

令和6年度_処遇改善等加算 に係る指導監査講習会

川崎市こども未来局

受託者：あずさ監査法人

Contents

01	処遇改善等加算に係る指導監査の概要について	02
02	実績報告書及び挙証資料の全体像について	05
03	処遇改善等加算の具体的なチェックポイント	08
04	検証が困難な場合の対応について	24
05	(参考) 処遇改善等加算Ⅲについて	30

01

処遇改善等加算に係る 指導監査の概要について

処遇改善等加算に係る指導監査の概要

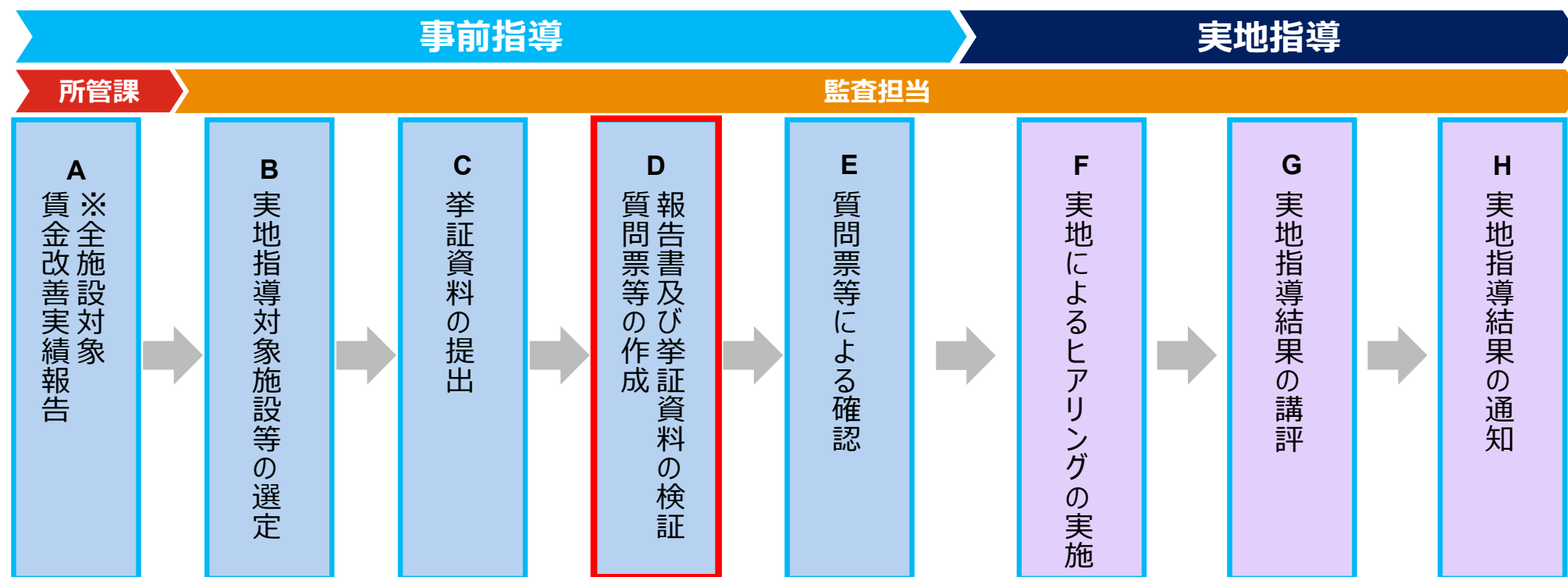
処遇改善等加算による賃金改善がより適正かつ円滑に執行されるために、「子ども・子育て支援法に基づく特定教育・保育施設等指導監査」の中で、賃金改善の実施状況に係る検証を重点的に行います。

指導監査の枠組み		概要
指導	集団指導	予算説明会、監査説明会、講習会等により処遇改善等加算の制度、指導監査の周知
	実地指導	<u>事前に実績報告書・挙証資料の提出を求め検証を行う。</u> ・ 保育所、家庭的保育事業等...児童福祉法に基づく指導監査に併せて実施 ・ 幼保連携型認定こども園...就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（認定こども園法）に基づく指導監査に併せて実施 ・ 幼稚園型認定こども園・幼稚園...神奈川県が実施する検査に同行して行う指導監査の中で実施
監査		要確認情報や実地指導において確認した情報を踏まえて、違反疑義等の確認について特に必要があると認める場合に実施

処遇改善等加算に係る指導監査の概要

処遇改善等加算に係る指導監査、ローテーション方式で行います。

- 指導監査等に併せて実地指導を行う
- 実地指導に向けて事前に挙証資料（賃金台帳、給与規程等）の提出を求め検証を行う
- 本市すべての法人等（1法人等につき1施設等）が、一定期間内に実地指導対象となるように、毎年市が選定した施設等について実地指導を行う（ローテーション方式）

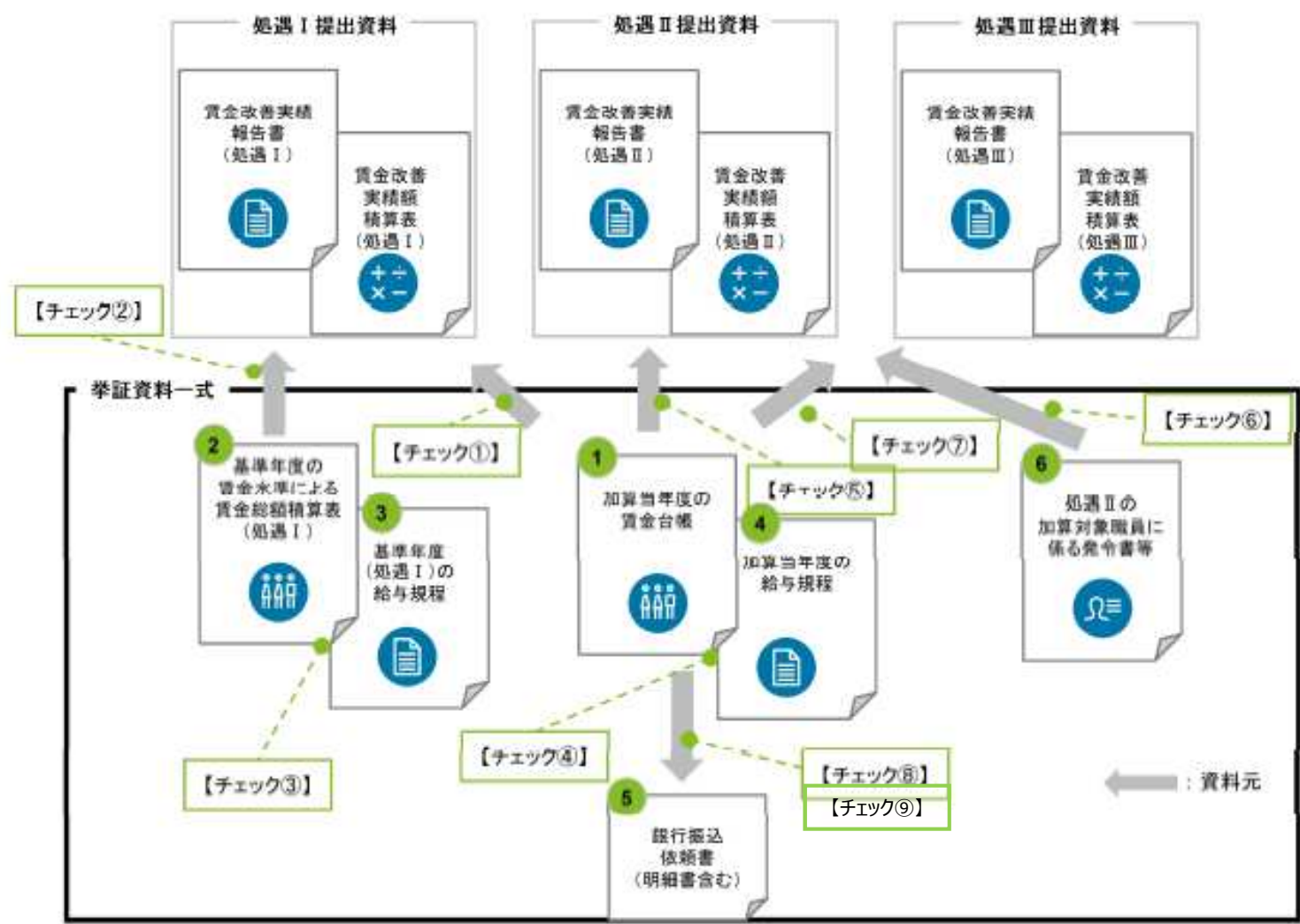


02

実績報告書及び挙証資
料の全体像について

実績報告と挙証資料の整合性（全体像）

処遇Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの報告書および賃金改善実績積算について、提出頂く挙証資料（次ページ資料）との整合性の確認を行います。そのため、チェックポイント①から⑨について整合性を確認し、挙証資料を作成してください。



