

## 「処遇改善等加算Ⅰ及びⅡの取扱い上の留意点」

### (1) 処遇改善等加算Ⅰ

#### ① 処遇改善等加算Ⅰの加算率の区分

##### ● 処遇改善等加算Ⅰの基礎分(2～12%) (①)

対象:すべての施設・事業所

定期昇給等に充当するための加算で、平均経験年数に応じ、2～12%の加算率が適用されます。

##### ● 処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分(6～7%) (②、③)

対象:賃金改善要件に適合する施設・事業所

平均経験年数11年未満の施設・事業所は一律6%、11年以上の施設・事業所は一律7%の「加算率」が適用され、職員の賃金改善に確実に充てることが必要です。(使途制限有)

また、②賃金改善要件分の中には、③キャリアパス要件分(2%)が含まれています。キャリアパス要件に適合しない施設・事業所は②賃金改善要件分(6～7%)から2%減算されます。

##### ● 加算分の使途

処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分の使途は、当該保育所に勤務する職員の賃金改善(法定福利費等の事業主負担額を含む)に要した費用のみです。確実に職員の賃金改善に充てなければならない、それ以外の費用については、認められません。また、基礎分についても、適切に定期昇給等に充てる必要があります。

#### ② 賃金改善の要件

##### ● 賃金改善の対象範囲

**施設・事業所に勤務する職員で、職種を問わず非常勤職員も対象です。**

人材派遣職員についても、趣旨を説明のうえ、派遣元と相談していただき、賃金改善の対象とすることは可能です。

なお、経営に携わる法人の役員等を兼務している職員も含まれます。ただし、本加算を役員報酬に充てることはできません。

##### ● 賃金改善の要件

次にあげる要件をすべて満たさなければなりません。

##### ① 基準年度の賃金水準(※)に対して、定期昇給とは別に賃金等の改善が図られていること。

※ 賃金改善する前の金額(年額)や給与表の総額のことをいい、その改善の起点となる賃金については、公定価格における国家公務員の給与改定に伴う人件費の改定状況を踏まえた水準(基準年度の職員の賃金に、基準年度以降の改定率を加えた水準)としなければならない。

##### ② 各施設・事業所において『賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅰ)』を作成し、周知し、賃金改善に要する見込みである賃金改善見込額(当該改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額を含む)が加算見込額以上であること。

#### ③ 賃金改善の基準年度

基準年度は次のいずれかの年度です。

(1) 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

(2) 平成27年3月31日以前において既に保育所・認定こども園(保育所部分)として運営していた施設については平成24年度

賃金改善については、基準年度の賃金水準に公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分の調整を行ったものと比較した場合の改善分をいいます。

新規開所の施設・事業所は、(1)になります。例えば、平成 30 年度に新規開所した施設・事業所は、平成 29 年度が基準年度となります。(平成 29 年度中に開所した施設は平成 28 年度が基準年度となります。)

また、(1)が適応される施設・事業所は、基準年度に同じ法人内で保育所等を運営している場合は、同じ法人内の施設・事業所の基準年度の給与表等と比較します。

平成 30 年度からの新規施設・事業所で、基準年度の賃金水準を比較できる施設・事業所がない場合は、賃金改善要件分の加算がされなかった場合の給与表等を想定して、その想定した給与表等を平成 30 年度に賃金改善要件分を含めた給与表等と比較します。

賃金改善については、賃金改善を行う給与項目を定め、その項目で対比します。ただし、以下の場合は賃金改善と認められません。

① 手当等により賃金改善を実施する場合、特段の事情なく基本給を切り下げること。

② 基本給により賃金改善を実施する場合に、業績連動ではないその他の手当等を引き下げること。

③ 手当の新設により賃金改善を実施し、一方で別の手当を廃止すること。

④ 賃金改善要件と弾力運用について(認可保育所のみ)

認可保育所については、弾力運用等に係る取扱として、処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件(キャリアパス要件も含む。)を満たしていることが要件です。費用の弾力運用を予定されている施設の方は注意が必要です。なお、処遇改善等加算Ⅱを実施した場合にはキャリアパス要件を充たしているものとして認められます(キャリアパス要件届出書の提出は不要。)。

⑤ 賃金改善に要した費用の総額

実際に賃金改善を行った部分の人件費等(法定福利費等含む)の増分を計算します。

例えば、ベースアップした場合はベースアップ分のみ、期末手当を増やした場合は増やした部分のみ、手当の増額の場合が増額した部分のみにかかる人件費等賃金改善の総額を計算します。

