

平成30年度の処遇改善等加算による賃金改善の実績調査及び平成29年度の調査結果のフィードバック(個別相談会)について

平成30年度の調査について	2	平成29年度のフィードバックについて	11
1. 処遇改善等加算による賃金改善の仕組み	2	1. 個別相談会の実施概要	11
2. 調査の目的及び調査対象等	4	2. フィードバックの方法及び総括	12
3. 調査ステップの全体像	5	3. 調査ステップごとの傾向分析及び対応方針	13
4. 調査結果の中間報告	6	参考資料	16
令和2年度からの賃金改善実績監査への移行について	10		

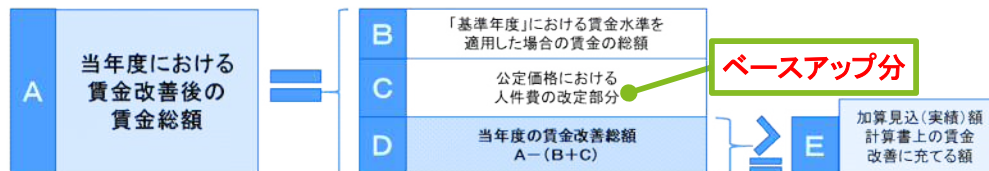
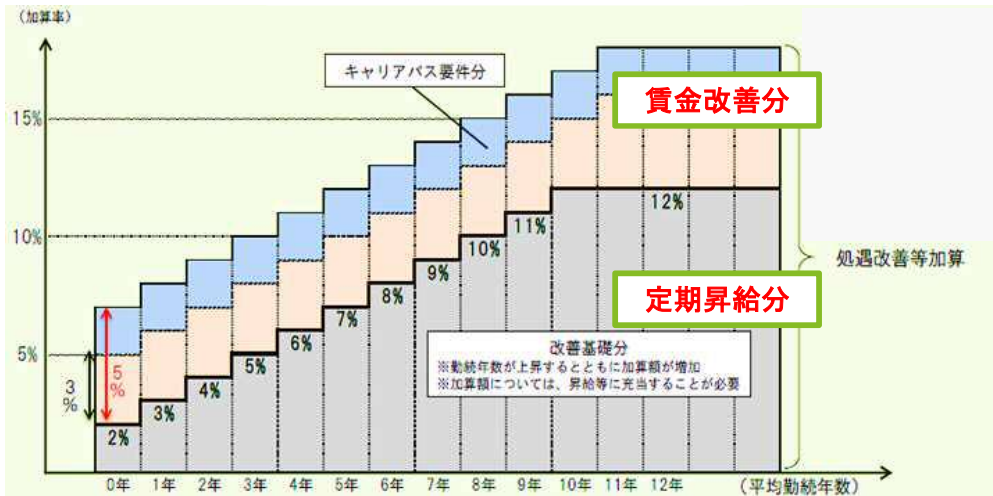
令和2年3月13日
(川崎市こども未来局)

平成30年度の調査について

1. 処遇改善等加算による賃金改善の仕組み

(1)平成30年度における処遇改善等加算Ⅰ（職員の平均勤続年数と賃金改善やキャリアアップの取組に応じて、人件費を加算）の仕組み

処遇改善等加算Ⅰ - 概念図



A	当年度における賃金改善後の賃金総額
B	「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
C	公定価格における人件費の改定部分
D	当年度の賃金改善総額 A-(B+C)
E	加算見込(実績)額 計算上の賃金改善に充てる額

留意事項

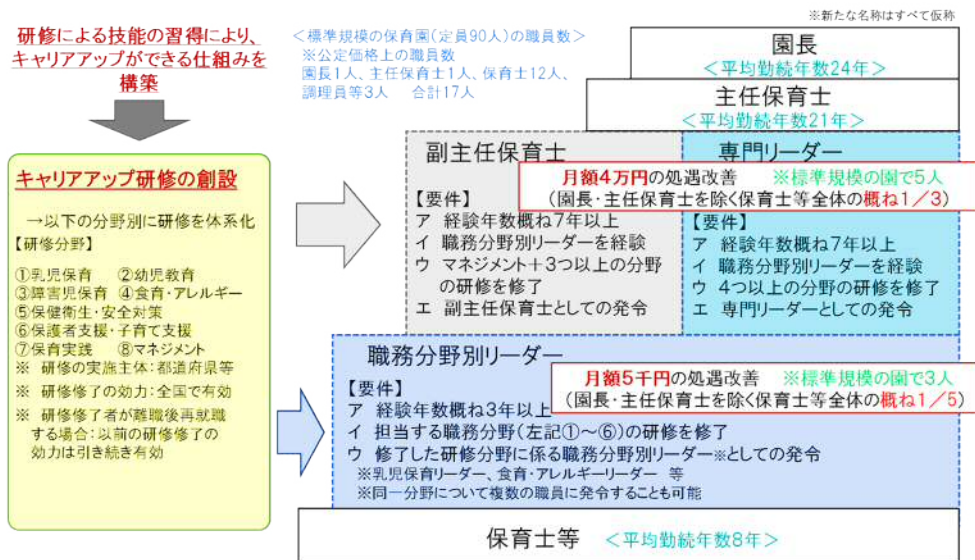
- **加算対象職員**
施設に勤務する全職員(非常勤・派遣・法人の役員等の兼務者を含む。ただし、役員報酬への充当は不可)
- **支払方法**
月例給(基本給、手当)のほか、一時金(賞与)として支払うことも可能。
- **賃金改善額**
左下図のとおり、「A(当年度における賃金改善後の賃金総額)」から「B(基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額)」と「C(公定価格における人件費の改定分)」を控除した額「D(当年度の賃金改善総額)」が、「E(加算見込(実績)額)計算書上の賃金改善に充てる額」以上となる必要がある。
- **基準年度の考え方**
賃金改善額の比較対象となる「基準年度」は、以下の①又は②のいずれかによる。
 - ① 平成26年度以前開設の保育所等については平成24年度
 - ② 平成27年度以降開設の保育所等については開設前年度
- **賃金改善額が加算実績額を下回る場合の対応**
翌年度に、一時金等により賃金改善に充てる必要がある。
- **その他**
同一法人内における施設型給付又は地域型保育給付の対象となる施設間での配分が可能。