挙証資料

前ページの挙証資料については、賃金改善実績報告書・賃金改善実績積算表の根拠になるため、両者の整合性の確認が必要です。

No.	資料名	概要
1	加算当年度の賃金台帳	給与の総支給額（基本給・手当等）から個人負担分の社会保険料等の控除項目を差し引き、給与の差引支給額が計算されているもの
2	基準年度の賃金水準による賃金総額積算表（処遇Ⅰ）	基準年度の職員毎の賃金総額、またその計算過程となる給与（基本給・手当等）、社会保険料等の事業主負担分の集計表
3	基準年度の給与規程および給与表（非常勤職員の雇用契約書等を含む）	基準年度の職員給与（基本給・手当等）の計算・支払方法などが規定されているもの
4	加算当年度の給与規程および給与表（非常勤職員の雇用契約書等を含む）	加算当年度の職員給与（基本給・手当等）の計算・支払方法などが規定されているもの
5	銀行振込依頼書（明細書含む） ※各職員に対する支給の事実が確認できる資料	実際に職員へ給与を振り込んだ結果が記載されている外部証憑
6	処遇Ⅱの加算対象職員に係る発令書等	処遇Ⅱの加算対象職員への加算対象に相当する職位の発令や職務命令があったことが分かるもの（副主任保育士、職務分野別リーダー等の職位・役割を確認するための発令書または通知）

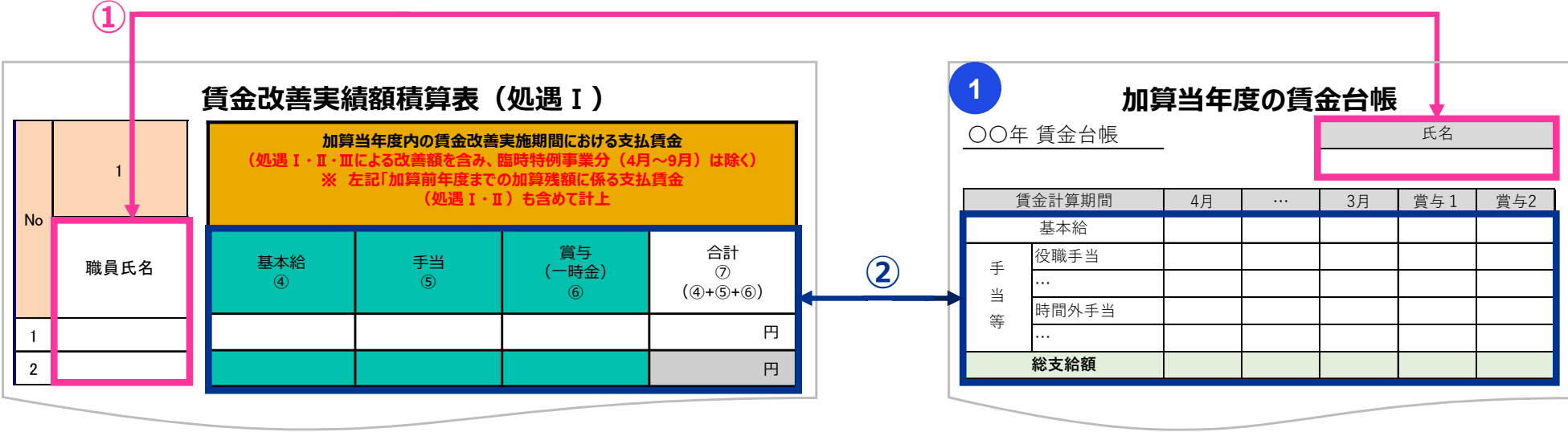
03

処遇改善等加算の具体的なチェックポイント

チェックポイント①：賃金改善実績額積算表（処遇Ⅰ）と加算当年度の賃金台帳の整合性の確認

想定されるリスクを考慮の上、整合性の確認を行います。

No.	チェック内容	想定されるリスク
①	賃金改善実績額積算表（処遇Ⅰ）に記載されている職員と、加算当年度の賃金台帳の職員は一致している。	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）。
②	賃金改善実績額積算表（処遇Ⅰ）の各職員の【加算当年度内の賃金改善実施期間における支払賃金】と、加算当年度の賃金台帳の各職員の総支給額は一致している。 ※ 処遇Ⅰ・Ⅱ・Ⅲによる改善額を含み、臨時特例事業分（4月～9月）は除く	- 賃金台帳の集計を誤り、積算表に転記してしまう 「加算当年度内の賃金改善実績期間における支払賃金」に、臨時特例事業分（4月～9月）を含めた金額を記載してしまう



チェックポイント①_加算前年度の加算残額がある場合の留意事項

処遇Ⅰ又はⅡによる賃金改善を年度繰越で行った場合、加算当年度の賃金台帳と銀行振込依頼書（明細書含む）から支給の事実を確認

No.	チェック内容	想定されるリスク
①	賃金改善実績額積算表（処遇Ⅰ又はⅡ）の各職員の【加算前年度の加算残額に対応する支払賃金】と、加算当年度の賃金台帳の支給額は一致している。	- 年度繰越された加算残額が支給されていない - 積算表（処遇Ⅰ・Ⅱ）に記載された加算残額と賃金台帳の支給額が一致しない
②	各職員の加算当年度の賃金台帳の【差引支給額】と、銀行振込依頼書に記載された支給金額が一致している。	賃金台帳の支給額 ≤ 振込金額になっている。

①

賃金改善実績額積算表（処遇Ⅰ）

加算前年度までの加算残額に係る支払賃金 （処遇Ⅰ・Ⅱ） （法定福利費等事業主負担額を除く）		
加算前年度までの 加算残額分 （処遇Ⅰ） ①	加算前年度までの 加算残額分 （処遇Ⅱ） ②	合計 ③ （①+②）
		円
		円
		円

①

加算当年度の賃金台帳

〇〇年 賃金台帳

		氏名		
賃金計算期間	4月	...	一時金	賞与
基本給				
手当				
役職手当				
...				
等				
処遇改善手当				
総支給額				
健康保険				
差引支給額				
受領者印				

⑤

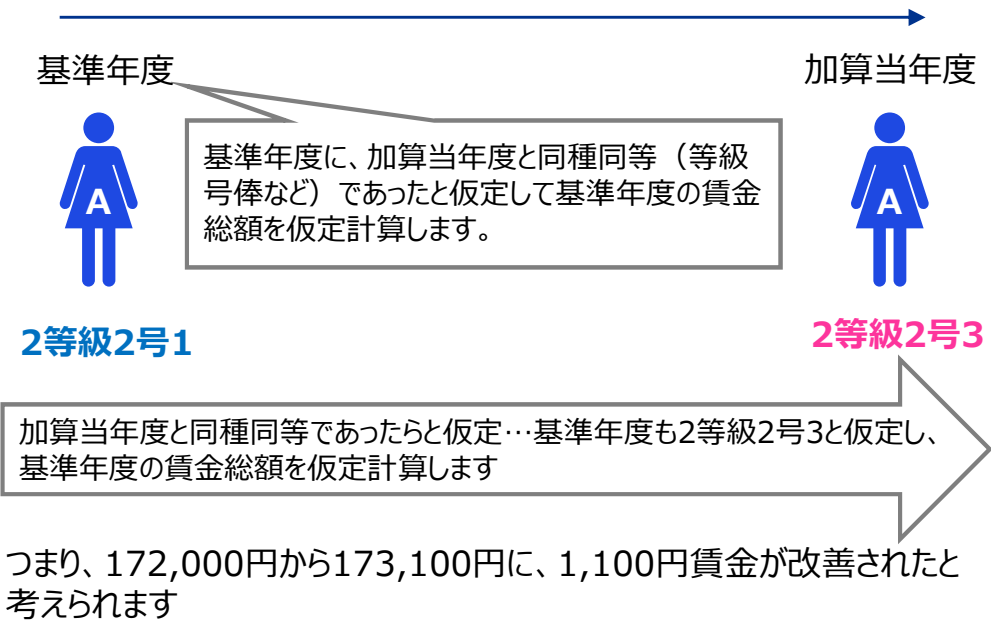
銀行振込依頼書（明細含む）

振込依頼書							
ご依頼日	年	月	日	指定振込日	年	月	日
ご依頼人		ご住所					
電話番号		お名前			様		
	銀行名	...	口座番号	受取人	金額		
1							
2							
3							
4							
...							

