

○ 賃金改善の方法等について

（問１）厚生労働省の説明資料や報道等において、「１５，０００円」という金額が出てきているが、１５，０００円を上回る賃金改善計画を策定しなければ本交付金による助成を受けられないのか。

また、実際の賃金改善額が、賃金改善計画における額を下回った場合についてはどのような取り扱いとなるのか。

（答）

１５，０００円については、あくまでも交付率を決定するために用いた指標であり、事業の規模や職員体制によっては、すべての事業者介護職員一人当たり月額１５，０００円の助成が行われるわけではない。

また、例えば次のような場合において、結果として実際の賃金改善額が当該計画における改善見込額を下回ることも想定されることから、交付金の受給総額から当該賃金改善にかかった費用の差額を年度ごとに都道府県に返還することで足りるものとする。

- ・ 組織における職員構成、介護給付収入の変動等により、計画の実行が困難となった場合。
- ・ 当初の見込み通りに介護職員の増加を図れなかった場合。
- ・ 当初計画を下回る改善について労使の合意が得られた場合。
- ・ その他適当と認められる事由

（問２）交付金の交付見込額（月額）を上回る賃金改善計画を策定することとされているが、どの程度の水準を上回ればよいのか。

（答）

「上回る」について具体的な数値要件を定めることはないので、適切な設定をされたい。

なお、１年目については、選択的な処遇改善要件として、21年度介護報酬改定を踏まえた賃金以外の処遇改善事項（例：正規職員への転換、勤務シフトの改善、教育・研修の充実、子育て支援や腰痛対策の実施等）をチェックすることを要件とし、平成22年度以降は、21年度介護報酬改定を踏まえた処遇改善を実施すること（例：勤務シフトの改善や教育・研修の充実を一定額分以上行うこと）のほか、キャリア・パスに関する要件を追加することとしており、これを満たさない場合は減額することを予定している。

（問３）介護職員一人当たり賃金改善見込額について、どのように計算をすればよいのか。

（答）

申請書作成段階における介護職員の給与水準や、事業の規模等を勘案し、各事業者において見込む賃金改善の金額を推計されたい。なお、実際の賃金

改善額については実績報告の段階で確認することとしており、計画の策定時点において当該見込額の積算内訳を求めることはないが、実現可能性のある金額を設定すること。

（問４）介護給付の収入が処遇改善計画時を大きく上回り、交付金による当初の賃金改善計画を上回る額の改善が可能となった場合、当該上回った額への交付金の充当は可能か。

（答）

交付金受給額の範囲内において、介護職員の賃金改善を行う場合、交付金の充当は可能である。

（例）交付金見込額（月額）１５０，０００円

交付金受給額（月額）１６５，０００円（見込額＋１５，０００円）

常勤換算職員数 10.0、賃金改善見込額が 15,500 円としていた場合

⇒16,500 円以上の改善を行った場合、交付金の返還の必要はないものとする。

（問５）全職員一律に交付金を分配する必要があるのか。例えば、全常勤職員の賃金改善額は同額又は同水準でなければならないのか。

（答）

賃金改善見込額等は処遇改善計画書の作成単位全体の平均で見ることとしており、全職員同額の賃金引き上げは行う必要はない。

（問６）定期昇給の実施も賃金改善と認められるのか。

（答）

賃金改善の方法は、ベースアップ、定期昇給、手当、賞与、一時金等があるが、賃金が改善するのであれば問わない。

（問７）賃金改善額には、法定福利費等の範囲について。

（答）

賃金改善額には次の額を含むものとする。

- ・ 法定福利費（健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金、雇用保険料、労災保険料等）における、本交付金による賃金上昇分に応じた事業主負担増加分
- ・ 法人事業税における本交付金による賃金上昇分に応じた外形標準課税の付加価値額増加分

なお、法定福利費等の計算に当たっては、合理的な方法に基づく概算によることができる。

また、退職手当共済制度等における掛金等は含まない。

(問 8) 賃金改善額には、交付金申請日以前の賃金改善額を含むのか。

(答)

平成 21 年度分については、原則、平成 20 年度下半期(10～3 月)と平成 21 年度下半期(10～3 月)を比較することとしており、結果的に平成 21 年 4 月以降に改善した賃金については、賃金改善額に含むこととなる。

(問 9) 賃金改善実施期間の設定について。

(答)

賃金改善実施期間については、次の条件を満たす期間の中で、事業者が任意に選択することとされている。

- ① 月数は交付金支給月数と同じでなければならない。
- ② 当該年度の概算交付の根拠となるサービス提供の期間の初月から、交付金支給終了月の翌月までの連続する期間でなければならない。
- ③ 各年度において重複してはならない。

(例) 平成 21 年度における賃金改善実施期間については下図のようになる。

	H21.10	H21.11	H21.12	H22.1	H22.2	H22.3	H22.4	H22.5
サービス提供月	←				→			
交付金支給月			←				→	
賃金改善実施期間	←				→			
次の 4 パターンのうち、一つを選択する。		←					→	
			←					→
				←				→
					←			→

