

本設問の大きな課題は…これだけでは給与的な処遇改善状況は把握できない

単月の比較において、収入の増加額は平均的に把握できるかもしれないが、支出面における人件費の増加及び収入対比についての把握には問題がある。

特に今回の介護報酬改定においては、加算体系で増収が図れることとなったために、収入増については不確定要素が強い。そのため、各事業所においては、収入の増加状況を見ながら一時金（賞与等）で、給与等の処遇改善を図ろうとの意識が働くことから、9月分のみと比較では、各事業所の給与等の改善実態が極端に少なくなる恐れがある。

したがって、賞与等の一時金の変化も調査し加味しなければ、金銭的な処遇改善の実態把握はできないものとする。

今回の介護報酬改定においても、給与等の引上げを行わなかった（今後も行わない）施設の状況についても、その理由は問うべきではないか。

例えば、収支が赤字で給与アップができない施設や平成19年度に給与等をすでに引上げた（今回の分程度は）施設も考えられる。引上げを行わない施設の理由もかなり重要である。（給与水準は、各法人ごとにかなりのバラツキがあり、一律に低い訳ではない。）

個々の設問に対する課題・疑問点

問 2	<p>(2) 給与等の引き上げ</p> <p>5 「勤務時間を要件として引き上げ」…説明が不十分</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務時間を長くすることで、基本給等を引き上げるのか。 ・ 勤務時間を短縮し、基本給等是不変だが、実質の勤務時間単価の引き上げをもって給与等の引き上げと見なすのか。 <p>6 「管理職について引き上げ（ユニットリーダーを除く）」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「管理職」とは、いわゆる主任クラス（超過勤務手当の対象者）も入れるのか。それとも施設長・次長クラスの現場責任者（超過勤務の支給対象外の者）に限定するのか。 <p>その他 「勤務成績による引き上げ」は想定していないのか。</p>		
	<p>(3) 各種手当で引き上げ、新設</p> <p>各種手当での引き上げ・新設については、固定的な手当と変動的な手当を区分して考えるべきである。</p> <p>(例)</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>固定的な手当</p> <p>1. 資格手当</p> <p>2. 職務手当（業務、役付手当等）</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>変動的な手当</p> <p>1. 時間外手当（通常、早朝・深夜、休日）</p> <p>2. 夜勤手当</p> </td> </tr> </table>	<p>固定的な手当</p> <p>1. 資格手当</p> <p>2. 職務手当（業務、役付手当等）</p>	<p>変動的な手当</p> <p>1. 時間外手当（通常、早朝・深夜、休日）</p> <p>2. 夜勤手当</p>
<p>固定的な手当</p> <p>1. 資格手当</p> <p>2. 職務手当（業務、役付手当等）</p>	<p>変動的な手当</p> <p>1. 時間外手当（通常、早朝・深夜、休日）</p> <p>2. 夜勤手当</p>		