基準年度について（基準年度から加算当年度にかけて給与規定の改訂がある場合）

基準年度の給与を確認する際には、加算当年度における同種同等の給与額とを比較する必要があります。

ケース① 基準年度から加算当年度まで継続勤務



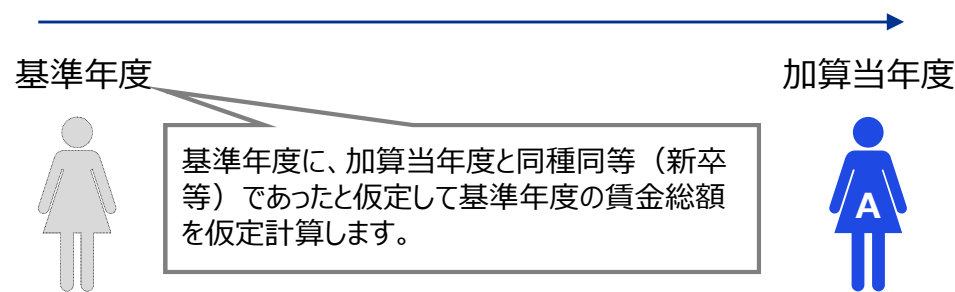
基準年度の給与表

号給	枝番	2等級 (主任保育士等)
1	1	160,000 円
	2	162,000 円
	3	164,000 円
	4	166,000 円
2	1	168,000 円
	2	170,000 円
	3	172,000 円
	4	174,000 円
3	1	176,000 円
	2	178,000 円
	3	180,000 円
	4	182,000 円

加算当年度の給与表

号給	枝番	2等級 (主任保育士等)
1	1	162,000 円
	2	163,800 円
	3	165,700 円
	4	167,400 円
2	1	169,300 円
	2	171,200 円
	3	173,100 円
	4	174,900 円
3	1	176,800 円
	2	178,700 円
	3	180,600 円
	4	182,400 円

ケース② 加算当年度から新規雇用



□ 加算当年度の職員について、基準年度の同種同等職員の給与水準にあてはめるという考え方が重要です

□ 基準年度はあくまでも仮定計算です
→ 正解はありませんが、間違った基準年度の理解に基づき計算された基準年度の賃金総額との比較ではないです。（同一職員の基準年度に支払った賃金ではないことに注意が必要です。）

基準年度の賃金水準による賃金総額積算表の作成方法

加算当年度における等級・号棒、支給実績を基に、基準年度の賃金総額積算表を作成します。

1. 基本給まで

No	1	2	3		4		7	8				
	職員氏名	職種	適用期間		雇用形態	～	加算当年度【R4年度】の等級・号俸	基本給		支給月数	年間総雇用時間数【賃金支給時間数】	基本給計
			開始	終了				支給方法	単価			
例1	川崎 太郎	主任保育士	R3.4.1	R4.3.31	常勤		1－1	月給	300,000円	12ヵ月		3,600,000円
例2	川崎 次郎	保育士	R3.4.1	R4.3.31	常勤		2－1	月給	200,000円	6ヵ月		1,200,000円

加算当年度の等級・号棒を入力する。
※基準年度の考えは、加算当年度の職員が同じ職位職責で、基準年度に在籍していたと仮定して算定する給与の金額です。

「年間総雇用時間数【賃金支給時間数】」は、非常勤職員のみ入力する。
加算当年度（R4年度）の賃金支給時間数を入力する。

2. 手当～総額（備考・補足説明）まで

9										10			11	12	13		
手当①（毎月支給するもの・月額で入力）					手当①計	手当②（毎月固定的に支給する手当①以外、年額で入力）				手当②計	手当①・②合計	定期賞与（年額）	～	賞与・一時金計	その他（調整枠）	基準年度の賃金総額	備考・補足説明欄
住宅手当	処遇Ⅰ	国処遇Ⅱ【市処遇Ⅱは除く】	資格手当・役職手当	～		処遇Ⅰ	時間外勤務手当	通勤手当	～								
5,000円	20,000円		50,000円		960,000円	0円	250,000円	0円		250,000円	1,210,000円	1,200,000円		1,200,000円		6,010,000円	
5,000円	20,000円	40,000円	10,000円		504,000円	0円	200,000円	120,000円		320,000円	824,000円	700,000円		700,000円		2,724,000円	

基準年度の給与規程に基づき、加算当年度の職員が同じ職位職責で、基準年度に在籍していたと仮定した場合の金額を入力する。
※時間外手当や通勤手当は、加算当年度と同額でも問題ありません。

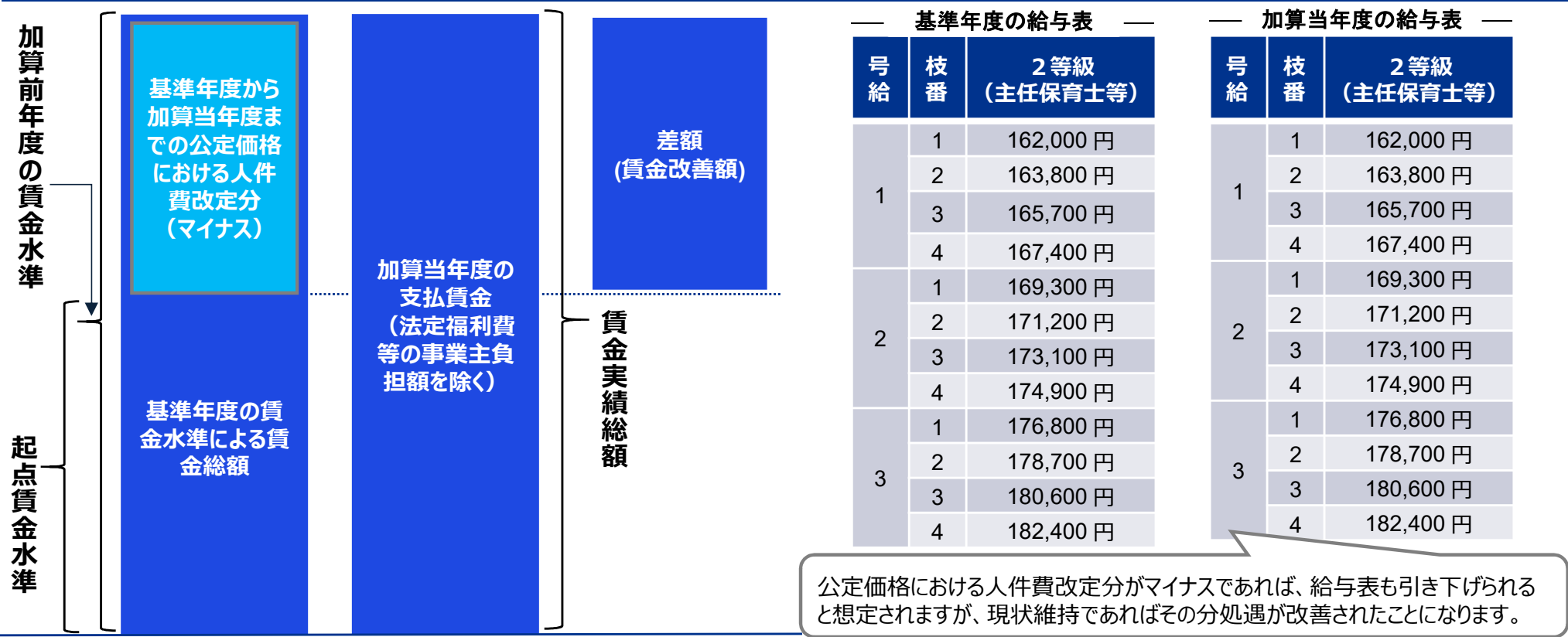
基準年度の賃金水準による賃金総額積算表と、賃金改善実績額積算表（処遇Ⅰ）の『基準年度の賃金総額』に差異があれば、原因を記載する。

