の賃金水準を引き下げた上で賃金改善を行う場合には(中略)、**特別事情届出書**を提出する必要がある。

※特別事業届出書の記載事項(詳細の運用(Q&A等)は未定)

- ①事業が赤字であり、資金繰りに支障が生じていること
- ②賃金引き下げの内容
- ③事業の経営、賃金水準の改善の見込み
- ④賃金引き下げについて、**労使の合意を得ていること**等の手続き

つまり、労働者がきちんと使用者側と話し合わないと、知らないうちに賃金引き下げに合意したことにされ、賃金の引き下げが正当化される恐れがある。

労働組合としての取り組み②

■ 処遇の改善にこだわり、賃金の引き下げは認めない。

→ 介護人材の確保と定着、介護の質や専門性の向上には賃金の引き上げが不可欠。依然として低い介護職の処遇を鑑みれば、賃金の引き下げは到底容認できない。

万が一、賃金の見直しが避けられない場合も…

■ 一方的に賃金が下げられないよう、労使による協議を徹底する。

→ 処遇改善加算の取得前に給与水準を下げる場合には、「適切に労使の合意を得ていること」が求められる。

労使の協議なく、一方的な賃金引き下げを認めないこと。

労働者の合意のない賃金引き下げには、断固として抗議すること。