法定福利費等には、法定福利費(健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金、雇用保険料、労災保険料等)における、本事業による賃金上昇分に応じた事業主負担増加額や法人事業税における本事業による賃金上昇分に応じた外形標準課税の付加価値額増加分を含みます。

また、法定福利費等の計算にあたっては、翌月以降払いのものもあるため、合理的な方法に基づく概算によることができます。合理的な方法とは、例えば、当該制度に職員が加入しているかどうか、賃金改善の時期及び方法を勘案した上で、賃金改善所要額に各制度の保険料率を乗じる方法等が考えられます。

なお、任意加入とされている制度に係る増加分(退職手当共済制度等における掛金等)は法定福利費等の事業主負担分には含みません。

⑥ 差額

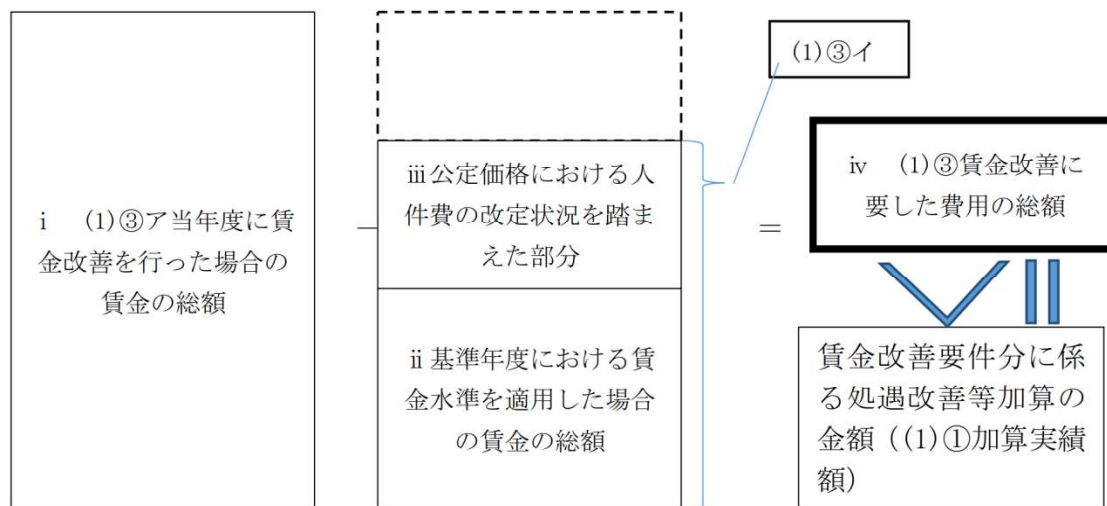
賃金改善の実施に要した費用が、加算実績額に満たず、残額が生じている場合は、その全額を一時金等により、翌年度の賃金改善に充てる必要があります。

(2) 処遇改善等加算Ⅰにおける賃金改善の実施

### 1. 賃金改善の実績

『賃金改善実績報告書』におけるiv「(1)③賃金改善に要した費用の総額」は、賃金改善要件分に係る処遇改善等加算の金額以上であることが必要です。

そして、iv「(1)③賃金改善に要した費用の総額」は、i「(1)③ア 当年度に賃金改善を行った場合の賃金の総額」と、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」及びiii「公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分」(「ii」+「iii」=賃金改善前の賃金の総額(賃金改善実績報告書の「(1)③イ(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)」)との差によって算定されます。



賃金改善の考え方では、まず、「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」を算出し、その後、「iii 公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分」を算出します。

そして「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」と「iii 公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分」の合計額を算出し、「i 当年度に賃金改善を行った場合の賃金の総額」と比較します。

その差額が「iv 賃金改善に要した費用の総額」となり、加算見込額以上の金額となることが必要です。(上図参照)

「i 当年度に賃金改善を行った場合の賃金の総額」とは、実際に賃金改善を行った金額となります。「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」、「iv 賃金改善に要した費用」の算出方法の詳細は以下のとおりですが、便宜上、「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」を「ii 基準年度の賃金水準」、「iii 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」を「iii 人件費改定部分」、iv「(1)③賃金改善に要した費用の総額」を「iv 賃金改善総額」と表します。