基準年度から加算当年度にかけて給与規定の改訂がない場合の賃金改善額について

「加算実績額と賃金改善に要した費用の総額との差」は、公定価格における人件費改定分相当になると考えられます。

令和3年人事院勧告に伴う国家公務員給与が改定されたことにより、令和3年度公定価格も併せて改定され、人事院勧告による価格改定は、保育士等の人件費を、0.9%程度引き下げられています（令和2年度は0.3%程度の引き下げ）。

→ 人事院勧告による改定がマイナスの場合は、基準年度から給与改定がなくとも、処遇改善がなされたとみなされ、逆に、人事院勧告による改定がプラスの場合は、基準年度から公定価格以上に給与改定がないと、処遇改善はないとみなされます。



チェックポイント②：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の整合性を確認

想定されるリスクを考慮の上、整合性の確認を行います。

No.	チェック内容	想定されるリスク
①	賃金改善実績額積算表（処遇Ⅰ）の【基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金】と、基準年度の賃金水準による賃金総額積算表の【基本給、手当、賞与（基準年度の賃金総額）】が一致している。 ※ 既存園は処遇Ⅰ・Ⅱによる改善額を含める。また前年度分の加算残額（処遇Ⅰ・Ⅱ）も含める。	- 賃金改善実績積算表（処遇Ⅰ）への転記を誤り、賃金改善実績積算表（処遇Ⅰ）の金額 ≤ 基準年度の賃金水準による賃金総額積算表の金額になっている - 基準年度の賃金水準による賃金総額に処遇Ⅰ、Ⅱ、前年度分加算残額（処遇Ⅰ、Ⅱ）が含まれていない - 基準年度の賃金水準による賃金総額積算表が未提出のため、検証することができない

①

賃金改善実績額積算表（処遇Ⅰ）

基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金 （既存園は処遇Ⅰ・Ⅱによる改善額を含み、処遇Ⅲは除く。また、令和3年度分の加算残額が発生している場合には、その残額分（処遇Ⅰ・Ⅱ）も含めて計上）			
基本給 ⑪	手当 ⑫	賞与 （一時金） ⑬	合計 ⑭ （⑪+⑫+⑬）
			円
			円

②

基準年度の賃金水準による賃金総額積算表

8	9				10
基本給	手当①（月額で入力）		手当②（手当①以外、年額で入力）		
単価	基本給計		手当①計	手当②計	賞与・一時金計
	0円		0円	0円	0円
	0円		0円	0円	0円
	0円		0円	0円	0円

チェックポイント③：基準年度の賃金水準による賃金総額積算表と基準年度の給与規程の整合性を確認

想定されるリスクを考慮の上、整合性の確認を行います。

No.	チェック内容	想定されるリスク
①	基準年度の賃金水準による賃金総額積算表に記載の各職員の等級・号俸は、加算当年度の等級・号俸である。	- 制度変更前の基準年度を起点に積算してしまう - 基準年度当時の等級・号俸を記載してしまう
②	基準年度の賃金水準による賃金総額積算表に記載された基本給および手当等は、各職員の加算当年度の等級・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。	- 基準年度当時の基本給および手当等の実績金額を入力してしまう - 基準年度の賃金水準による賃金総額に処遇Ⅰ・Ⅱを含めず積算してしまう - 基準年度の給与規程がなく、参照する挙証資料の提出がない ※ P38-（参考）を参照

2

基準年度の賃金水準による賃金総額積算表

9	10	11	12	13	14				
当年度の等級・号俸	基本給		年間総雇用時間数	基本給の年間合計	手当（毎月支給するもの・月額で入力）				手当の年間合計
	支給方法	単価			手当（年額で入力・退職手当除く）				
					〇〇手当	〇〇手当			
				円				円	
				円				円	
				円				円	
				円				円	

①

3

基準年度の給与規程

職務の級	1級	2級	3級
号俸	月額基本給	月額基本給	月額基本給
1	130,000	140,000	150,000
2	131,000	141,000	151,000
3	132,000	142,000	152,000
4	133,000	143,000	153,000
5	134,000	144,000	154,000

【扶養手当】
△条 扶養手当の月額は…
【地域手当】
×条 地域手当の月額は…
【役職手当】
□条 役職手当の月額は…

②

チェックポイント④：加算当年度の賃金台帳と加算当年度の給与規程の整合性を確認

想定されるリスクを考慮の上、整合性の確認を行います。

No.	チェック内容	想定されるリスク
①	加算当年度の賃金台帳に記載された各職員の【基本給・手当等】が、加算当年度の給与規程に基づいた金額である。	- 加算当年度の賃金台帳の基本給・手当 ≤ 加算当年度の給与規程上の基本給・手当になっている - 給与規程で定められていない手当が支給されている - 処遇Ⅱに関する手当の定めが規定されていない

1

加算当年度の賃金台帳

〇〇年 賃金台帳

氏名

賃金計算期間	4月	...	3月	賞与1	賞与2
基本給					
手当等	役職手当				
	...				
	時間外手当				
...					
総支給額					

4

加算当年度の給与規程

職務の級	1級	2級	3級
号俸	月額基本給	月額基本給	月額基本給
1	130,000	140,000	150,000
2	131,000	141,000	151,000
3	132,000	142,000	152,000
4	133,000	143,000	153,000
5	134,000	144,000	154,000

【扶養手当】

△条 扶養手当の月額は...

【地域手当】

×条 地域手当の月額は...

【役職手当】

□条 役職手当の月額は...

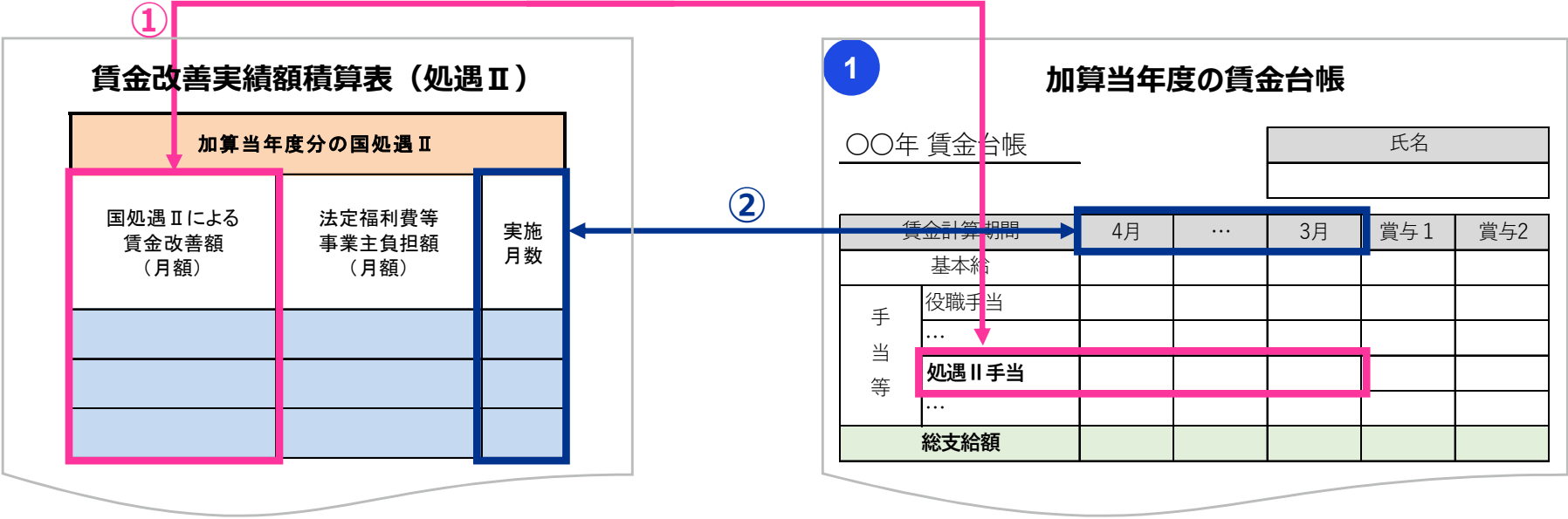
補足

- 給与規程を整備していない法人または個人は、雇用契約書を挙証資料にします
- 給与表の定めがない法人または個人は、基本給の単価を検証可能な代替資料をご用意ください
- 処遇Ⅱは規程における明文化と発令書等（後述）の整備が必要です

