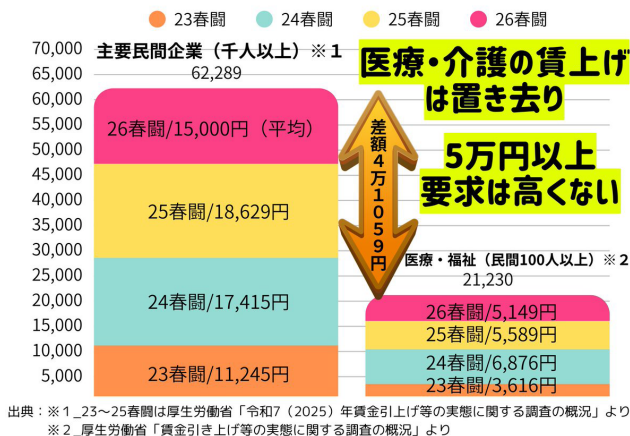


報酬改定で“賃上げ財源3.2%”は確保済

賃上げなし・回答なしは許されない



大手企業では1万6千円から1万8千円の賃上げが相次ぎ、日本全体では賃上げの流れが広がっています。しかし、医療・介護はその流れから置き去りにされています。

食料品も光熱費も上がり続け、現場で働くなかまの暮らしは厳しくなる一方です。それなのに賃金は上がらない。この現状は到底容認できません。

4月中旬時点で、京都医労連加盟組織のうち、賃上げ回答が示されているのはわずか約2割にとどまっています。残る8割は、定期昇給のみ、あるいは回答すら示していない状況です。

しかし今回の診療・介護報酬改定では、医療で3.2%（看護補助者・事務は5.7%）、介護で3.3%の賃上げ財源が措置されています。にもかかわらず、使用者側は「制度が

不明」「経営が厳しい」「物価高騰で余裕がない」などを理由に、いまだ具体的な賃上げ額を示していません。

これは明らかに、制度の趣旨を踏まえない不誠実な対応であり、使用者責任の放棄と言わざるを得ません。

私たちはすでに新年度の業務を担っています。その労働に対する賃金が未決定のまま放置されている現状は、断じて看過できません。

“組合の力”で状況を打開し、使用者に責任を果たさせましょう。

4月・5月の取り組みを一気に強化し、必ず賃上げ回答を引き出しましょう。

以下の取り組み強化を行ってください。

- 回答を示していない使用者には、回答期限を示して、回答提示を促しましょう
- 少なくとも、4月中には交渉を設定しましょう
- 補正予算（医療・介護支援パッケージ）の詳細を組合に提示させましょう。

6月以降の診療・介護報酬の賃上げ額は、この補正予算を活用した金額を下回ることは許されません。したがって、賃上げ額の最低水準になるので、早急に使用者に回答提示を求めてください。

【交渉の追及点】

- ベア評価料や介護職員等処遇改善加算の総額を提示させましょう。
少なくとも、月額賃金報酬の総額を提示させましょう。
- 入院基本料や物価高騰による増収分を提示させ、それを賃上げに回すように。
- 加えて、報酬改定を加味した経営シミュレーションを提示させ、増収額も賃上げにすように。
- 示された賃上げ財源は手当支給ではなく、ベア（基本給引き上げ）に回すように。
- 今回の報酬改定では、機能転換や経営方針や方向性に大きくかわる内容となっているので、使用者の考えを聞きましょう。

交渉にあたっては、診療報酬・介護報酬のねらいや内容を学習して、交渉に臨んでください。

診療・介護報酬改定の仕組みからも賃上げなしで妥結はありえません。しかも報酬改定の3.2%も極めて低い水準です。生計費原則に基づいて、大幅賃上げを引き出すまで決着せずに奮闘しましょう。