## 2. 「iii 人件費改定部分」の計算方法

### ① 「iii 人件費改定部分」の概要

「ii 基準年度の賃金水準」に、「iii 人件費改定部分」を加味する必要があります。

公定価格上の人件費の算定に当たっては、国家公務員の給与に準じて算定しているため、「iii 人件費改定部分」は、国家公務員の給与改定によります。

※ 人事院勧告とは

人事院勧告とは、公民の差を社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること(民間準拠)を基本に勧告を行っています。

### ② 「iii 人件費改定部分」の計算方法

計算方法は、平成 27 年 8 月 28 日付『「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」の取り扱いについて』(以下「事務連絡」という)における「iii 人件費改定部分」の計算方法により

人事院勧告は職種や職員等により異なりますが、平成 26 年度は一律※2%、平成 27 年度は一律 1.9%、平成 28 年度は一律 1.3%、平成 29 年度は一律 1.1%として計算します。

事務連絡では、以下のような計算方法で、「iii 人件費改定部分」の計算をしています。

※ 平成 26 年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率(2.0%)	} 合計 8.1%
※ 平成 27 年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率(1.9%)	
※ 平成 28 年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率(1.3%)	
※ 平成 29 年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率(1.1%)	
※ 平成 30 年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率(0.8%)	
※ 令和 1 年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率(1.0%)	

※ 令和 2 年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率は、今年度中に発表されます。  
今年度は、改正により賃金改善の起点となる賃金総額(「iii 人件費改定部分」)に含める  
い取扱になります。

<計算式>

「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子ども数」×「処遇改善等加算の単価の合計額」×「8.1+α(%)」×12 月

※ 「iii 人件費改定部分」の金額を賃金改善の対象となる職員一人ひとりに割り振ることが必要です。人件費の増額(ベースアップ)分なので必ず支給しなければなりません。

### 3. 「iv 賃金改善総額」の計算方法

#### ① 「iv 賃金改善総額」の計算方法

「iv 賃金改善総額」は、施設・事業所が実際に賃金改善を行った総額から、「ii 基準年度の賃金水準」と「iii 人件費改定部分」を足し合わせた金額を差し引いた金額となります。

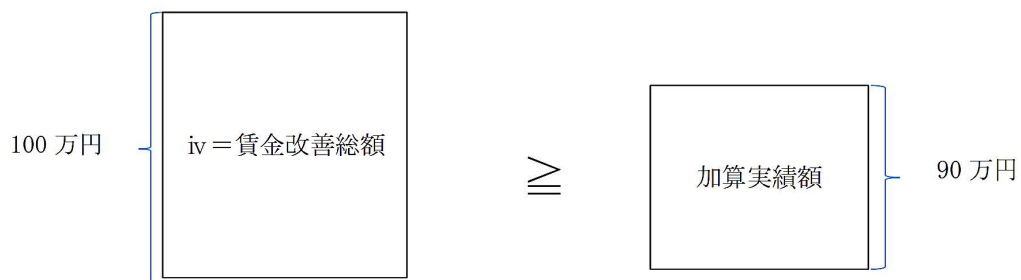
#### ② 「iv 賃金改善総額」と「加算実績額」の関係

(1)で算出した「iv 賃金改善総額」と「加算実績額」を比較します。「iv 賃金改善総額」が「加算実績額」よりも大きくなる必要<sup>①</sup>があります。(図1)

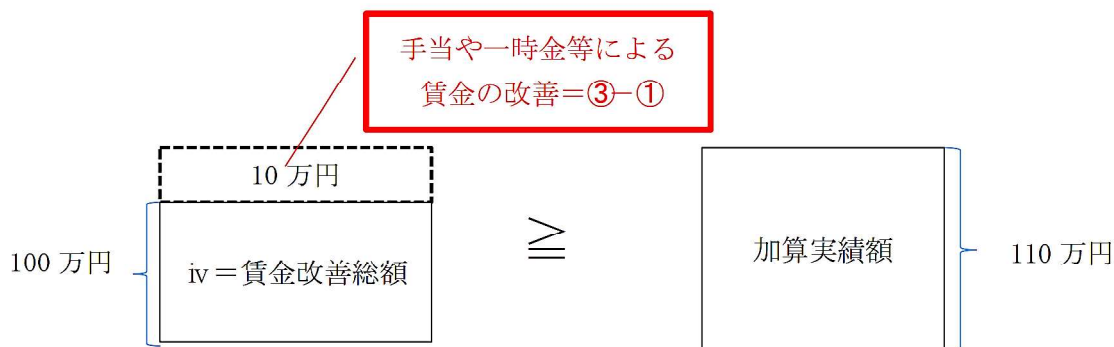
差額が生じる場合は、翌年度に手当や一時金等で確実に賃金の改善を行う必要があります。

