

# 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—

- ◆ 「技能・経験に応じた追加的な処遇改善（処遇改善等加算Ⅱ）に関するよくあるご質問への回答」が一部改定される（内閣府）…………… 1
- ◆ 規制改革推進会議「保育・雇用ワーキング・グループ」において議論が開始（内閣府）…………… 4
- ◆ 保育士等の子どもの優先的な利用（入園）について、積極的に行うよう留意事項が示される（内閣府・文部科学省・厚生労働省）…………… 4

## ◆ 「技能・経験に応じた追加的な処遇改善（処遇改善等加算Ⅱ）に関するよくあるご質問への回答」が一部改定される（内閣府）

平成29年5月29日に発出された「技能・経験に応じた追加的な処遇改善（処遇改善等加算Ⅱ）に関するよくあるご質問への回答」（本ニュース No.17-13 にて既報）は一部改定され、10月2日に示されました。

新しい項目として、「法人の役員等を兼務している職員」の取り扱いや「副主任保育士等に月額4万円の賃金改善を行うと主任保育士の給与を超えてしまう」場合、「対象職員の休業」の場合、「法定福利費等の事業主負担増加額」の考え方などが明記されています。

詳細は、資料1をご参照ください。

技能・経験に応じた追加的な処遇改善（処遇改善等加算Ⅱ）に関するよくあるご質問への回答  
一部改定 平成29年10月2日

【全保協事務局抜粋】

問2-2 法人の役員等を兼務している職員も技能・経験に応じた処遇改善の対象とできますか。

（答）

法人役員を兼務している職員については、経営に参画しており相応の役員報酬を受けていることが想定されることから、基本的に処遇改善の対象とすることは想定していません。ただし、当該職員について、教育又は保育現場で必要な専門性を有し、中核的な役割を担っていると認められる場合には、技能・経験を有する職員として本加算の対象とすることを妨げるものではありません。当該職員の業務の実態等を踏まえ、事業者において適切に判断して下さい。

問8 副主任保育士等に月額4万円の賃金改善を行うと、主任保育士の給与を超えてしまうのですが、主任保育士等に加算額を配分し、賃金改善を行うことはできないでしょうか。

(答)

主任保育士や主幹教諭に相当する職種、幼稚園の副園長・教頭については、今回の処遇改善の主たる対象としていませんが、質問の例のように、各施設における給与水準のバランス等を踏まえて必要な場合には、これらの職種についても月額5千円以上月額4万円未満の範囲の賃金改善を行うことが可能です。

※ 副主任保育士等の給与が主任保育士の給与を超えない場合であっても、各施設における給与水準のバランス等を踏まえて必要な場合には、主任保育士等に月額5千円以上月額4万円未満の範囲の賃金改善を行うことが可能です。

※ 保育所等における副園長については、管理職としての位置付けが想定されることから、処遇改善の対象とはしていません。

ただし、教育・保育現場で必要な専門性を有し、中核的な役割を担っていると認められる場合には、施設における給与水準のバランス等を踏まえて必要な場合には、月額5千円以上月額4万円未満の範囲の賃金改善を行うことが可能です。

【全保協事務局注：※が今回の改定において追記された。】

問9-2 計算により決まる人数A、人数Bの人数分だけ、処遇改善を行わないといけないのでしょうか。適当な対象者がいない場合、人数A、Bより少ない人数だけ処遇改善することはできますか。

(答)

加算額を上回る処遇改善を行っていただく必要があるため、人数A、人数Bの人数をそれぞれ処遇改善していただくことになります。

なお、人数Aについては、その人数の1/2（一人未満の端数切り捨て）に4万円の処遇改善をしていただいた上で、その他の職員に月額5千円以上4万円未満の範囲で処遇改善を行うことが可能です。

問17-2 処遇改善等加算Ⅱの対象職員が、年度途中で計画時には想定していなかった事情により休業となった場合、どのように賃金改善を行えばいいでしょうか。

(答)

その場合には、代理の職員の発令等を行い、当該職員に対して賃金改善を行うことが基本となります。

ただし、休業となった時期や園の職員構成等を考慮し、代理の職員の発令等が難しい場合には、別途代理の職員の発令等を行わず、施設職員の賃金改善に充てていただければ問題ありません。その際、対象者・改善額・改善方法については、施設において自由に行っていただくことが可能です。

例えば、副主任保育士等として発令を行っていない職員に配分することや一時金によって支払うこと、翌年度の賃金改善に充てることも可能です。

なお、この場合、結果として、副主任保育士等に対して月額4万円、職務分野別リーダー等に対して月額5千円を上回る配分となることなどは差し支えありませんが、その場合には、当初想定しえなかった事情による残額の調整であることが分かるように実績報告

書に記載してください。

問20-2 賃金改善の方法について、1人の職員に対して基本給と手当の双方を組み合わせて対応することも可能ですか。

(答)

