

全保協ニュース

〔協議員情報〕

全 国 保 育 協 議 会

TEL 03-3581-6503 FAX 03-3581-6509

ホームページアドレス [<http://www.zenhokyo.gr.jp>]

—今号の目次—

- ・賃金改善の円滑な実施に向けて、改善例を含む「処遇改善等加算」の
具体的取扱いが示される

～通知「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」の取扱いについて」が発出～・・・1

◆賃金改善の円滑な実施に向けて、改善例を含む「処遇改善等加算」の具体的取扱いが示される◆

～通知「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」の取扱いについて」
が発出～

8月28日、内閣府、厚生労働省及び文部科学省は、通知「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について*」の取扱いについて」を、都道府県宛てに発出しました。

子ども・子育て支援新制度における、施設型給付費等に係る処遇改善等加算については、既に平成27年3月31日付の通知で、加算率の区分や認定要件等の内容が示されているところですが、賃金改善の額をより正確に把握し円滑な実施を図るため、その取扱いについて通知されたものです。

以下、通知の要旨を抜粋して記載いたします。通知の全文については別添資料をご参照ください。通知には、併せて賃金改善の方法やキャリアパス要件等に関するQ&Aが記載されています。

* 「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について（平成27年3月31日）」全保協ニュースNo.15-02で既報

【通知】「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」の取扱いについて

～要旨抜粋（全保協事務局）～

1. 基本的考え方

(1) 賃金改善の考え方

○職員の賃金（基本給、手当、賞与又は一時金等…退職手当を除く）の増額を、賃金改善要件分に係る処遇改善等加算の額以上の水準で実施する。

○賃金改善は対象とする賃金項目を特定した上で、特定された賃金項目以外も含め賃金水準を低下させてはならず、賃金改善に要した費用の総額は、当該施設等における賃金改善要件分に係る処遇改善等加算の額以上であることが必要。

○賃金改善総額の算定は、当年度に賃金改善を行った場合の賃金の総額と、基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額との差により算定されるもの。

(2) 賃金改善の方法について

○定期昇給は、職員の職位、職責又は職務内容等に応じて昇給する賃金体系の基礎を為すもの。

○本加算による賃金改善の賃金項目としては、手当や一時金等によるものではなく、基本給を当該特定教育・保育施設等における給与規定や給与表等に基づく定期昇給に上乗せして実施することが望ましい。

(3) 賃金改善の起点となる賃金

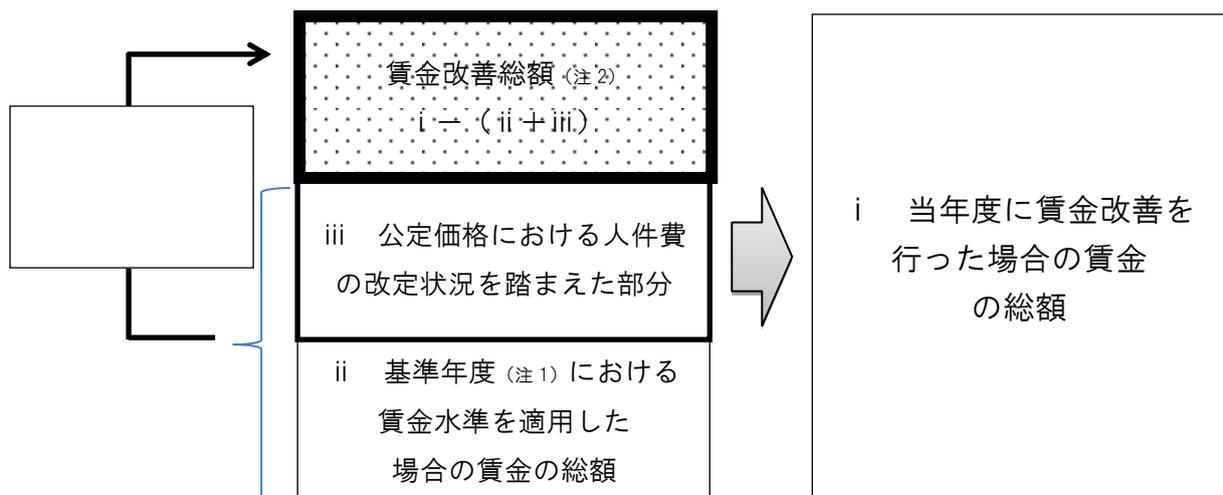
○「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」に、公定価格における人件費の改定状況を踏まえた水準とし、各施設等の賃金改善前の総額を算定する。

○上記「人件費の改定状況を踏まえた水準」とは、国家公務員の給与改定（人事院勧告）に伴う公定価格の改定を踏まえた後の人件費の水準を指す。

※「賃金改善」の具体的考え方

- i 当年度に賃金改善を行った場合の賃金の総額
 - ii 基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額
 - iii 公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分
- とし、 $i - (ii + iii)$ が、賃金改善総額となる