この差額は、『賃金改善実績報告書(処遇改善等加算 I)』内の「加算実績額と賃金改善に要した費用の総額との差額」に転記します。

<図1>



<図2>



※ 「ii 基準年度の賃金水準」の概要

「ii 基準年度の賃金水準」とは、当年度における職員を基準年度の賃金水準にあてはめた場合の賃金の総額をいいます。

具体的には、令和 2 年度現在、施設・事業所で働いており、賃金改善の対象となる職員が、基準年度(支援法による確認の効力が発生する年度の前年度、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は平成 24 年度)にその施設で働いていたと仮定した場合、基準年度時点では、どれくらいの賃金だったかを示した金額です。

令和 2 年度時点で、賃金改善の対象となる職員全員の基準年度における賃金の水準を出し、その年額を全員分合計したものが、「ii 基準年度の賃金水準」となります。

● 「ii 基準年度の賃金水準」の算出

基準年度(平成 24 年)の給与表や給与規定等(以下「給与表等」という。)がある施設・事業所平成年度に在籍している職員が平成 24 年度に働いていたと仮定し、その人の平成 24 年度の賃金を推測します。

① 令和 2 年度に 6 年目、月額 25 万円の職員の場合(平成 24 年度時点で在籍していた場合)

令和 2 年度の給与表等では、6 年目の職員は、「月額 25 万円」です。一方で、平成 24 年度の給与表等では、6 年目の職員は、「月額 24 万円」です。そのため、令和 2 年度に 6 年目で月額 25 万円である職員の平成 24 年度の賃金水準は、月額 24 万円となります。(下図参照)つまり、この職員の場合は、月額 24 万円が「ii 基準年度の賃金水準」となります。

※ 当該職員の平成 24 年度時点の「月額 21 万円」ではありません。

	平成 24 年度	-	令和 1 年度	令和 2 年度
7 年目	25 万円	25 万円	26 万円	26 万円
6 年目	24 万円	24 万円	25 万円	25 万円
5 年目	23 万円	23 万円	<del>24 万円</del>	24 万円
4 年目	22 万円	<del>22 万円</del>	23 万円	23 万円
3 年目	<del>21 万円</del>	21 万円	22 万円	22 万円
2 年目	20 万円	20 万円	21 万円	21 万円

→ 人事院勧告により賃金改定実施

② 令和 2 年度に 2 年目、月額 22 万円の職員の場合(平成 24 年度時点で在籍していなかった場合)

令和 2 年度の給与表等では、2 年目の職員は、「月額 22 万円」です。一方で、平成 24 年度の給与表等では、2 年目の職員は、「月額 21 万円」です。そのため、令和 2 年度に 2 年目で月額 22 万円である職員の平成 24 年度の賃金水準は月額 21 万円となります。(下図参照)

つまり、この職員の場合は、月額 21 万円が「ii 基準年度の賃金水準」となります。

※ 当該職員の令和 1 年度時点の「月額 21 万円」ではありません。

	平成 24 年度	-	→人事院勧告により賃金改定実施	
			令和 1 年度	令和 2 年度
6 年目	25 万円	25 万円	26 万円	26 万円
5 年目	24 万円	24 万円	25 万円	25 万円
4 年目	23 万円	23 万円	24 万円	24 万円
3 年目	22 万円	22 万円	23 万円	23 万円
2 年目	21 万円	21 万円	22 万円	22 万円
1 年目	20 万円	20 万円	<del>21 万円</del>	21 万円

③ 合計

①及び②より、令和 2 年度に当該施設で働いており、賃金改善の対象となる職員全員の一人ひとりの賃金水準を算定し、年額を計算した金額の総合計が、施設・事業所全体の「ii 基準年度の賃金水準」となります。

## ※ 法定福利費等の事業主負担増加額の取扱いについて

事務連絡(平成 27 年 8 月 28 日)によれば、国家公務員の給与改定(人事院勧告)に伴う公定価格における人件費の改定及び処遇改善等加算(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し支えないこととされています。