平成30年度の調査について

1. 処遇改善等加算による賃金改善の仕組み

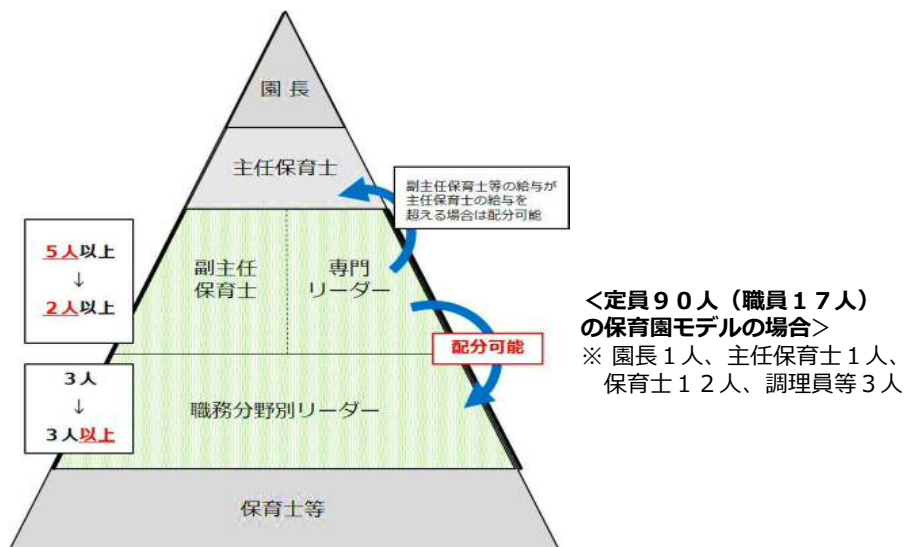
(2) 平成30年度における処遇改善等加算Ⅱ（技能・経験を積んだ職員に対して、追加的に人件費を加算）の仕組み

処遇改善等加算Ⅱ - 概念図



※各保育園、認定こども園等の状況を踏まえ、副主任保育士・専門リーダーの配置比率は柔軟に対応可
※上記処遇改善の対象施設等は、公定価格における現行の処遇改善等加算の対象と同一。
※「園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3及び1/5」とは、公定価格における職員数に基づき算出したもの。

平成30年度における処遇改善等加算Ⅱの配分方法の見直し



留意事項

- **加算対象職員**
技能・経験を積んだ副主任保育士等(施設の概ね1/3)や職務分野別リーダー等(施設の概ね1/5)の職員等が対象。
- **支払方法**
基本給や手当等の月例給により行われることが必要。
- **賃金改善額**
左図のとおり、副主任保育士等については月額4万円、職務分野別リーダー等については月額5千円が原則。なお、施設によって、職員構成も異なることから、副主任保育士等への月額4万円を副主任保育士等の半数(端数切捨て)以上に支給した上で、残りの人数分の月額4万円を他の技能・経験を積んだ職員に月額5千円～4万円未満で配分することも可能(なお、その他の技能・経験を有する職員として、職務分野別リーダー等への5千円以上の配分も可能であるが、副主任保育士等への改善額を超えないこと、また職務分野別リーダー等の人数を施設の1/5以上とすることが必要)。
- **基準年度の考え方**
当該保育所等において最初に処遇改善Ⅱを取得した年度の前年度。
- **賃金改善額が加算実績額を下回る場合の対応**
翌年度に、当該施設職員の賃金改善に充てる必要がある。
- **その他**
2022年度までの特例として本賃金額の20%(10円未満端数切捨て)を同一事業者が運営する他の施設・事業所に配分することが可能であり、その際は改善見込額に拠出見込み額を加えた額が、加算見込額以上となる必要がある。また、副主任保育士等や職務分野別リーダー等の発令及び職務命令にあたっては、左図のとおり、一定の経験年数とキャリアアップ研修の修了(経過措置有)が必要。

平成30年度の調査について

2. 調査の目的、調査対象等

(1) 調査の目的

基本理念として、全ての施設が「質の高い保育の安定的供給」、「長く働くことのできる職場」を確保できるよう、処遇改善等加算による賃金改善により、各施設の職員の処遇改善が、実質的に図られていることを確認するための手法を確立することが目的。

(2) 調査の対象

平成30年度に実施された処遇Ⅰ、処遇Ⅱの賃金改善状況の実態を調査。なお、管轄する施設数が多いため、各法人1施設を選定し、これを母集団として、この母集団の中から無作為に抽出した施設について調査を実施。

対象施設	調査対象件数	母集団	割合
保育所	35法人	120法人	29.2%
小規模保育A・B 事業所内保育	8法人	24法人	33.3%
家庭的保育 小規模保育C	9施設	29施設	31.0%
認定こども園 幼稚園	4施設	11施設	36.4%

(3) 調査に用いた資料

調査は、各施設が市に提出した「賃金改善実績報告書」により実施。なお、当該報告書の正確性を確認するために、報告書に加え、以下①～④の挙証資料についても調査対象として依頼。

報告書との具体的な対応関係は次ページ参照。

No.	挙証資料名
①	✓ 報告年度(平成30年度)の賃金台帳 ✓ 報告年度(平成30年度)の給与規程
②	✓ 基準年度の賃金水準による賃金総額積算表(処遇Ⅰ) ✓ 基準年度(処遇Ⅰ)の給与規程
③	✓ 銀行振込依頼書(明細書含む)
④	✓ 処遇Ⅱの加算対象職員に係る発令書等

(4) 調査の観点(正確性の確認ポイント)

