

第18回 令和7年度からの 新しい処遇改善 (事業主負担) ③

(株) 福祉総研 上席研究員
松本和也

Q

新しい処遇改善制度における、法定福利費等の事業主負担額の計算方法について教えてください。

今回は、新しい処遇改善制度における加算額（実際に加算額ではなく、処遇改善の改善の判定に使用される額。以下同じ。）の算出方法について述べました。今回は算出した加算額から、実際に支給すべき額を算出する考え方について解説します。

(1) 法定福利費等の範囲

区分2・3の加算額を全額支給すると、追加的に発生する法定福利費等の事業主負担増加額（以下「社保等事業主負担分」と言います。）を法人が負担することになります。しかし処遇改善に付随して発生する費用には、加算額を充てることができるかとされていますので、支給額を決定する前に加算額や「国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の改定分（以下「人勸分」と言います。）」から社保等事業主負担分を控除する必要があります。

社保等事業主負担分には、社会保険料や労働保険料のほかにも、支給額が増加することによって派生する費用増加分を含めることができるとFAQに示

されています。例示の最後に退職手当共済制度の掛金が示されていますが、福祉医療機構の退職共済制度の掛金は給与等の支払額にかかわらず一定なので含むことはできず、ここに示されているのはいわゆる都道府県等の単位で実施されている退職共済制度に対する掛金のことです。

【処遇改善等加算に関するFAQ（よくある質問）】

Q51) 「事業主負担増加見込総額」の定義である「各職員について「加算による改善見込額」に応じて増加することが見込まれる法定福利費等の事業主負担分の額」の、「法定福利費等の事業主負担増加額」の範囲はどのようなものですか。

A) 法定福利費等の事業主負担増加額は、次のものを含まず。

健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、子ども・子育て拠出金、雇用保険料、労災保険料等における、処遇改善による賃金上昇分に応じた事業主負担増加分、法人事業税における処遇改善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、退職手当共済制度等における掛金等が増加する場合の増加分。（下線は筆者）

すなわち具体的には、社会保険料、労働保険料、都道府県の退職共済掛金を社保等事業主負担分の対象とすることが一般的です。しかし算定対象とする法定福利費等の額のうち、社会保険料は個々の職員の状況によって異なります。これを厳密に算定しようとする、40歳以上と未満の職員では介護保険料の取扱いの違いや、免除対象者も考慮する必要があるだけでなく、年度途中で変更が生じれば月ごとの計算も必要になります。このような個々の条件に合わせて厳密に計算しようとする膨大な事務負担が生じてしまうため、前年度の賃金や法定福利費の実績額から概算することを標準としています。

(2) 加算額や人勸分に含まれる社保等事業主負担分の額

社保等事業主負担分の額を算出するための算式は、処遇改善通知に何か所か登場します。下に示した算式は処遇改善通知の第4の5(1)に示された算式を簡単に言い換えたもので、人勸分に含まれる社保等事業主負担分を算出するための算式です。

「人勸分に含まれる法定福利費等の額」
＝ 「前年度の法定福利費等の事業主負担総額」
÷ 「前年度の賃金総額＋法定福利費等の事業主負担総額」
× 「人勸分総額」

一方、同通知の別紙には下のような算式が示されており、これは前年度の賃金および法定福利費等の額から事業主の負担割合を求め、今年度の支給額に乗することで社保等事業主負担分を求めるものです。これは年度当初に見込みによる計算を行うことを想定した算式ですが、実績報告時にも同様の計算を行うものと考えられます。

$$\begin{aligned} & \text{「事業主負担見込総額」} \\ & = \text{「前年度の法定福利費等の事業主負担総額」} \\ & \quad \div \text{「前年度の賃金総額」} \\ & \quad \times \text{「当年度の加算による改善見込額」} \end{aligned}$$

前者は人勤分に関する算式、後者は各加算に関する算式、という点で違いはありますが、どちらも社保等事業主負担分を求める算式であることは同じです。また前者は人勤分総額から当該額を直接求める算式、後者は加算総額を用いた支給額から求める算式ですが、どちらの算式を用いても結果は同額になります。次のような簡単な例を使って確かめてみましょう。2つの算式を用いてそれぞれ計算すると、下記のようになります。

【設例】 加算額	2,000,000円
前年度の賃金総額	10,000,000円
前年度の法定福利費等の額	1,500,000円

このように、端数処理の問題はあるものの、どちらの算式の考え方を用いても、結果的に支給すべき額と社保等事業主負担分の額は同じになります。

(3) その他の留意事項

社保等事業主負担分を求めるときには、前年度の賃金総額と法定福利費等の額を把握する必要があります。社会福祉法人会計基準により会計処理を行っている場合には、前年度決算における拠点区分ごとの資金収支計算書から数値を引用します。事業活動計算書に記載されている人件費は、期間損益を明ら

かにするための計算が行われており、例えば職員賞与の計上額は実際に支払った額ではなく賞与引当金繰入額などの調整が行われています。処遇改善の計算の際には、実際に賃金をいくら支払って、いくらの法定福利費がかかったのかを把握しなければならないので、資金収支計算書を用いることが妥当と言えます。賃金総額を求める際には、資金収支計算書に記載された職員給与支出、職員賞与支出、非常勤職員給料支出から嘱託医手当や外部講師への報酬などを除外した額を用いるとよいでしょう。

また法定福利費等を事業主が負担する割合（前記の設例で言うところの「15%」）は、前年度の賃金および法定福利費の実績額から算出することが“標準”とされています。一方でFAQ・45では別の方法も認めていますが、その場合には算定の考え方について説明できることを求めています。施設にとってどのような計算方法を採用することが有利かを考えることは無論重要な視点ですが、採用する計算方法の妥当性を論理的に説明できるようにしておくことも、トラブルを避けるうえでは大切なことであろうと思います。

このほか、社保等事業主負担分の算定に当たっては今なお不明確な点があることも確かで、今後のFAQや関係資料の発出には注視が必要です。また、私を含めて施設関係者の皆さんが制度の理解を進めることに困難があることと同様に、市町村の担当者にとっても理解が困難な点があることは容易に想像できます。大切なことは、不明点を含めて施設側と市町村側で情報や問題点を共有し、両者が納得して一定の処理方法を選択することと考えています。

子育て支援施設の職員の処遇を改善するために国や自治体がお金を拠出する制度が、実効性の高い意味のあるものになっていくことを望みたいものです。

〈前者の算式の考え方〉（加算総額から社保等事業主負担分を求める方法）	
1,500,000円 ÷ (10,000,000円 + 1,500,000円) × 2,000,000円 = 260,870円 ⇒ 社保等事業主負担分	
2,000,000円 - 260,870円 = 1,739,130円 ⇒ 支給すべき額	
〈後者の算式の考え方〉（支給すべき額を求めてから社保等事業主負担分を求める方法）	
1,500,000円 ÷ 10,000,000円 = 15% ⇒ 法定福利費等の事業主負担の割合	
2,000,000円 ÷ (1 + 0.15) = 1,739,131円 ⇒ 支給すべき額	
1,739,131円 × 0.15 = 260,870円 ⇒ 社保等事業主負担分	
（検算）1,739,131円 + 260,870円 = 2,000,001円	