しかしながら、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、人事院勧告及び賃金改善要件分による賃金改善とは関係なしに負担すべきものであることから、賃金改善に要した費用の総額に含めてはならないこととされています。

ところで、実際の社会保険料等の計算は、個々の職員の残業手当等の変動手当や通勤手当もその計算の基礎に含まれ、また労働保険料を除いて標準報酬月額等で計算され、料率を乗じるといふ計算は行わないことから、基準年度及び改善年度の賃金総額を求めたとしても正確な法定福利費等事業主負担分の増加分は算出できません。

したがって、現実的な計算方法としては、

- (1) ① 改善年度における全在職職員に基準年度の給与表等を適用した場合の法定福利費等事業主負担分を計算する。
- ② 改善年度における全在職職員の法定福利費等事業主負担分を計算する。
- ③ ①と②の差額を求める。

または、

- (2) ① 改善年度における全在職職員の賃金総額に占める基準年度の給与表等を適用した場合の賃金総額の割合を計算する。
- ② 改善年度における全在職職員の法定福利費等事業主負担分に①で算出した割合を乗じて、基準年度の賃金総額に対する改善年度の法定福利費等事業主負担分を計算する。
- ③ 改善年度における全在職職員の法定福利費等事業主負担分と②の差額を求める。

という何れかの選択になります。

### 【処遇改善額に含めることができる法定福利費等事業主負担分】

基準年度賃金総額の基準年度法定福利費等事業主負担額	<input type="text"/>
基準年度賃金総額の改善年度法定福利費等事業主負担額	<input type="text"/>
改善年度賃金総額の基準年度法定福利費等事業主負担額	<input type="text"/>
改善年度賃金総額の改善年度法定福利費等事業主負担額	<input type="text"/>

※ 網掛け部分のみが処遇改善額に含めることができます。

### (3) 処遇改善等加算Ⅱ

① 次に掲げる要件を満たす賃金改善を実施する計画を策定していること。

(ア) 加算対象職員(副主任保育士、専門リーダー、中核リーダー、職務分野別リーダー、クラスリーダー又はこれらに相当する職位の発令や職務命令を受けている職員をいう。以下同じ。)の平成28年度における賃金水準に対して改善するものであること。

(イ) 賃金改善見込額が、以下のいずれも満たすこと。

- 副主任保育士、専門リーダー、中核リーダー及びこれらに相当する職位(以下「副主任保育士等」という。)について、賃金改善見込額が加算見込額以上であること
- 職務分野別リーダー、クラスリーダー及びこれらに相当する職位(以下「職務分野別リーダー等」)について、賃金改善見込額が加算見込額以上であること

(ウ) 以下の要件を満たすものであること

② 副主任保育士等及び職務分野別リーダー等については、発令や職務命令が行われていること。(家庭的保育事業所及び居宅訪問型保育事業所以外の施設・事業所)

③ 副主任保育士等及び職務分野別リーダー等は、施設・事業所の種類に応じ、(ア)から(ウ)に定める職位とする必要があります。

(ア) 幼稚園

中核リーダー、専門リーダー、若手リーダー又はこれらに相当する職位(教務主任・学年主任等を含む。)

(イ) 保育所及び地域型保育事業所

副主任保育士、専門リーダー、職務分野別リーダー又はこれらに相当する職位

(ウ) 認定こども園 (ア)及び(イ)に相当する職位

④ 副主任保育士等及び職務分野別リーダー等については、以下の要件を満たすものとなっていること。

ただし、家庭的保育事業所及び居宅訪問型保育事業所以外の施設・事業所においては、経験年数に係る要件について、施設・事業所の職員の構成・状況を踏まえ、施設・事業所の判断で柔軟な対応が可能です。

また、家庭的保育事業所及び居宅訪問型保育事業所にあつては、副主任保育士等について「概ね7年以上」とあるのを「7年以上」、職務分野別リーダー等について「概ね3年以上」とあるのを「3年以上」と読み替えます。

(ア) 副主任保育士等については、概ね7年以上の経験年数を有するとともに、別に定める研修を修了していること。

(イ) 職務分野別リーダー等については、概ね3年以上の経験年数を有し、「乳児保育」「幼児教育」「障害児保育」「食育・アレルギー」「保健衛生・安全対策」「保護者支援・子育て支援」のいずれかの分野(若手リーダー又はこれに相当する職位については、これに準ずる分野や園運営に関する連絡調整等)を担当するとともに、別に定める研修を修了していること。