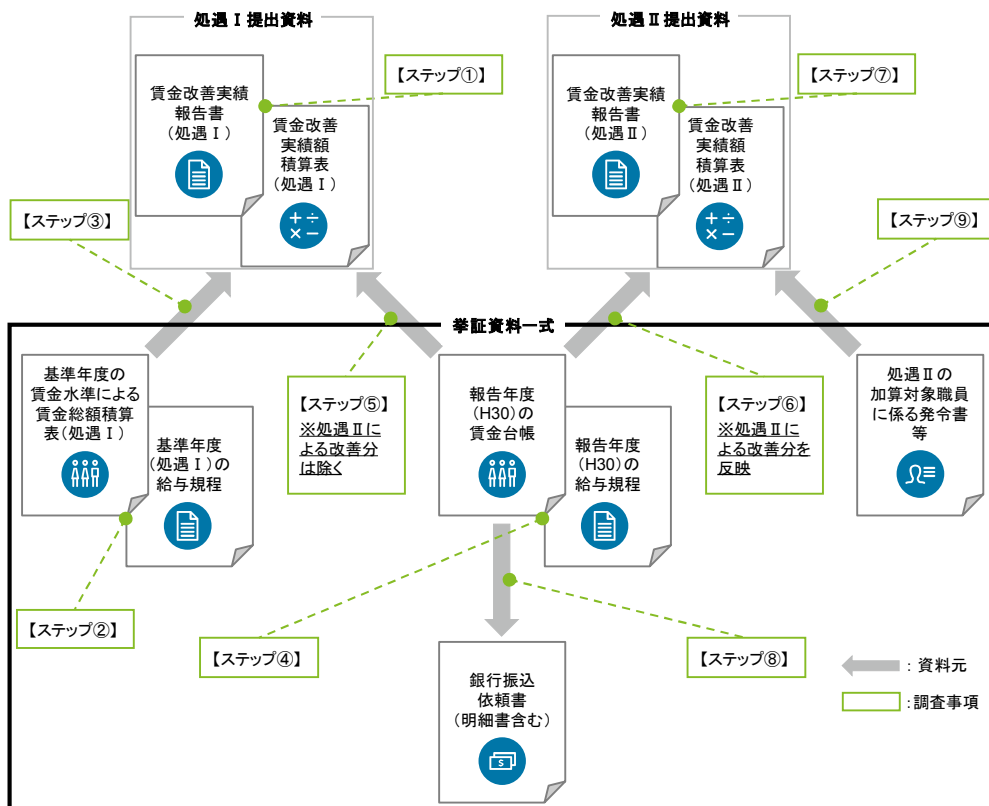
- ・**実在性**：実際に職員に対して給与の支払いがなされているか
- ・**網羅性**：賃金改善の対象者が漏れなく集計されているか
- ・**権利と義務の帰属**：職員の等級・号俸が給与規程に基づき計算されているか
- ・**期間配分の適切性**：報告の集計期間が正確か
- ・**評価の妥当性**：報告書に正しく転記されているか
- ・**表示の妥当性**：会計伝票等に正しく計上されているか

平成30年度の調査について

3. 調査ステップの全体像

(1) 全体像

報告書の賃金改善実績の調査にあたって、提出された挙証資料に基づき、右記9つの調査ステップに沿って、それぞれの整合性の確認を実施。



(2) 検証事項

ステップ No.	整合性の内容
①	賃金改善実績報告書(処遇Ⅰ)と賃金改善実績額積算表(処遇Ⅰ)の整合性の確認
②	基準年度の賃金水準による賃金総額積算表(処遇Ⅰ)と基準年度(処遇Ⅰ)の給与規程の整合性の確認
③	賃金改善実績額積算表(処遇Ⅰ)と基準年度の賃金水準による賃金総額積算表(処遇Ⅰ)の整合性の確認
④	報告年度(H30年度)の賃金台帳と報告年度(H30年度)の給与規程の整合性の確認
⑤	賃金改善実績額積算表(処遇Ⅰ)と報告年度(H30年度)の賃金台帳の整合性の確認
⑥	賃金改善実績額積算表(処遇Ⅱ)と報告年度(H30年度)の賃金台帳の整合性の確認
⑦	賃金改善実績報告書(処遇Ⅱ)と賃金改善実績額積算表(処遇Ⅱ)の整合性の確認
⑧	報告年度(H30年度)の賃金台帳と銀行振込依頼書の整合性の確認
⑨	賃金改善実績額積算表(処遇Ⅱ)と処遇Ⅱの加算対象職員に係る発令書等の整合性の確認

平成30年度の調査について

4. 調査結果の中間報告

(1) 調査結果の総括

調査の結果、報告書に記載されている賃金改善総額及びその積算において、集計誤りなどの形式的な不備がまだ多く見受けられた。これは、各施設における報告書作成の作業手順がまだ明確に定まっていないことに起因すると考えられる。また、処遇改善等加算による賃金改善の考え方がまだ十分に浸透しておらず、実質的な不備、即ち、職員の処遇改善が十分になされていない施設も見受けられた。

(2) リスクの分類の考え方

検出されたリスクは、数が多く、内容也多岐にわたっており、その多くが形式的な不備によるリスクであるため、右下図のとおり賃金改善総額の過大報告となり得るかによる「重要度」と、多くの施設で類似事例が生じているかによる「緊急度」によって分類し、「重要度」と「緊急度」がともに高いリスクから優先的に改善すべきものと判定。

また、実質的な不備によるリスクが見受けられた場合には、「重要度」と「緊急度」がともに高いリスクとして判定。

実質的な不備によるリスク

「重要度」と「緊急度」がともに高いリスク

- 処遇Ⅰ
 - 公定価格における人件費の改定部分が未考慮のため、その額相当分、賃金改善額が少なく計算されていた
 - 基準年度の等級・号俸の考え方が報告年度のものではなく、基準年度当時の等級・号俸で積算されていた
- 処遇Ⅱ
 - 通年の実施計画で、認定がされているにも関わらず、認定が下りるまでの間の支給分が遡及して支給されていない
 - 処遇Ⅱ制度開始以前に支給されていた他の手当が処遇Ⅱの手当に置き換わって支給されていた