チェックポイント⑤：賃金改善実績額積算表（処遇Ⅱ）と加算当年度の賃金台帳の整合性を確認

想定されるリスクを考慮の上、整合性の確認を行います。

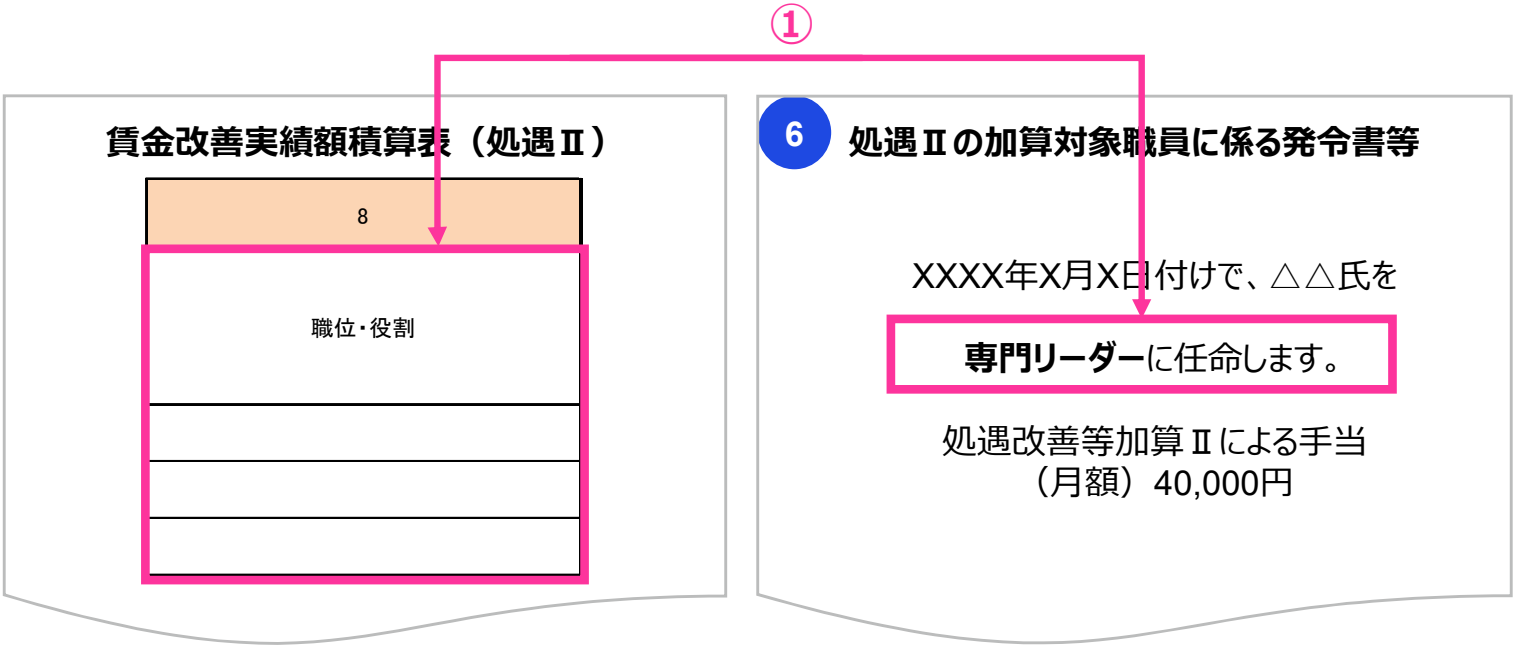
No.	チェック内容	想定されるリスク
①	賃金改善実績額積算表（処遇Ⅱ）に記載されている【国処遇Ⅱによる賃金改善額】と同額の手当が、加算当年度の賃金台帳で毎月支給されている。	- 積算表（処遇Ⅱ）の処遇Ⅱ支給額 ≤ 賃金台帳における処遇Ⅱ手当支給額になっている - 処遇Ⅱ制度開始以前に支給されていた他の手当が処遇Ⅱに置き換わっている
②	賃金改善実績額積算表（処遇Ⅱ）に記載されている【実施月数】と同じ月数の処遇Ⅱ手当が、加算当年度の賃金台帳で支給されている。	加算当年度開始月から処遇Ⅱが認定された月までの手当を遡及して一括支給する場合、支給すべき月数の計算を誤ってしまった。



チェックポイント⑥：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を確認

想定されるリスクを考慮の上、整合性の確認を行います。

No.	チェック内容	想定されるリスク
①	賃金改善実績額積算表（処遇Ⅱ）の【8：職位・役割】と、処遇Ⅱの加算対象職員に係る発令書等に記載された【職位・役割】は整合している	積算表（処遇Ⅱ）には「副主任保育士」、「専門リーダー」、「職務分野別リーダー」と記載されているが、発令書等が整備されていない。

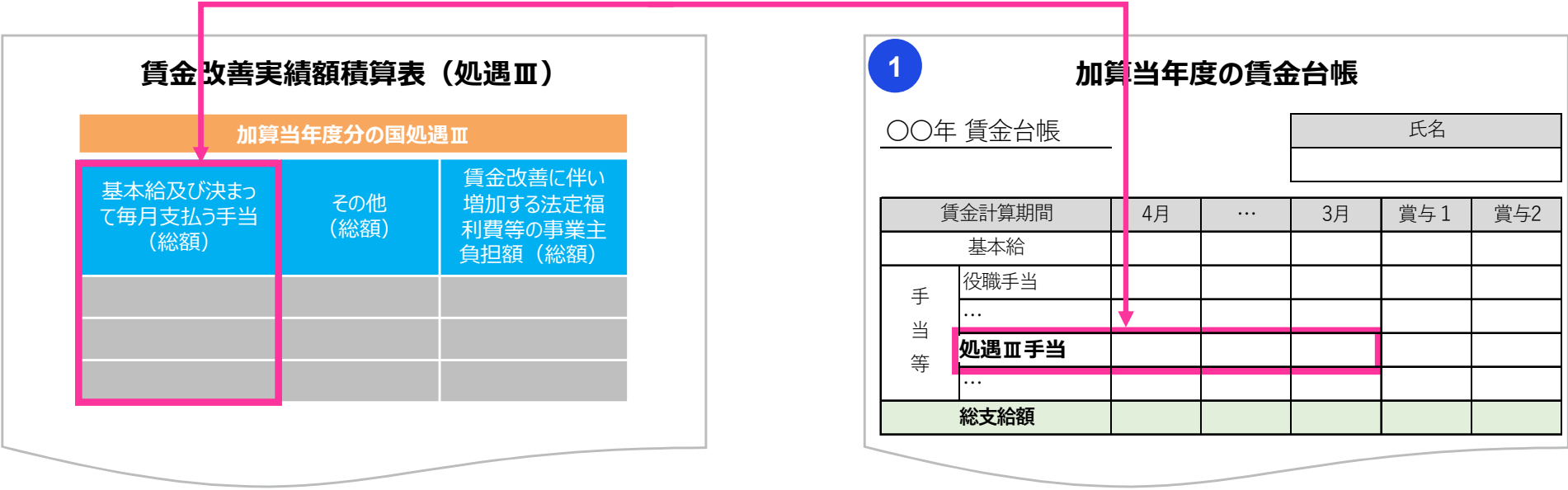


チェックポイント⑦：賃金改善実績額積算表（処遇Ⅲ）と加算当年度の賃金台帳の整合性を確認

想定されるリスクを考慮の上、整合性の確認を行います。

No.	チェック内容	想定されるリスク
①	賃金改善実績額積算表（処遇Ⅲ）に記載されている【国処遇Ⅲによる賃金改善額】と同額の手当（総額）が、加算当年度の賃金台帳で支給されている。	積算表（処遇Ⅲ）の処遇Ⅲ支給額 ≤ 賃金台帳における処遇Ⅲ手当支給額になっている