可能です。例えば、月額4万円の処遇改善を行う際に、基本給1万円・手当3万円、基本給2万円・手当2万円を組み合わせるなど、柔軟に対応することが可能です。

問23-2 加算要件となる研修は「別に定める」とあるが、どのようなものとなる予定でしょうか。また、いつ頃示されるのでしょうか。

(答)

具体的な研修要件については、現在検討中であり、秋～冬頃を目途にお示しする予定ですが、保育士・幼稚園教諭・保育教諭のそれぞれについて、以下の方向を考えております。

保育士については、基本的に「保育士等キャリアアップ研修の実施について」(雇児保発0401第1号)による研修の受講を要件とすること。

幼稚園教諭については、都道府県・市町村、幼稚園団体、大学等が実施する既存の研修を柔軟に活用することとしており、研修内容や実施方法を詳細に定めることはせず、実施主体や研修分野・時間数などを簡潔にお示しすること。

保育教諭については、保育士・幼稚園教諭の取扱いも踏まえて、対応を検討すること。

問25-2 「5千円以上4万円未満の範囲内」の範囲内で配分をされる職員にも副主任保育士等と同様に発令等が必要ですか。

(答)

月額5千円以上4万円未満の配分についても、その対象職員が、一定の技能・経験を有し、園内で相応の役割を担っていることが前提となるため、その役割に応じた発令等が必要となります。

問29 処遇改善等加算Ⅱにより職員間の給与に不合理な差が生じるのですが、どのように対応すればいいでしょうか。

(答)

処遇改善等加算Ⅱにおいても、月額4万円の賃金改善を行う職員を「人数A÷2(一人未満の端数切り捨て)」人確保していただければ、残りの額は柔軟に活用できることが可能であることから、各施設の実情を踏まえた対応が可能であると考えています。

また、仮に、そのような柔軟な配分を行ってもなお、不合理な給与差が生じる場合には、各施設の判断で自由な配分が可能である処遇改善等加算Ⅰの充実分を活用して、調整いただくことなどが考えられます。

ただし、当然ですが、処遇改善等加算Ⅱの対象職員については、前年度の月額給与水準(処遇改善等加算Ⅰによる月額給与水準の改善を含む)に比して、処遇改善等加算Ⅱによる改善分(4万円等)の賃金改善が行われている必要があることについてご留意ください。

※ 改善計画書、実績報告書においては、処遇改善加算Ⅱによる改善額を把握するため、処遇改善加算Ⅰによる改善額は除いて記載していただくこととなっております。

## ◆規制改革推進会議「保育・雇用ワーキング・グループ」において議論が開始（内閣府）

平成 29 年 9 月 22 日、規制改革推進会議「第 1 回保育・雇用ワーキング・グループ」が開催されました。9 月 11 日の規制改革推進会議で決定された「当面の重要事項」に示されている、“待機児童解消のための「子育て安心プラン」実現に向けた保育制度の見直し”について、「今度こそ待機児童問題に終止符を打つために自治体の取組を促す制度改革、自治体の保育に関する情報開示の充実のほか、社会全体で保育を支える仕組みづくり」を検討するとしています。この保育制度の見直しについては、「年内を目途に解決の道筋を示すべき重要事項」とされています。

詳細は、資料 2 をご参照ください。同ワーキング・グループの「保育に関するヒアリング」において内閣府・厚生労働省が提出した資料は、内閣府ホームページに掲載されています。<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/wg/hoiku/20170922/agenda.html>

## ◆保育士等の子どもの優先的な利用(入園)について、積極的に行うよう留意事項が示される（内閣府・文部科学省・厚生労働省）

平成 29 年 9 月 29 日、課長通知「保育士等の子どもの優先入所等に係る取扱いについて」が発出されました。これは従前から「保育人材の確保・育成や就業継続による全体へのメリット等の観点から、市町村の判断により、保育士、幼稚園教諭、保育教諭の子どもの利用に当たって配慮すること」が示されていますが、その考え方をあらためて確認するものです。

保育士等の子どもを早期に入園決定し、保育士等が職場復帰できる環境を整えて職場復帰を確定させることで、利用定員の増を可能にし、保育の受け入れ枠の増加に大きく寄与するとともに、保育士等が円滑に職場復帰できる環境を整えることにより、高い使命感と希望をもって保育の道を選んだ方々が、仕事と家庭の両立を実現しながら、将来にわたって活躍することが可能となり、保育士等の処遇の改善にも大きな効果が見込まれる、としています。

自治体により、勤務先の保育園等に子どもを入園させない取扱いを行っているが、保育士等の仕事と家庭の両立の実現や長期的な就業継続に大きく寄与することから、他の保育園等の場合と同様に入園の対象とすること。また、保育士等の優先利用の実施に市町村を超えた利用調整を行わなかったり、利用調整を行っているものの保育士等に市町村内の保育園等への勤務を条件としたりする例があり、このような条件を設けずに、積極的に各市町村間で協定を結ぶ等の連携・調整を行うこと等を求めています。

そして、各都道府県に対し、広域的な利用調整に向けた協議を行う場を提供するなど、広域調整の役割を果たすように求めています。

詳細は、資料 3 をご参照ください。