(図1：賃金改善のイメージ図)



(注1) 基準年度とは、以下のいずれかを指す。

- a) 子ども・子育て支援法による確認の効力が発生する年度の前年度※の賃金水準
- ※ 平成27年度に確認の効力が発生する場合は、平成26年度の賃金水準
又は

- b) 平成27年3月31日以前において既に保育所として運営していた施設については平成24年度の賃金水準（保育士等処遇改善臨時特例事業による賃金改善の部分を除く）

(注2) 賃金改善要件分に係る処遇改善等加算の加算見込額以上とすることが必要。

2. 賃金改善に係る留意事項について

(1) 賃金改善要件分による賃金改善額について（算式）

- 「 i 当年度に賃金改善を行った場合の賃金の総額」
- 「 ii 基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」
- 「 iii 公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分」

$$\frac{i - (ii + iii)}{(ii + iii)} \geq 0.03 \quad (* \text{平均勤続年数が11年以上の施設は0.04})$$

(2) 基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額について

○上記「 ii 」は、当年度における職員を基準年度の賃金水準に当てはめた場合の賃金の総額をいう。

○なお、賃金改善総額が加算見込額を下回る場合においては、下回る額以上の額を、基本的に当該年度中において、更なるベースアップや一時金等に充てる必要がある。

(3) 新設園等における基準年度の賃金の総額の設定方法について

○同一法人内における他施設での給与水準や所在する地域の水準を参考に基準年度における賃金総額を算出のうえ、当該賃金の総額から賃金改善率（原則3%）以上の賃金改善を行う。

(4) 法定福利費等の事業主負担増加額の取扱いについて

○処遇改善等加算（賃金改善要件分）による賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額は、賃金改善に要した費用の総額に含めて差支えない。

○社会保険料率の変更に伴う法定福利費等の事業主負担増加額は、賃金改善に要した費用の総額に含めてはならない。

3. 「公定価格における人件費の改定状況を踏まえた水準」の考え方

○平成26年度における人件費の改定の算定にあたっての算式

「当該年度における各月初日の利用児童数（広域利用子ども数を含む）の見込みをもとに算出した平均利用子ども数」×「処遇改善等加算の単価の合計額」×「2（%）」×「12月」（年齢区分ごとに算出した額を合計し、千円未満の端数は切り捨てとする。）

<参考例> 賃金改善に係る改善モデルケース（イメージ） ※別紙通知を参照

【参考】Q&A ※全文は別紙通知を参照

本通知には、併せて「処遇改善等加算」に係る取扱いについて、賃金改善の方法やキャリアパス要件等に関するQ&Aが記載されています。

通知「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について【平成27年3月31日】」が示されて以降、定期昇給の取扱いやキャリアパス要件分の認定のための取り組み等について、会員から全保協の事務局へも多くのお問い合わせをいただいております。

示されたQ&Aについて、関連する当該内容を抜粋してお知らせいたしますので、所在する各市町村への加算認定申請に当たって、ご参考いただきますようお願い申し上げます。

(問1) 定期昇給を処遇改善等加算による賃金改善要件分に含めることは可能ですか。

(答) 施設・事業所における給与規程や給与表等で定める定期昇給は、本来、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系の基礎を為すものであり、その基礎の更なる上乘せとして処遇改善が図られることが本加算の趣旨に合致するものであることから、その運用に当たっても、その趣旨を担保されることが必要です。

ただし、平成27年度については、本加算の運用を開始した年度であることから、本加算を踏まえて、各特定教育・保育施設等の事業者が給与体系等の再編を行っていることもあり、円滑な施行に配慮した運用も可能としています。

(問2)～(問10) 略

(問11) キャリアパス要件で必要となる「研修」は、どのようなものでどの程度の内容が必要でしょうか。

(答) 施設・事業所職員の職位、職務内容等に応じた研修（主幹教諭研修、主任保育士研修、初任者研修など職位に応じた研修、或いは職務内容に応じた研修など）を自ら実施し、又はこうした内容の研修会への参加を職務として認める等の研修の機会を確保していればよく、研修内容は、明らかに職員の研鑽目的でないものを除き、施設・事業所の実情に応じて取り組んでいけば差し支えありません

(問12) キャリアパス要件において求められている「施設・事業所職員の能力評価」は、どのようなものでどの程度の内容が必要でしょうか。

(答) キャリアパス要件については、保育士や幼稚園教諭、保育教諭等が仕事にやりがいを感じつつ、当該施設においてキャリアアップを積み重ねることができるような職場環境を確保する取組が促進されることを目的として設けられたものです。

具体的には、個別面談や、自己評価に対し施設長や管理職の職員等が評価を行うなどの手法が考えられますが、施設・事業所の職員が業務や能力に対する自己認識をし、その認識が事業者全体の方向性の中でどのように認められているのかを確認し合うことが重要であり、この趣旨を踏まえて適切に運用されているのであれば差し支えありません。

(問13)、(問14) 略