形式的な不備によるリスク分類



平成30年度の調査について

4. 調査結果の中間報告

(3) 処遇Ⅰ・調査ステップごとの調査結果、検出されたリスクとリスク分類

調査ステップ		ステップごとの調査結果	検出されたリスク	リスク分類	
				重要度	緊急度
①	賃金改善実績報告書(処遇Ⅰ)と賃金改善実績額積算表(処遇Ⅰ)の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● 報告書と積算表は、数値がリンクするように設計されているため、リスクとして認識されることはほとんど発見されなかった 	報告年度の賃金総額が不一致	高・低	低
			基準年度の賃金総額が不一致	高・低	低
②	基準年度の賃金水準による賃金総額積算表(処遇Ⅰ)と基準年度(処遇Ⅰ)の給与規程の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>基準年度の等級・号俸の考え方が報告年度のものではなく、基準年度当時の等級・号俸で計算されていた</u> ● <u>給与表の大幅な改定等に伴い、報告年度と基準年度の等級・号俸を一概に比較することができない(対策/P16の参考資料ケース①参照)</u> ● <u>報告年度の賃金には含め、基準年度の賃金には含めていない手当(残業手当、通勤手当等)がある</u> 	等級・号俸が不一致	高	高
			基準年度の基本給・手当が不一致	高・低	高
			報告年度と基準年度の賃金に含む範囲が不一致	高・低	高
③	賃金改善実績額積算表(処遇Ⅰ)と基準年度の賃金水準による賃金総額積算表(処遇Ⅰ)の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● 基準年度の賃金水準による賃金総額積算表と、報告書の整合性が確認できない ● 基準年度の賃金水準による賃金総額積算表の提出がなく、検証ができない ● <u>公定価格における人件費の改定部分が未考慮のため、その額相当分、賃金改善が少なく計算されていた</u> 	基準年度の賃金総額が不一致	高・低	高
			公定価格の改定を未考慮	高	高

平成30年度の調査について

4. 調査結果の中間報告

(3) 処遇 I・調査ステップごとの調査結果、検出されたリスクとリスク分類

調査ステップ		ステップごとの調査結果	検出されたリスク	リスク分類	
				重要度	緊急度
④	報告年度(H30年度)の賃金台帳と報告年度(H30年度)の給与規程の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● 賃金台帳の各職員の基本給が、給与規程(給与表)に定められた額と一致しない 	等級・号俸が不一致	高	高
			報告年度の基本給・手当が不一致	高・低	高
⑤	賃金改善実績額積算表(処遇 I)と報告年度(H30年度)の賃金台帳の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● ある職員の賃金台帳はある(又は、ない)が、積算表には記載されていない(又は、いる) ● 年度中に他施設から異動してきた職員(他施設へ異動した職員)について、異動前(後)の期間も含んだ賃金台帳が提出されている ● 積算表と賃金台帳の整合性が確認できない 	職員が不一致	低	高
			勤務月数が不一致	低	低
			報告年度の各職員の賃金総額(処遇 II を除く)が不一致	高・低	高
⑧	報告年度(H30年度)の賃金台帳と銀行振込依頼書の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● 賃金台帳に基づいた賃金が支給されていない ● 平成30年度分の処遇改善が、翌年度に支給されている 	支給額と振込金額が不一致	高	高

平成30年度の調査について

4. 調査結果の中間報告

(4) 処遇Ⅱ・調査ステップごとの調査結果、検出されたリスクとリスク分類

調査ステップ		ステップごとの調査結果	検出されたリスク	リスク分類	
				重要度	緊急度
⑥	賃金改善実績額積算表(処遇Ⅱ)と報告年度(H30年度)の賃金台帳の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● 通年の実施計画で、認定されているにも関わらず、認定が下りるまでの間の支給分が遡及して支給されていない ● 処遇Ⅱ制度開始以前に支給されていた他の手当が処遇Ⅱの手当に置き換わって支給されていた ● 積算表と賃金台帳の整合性が確認できない 	実施月数が不一致	高	高
			報告年度の各職員の賃金総額(処遇Ⅰを除く)が不一致	高	高
⑦	賃金改善実績報告書(処遇Ⅱ)と賃金改善実績額積算表(処遇Ⅱ)の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● 報告書と積算表は、数値がリンクするように設計されているため、リスクとして認識されることはほとんど発見されなかった 	報告年度の賃金総額が不一致	低	低
⑨	賃金改善実績額積算表(処遇Ⅱ)と処遇Ⅱの加算対象職員に係る発令書等の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● 発令書はないが、積算表で「職位・役割」の記載があり、処遇Ⅱの対象となっている職員がいる 	発令書等の職員との不一致、職務命令の有無	低	高

※上記ステップごとの調査結果の下点線箇所と「リスク分類」の色塗り箇所は、P.6の実質的な不備によるリスクと対応している

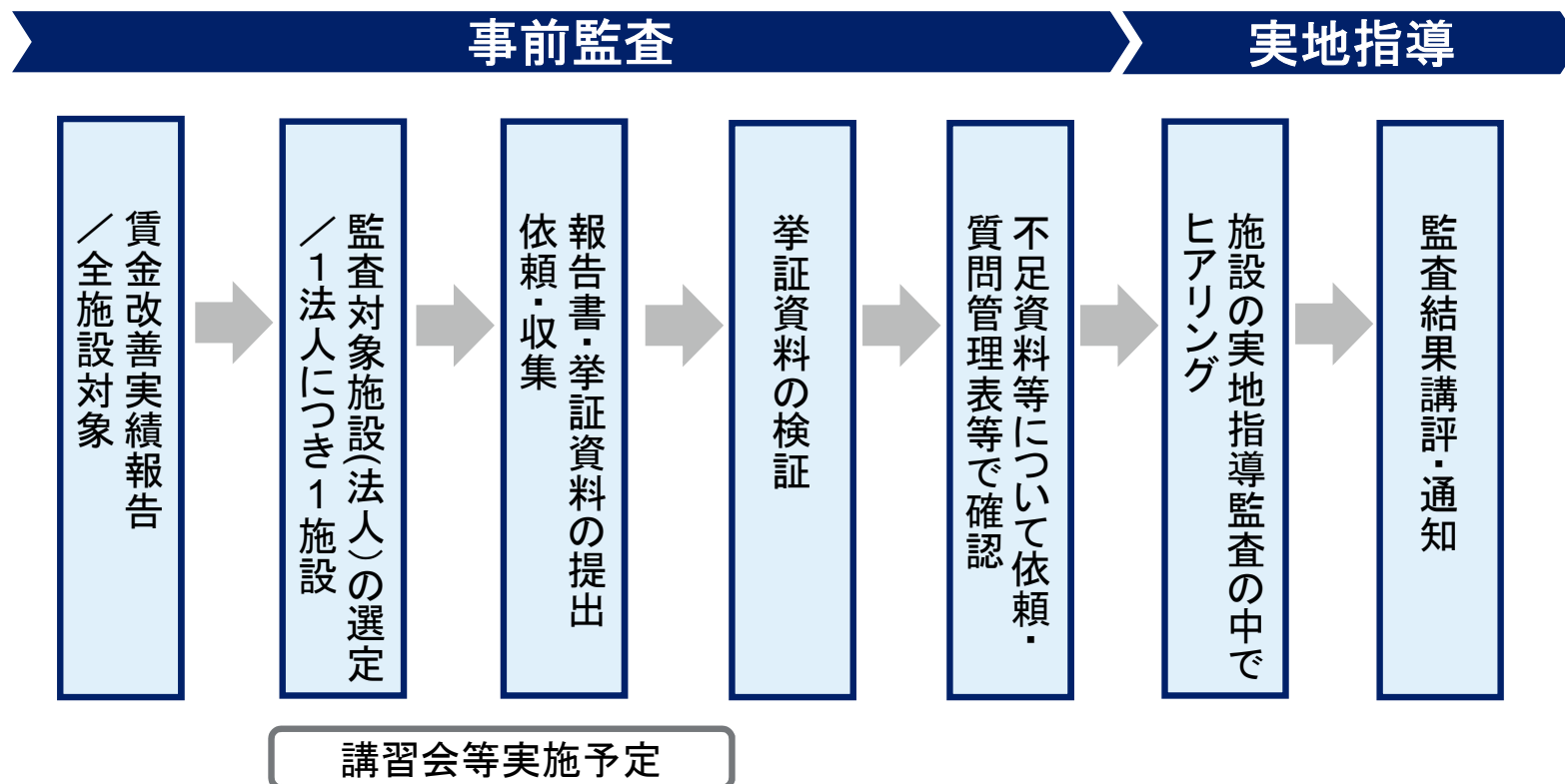
令和2年度からの賃金改善実績監査への移行について ＜処遇改善等加算による賃金改善実績監査の実施＞

