

介護・福祉職員処遇改善交付金にかかる 21・老福連の見解

21世紀・老人福祉の向上をめざす施設連絡会

国の緊急経済対策の一環として、「介護・福祉職員処遇改善交付金」（以下「交付金」）が予算化され、2009年10月から2012年3月までの期限付き制度として創設されました。

21・老福連では、今回の交付金についての基本的な考え方及び見解を、以下のとおり発表するものです。

1. 問題は多いものの国民・関係者の運動の成果である

- ①多くの国民の皆さんの支援を受けて、09年度介護保険給付改定において、初めて平均3%の増改定となった。しかし、過去2回にわたる減改定（4.7%）によって、今回の3%では、職員処遇改善に効果がないことは明らかである。
- ②今回、緊急経済対策の一環として創設された制度であり、福祉従事者の処遇を根本的に改善することを主目的とするものでないが、職員処遇改善は国民的な共通理解となりつつあり、それは福祉現場及び多くの国民的な理解と支援の力によるものである。また、極めて不十分とはいえ、今回の職員処遇改善が、保険財源ではなく交付金＝公費によって行われること自体は、昨年来の関係者による運動の成果として一定評価することができる。
- ③なお、敢えて言えば、制度移行からの足掛け10年の経過を見れば、介護保険制度は構造改革のフロントランナーとしての役割を担ったものの、その負の遺産が明らかとなったように、言わば失政の表れでもある。その上、職員処遇の改善のあり方を審議していた昨年の介護給付費分科会での論議やプロセスを無視して、経済対策の一環として首相の一言で決定されたものであり、民主主義にもとる出来事であったことも忘れることができない。

2. 職員処遇改善に期間限定で不透明な方策では解決しない

- ①今回の「交付金」は2011年度末までの時限立法であって、その先については何らの保証がない。2012年4月の保険給付改定の際には一定保障されるような噂があるが、職員処遇改善は将来にわたって継続して実施されなければならないものであって、確定的な保証がない限り現状では執行しがたいものとなっている。
- ②また、介護保険給付によって改善される場合、当然、保険料や利用時の負担増に繋がるのであり、国民・利用者負担の軽減策も同時に実施されるべきである。要するに、期間限定・先行き不透明の制度には問題があることを強く主張したい。

3. 今回の「交付金」の問題点（改善幅と対象中心に）

- ① 予算上の措置として算定された交付金の根拠は、介護職1人15000円（年額18万円）の改善である。しかし、その根拠は不明確であり、改善への一歩前進とはいえ、今日の介護職員の生活を根本的に改善するものではない。昨年の給付費分科会に出された2005年度の全労働者と介護職員の年収差額は実に年額120万円になっている。これと比較しても、極めて僅かな改善に留まることとなる。
- ② その上、改善の方策の中には、定期昇給分や社保事業主負担等を改善評価に加えても可能となっており、先の保険給付の改定も加算づくめで底上げが殆どなかったが、今回の「交付金」制度も底上げの考えが極めて乏しい。
- ③ 改善のための財源としての交付金の算定は事業毎の「交付率」によって決まる。その根拠は事業種別毎の人員費比率なるものから算定したとのことであるが、そこにも様々な問題が生じることとなる。

例えば、厳しい経営環境のもとで人員費比率を低く抑えざるを得なかったが故に交付率が低くなっている事業種別、毎月の介護報酬に連動することでの交付額の不安定性、交付されない事業所への手立て、職員を加配することで交付額をクリアしたり、一人あたりの給与改善が大幅に減ることもありえる等、問題点をあげれば枚挙にいとまがない。
- ④ 今回の「交付金」の給付対象はあくまで介護職に限定されている。福祉現場で介護職の占める割合が多いことは当然であるが、介護職だけで福祉事業が成り立っている訳ではない。相談員、事務員、栄養士・調理員、看護師など多職種の職員が連携し協働して対人援助サービスが提供されている。その中であって職員処遇に格差を生じることとなる制度では、円滑なチーム労働の継続が困難となり、給与改善の格差は職員間に亀裂を生じさせる元ともなる。「相対的な低賃金」は何も介護職に限った話ではなく福祉職場全体に通じることであり全職員を対象とした改善とすべきである。
- ⑤ 介護保険対象の事業所と障害福祉の事業所とでは交付率や対象に大きな隔たりがあり、また対象でない福祉事業もある。一概にはいえないが障害施設での改定幅は介護保険対象事業よりも比較的大きく、また対象も指導員、生活支援員、保育士なども含めて幅広いものとなっている。その上、交付率は両制度で別々であり、結果的に老人と障害、保育等、複合的に事業を実施する法人・事業所での対応が困難となっている。

4. 次年度以降の交付金給付要件であるキャリアパスの中身は不透明

- ① 次年度（2010年）からの交付金申請にはキャリアパスの要件が必須となり、これがないと交付金の給付が減額されることとなっている。その詳細は現時点では定かでないので評価しがたいが、その功罪については留意すべきである。
- ② 資格制度の充実や資格取得への支援、評価は、良質なサービス提供と良好な福祉事業運営にとって欠かすことができない。よって、各種の教育システムや職員が意欲をもって自己成長できるような仕組みや制度は必要である。しかしながら、それらは本来各法人の独自の努力によって行われるべきであり、一律的な制度としたり、ましてや交付金給付の条件にすることは決して適切でない。

5. 福祉職場を守り、真に職員の身分、給与等改善のために＝老福連の提言

国民にとっての権利としての社会福祉を守り、真に職員の身分・給与等改善のためには、以下の事項を明確にした改善が必要である。

①労働と仕事の性格に見合った給与を全職員に保障すること

職員の多くが24時間365日の不規則な交代勤務という労働実態や利用者の生活と権利を守る専門職としての社会的評価に見合う給与水準を可能とする介護報酬とすること。

そのためにも、少なくとも介護給付額の決定にあたって積算されている職員の給与等の根拠を開示し、その上で、国民的な期待と信頼に応えるものとなるような給与水準と最低保障を国として明確にすべきである。

②職員配置基準の改善を行うこと

「過酷な労働」と評されることがあるが、その最大の要因は、介護の仕事という性質がもつ濃密な労働に対応できる職員配置基準でないために生じている問題である。特養・老健等では3対1基準とされているが、これでは余りに少なく、せめて当面2対1基準とし、その給与財源を保障すべきである。

③正規職員比率の明確化と常勤換算制度は廃止すること

介護保険制度への移行に伴い、職員の非正規化が著しく進んだ最大の要因は「常勤換算」方式と「常勤規定」(各事業所の就業規則に定める労働時間をフルタイムで働く者であって身分は問わない)にある。国が定める職員配置基準を改善しつつ、基準内職員は当然、常勤の正規職員であることを明確にすべきである。

④今回の「交付金」は、保険財源ではなく公費で負担するものであるが、この方策は私どもが主張する公的責任の姿ではない。本来、保険制度を踏襲するなら、介護給付の底上げを含めた抜本的改善が本筋である。その上で、保険財源に占める公費負担を、少なくとも元の4分の3に戻すことにより、保険料や利用料の軽減を図るべきである。

社会福祉拡充への国民の期待はますます大きくなっているにもかかわらず、福祉職場の空洞化がどんどん進むという深刻な事態を回避することは緊急の国民的課題である。

21・老福連は、今後とも公的な責任のもとで介護保障が推進され、福祉職場に従事する職員にとっては、夢と希望に溢れたものとなるよう引き続き奮闘するものです。