①



チェックポイント⑧：加算当年度の賃金台帳と銀行振込依頼書（明細書含む）の整合性を確認

想定されるリスクを考慮の上、整合性の確認を行います。

No.	チェック内容	想定されるリスク
①	加算当年度の賃金台帳に記載された職員と、銀行振込依頼書で支払いが確認できる職員が全員一致している。	- 提出された賃金台帳に含まれない職員への支払いがある - 賃金台帳は提出されているが、銀行振込依頼書で給与の支払いを確認できない職員がいる
②	各職員の加算当年度の賃金台帳の【差引支給額】と、銀行振込依頼書に記載された支給金額が一致している。	賃金台帳の支給額 ≤ 振込金額になっている。

1

加算当年度の賃金台帳

〇〇年 賃金台帳

氏名

賃金計算期間	4月	...	3月	賞与 1	賞与 2
...					
総支給額					
健康保険					
...					
差引支給額					

受領者印

5

銀行振込依頼書（明細含む）

ご依頼日	年	月	日	指定振込日	年	月	日
ご依頼人	ご住所						
電話番号	お名前 様						

	銀行名	支店名	種類	口座番号	受取人	金額
1						
2						
3						
4						
...						

チェックポイント⑨：当年度に加算残額が生じた場合の留意事項

処遇Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの賃金改善が不足し、翌年度以降に支給した場合、翌年度の賃金台帳と銀行振込依頼書（明細書含む）から支給事実を確認。

No.	チェック内容	想定されるリスク
①	賃金改善実績報告書（処遇Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）【（6）加算実績額と賃金改善に要した費用の総額との差額について】と、翌年度の賃金台帳の支給額は一致している。	年度繰越された加算残額が支給されていない、もしくは【（5）加算実績額と賃金改善に要した費用の総額との差額について】に記載されている賃金の支払い状況が誤っている。
②	翌年度の賃金台帳の【差引支給額】と、銀行振込依頼書に記載された支給金額が一致している。	賃金台帳の支給額 ≤ 振込金額となっている。

①

賃金改善実績額積算表（処遇Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）

(6) 加算実績額と賃金改善に要した費用の総額との差額について

①

加算実績額(チーム育成推進加算含む)と賃金改善に要した費用の総額との差額(千円未満の端数は切り捨て)

1,063,000

円

(以下、加算残額が生じた場合のみ記入)

② 加算残額に対応した賃金の支払い状況

支払った(支払う予定の)給与の項目

支払の有無

支払の時期

○

RS、6月

③ 差額調整の理由及び具体的な支払い方法

※差額が生じた理由及びその調整方法を具体的に記載

56月中に前年度からの在籍者に対し、一時金として支給

②

翌年度の賃金台帳

〇〇年 賃金台帳

氏名

賃金計算期間

4月

...

一時金

賞与

基本給

役職手当

...

処遇改善手当

総支給額

健康保険

差引支給額

受領者印

②

銀行振込依頼書（明細含む）

振込依頼書

ご依頼日

年

月

日

指定振込日

年

月

日

ご依頼人

ご住所

電話番号

お名前

様

銀行名

...

口座番号

受取人

金額

1

2

3

4

...

※ 上記は処遇Ⅰのサンプルであり、プラスの値が表示された場合が残額になる

各チェックポイント（①～③）における誤りの傾向

前年度の検証の結果、各チェックにおいて、誤りが多く発見されました。

チェック	発見された誤り（または検証不可）の具体例	改善策
①	賃金改善実績額積算表（処遇Ⅰ）の各職員の【加算当年度内の賃金改善実施期間における支払賃金】と、加算当年度の賃金台帳の各職員の総支給額が不一致である。	挙証資料間の整合性を提出前にもう一度確認する。
②	『賃金改善実績額積算表（処遇Ⅰ）』の【基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金】と、『基準年度の賃金水準による賃金総額積算表』の【基準年度の賃金総額】が不一致である。	挙証資料間の整合性を提出前にもう一度確認する。
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』の手当に含まれる範囲が異なる。 例えば【手当：通勤手当】について、『基準年度の賃金水準による賃金総額積算表』には通勤手当の金額を含めて【基準年度の賃金総額】を算出しているが、『賃金改善実績額積算表（処遇Ⅰ）』の【加算当年度内の賃金改善実施期間における支払賃金_手当】には通勤手当が含まれていない。	基準年度の考え方を正しく理解し、加算当年度と基準年度を適切に比較した結果として賃金改善に要した費用が計算されるようにする。 → 基準年度の考え方は、加算当年度の職員が同じ職位職責で、基準年度に在籍していたと仮定して算定いただく給与の金額です。

『 』： 挙証資料名称
【 】： 挙証資料の該当箇所

各チェックポイント（④～⑥,⑧※）における誤りの傾向

前年度の検証の結果、各チェックにおいて、誤りが多く発見されました。

チェック	発見された誤り（または検証不可）の具体例	改善策
④	給与規定において給与表を定めておらず、給与表を参照することなく各職員の基本給が定められている場合、指導監査の検証に必要な客観的な資料がなく検証ができない。	指導監査の目的に資する挙証資料を管理する。 ※ P.27_給与表を定めていない場合（ケース①）を参照
⑤	賃金台帳の処遇Ⅱに係る項目を集計した結果、実際に支給された処遇Ⅱの金額が、『賃金改善実績額積算表（処遇Ⅱ）』【加算当年度分の処遇Ⅱ】の金額を下回っており、支給不足が判明した。 → 国処遇Ⅱと市処遇Ⅱを混然一体で管理・支給していたことが原因でした。	- 国処遇Ⅱと市処遇Ⅱの区分を適切に管理する - 給与項目を整備できるのであれば、国処遇Ⅱと市処遇Ⅱを分けて表示する
⑥	産休などの理由により処遇Ⅱ対象者が変更されたにも関わらず、発令書等の辞令がない。	処遇Ⅱ支給の対象者については、発令書等の辞令を適切に行う。
⑦	-	-
⑧	特段無し	-

※ 当年度のチェック⑦は、処遇改善加算Ⅲ（令和4年度分から）の整合性確認になり、チェック⑧が前年度の⑦（賃金台帳と支払の整合性確認）に該当する。

『 』：挙証資料名称
【 】：挙証資料の該当箇所

04

検証が困難な場合の対応について

基準年度と加算当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（ケース①）

給与規程が複雑な場合においては、それぞれのテーブルに区分して、基準年度の読み替えが必要です。

ケース①

加算当年度の給与規程（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、加算当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

具体例

- A氏の場合、加算当年度の等級・号俸が2-2-2（2等級、2号給、2枝番）であり、年齢は33歳で、経験年数が5年であった。よって、基準年度は、年齢給（年齢）が160,000円（33歳）、経験給（経験年数）が5,000円（5年）の165,000円として当てはめて読替える
- B氏の場合、加算当年度の等級・号俸が2-1-1（2等級、1号給、1枝番）であり、年齢は35歳で、経験年数が2年であった。よって、基準年度は、年齢給（年齢）が164,000円（35歳）、経験給（経験年数）が2,000円（2年）の166,000円として当てはめて読替える。なお、加算当年度の基本給が基準年度より4,000円（＝166,000 - 162,000）下回っているため、当該差額分を含めて他の手当等により処遇改善を行うことが適当である