(1) 指導監査の枠組み

- ・処遇改善等加算による賃金改善がより適正かつ円滑に執行されるためには、「子ども・子育て支援法に基づく特定教育・保育施設等指導監査」の中で、その確認と指導、改善が図られていくことが必要。
- ・これまで本市で行ってきた賃金改善実績調査について、令和2年度以降、賃金改善実績監査として、指導監査項目の一部に盛り込み、監査対象施設には報告書・挙証資料の事前提出を依頼。
- ・提出された挙証資料、報告書および積算根拠の作成状況について検証をし、資料の不足や疑義があれば、質問管理表等を用いて事前監査の段階で確認を行う。
- ・施設の実地指導監査の中で、施設内資料の確認、ヒアリングを行い、監査項目の一部として結果講評を行う。

(2) 指導監査の手順

上記、指導監査の枠組みを踏まえて、指導監査の手順は右記の通りとする。
なお、本市すべての法人が、一定期間内に賃金改善実績監査対象となるよう、ローテーションで挙証資料の提出を求め、指導監査を実施する方針とする。

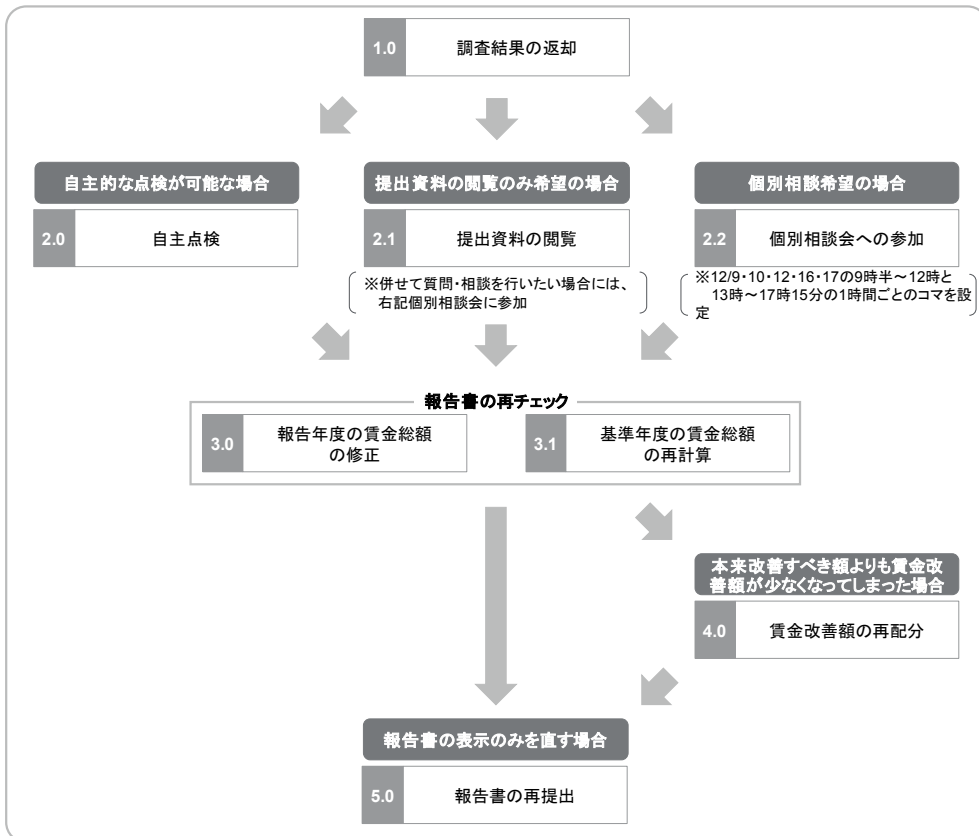


平成29年度のフィードバックについて

1. 個別相談会の実施概要

(1) 背景・目的

平成29年度の実績調査において、賃金改善総額及びその積算が一切誤っていない施設はほとんどないことが判明。そこで、本市は以下の**対応フローチャート**に沿って、施設の処遇改善等加算による賃金改善の考え方に、本来の制度と齟齬が生じている場合には訂正を求めることを目的に**個別相談会**を開催。



(2) 実施概要

個別相談会の実施対象は、平成29年度調査対象件数を母集団として、個別相談会への参加申込みを募集。その結果、以下の通り**多数の施設から申込みがあった**。

実施時期は、12/9(月)・10(火)・12(木)・16(月)・17(火)の5日間、9時半～12時と13時～17時15分の間で1施設1時間として設定し、平成29年度の調査結果のフィードバックを実施し、施設ごとの処遇改善等加算による賃金改善の考え方を個別に確認。

