

第12回 令和6年度の 人勸分(10.7%) の支払いについて

(株) 福祉総研代表取締役・上席研究員
松本和也

Q

**令和6年度の人勸分(10.7%)の支払いについて、
注意点を教えてください。**

保育士等の処遇改善制度を定めた「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」(こ成保39・5文科初第591号)は、令和6年4月12日に改正されました(以下「処遇改善通知」と言います。)。今回は令和5年度と6年度の相違点や、人勸分の支給に係る注意点について解説します。説明は制度の主旨や経緯、通知の記述等から妥当と思われる解釈、多くの地域で採用されている解釈等に基づきます。自治体の単独補助金は勘案しておらず、自治体の担当者により異なる解釈に基づく指導がある場合は、よく意思疎通をしていただくことが肝要です。

(1) 令和6年度の主な改正点

処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ(以下「加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」と言います。))を受けるすべての施設は5年度まで、申請する加算の「賃金改善計画書」(以下「計画書」と言います。))を年度当初に作成して提出することが義務付けられていましたが、前年度に同じ加算を受けている場合には、当該加算の計画書の作成、提

出が免除されました。免除された施設は新設された「賃金改善に係る誓約書」(別紙様式11。以下「誓約書」と言います。))を提出することになり、多くの施設が該当しているでしょう。

誓約書は、職員に説明、周知を行っていることを誓約し、当初単価と年間の予測児童数をもとに算定した加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの加算見込額を記載します。中でも加算Ⅲは全額を一時金で支給することができず、加算額の2/3以上の額を基本給や手当などで支払うことが求められます(以下「2/3要件」と言います。)、5年度までは計画時点でこれを満たす必要がありました。2/3要件は改正後の処遇改善通知も踏襲していますが、計画書の作成が免除されたため、計画時点で2/3要件の充足を確認できなくなりました。加算Ⅲの2/3要件を含め、年度末に向けて加算Ⅱ・Ⅲの支給状況を確認しておきましょう。

(2) 人勸分の支給に関する留意点

① 「人勸分10.7%」の意味

職員によくある誤解に「自分の給料が昨年より10.7%上がる」というものがあり、これは政府の発表やマスコミの記事が原因です。このような誤解によるトラブルを避けるためにはまず、「10.7%」は個々の職員の支給額に着目したものではないことを説明しておくことが大切です。

「人勸」とは、国家公務員一般職の月給や賞与について、人事院が毎年8月に国会・内閣等に対して行う「人事院勧告」の略で、国家公務員の給与は人勸を受けてその年の4月に遡って再計算されます。また公定価格に含まれる施設職員の人件費は人勸を根拠として積算されるため、公定価格単価も4月に遡って適用されます。改正後の単価と当初の単価の差額分について精算が行われるのはそのためです。

② 人勸分相当額の算定

このように、理論的には“当初単価による施設の年間収入総額”と“改正単価による施設の年間収入総額”の差額が人勸分に相当しますが、これをすべての施設について計算することの煩雑さ、困難さを避けるため、こども家庭庁から改定率(6年度は

10.7%) が示されます。この場合、何の「10.7%」なのかが重要で、ここでは加算Ⅰの加算率に換算した加算Ⅰ加算率が19%（職員の平均経験年数が11年以上）の場合、6年度中の加算Ⅰ総額を「19」で除し、「10.7」を乗じた額が「人勸分」に相当する額です。つまり「人勸分10.7%」とは、全職員が一律に10.7%昇給するという意味ではなく、施設が収入する委託費や施設型給付費の差額精算額が加算Ⅰの10.7%相当額である、という意味です。

人勸分は職員に配分することが求められているため、各施設でこの額を把握しなければなりません。この点について処遇改善通知では、市町村が計算して各施設に知らせることを求めています。昨年度は施設に任せていた市町村も相当数あったようです。6年度の人勸分を地元の市町村が算定するのかどうか、事前に確認しておくことが必要でしょう。

【処遇改善通知】（下線は筆者）

第7 加算の認定、算定、実績の報告等

2 加算の算定

（略）また、市町村の長は、職員への賃金の適切な支払に資するよう、加算当年度内に公定価格における人件費の改定があった場合には、その影響額を設置者・事業者に速やかに通知すること。

その際、広域利用子ども分の影響額については、施設の所在する市町村において通知すること。（後略）

③ 支給すべき総額（最低額）を求める

人勸分は、社会保険料等の事業主負担分（以下「社保等事業主負担額」と言います。）を控除し、基準年度（通常は前年度）の起点賃金水準に上乗せすることが必要で、6年度の人勸分の額（加算Ⅰの10.7%相当額）から社保等事業主負担額を控除する計算を行います。

《令和5年度決算における資金収支計算書から》

事業主負担割合 = $\frac{\text{法定福利費支出} + \text{退職給付引当資産支出}}{\text{職員給料支出} + \text{職員賞与支出} + \text{非常勤職員給与支出}}$

《人勸分要支給総額》

支給すべき総額の最低額 = $\text{人勸分 (10.7\%相当額)} \times 0.9 \div (1 + \text{事業主負担割合})$

まず5年度の決算書の資金収支計算書の数値を用いて、上の計算式で事業主負担割合と要支給総額を求めます。事業主負担割合を求める時は、次の点に注意します。

ア 分子の退職給付引当資産支出は通常は都道府県等の退職共済制度の掛金額ですが、（独）福祉医療機構への掛金は定額のため含みません。

イ 分母の非常勤職員給与支出に嘱託医や外部講師に対する報酬額が含まれている時は、社保等に影響しないため除外します。

また人勸分の1割相当額は控除して執行できることとされているため、支給すべき最低額は社保等事業主負担額を含めて人勸分の9割相当額です。これにより、人勸分の1割相当額は施設に残留します。施設の判断で人勸分全額を支給することも可能です。

④ 年度内支給のための資金の確保

5年度の人勸分が加算Ⅰの5.2%相当額（の9割）だったため、6年度の人勸分はその2倍以上の額で、要支給総額も多額になることが想像できます。「そんなに支払ったら施設が経営できなくなる」とおっしゃる方もいますが、支払う財源は差額精算で入金されるので、施設経営が困難になるならそれは別の要因の検討も必要でしょう。

人勸分は4月以降の支給も制度上は可能ですが、後の実績報告事務の簡素化や退職職員への確実な支給等の点に鑑みると、3月中に支給し切ることが望ましいと言えます。また支給が4月になると、決算で未払金を計上しなければ多額の資金が残留したように見え、社会福祉充実残額の発生や、保育所では5%基準や30%基準への懸念も生じかねません。ここで問題になるのが差額精算分の入金時期です。6年度の人勸分が極めて多額であるということは、差額精算の入金が4月にズレ込むと資金が不足する可能性があります。差額精算分の入金時期は、市町村とよく意思疎通しておくことが避けられません。

こども家庭庁は7年度からの新たな処遇改善制度について検討中です。2024年12月19日の第8回子ども・子育て支援等分科会の資料では、加算ⅠとⅢの統合、再編のほか、配分方法の統一化、新規事由の取扱いの変更、児童数が減少している施設等に係る前年度賃金水準の確保義務の緩和などについて、検討されていることが窺えます。今後のQ&Aなどの発出を注視しておきましょう。