

第23回

令和7年度の人勧分 個々の職員への支給 の際の注意点など

(株) 福祉総研上席研究員
松本和也

Q

処遇改善制度における人勧分が5.3%と公表されました。支給時の注意点などを教えてください。

(1) 人勧分に係る率は区分1・2の率

人事院勧告を経て改正単価の公表に合わせ、国家公務員の給与改定分（以下「人勧分」と言います。）として公表される率が、今年も示されました。すでに読者の皆様もご承知の通り、令和7年度は5.3%です。これについて、一般の施設職員の皆様も含め、特に多いのが「個々の職員の給与が5.3%上がる」という誤解です。この点について、「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」（令和7年4月11日・最終改正令和7年9月2日。以下「処遇改善通知」と言います。）では右上のように記載されています。

令和7年度の「5.3%」とは、〈算式3〉の「基準翌年度から加算当年度までの人件費の改定分に係る改定率」のことです。基準年度が前年度でない場合も含めた書き方になっているので「基準翌年度から加算当年度までの」となっていますが、ほとんどの施設は基準年度が前年度ですので、「5.3%」のみが対象です。この算式にあるように、改定単価による

【処遇改善通知】（下線は筆者。以下同じ。）

第4 加算額の算定

5 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の算定

(1) 公定価格における人件費の改定分の額の算定

加算当年度と実績報告時において、それぞれ以下の方法で計算した額とする。また、補正予算により公定価格における人件費の改定がなされる場合、当初予算に基づく公定価格からの増額分を人件費の改定分の額として算定することができる。具体的には、補正予算の成立の際に別途通知で示すものとする。

(実績報告時)

次の〈算式3〉により算定した額から〈算式4〉を標準として算定した法定福利費等の事業主負担分を控除した額とする。

〈算式3〉「加算当年度の区分1に係る加算額総額（増額改定又は減額改定を反映させた額）」

×「基準翌年度から加算当年度までの人件費の改定分に係る改定率」

÷「加算当年度に適用を受けた区分1に係る加算率」×0.9（調整率）

〈算式4〉「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」

÷「加算前年度における賃金の総額及び法定福利費等の事業主負担分の総額の合計額」

×「〈算式3〉により算定した金額」

区分1の率（職員の平均経験年数による2%～12%の値）に換算したとき、5.3%に相当する額が人勧分です。具体的には区分1の加算額総額を施設ごとの2～12の値で除して1%相当額を算出し、5.3を乗じた額の9割の額が人勧分で、そこから〈算式4〉による法定福利費の額を控除した額が職員に支給すべき額です。

5.3%という値と個々の職員の賃金増加額には、まったく関連性はありません。

(2) 事務連絡による要請事項

令和7年12月16日、こども家庭庁成育局保育政策課より事務連絡「令和7年人事院勧告に伴う国家公務員給与改定等を踏まえた令和7年度補正予算における公定価格の取扱いについて」（以下「事務連絡」と言います。）が発せられました。この中で(1)に述べた職員等の誤解に対する説明ツールとして、パンフレットも用意されています。

またこの事務連絡では、一部の施設では人勧分の支給を行っていないという事実を把握したうえで、

人勸分に関するいくつかの重要なポイントについて、要請が行われています。

施設等に対しては、人勸分は可能な限り年度内に支給すること、困難な場合でも翌年度7月までに支給を完了すること、翌年度には給与表改定等によって人勸分をベースアップに充てること、などが求められています。

また同時に市町村等に対しては、施設等の迅速な支給を可能にするため、人勸分を市町村等で算定して施設等を支援すること、差額精算を3月中に行うこと、加算認定や改正単価の適用を迅速に行うこと、などが要請されています。

職員に支給すべき額のもととなる人勸分の額は市町村等が算出することが求められており、事務連絡での要請以前に処遇改善通知にも明記されています。

【処遇改善通知】

第4 加算額の算定

5 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の算定

(2) 公定価格における人件費の改定分の額の通知・要請
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。(以下略)

人勸分の額は理論的には、児童数や加算内容などの条件を同一にして算出する、年間の「当初単価による委託費・給付費総額」と「改正単価による委託費・給付費総額」との差額（以下「総額差額」と言います。）です。しかしこれを算出する事務負担を軽減するため、冒頭で紹介した簡便な算式である〈算式3〉が示されています。そのため実務上は、総額差額と〈算式3〉による額を算出して、施設等の判断で選択することができます。

市町村等が示す人勸分の額は、一般に〈算式3〉によることが多いようです。しかし本来は、総額差額と〈算式3〉による額を施設が比較して選択するため、総額差額が必要です。これを市町村等が示してくれるかどうか、確認しておくことが望ましいでしょう。

(3) 法定福利費等の事業主負担増加額は控除する

総額差額が示されるか否かという問題はさておき、人勸分として算定された額から法定福利費等の事業主負担増加額を控除して支給します。計算には前年度の決算書から数値を引用し、処遇改善通知の〈算式4〉を使用します。このとき必ず、社会福祉法人では資金収支計算書を、他の法人でもこれに準ずる書類を参照します。一般に事業活動計算書や損益計算書などの数値は実際の支払額ではなく、引当金繰入など期間損益計算のための調整が行われているからです。〈算式4〉を使って、具体的には次のように計算します。

$$\text{人勸分に含まれる事業主負担増加額} = \text{6年度の法定福利費支出} \div (\text{6年度の賃金総額} + \text{法定福利費支出}) \times \text{人勸分の額}$$

法定福利費支出には都道府県の退職共済掛金を含みますが、福祉医療機構の退職共済掛金は含みません。また賃金には、嘱託医や外部講師などの報酬額、派遣職員に係る額が含まれないように注意してください。

このようにして算出した額を人勸分の額から控除して、残りを各職員に配分します。本来令和7年度の人勸分は、7年度に在籍した職員に支給すべきものです。その観点からも、翌年度に持ち越さず、3月までに支給を完了することが望ましいと考えられます。

最後に、ここでは紙幅の関係でこれ以上の詳細な解説が困難です。そのため、2月中の発刊を目指して『改訂新版／保育所・幼稚園・認定こども園等のための 処遇改善マニュアル』（3,300円〈税込〉）の出版を準備中です。

* 予約：TEL 06-4304-0320（実務出版 [株]）

宣伝になってしまって恐縮ですが、令和7年度からの処遇改善制度についてさらに詳しくお知りになりたい方は、ご一瞥^{いちべつ}いただければ望外の喜びです。

また地域での研修会などをご希望の場合は、ご遠慮なく私の個人メールまでお寄せください。

* k-matsumoto@fukushi-soken.com