対象施設	平成29年度調査対象件数	個別相談会実施件数	割合
保育所	45法人	22法人	48.9%
小規模保育A・B 事業所内保育	13法人	6法人	46.2%
家庭的保育 小規模保育C	20施設	1施設	5.0%
認定こども園 幼稚園	9施設	3施設	33.3%
合計	82施設	32施設	39.0%

※上記の他に、平成29年度調査対象外の6施設に対し個別相談会を実施致しました。

平成29年度のフィードバックについて

3. 調査ステップごとの傾向分析及び対策方針

(1)ステップ①～⑨の傾向分析

ステップ	検出されたリスク	主な傾向と原因
①	報告年度の賃金総額が不一致 基準年度の賃金総額が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 積算根拠を再作成したことにより、当初提出した報告書との整合性が崩れてしまっていた
②	等級・号俸が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 基準年度の考え方が理解されておらず、報告年度の等級・号俸ではなく、基準年度当時の等級・号俸で積算されていた ● 常勤職員、非常勤職員の給与規程(給与表含む)、給与体系を示すものなど、基準年度の挙証資料が不足していた(対策/P17の参考資料ケース①参照)
	報告年度と基準年度に含む賃金の範囲が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 賃金台帳の参照箇所あるいは、参照範囲(資格手当、通勤手当等を含めるか否か)を錯誤しており、積算根拠への集計を誤っていた ● 処遇改善等加算による賃金改善の考え方に齟齬があり、報告年度及び基準年度のどちらか一方のみ、通勤手当、残業手当等が考慮されていた
	検証不可	<ul style="list-style-type: none"> ● 基準年度の考え方が理解されておらず、基準年度の賃金水準による賃金総額積算表が提出されていなかった ● 独自様式により作成された基準年度の積算根拠は、検証に必要な情報が記載されていなかった
	基準年度の賃金情報を検証するための情報の網羅的な入手が不可	<ul style="list-style-type: none"> ● 報告年度の等級・号俸の考え方が基準年度と異なっており、一概に紐づけることができなかった(対策/P16の参考資料ケース①参照) ● 処遇改善等加算による賃金改善を基本給に反映し、定期昇給幅を増やしている場合で、通常の定期昇給が処遇改善等加算による賃金改善に置き換わっていた(対策/P16の参考資料ケース②参照) ● 処遇改善等加算による賃金改善を賞与の支給月数に反映している場合で、報告年度の支給月数の賃金改善による分及びよらない分と基準年度の支給月数の情報が不足していた

平成29年度のフィードバックについて

3. 調査ステップごとの傾向分析及び対策方針

(1)ステップ①～⑨の傾向分析

ステップ	検出されたリスク	主な傾向と原因
③	基準年度の賃金総額が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 積算根拠の提出された時期が異なっていたため、挙証資料間に整合性が確認できない ● 基準年度の考え方が理解されておらず、作成された施設の独自様式による基準年度の積算根拠は、公定価格における人件費改定額を含んだ賃金総額を基準年度の賃金総額として算出していた
	検証不可	<ul style="list-style-type: none"> ● 基準年度の考え方が理解されておらず、基準年度の積算根拠が提出されていない
④	等級号俸が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 常勤職員、非常勤職員の給与規程(給与表含む)、給与体系を示すものなど、報告年度の挙証資料が不足していた(対策/P17の参考資料ケース①・②参照)
	検証不可	<ul style="list-style-type: none"> ● 調査の趣旨が理解されず、提出すべき挙証資料の認識に齟齬が生じていた
⑤	職員が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 処遇改善の対象ではない雇用期間の短い職員が積算根拠又は賃金台帳の一方だけに含まれていた
	勤務月数が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度中に他施設から異動してきた職員(他施設へ異動した職員)について、異動前(後)の期間も含んだまま、特に注釈等なく賃金台帳が提出されていた
	報告年度の各職員の賃金総額(処遇Ⅱを除く)が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 積算根拠(処遇Ⅰ)の作成方法が理解されていなく、賃金台帳と整合性のない金額が記載されていた ● 賃金台帳をどのように集計し、積算根拠に反映させたかについての注釈がなく、賃金改善を行った場合の賃金総額の正確性を確認することができない

平成29年度のフィードバックについて

3. 調査ステップごとの傾向分析及び対策方針

(1)ステップ①～⑨の傾向分析

ステップ	検出されたリスク	傾向分析
⑥	実施月数が不一致 報告年度の各職員の賃金総額 (処遇Ⅰを除く)が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 処遇Ⅱ手当を処遇Ⅰ手当に含めて支給していたため、挙証資料から読み取ることができなかった ● 処遇Ⅱを年度末に一時金として支給していたため、挙証資料から読み取ることができなかった
⑦	報告年度の賃金総額が不一致	事前検証の結果、リスクは発見されなかった
⑧	支払額と振込金額が不一致	● 賃金台帳の入力誤りや挙証資料が不足していた
	検証不可	● 銀行振込依頼書は法人本部が一括して管理しているため、挙証資料として用意することができなかった
⑨	発令書等の職員との不一致	● 処遇Ⅱの加算対象職員が事業年度途中で退職したことにより支給対象者を当初予定から別の者にしたため、適切な発令書を用意することができなかった
	検証不可	<ul style="list-style-type: none"> ● 処遇Ⅱ制度の開始が事業年度の途中であり、処遇Ⅱの加算対象職員に係る発令書等を適宜用意することができなかった ● 提出すべき挙証資料の認識に齟齬があり、処遇Ⅱの加算対象職員に係る発令書等が提出されていなかった

市としては、上記傾向分析を踏まえて、① 賃金改善実績報告書等の記入様式(注記や記入例を含む)の更なる整備、② 賃金改善実績調査時の調査計画書への補足追記と各施設において提出時に確認頂くチェックリストの充実、③ 各施設から問合せが多かった事項をまとめたFAQの充実を推進する。

各施設としては、市が作成した賃金改善実績報告書等の記入様式に正確に入力をするとともに、チェックリスト・FAQの活用・確認を徹底する。また、報告書を作成するにあたり、担当していた職員が異動又は退職等する場合もあり、担当者によって、作成方法が異なるなどのケースが見受けられたことから、属人性を排除するためにも、各施設において、報告書作成の手順書を整備する等の対応策が考えられる。