対応方法及び考え方

- 右下図の通り、職員毎に加算当年度の年齢、経験年数、等級・号俸を示したうえで、当該職員を基準年度において加算当年度と同水準で配属したと仮定した場合の“年齢給（年齢）”、“経験給（経験年数）”を示す「基準年度の読替表」を作成する
- 一般的に、加算当年度の年齢、経験年数を基準年度の賃金水準にそのまま当てはめるが、基準年度の基本給よりも、加算当年度の基本給が下回ってしまうことも考えられ、その場合には、当該差額分も含めて他の手当等により処遇改善を行うことが適当である

加算当年度の給与表			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	職員	加算当年度				基準年度への読替え		
								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	.	.	.	.	.	.	.	.
	2	163,800 円	28歳	150,000 円	2年	2,000 円	A	33歳	5年	2-2-2	171,200 円	160,000 (33歳)	5,000 (5年)	165,000 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	.	.	.	.	.	.	.	.
	2	171,200 円	32歳	158,000 円	6年	6,000 円	B	35歳	2年	2-1-1	162,000 円	164,000 (35歳)	2,000 (2年)	166,000 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					.	.	.	.	.	.	.	.

基準年度と加算当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（ケース②）

処遇改善等加算を基本給に反映している場合、処遇改善等加算分を除いて基準年度を読み替えます。

ケース②

加算当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

具体例

- 中央下図から左下図の通り、これまで、1年ごとの定期昇給（幅）は3枝番であったが、処遇改善等加算が加わったことにより、X1年度からX2年度までに行った処遇改善等加算相当額が3枝番加算されていた
- 加算当年度（X2年度）のA氏の等級・号俸が、2-5-2（2等級、5号給、2枝番）、処遇改善等加算はX1年度に導入されている場合、処遇改善等加算相当額（3枝番相当）が含まれているため、当該処遇改善等加算相当額を考慮（控除）した等級・号俸の2-4-1（2等級、4号給、1枝番）を当てはめて読替える

対応方法及び考え方

右下図の通り、職員毎に加算当年度の等級・号俸を示したうえで、加算当年度の基本給の定期昇給（幅）の見直しに反映されている処遇改善等加算相当額を考慮（控除）し、基準年度から定期昇給（幅）のみを反映した等級・号俸を示す「基準年度の読替表」を作成する

加算当年度の給与表 (X2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)	加算当年度		基準年度への読替え		
						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	.	.	.	.	.
	2	164,000 円	1	2	162,000 円	.	.	.	.	.
2	1	166,000 円	2	1	164,000 円	A	2-5-2	180,000 円	2-4-1	172,000 円
	2	168,000 円	2	2	166,000 円	.	.	.	.	.
3	1	170,000 円	3	1	168,000 円	.	.	.	.	.
	2	172,000 円	3	2	170,000 円	B	2-3-2	172,000 円	2-2-1	164,000 円
4	1	174,000 円	4	1	174,000 円	.	.	.	.	.
	2	176,000 円	4	2	174,000 円	.	.	.	.	.
5	1	178,000 円	5	1	176,000 円	.	.	.	.	.
	2	180,000 円	5	2	178,000 円	.	.	.	.	.
6	1	182,000 円	6	1	180,000 円	.	.	.	.	.
	2	184,000 円	6	2	182,000 円	.	.	.	.	.

処遇改善等加算
(△3枝番)を考慮

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)

給与規程上、給与表を定めていない場合（ケース①）

号給等による給与が設定されていない場合、勤続年数等に応じて、基準年度の仮想の賃金表を作成し、比較します。

ケース①

具体例

対応方法及び考え方

加算当年度と基準年度ともに給与表まで作成しておらず、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、加算当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）

- 加算当年度の職員が3名おり、それぞれA氏（8年目）、B氏（6年目）、C氏（5年目）であった場合、当該職員に対して通知している給与辞令（通知書）や雇用契約書等の写しを示す
- 基準年度は4名おり、D氏（8年目）、E氏（7年目）、F氏（6年目）、A氏（5年目）であった場合、当該職員に対して当時通知した給与辞令（通知書）や雇用契約書等をもとに基準年度の仮想賃金表を作成する。
- 加算当年度は、理事会等でその都度基本給を決定し、職員に通知した給与辞令（通知書）や雇用契約書等の写しを示す
- 基準年度は、当時在籍していた職員に対して通知した給与辞令（通知書）や雇用契約書等から、右下図の通り、「基準年度の仮想賃金表」を作成する

加算当年度		基準年度		基準年度の仮想賃金表			
				基準年度の給与表			(参考) 加算当年度
				勤続年数	基本給	該当職員	当てはめ
				.	.	.	
				8年目	180,000 円	D氏	A氏（8年目）
				7年目	175,000 円	E氏	
				6年目	170,000 円	F氏	B氏（6年目）
				5年目	165,000 円	A氏	C氏（5年目）
				.	.	.	
				.	.	.	
				.	.	.	

給与規程上、給与表を定めていない場合（ケース②）

号給等による給与が規程されているが、金額に幅がある場合、上限～下限のどこに位置しているかを判断し、基準年度を読み替えます。

ケース②

具体例

対応方法及び考え方

加算当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

- A氏の加算当年度の等級・号俸は、2-2-2（2等級、2号給、2枝番）のため、当該上限額170,000円、下限額165,000円の範囲内の、基本給が166,000円（下限額 + 1,000円 = 差額に占める割合20%）と決定していることが判明
- B氏の加算当年度の等級・号俸は、2-1-1（2等級、1号給、1枝番）のため、上記と同様に164,000円（上限額 - 1,000 = 差額に占める割合20%）と決定（上限額と下限額の差額の各20%間隔で決定）していることが判明
- 加算当年度は、給与規程（給与表含む）で、各等級・号俸における基本給の上限額と下限額しか設定されていないため、加算当年度において別途職員毎に理事会等で決定した給与辞令（通知書）等を示す
- 基準年度は、そうした給与辞令（通知書）等もないことから、加算当年度の給与辞令（通知書）等に記載された基本給から、当該等級・号俸の上限額と下限額の差額に占める割合を計算し、右下図のとおり、その割合で基準年度の給与表を各等級・号俸の上限額と下限額の差額に占める額に細分化して、「基準年度の仮想賃金表」を作成（A氏：下限 + 20% = 164,000円、B氏：上限△20% = 152,000円を試算）

加算当年度の給与表				基準年度の給与表				基準年度の仮想賃金表※							
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)		号給	枝番	2 等級 (主任保育士等)					
		上限額	下限額			上限額	下限額			上限額	80%	60%	40%	20%	下限額
1	1	165,000	160,000	1	1	153,000	148,000	1	1	153,000	152,000	151,000	150,000	149,000	148,000
2	2	170,000	165,000		2	2	158,000		153,000	2	2	158,000	159,000	156,000	155,000
				2	1	163,000	158,000	2	1	163,000	162,000	161,000	160,000	159,000	158,000
					2	2	168,000		163,000	2	2	168,000	167,000	166,000	165,000
				3	1	173,000	168,000	3	1	173,000	172,000	171,000	170,000	169,000	168,000
					2	2	178,000		173,000	2	2	178,000	177,000	176,000	175,000

給与辞令 (通知書)

A

等級・号俸
2 - 2 - 2
166,000円

給与辞令 (通知書)

B

等級・号俸
2 - 1 - 1
164,000円

給与辞令（通知書）

等級・号俸

2 - 2 - 2

166,000円

給与辞令（通知書）

等級・号俸

2 - 1 - 1

164,000円

※ 上限額と下限額の差額に占める割合は20%間隔で決定されていることが分かったため、細分化して作成する

基準年度に存在し得なかった勤務条件の者の取扱い

号給等による給与が設定されておらず、かつ、基準年度に存在しない勤務条件者がいる場合、基準年度は類推して賃金表を作成し、比較します。

ケース①

加算当年度と基準年度ともに給与表まで作成しておらず、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、加算当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）