※ 「別に定める研修」の受講の必須化について

処遇改善等加算Ⅱの加算要件のうち、研修に係る要件については、2021年度までの間は当該要件を課さないこととされ、2022年度からの必須化については、2022年度開始までに、研修の受講状況を踏まえ決定されます。

⑤ 加算対象職員については、保育士や教諭に限るものではなく、看護師や調理員、栄養士、事務職員等(非常勤職員含む)も対象となること。



- ⑥ 副主任保育士等に係る賃金改善額は原則として月額40,000円とすること。  
ただし、施設・事業所における職員の経験年数・技能及び給与実態等を踏まえ、施設・事業所が必要と認める場合には、月額40,000円の賃金改善を行う職員数を「人数A÷2(1人未満の端数は切り捨て)」人確保した上で、その他の技能・経験を有する職員(園長及び職務分野別リーダー等を除く。)について月額5,000円以上月額40,000円未満の賃金改善額とすることができること。
- ⑦ 職務分野別リーダー等に係る賃金改善額は、原則として月額5,000円ですが、副主任保育士等への一番低い加算額を超えない額まで賃金改善額とすることができること。

※ 「処遇改善等加算Ⅱ」についての主要な変更点について。

- ① 副主任保育士又は専門リーダーに対する加算の配分先を職務分野別リーダーまで緩和  
副主任保育士又は専門リーダーに対する加算【4万円×対象人数】について、職務分野別リーダーにも配分することが可能となりました。  
(なお、必ず4万円を支給しなければならない人数の算出方法は変わっていません【対象人数÷2(1未満の端数切り捨て)】。また、副主任保育士等の給与が主任保育士の給与を超えてしまう場合に、主任保育士への配分が可能であることも現行のままです。)  
必ず4万円支給しなければならない職員の副主任保育士又は専門リーダーは、各法人で決めることが出来ます。例えばモデル90名の場合ですと、4万円の職員5名で1/2となると2名の場合、2人共「副主任」でも、「副主任」「専門リーダー」を一人ずつでも、「専門リーダー」のみ2人でも構いません。(この場合、4分野の研修を受ける職員は2名だけになります。)または、2名の「副主任(4万円)」と1名の「専門リーダー(3万円)」とし、残りの9万円を「職務分野別リーダー」配分するなどの方法も考えられます。(この場合は4分野の研修を受ける職員は3名となり、その他の職務分野別リーダーは全員1分野の研修を受けるということになります。)これらは、法人で決定します。
- ② 職務分野別リーダーの人数・金額の緩和  
職務分野別リーダーの配置について、加算を支給する「対象人数【例:3人】」が「対象人数以上【例:3人以上】」とされ、職制階層のバランスをとりやすくなりました。また、必ず「5千円」でなければならなかった月額も、「5千円以上」とされました。ただし、副主任保育士等への一番低い加算額を超えることはできません。
- ③ 法人間の配分が可能となる。(時限措置)  
同一事業者内において保育所等をまたぐ配分が、加算額総額の20%まで可能となりました。ただし、この配分は2022年度までの時限措置とされています。それまでに各法人内において人員配置や給与規程などを整備しておく必要があります。
- ⑧ 賃金改善が基本給又は役職手当や職務手当など職責若しくは職務に応じて、決まって毎月支払われる手当により行われるものであること。
- ⑨ 賃金改善の実施により、当該賃金改善を行う給与の項目以外の給与水準を低下させてはならないこと。ただし、業績に応じて変動することとされている賞与等が当該要因により変動した場合についてはこの限りではありません。
- ⑩ 施設・事業所職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件(施設・事業所職員の賃金に関するものを含む。)及びこれに応じた賃金体系(一時金等の臨時的に支払われるものを除く。)を定め、全ての施設・事業所職員に周知していること。
- ⑪ 賃金改善の具体的内容について「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅱ)」を作成し、職員に

対して当該計画の内容について周知を行うこと。

- ⑫ 加算実績額と賃金改善の実施に要した費用の総額を比較して差額が生じた場合については、翌年度において、その全額を当該年度の加算対象職員の賃金改善に充てること。
- ⑬ 年度終了後速やかに、所轄庁に対して「賃金改善実績報告書(処遇改善等加算Ⅱ)」を提出すること。
- ⑭ 本加算に係る賃金改善に係る収入及び支出を明らかにした帳簿を備え、当該収入及び支出について証拠書類を整理し、かつ当該帳簿及び証拠書類を実績報告後5年間保管しておかなければならないこと。