参考資料

< 基準年度と報告年度で給与体系の見直し等により単純比較が困難な場合の対応 >

ケース①

■ 報告年度の給与規程(給与表含む)は等級・号俸に基づいた基本給が設定され、基準年度の給与規程(給与表含む)は年齢に応じた“年齢給”と経験年数に応じた“経験給”を加味して基本給が設定されている。よって、報告年度と基準年度で給与体系の見直しにより単純比較が困難なケース

報告年度の給与表			基準年度の給与表				基準年度の読替表							
号給	枝番	2等級 (主任保育士等)	年齢	年齢給	経験年数	経験給	報告年度				基準年度への読替え			
			年齢	年齢給	経験年数	経験給	職員	年齢	経験年数	等級・号俸 (等級 - 号給 - 枝番)	基本給	年齢給 (年齢)	経験給 (経験年数)	基本給
1	1	162,000円	27歳	148,000円	1年	1,000円	A	33歳	5年	2-2-2	171,200円	160,000 (33歳)	5,000 (5年)	165,000円
	2	163,800円	28歳	150,000円	2年	2,000円								
	3	165,700円	29歳	152,000円	3年	3,000円								
	4	167,400円	30歳	154,000円	4年	4,000円								
2	1	169,300円	31歳	156,000円	5年	5,000円	B	35歳	2年	2-1-1	162,000円	164,000 (35歳)	2,000 (2年)	166,000円
	2	171,200円	32歳	158,000円	6年	6,000円								
	3	173,100円	33歳	160,000円	7年	7,000円								
	4	174,900円	34歳	162,000円	8年	8,000円								
3	1	176,800円	35歳	164,000円	9年	9,000円								
	2	178,700円	36歳	166,000円	10年	10,000円								
	3	180,600円												
	4	182,400円												

ケース②

■ 報告年度と基準年度の給与規程(給与表含む)の等級・号俸の設定の考え方に変更はないが、処遇改善等加算による賃金改善を基本給に反映していることにより、定期昇給(幅)が見直され、単純比較が困難なケース

報告年度の給与表 (X3年度)			基準年度の給与表 (X1年度)				基準年度の読替表				
号給	枝番	2等級 (主任保育士等)	号給	枝番	2等級 (主任保育士等)	職員	等級・号俸 (等級 - 号給 - 枝番)	基本給	等級・号俸 (等級 - 号給 - 枝番)	基本給	
1	1	162,000円	1	1	160,000円	A	2-5-2	180,000円	2-4-1	172,000円	
	2	164,000円		2	162,000円						
2	1	166,000円	2	1	164,000円						
	2	168,000円		2	166,000円						
3	1	170,000円	3	1	168,000円						
	2	172,000円		2	170,000円						
4	1	174,000円	4	1	172,000円						
	2	176,000円		2	174,000円						
5	1	178,000円	5	1	176,000円						
	2	180,000円		2	178,000円						
6	1	182,000円	6	1	180,000円						
	2	184,000円		2	182,000円						

1年目定期昇給 (+3枝番)
2年目定期昇給 (+3枝番)
処遇改善等加算 (+3枝番)

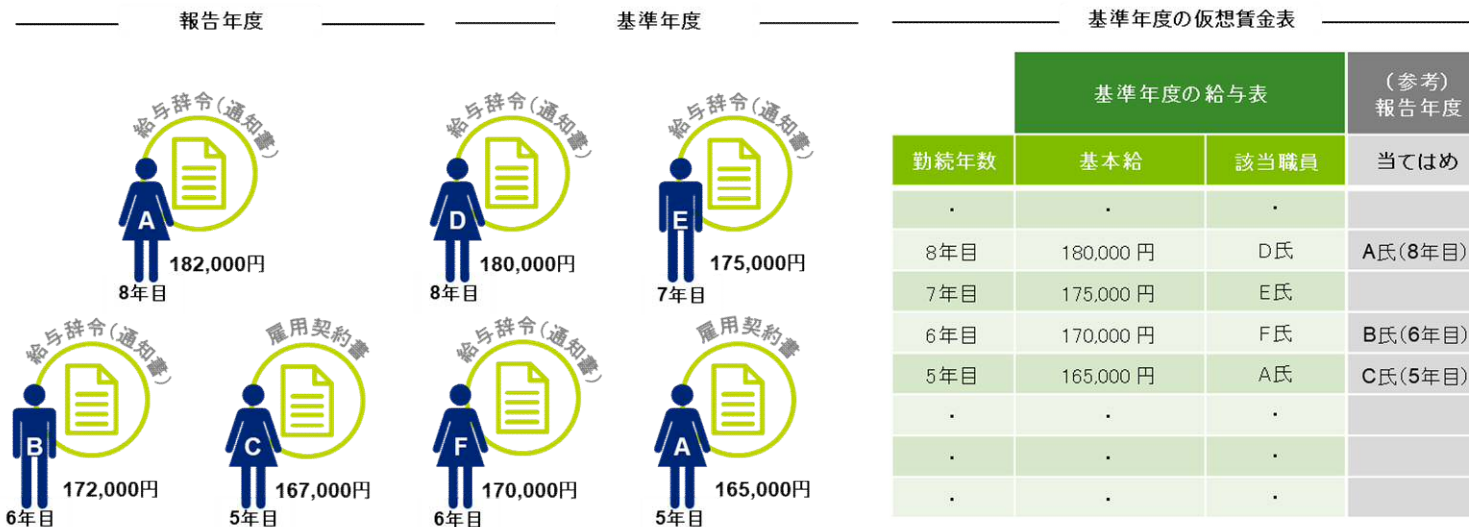
処遇改善等加算(Δ3枝番)を考慮

参考資料

<給与規程上、給与表を定めていない場合の対応>

ケース①

- 報告年度と基準年度ともに給与表までは作成しておらず、理事会等で年齢等を考慮の上、その都度基本給を決定しており、職員には給与辞令(通知書)や雇用契約書等で通知しているケース(なお、報告年度と基準年度において給与設定の考え方に変更はないものと仮定する)



ケース②

- 報告年度と基準年度の給与表(等級・号俸)の設定の考え方に変更はないが、理事会等で等級・号俸における基本給の上限額から下限額の範囲内で、その都度基本給を決定し、職員には給与辞令(通知書)で通知しているケース

