

NCCU NEWS

北海道総支部のみなさんへ

北海道 第3号

2011年9月6日発行

UI ゼンセン同盟日本介護クラフトユニオン

発行人 事務局 局長 久保 芳信

編集人 北海道支部長 阿部 宙信

連絡先 上記と同じ

厚生労働省へ「介護報酬改定に関する要請」を提出！！

8月25日、NCCUとUIゼンセン同盟は、大塚耕平厚生労働副大臣を訪ね、細川律夫厚生労働大臣宛の要請書を手渡しました。「介護報酬改定に関する要請 一介護従事者の視点から」と題したこの要請は、来年の介護報酬改定が利用者の利益と介護従事者の処遇改善につながるよう求め、以下の4項目を掲げています。

- 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
- 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
- 4.介護報酬改定に一定のルールを

←要請書については別紙参照

NCCU から要請内容の説明を受けた大塚副大臣は、次のように答えました。

「介護も医療と同様に、報酬改定には一定のルールが必要と考えている。アイデアがあればぜひ役所へぶつけてほしい」

「他業界とは異なり、"介護報酬という交渉事"がある介護業界では、介護従事者がまとまって一枚岩になれば、国の制度に対する発言力、影響力も生まれる。労働組合の意義も大きいと認識している」

懇談は約30分におよび、大塚副大臣は最後に、「今日の要請内容はしっかり受け止めさせていただきます」と述べました。

なお、今回の要請書提出は、UIゼンセン同盟の組織内議員である川合孝典参議院議員と向山好一衆議院議員のご尽力により実現しました。



左・大塚厚生労働副大臣へ二宮会長から要請書を提出しました(左から、向山議員、大塚副大臣、村上政策部長、UIゼンセン同盟中村政策局長、二宮会長、河原政策顧問、久保事務局長)

2011年8月25日

厚生労働大臣

細川律夫 殿

UIゼンセン同盟
会長 落合清四

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要請

—介護従事者の視点から—

UIゼンセン同盟は、国民生活に関連する産業の労働者を組織した約2400組合110万人を擁する産業別労働組合です。

UIゼンセン同盟の傘下である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、現在、約6万3000人が結集しています。また、NCCUでは現在、厚生労働省所管の3つの審議会等の委員に代表者が参加しています。

UIゼンセン同盟及び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、下記の要請を致します。

厚生労働大臣におかれましては私どもの要請内容についてご理解とご配慮を賜り、改定介護報酬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

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、民主体政の公約である「月額 4 万円の引き上げ」も早期に実現すべきです。

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の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になります。

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