#### (4) 処遇改善等加算Ⅱと給与規程作成上の留意点

- ① 産前産後休業・育児休業・育児短時間勤務時の控除について。
  - ・ 休んだ分以上の控除はできません。⇒ 不利益取り扱いの禁止に注意  
例えば、給与計算期間において3日間出勤しているのに支給を0とすることは違法となります。
  - ・ 日割りにすると、4万円支給したことにならないため、支給人数に影響します。  
⇒ 処遇改善等加算Ⅱについては、欠勤控除や遅刻早退控除等の対象外とするのが無難です。例えば、「1か月まるまる休んだら支給しない。」とするなど・・・。
- ② 育休中の職員分の処遇改善等加算Ⅱと育休明け職員の手当について(代替要員や他の方に手当を付けた場合)。
  - ・ 育休から戻ってきた職員に手当を付けない。⇒ 不利益取り扱いの禁止に注意
  - ・ 代替で手当を付けていた職員の手当をなくす。⇒ 不利益取り扱いの禁止に注意
  - ※ 「本人の同意」又は「就業規則や給与規程等の定め」が必要です。(労働契約法第8～10条)仮に本人の同意や定めがあったとしても、「客観的合理的な理由」や「人事権の濫用にならないこと」も必要なので注意が必要です。  
就業規則や給与規程等をきちんと周知し、事前に、育休中のみ、ということを十分に説明して同意を得ておかないとトラブルのもとになります。
- ③ 副主任保育士等の4万円の加算を、その他の職員に配分する場合の留意点。
  - ・ 研修要件を課された際、研修要件を満たしていない職員については、賃金改善対象者から外れる可能性があるため、手当を外す(減額する)か、もしくは園の持ち出しで支給することも想定されます。
  - ・ 手当を外す(減額する)場合 ⇒ 不利益取り扱いの禁止に注意。
  - ・ 賃金改善対象者を年度ごとに変更する場合についても上記と同様。
  - ※ 賃金改善対象者の決定方法について明文化しておく必要があります。
- ④ 処遇改善等加算Ⅱを遡及して支払う場合の社会保険の取扱い(随時改定)。
  - ・ 4月に遡及して処遇改善等加算Ⅱの支払いをするため差額支給を行った場合、実際に差額支給があった月を変動月として、差額分を差し引いた3か月間の平均月額が該当する等級と従前の等級との間に2等級以上の差が生じる場合に随時改定の対象とする必要があります。
  - ・ ある月に通常の給与に加算して処遇改善等加算Ⅱの支払いを行った場合に、社会保険の取扱いは一時金(遡及処理)なのか賞与なのか? また、通常の給与とは別に支払った場合はどういう扱いになるのか?
  - ・ 上記と同様に、人事院勧告分及び処遇改善等加算Ⅰと合算して処遇改善等加算Ⅱを支払った場合はどういう扱いになるのか?

## (5) その他

- 加算を受けるには、キャリアパスのための研修受講が必要です。
  - ・ 上記の③で、副主任保育士等の 4 万円の加算をその他の職員に配分する場合に、その他の職員についても研修の受講が必要となりますが、限られた職員の中で 3 日間の研修に参加させる事ができるのか？
  - ・ 全員を研修に出せない場合は、研修を受講する職員の優先順位を決める必要があります。
- 対象人数以外に 5 千円以上 4 万円未満を配分した職員の研修要件はどうなるのか？
- 対象職員や支給金額(配分額)に定めがあり職員の理解を得ることができるのか？
- とりあえず障害児主任を選任したが、実際にはみんなでサポートしながら進めている。乳児リーダーとしたが、来年度はクラス担任変更がある...など。→ 基本的に組織に階層がなく文鎮型(フラット)構造である。(みんな仲良し人事)。
- 人事考課(評価)による配分の経験が不足している。
- 処遇改善等加算Ⅱを遡及して支払う場合の経過月の残業計算はどうなるのか？
- 処遇改善等加算Ⅱを人事院勧告分及び処遇改善等加算Ⅰと合算して年度末(3 月)に支払った場合に、職員の年間所得が極端に歪み、翌年度の住民税に影響が大きくなります。・・・etc.