

平成23年11月15日

厚生労働大臣

小宮山 洋子 殿

UIゼンセン同盟
日本介護クラフトユニオン
会長 二宮利夫



介護報酬改定に関するご要請

—介護従事者の視点から—

UIゼンセン同盟日本介護クラフトユニオン（NCCU）は、介護保険制度の導入年である2000年に結成された介護従事者の職業別労働組合であり、約6万3000人が結集しています。また、現在、厚生労働省所管の3つの審議会等（介護保険制度関連）の委員にNCCUの政策担当者を就任させて頂いているところです。

NCCUは、平成24年度の介護報酬の改定にあたって、公定価格としての介護報酬が真にサービス利用者の利益と介護保険制度の運用を中心となって担っている介護従事者の処遇改善に資するよう、下記4項目の要請を致します。

また、今回の要請に併せて、NCCUでは組合員を中心に署名活動（13万8,468名集約）も行いました。

厚生労働大臣におかれましては、私どもの要請事項並びに署名活動に寄せる現場の思いにご理解を賜り、平成24年度の介護報酬の改定にあたっては「介護従事者の視点」を十分に反映していただきますようお願い申し上げます。

（介護報酬に関わる要請は、私達の仲間が関わる『福祉・介護人材の処遇改善事業』にも適用されるようお願いいたします）

記

1. 希望と誇りのもてる処遇を実現できる介護報酬水準に

*この項目は、署名活動でも要請している内容です。

2. 「介護職員処遇改善交付金」は改定介護報酬に

3. 利用者と介護従事者が理解と納得しやすい介護報酬に

*この項目は、署名活動でも要請している内容です。

4. 介護報酬改定に一定のルールを

【解説】

1. 希望と誇りのもてる処遇を実現できる介護報酬水準に

3年に一度改定される介護報酬（単位）については、介護事業者だけでなく介護保険制度の下で働くすべての介護従事者も高い関心を持っています。それは、介護報酬収入による介護事業者の経営状況が、そのまま介護従事者の処遇、特に賃金の水準に深く関わっているからです。

私たちは、介護従事者が希望と誇りを持って働くための賃金水準は、月給者も時給者も『全産業平均以下であってはならない』と考えています。また、この賃金水準は、仕事への意欲を支え、良質なサービスの提供にも繋がるものと確信しています。

従って、平成24年度の介護報酬改定にあたっては、介護従事者が生涯の仕事として生活設計を描ける処遇改善が実現できるよう、適切な介護報酬の改定を要請します。

また、端緒についたばかりの政府の介護従事者への処遇改善の取り組みは、「地域包括ケアシステム」の構築における介護人材の確保のためにも一層促進すべきであり、民主党政権の公約である「月額4万円の引き上げ」も早期に実現するべきです。

2. 「介護職員処遇改善交付金」は改定介護報酬に

平成21年に導入された「介護職員処遇改善交付金」は、介護従事者の離職率の高さが介護保険制度の運用に危機感をもたらせているとの当時の政府の判断から、あくまで緊急避難的（緊急経済対策）に導入されたものであり労働組合も緊急対策の観点から一定の評価をしました。

しかし、本来、介護従事者の処遇改善の取り組みは労使自治の問題であり、国が直接干渉・介入すべき問題ではありません。また、交付金は対象者が介護職員に限定されていることも問題です。職種を限定されたことによって、対象職種と対象外職種間の心情的な軋轢が生じ、モチベーションの低下等、他職種協同のチームケアである介護サービスに、少なからず弊害をもたらしました。さらに、処遇を改善すべき事業を特定した公費投入の継続は、他の事業で働く労働者や社会からの非難的となる可能性があります。「公正な社会」を標榜する労働組合の立場からも容認できるものではありません。

従って、平成23年度末で終了する「介護職員処遇改善交付金」は、労使自治の機能が働き、すべての介護従事者の処遇改善に反映でき、社会からも納得性のある介護報酬に組み入れられるよう要請します。

3. 利用者と介護従事者が理解と納得しやすい介護報酬に

介護報酬を含む介護保険制度は改正や改定の度に複雑になり、利用者やその家族はもちろんのこと、現場で働く介護従事者も理解するのに大変苦勞しており業務にも支障をきたしています。また、実際に現場を預かる立場として介護報酬設定のあり方に違和感やジレンマを覚えることも多くあります。

例えば、「生活援助」と「身体介護」は自立支援の観点から常に一体的なサービスであり区分した報酬評価はすべきでないこと、介護従事者の業務への意欲の観点から介護度改善に対する評価を行うべきであること、サービスの利用抑制に繋がる加算はサービスを提供する立場からも納得できないこと、早朝・夜間・深夜業務や医療との連携、さらに、資格保持者へ適切な評価を行ってほしいこと等です。

但し、加算減算措置は非常に複雑且つ煩雑であり在宅系施設系問わず必要最小限にすべきです。

こうした報酬設定のあり方への懸念や埋まらない違和感を持ち続けることは、介護従事者のモチベーションや雇用の継続にも影響し、結果として、介護保険利用者への良質なサービスの提供に支障をきたすこととなります。

従って、平成24年度の介護報酬の改定にあたっては、利用者と介護従事者が理解しやすく、また現場感覚を大切にしたい納得性のある介護報酬の改定を要請します。

4. 介護報酬改定に一定のルールを

介護報酬の改定にあたっては、介護事業者の経営状況や事業サービスごとの収支差率等が一定程度に加味されています。

しかし、改定にあたって一定程度のルールが不明確であるために、或いはあっても示されないために、介護事業者は健全な事業発展のための「給与費率と収支差率」のあり方に戸惑いを起こしています。

このことは、事業者が中・長期的な処遇改善のためのシステムを構築できないことを意味し、介護従事者にとっては賃金の底上げが期待できない、また昇給システムが明確にならなければ将来設計も立てられないことにも繋がっています。

これは労働者として大きな問題であり、離職にもつながる由々しき事態を引き起こすと懸念しています。

従って、少なくとも介護事業経営概況で示される収入に対する「給与費率と収支差率」との相関関係等を分析・整理した上で、平成24年度以降の介護報酬の改定にあたっては、引き上げ・引き下げに関わる一定の改定ルールを示されるよう要請します。

以上