(問 10) 業績悪化等により賃金を引き下げざるを得ない場合はどうするのか。

(答)

もともと業績等に応じて変動することとされている給与(賞与等)については、業績悪化等により引き下げ等が行われても、本交付金の対象となる。

ただし、業績悪化等で、業績等に応じて変動することが想定されない給与を引き下げた場合等については、実施要領の 11 に定めるところによる。

(問 11) 職員への周知はどのように行うのか。

(答)

職員への周知については、計画書を用いることとする。計画書を用いて、交付金見込額と賃金改善額の内容等について、事業所の職員に周知するとともに、できるだけ介護職員 1 人当たりの賃金改善見込み額を盛り込むことと

する。

なお、計画書に加え、必要な資料を併せて周知することも可能である。

○ 対象者等について

(問 12) 介護職員の定義如何。介護職員以外の職種は対象とならないのか。

(答)

介護職員が対象であり、他の職種は対象とならない。

ただし、介護職員の賃金改善の比較については、原則として平成 20 年度と平成 21 年度の下半期同士を比較するため、平成 21 年 4 月以降に行われた賃金改善分も比較の対象となる。なお、介護職員以外の職種の処遇改善については、介護報酬改定等を活用することが可能である。

(問 13) 病院と併設している介護療養病床の介護職員の取り扱い如何。

(答)

資格や専任・兼任の別、勤務日数等にかかわらず、交付金の対象期間中に、療養病床の介護職員として勤務すれば、交付金の対象とすることができる。

(問 14) 介護職員が足りず、看護職員の余剰分を、人員基準の介護職員としている場合でも交付金の対象となるのか。

(答)

人員配置基準を満たした上で、看護職員が、介護業務に従事している場合は、交付金の対象となる。

(問 15) 介護職員が派遣労働者の場合でも交付金の対象となるのか。

(答)

介護職員であれば派遣労働者であっても本交付金の対象とすることは可能であり、派遣元と相談の上、交付金を派遣料金の値上げ分等に充てることは可能である。この場合においては、計画書・実績報告書は、派遣労働者を含めて作成することとする。

(問 16) 外部サービス利用型特定施設における委託サービスの介護職員の取り扱い如何。

(答)

外部サービス利用型の施設の処遇改善交付金については、委託費の上乗せに充てても良い。その場合は、委託元の計画書・実績報告書において、委託費の上乗せに充てたことを明示するとともに、委託先の事業所は、委託元か

ら支払われた上乗せ分を含めた計画書・実績報告書を作成すること。

(問 17) 基準該当サービス事業所は、介護職員処遇改善交付金（仮称）の支給対象となりうるのか。

(答)

基準該当サービス事業所については、各都道府県の実情に応じて、介護職員処遇改善交付金の対象とすることができる。

対象とされた場合には、指定介護サービス事業所と同様に、処遇改善計画を作成の上、交付金対象事業所の承認の申請を行う。

なお、基準該当サービス事業所への交付金の支払いは、通常の介護サービスの費用の支払いに準じ、国保連等から支払われることとなる。

(問 18) 新規指定の事業者は、本交付金を受けられないのか。

(答)

新規指定事業者についても、本交付金の助成対象である。この場合において、処遇改善計画書における賃金改善額については、賃金のうち交付金を充当する部分を明確にすることとする。方法については、就業規則等に明記する、雇用契約書に記載する等が考えられる。

(問 19) 新規に増員した介護職員の賃金改善額については、どのように取り扱うのか。

(答)

当該者の賃金のうち交付金を充当する部分を明確にすることとする。

(問 20) 雇用する職員の員数や、個別の職員の入れ替わりにより、職員構成に変更があった場合の賃金改善額の考え方について。

(答)

この場合の賃金改善額については、「比較対象年度である平成 20 年度に適用されていた賃金算定ルールを当該年度に勤務している介護職員に適用した場合の賃金総額」と「当該年度に受給した交付金の総額」の合計額を、「実際に当該年度に支給した賃金総額」が上回っていればよいという考え方となる。

こうした考え方により、実際の賃金改善額の計算については、個々の事業者の実態に応じた適切な方法で行われたい。

例えば、手当を新設した場合や昇給額が計算できる場合等、賃金改善の方法によって明確に賃金改善額が区分できる場合は、当該改善額の総額が、交付金の総額を上回っていればよい。

（問 21）事業者の職員に対して周知を行うこととされているが、その方法はどのようなものか。

（答）

周知については例えば全事業所に掲示する、全従業者に通知する等の方法が考えられるが、各法人において適切な方法を選択されたい。

なお、介護職員処遇改善交付金（仮称）の経済危機対策としての趣旨にかんがみ、この交付金について速やかに職員に周知するとともに、処遇改善計画の内容や賃金改善の見込み額についても、周知されたい。