具体例

- 加算当年度の職員が3名おり、それぞれG氏（12年目）、H氏（8年目）、I氏（5年目）であった
- 基準年度は4名おり、G氏（9年目）、J氏（7年目）、K氏（6年目）、L氏（5年目）であった
- 「基準年度の仮想賃金表」を作成する際に、該当者がいない年次がある場合は、より条件の近い職員から類推して作成する

対応方法及び考え方

- 加算当年度は、理事会等でその都度設定し、職員に通知した給与辞令（通知書）や雇用契約書等の写しを示す
- 基準年度は、当時在籍していた職員に対して通知した給与辞令（通知書）や雇用契約書等から、「基準年度の仮想賃金表」を作成
- 9年目の185,000円と7年目の175,000円の間をとって、8年目は180,000円と類推し、10年目以上は9年目の185,000円に5,000円ずつ加算されているものと類推する

加算当年度

給与辞令（通知書）

G

12年目

202,000円

給与辞令（通知書）

H

8年目

182,000円

雇用契約書

I

5年目

167,000円

基準年度

給与辞令（通知書）

G

9年目

185,000円

給与辞令（通知書）

K

6年目

170,000円

給与辞令（通知書）

J

7年目

175,000円

雇用契約書

L

5年目

165,000円

基準年度の仮想賃金表

基準年度の給与表			（参考） 加算当年度
勤続年数	基本給	該当職員	当てはめ
12年目	200,000 円	（類推）	G氏（12年目）
11年目	195,000 円	（類推）	
10年目	190,000 円	（類推）	
9年目	185,000 円	G氏	
8年目	180,000 円	（類推）	H氏（8年目）
7年目	175,000 円	J氏	
6年目	170,000 円	K氏	
5年目	165,000 円	L氏	I氏（5年目）

05

(参考) 処遇改善等加
算Ⅲについて

処遇改善等加算Ⅲについて

処遇改善等加算Ⅲは、実際の賃金改善に当たっては施設の判断で柔軟な配分が可能です。

- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」に基づき令和4年2月から実施している保育士・幼稚園教諭等を対象とした3%程度（月額9,000円）の処遇改善について、令和4年10月以降は公定価格において、加算（処遇改善等加算Ⅲ）として措置している
- 加算額の算定の基礎となる職員数について、令和4年10月から令和5年3月までは、令和4年9月までの補助事業と同様に各種加算等の平均取得率により一律に算定しているが、令和5年度以降については、他の処遇改善の仕組みと同様に、各施設等における加算等の取得状況に応じて職員数を算定する

※ 公立の保育所等については、令和4年10月以降は地方交付税措置により対応。

交付の仕組み	公定価格の加算【処遇改善等加算Ⅲ】
単価	● 公定価格上の配置基準に基づいて算定 ● 各種加算で算定される職員は各施設等における加算等の取得状況に応じて単価を算定
対象者	保育所や幼稚園等に勤務する職員 ※施設が独自に加配している職員も含めて一定の賃金改善が可能となるよう、実際の賃金改善に当たっては施設の判断で柔軟な配分が可能。
要件	① 加算額以上の賃金改善を行うこと ② 賃金改善のうち最低でも2／3以上は基本給・決まって毎月支払われる手当によること ③ 賃金改善計画書及び賃金改善実績報告書を提出すること
対象施設	● 特定教育・保育施設(保育所、幼稚園、認定こども園) ● 特定地域型保育事業所(小規模保育事業、家庭的保育事業、居宅訪問型保育事業、事業所内保育事業)
実施（認定）主体	市町村

出典：第5回子ども・子育て支援等分科会（2024年2月19日 資料8）

市処遇改善等加算Ⅲ

川崎市の処遇改善等加算Ⅲの要件として、加算Ⅲによる賃金改善見込額の総額の3分の2以上が、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げによるものであり、具体的な内容を職員に周知することが含まれます。

1 概要

令和4年2月から実施された、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置「保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業」から継続して、令和4年10月以降における賃金の継続的な引上げ(ベースアップ)等に要する費用を加算する。

2 主な要件

- ①加算Ⅲによる賃金改善見込額の総額の3分の2以上が、**基本給又は決まって毎月支払われる手当**の引上げによるものであること。
- ②賃金改善計画書及び賃金改善実績報告書を提出すること。
- ③**具体的な内容を職員に周知**していること

3 配分対象職員

保育所等に勤務する職員 **※役員を兼務する施設長を除く**

4 加算額

補助基準額 × **加算Ⅲ算定対象人数※** × 実施月数

※算定対象人数は、施設の定員区分や加算当年度の年齢別児童数(見込平均利用子ども数)、各種加算の適用状況に応じて、国の定める算出方法に基づき算出される職員数

出典：川崎市子ども未来局保育・幼児教育部保育第1課 令和6年度民間保育所予算事務説明会 資料2-1

市処遇改善等加算Ⅲ

川崎市の処遇改善等加算Ⅲは、国の加算額と異なり、市の加算額については、施設間配分は行えず、国加算額を川崎市以外の他都市へ拠出する場合は、市加算額を拠出額と同額分を減額します。

1 事業概要

当該施設等において、賃上げ効果が継続されることを前提に、追加的な賃金改善を行う場合に、「市が配置を求める市加配職員等」に対し、3%程度(月額9,000円)の賃金改善を行うために要する費用を加算する。

2 実施要件、対象施設・事業所

処遇改善等加算Ⅲに準じる。

3 算定対象職員

休憩休息保育士・年休代替保育士・市調理員・一時保育事業に係る配置職員

4 補助基準額

算定対象職員一名につき、月額11,000円

5 加算見込額(月額)

補助基準額(月額) × 算定対象職員数 ※

※ 算定対象職員数は、加算当年度内の賃金改善実施期間における各月の休憩休息保育士・年休代替保育士・市調理員別の平均配置人数(見込)の合計数に、一時保育を実施している施設については、2人を上限として加えた人数

【国処遇改善等加算Ⅲの拠出に係る市処遇改善等加算Ⅲの取扱い】

- ・国の加算額と異なり、市の加算額については、施設間配分は行えない。
- ・国加算額を川崎市以外の他都市へ拠出する場合は、市加算額を拠出額と同額分減額とする。

出典：川崎市子ども未来局保育・幼児教育部保育第1課 令和6年度民間保育所予算事務説明会 資料2-1

市処遇改善等加算Ⅲのイメージ

当該モデルは、川崎市の加算額の対象職員をイメージしたものであり、配分する際は、「国加算額」と「市加算額」を施設の裁量において賃金改善の対象職員に配分することが可能です。

＜定員＝90人、職員＝24人(施設長1人、主任1人、保育士19人、調理員3人。一時保育事業実施＞
＜公定価格上の必要保育士数13名＋調理員2名＞＜市加配保育士数4名＋市加配調理員1名＋一時保育配置職員2名＞



＜留意事項＞

上記モデルは市の加算額の対象職員をイメージしたものであり、配分する際は、「国加算額」と「市加算額」を施設の裁量において賃金改善の対象職員に配分することが可能。
(ただし、一時保育に係る配置職員は原則賃金改善の対象職員とすること)

**公定価格を超えて配置する加配職員等
に対する賃金改善部分を追加的に支給**

＜加算見込額(月額)＞

11,000円(補助基準額)×7名(算定対象職員数)

出典：川崎市子ども未来局保育・幼児教育部保育第1課 令和6年度民間保育所予算事務説明会 資料2-1



あずさ監査法人 パブリックセクター本部

ここに記載されている情報はあくまで一般的なものであり、特定の個人や組織が置かれている状況に対応するものではありません。私たちは、的確な情報をタイムリーに提供できるよう努めておりますが、情報を受け取られた時点及びそれ以降においての正確さは保証の限りではありません。何らかの行動を取られる場合は、ここにある情報のみを根拠とせず、プロフェッショナルが特定の状況を綿密に調査した上で提案する適切なアドバイスをもとにご判断ください。

© 2024 KPMG AZSA LLC, a limited liability audit corporation incorporated under the Japanese Certified Public Accountants Law and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Document Classification: KPMG Restricted