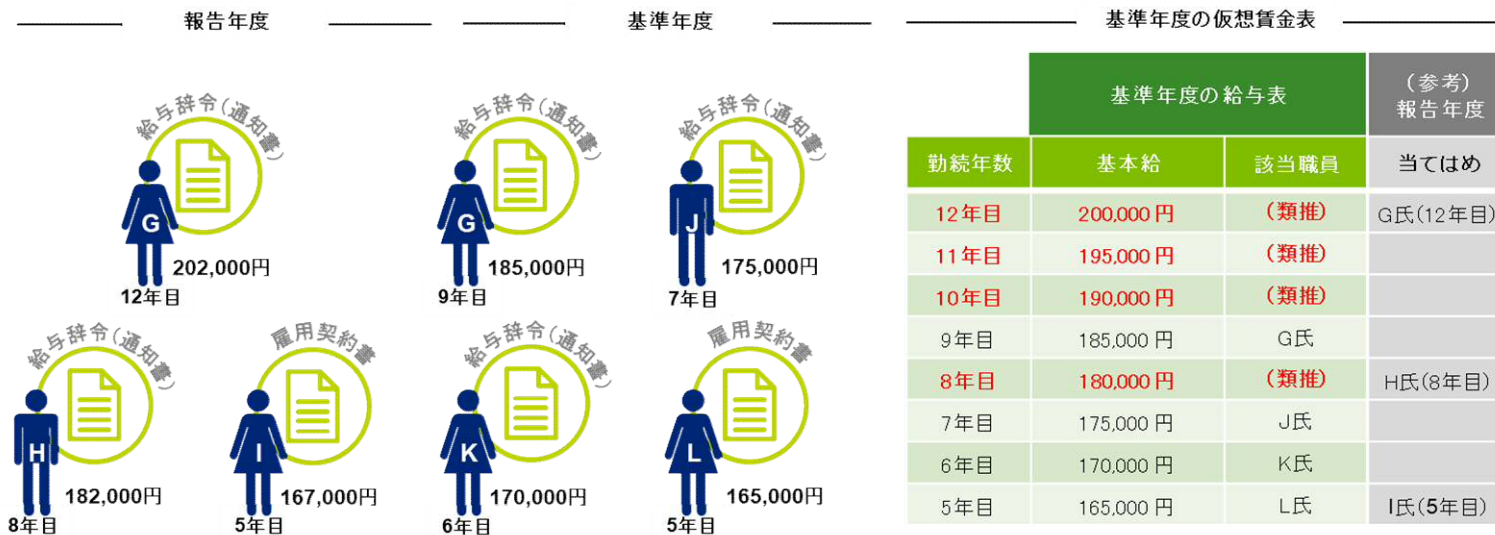


参考資料

<基準年度に存在し得なかった勤務条件の者の取扱い>

ケース①

■ 報告年度と基準年度ともに給与表までは作成しておらず、理事会等で年齢等を考慮の上、その都度基本給を決定しており、職員には給与辞令(通知書)や雇用契約書等で通知しているが、基準年度に存在し得なかった勤務条件の者がいるケース(なお、報告年度と基準年度において給与設定の考え方に変更はないものと仮定する)



<チェックリストのイメージ>

No.	チェック項目	チェック欄
①	基準年度の賃金水準による賃金総額積算表(処遇Ⅰ)と基準年度(処遇Ⅰ)の給与規程の整合性の確認	
原則項目のチェック	<p><調査ステップ②関連></p> <p>基準年度の賃金水準による賃金総額積算表(処遇Ⅰ)に記載の各職員の等級・号俸は、報告年度の等級・号俸である。</p>	<input type="checkbox"/>
	<p><調査ステップ②関連></p> <p>基準年度の賃金水準による賃金総額積算表(処遇Ⅰ)に記載された基本給および手当等は、各職員の報告年度の等級・号俸に基づいて、基準年度の給与規程から定めたものである。</p> <p>また、基準年度の賃金水準による賃金総額積算表(処遇Ⅰ)に記載された非常勤職員の基本給および手当等は、基準年度の給与の支給実態に基づき、雇用条件に近い職員の雇用契約書を参考に類推したものである(この場合、参考にした雇用契約書を御提出ください)。</p>	<input type="checkbox"/>
	<p><調査ステップ②関連></p> <p>基準年度の賃金水準による賃金総額積算表の手当等の範囲は、報告年度の手当等の範囲と一致している(基準年度の賃金水準による賃金総額は、処遇Ⅰ・Ⅱの賃金改善による影響を除いた金額を記載している等)。</p>	<input type="checkbox"/>

<FAQのイメージ>

No.	問合せ内容	回答
1	給与(賃金)台帳については、一人一人の賃金は分かるものの、出勤日数や労働時間、残業時間は記載されていない。提出の際は、給与(賃金)台帳の他、別途、出勤日数や労働時間、残業時間の分かる資料(出勤簿、残業表)の提出でも問題ないか。	問題ありません。
2	銀行振込依頼書の明細書について、法人で一括して(保育所以外含めて)全施設分の職員の口座へ振り込んでいるため、1月当たり1,200名ほどの明細書となっており、該当園分の抽出ができない。その状態で送付してもよいか。	ご質問頂いた理由等により、書面では施設毎の職員の振込先の判別が困難な場合、可能な限り、振込依頼の元データ(csv、bankファイル等)の提出を別途データでお願いいたします。
3	賃金台帳についてお聞きします。給与ソフトの賃金台帳は、年集計になっています。年集計の用紙をお渡してもよろしいのでしょうか。それとも年度ごとに集計をやり直すのでしょうか。	年度ごとに集計をやり直すことは想定しておらず、年集計のうち次のように該当する月分をご提出頂ければと思います。平成27年4月～12月、平成28年1月～12月、平成29年1月～4月
4	拳証資料のなかの銀行振込依頼書ですが、弊社は本社にまとめて給与手続きをしており監査対象のスタッフ分を抽出する作業が困難な状況です(何千人の明細から何十人の明細を探す) 代替できる資料の提出はないでしょうか? もしくはサンプルとして1・2ヶ月支給分を提出するというのはいかがでしょうか。	別紙「銀行振込依頼書(明細書含む)の提出趣旨及び代替案整理表」により、原則又は代替案①(サンプル月は別途連絡)による対応をお願いいたします。原則の全対象データの提出によらず、代替案を選択する場合には、その証明力の大小に応じて、今後、フォローアップの程度に差が生じることがありますので、御承知おきください。