

施設型給付等の公定価格の取扱いについて

別添資料 1

平成27年度予算案においては、子ども・子育て支援新制度に基づく量と質の充実等のために、国・地方合わせて0.5兆円程度を確保。

これは、

- ・ 平成27年度における各市町村の子ども・子育て支援事業計画に基づく「量の拡充」に対応するとともに、
- ・ 昨年5月末にお示しした公定価格の仮単価の前提とした「0.7兆円の範囲で実施する事項」の「質の改善」をすべて実施するための所要額として措置されたもの。

平成27年度における施設型給付等の公定価格の単価については、今後、子ども・子育て会議の意見を聴いた上でお示しすることになるが、以下の2点(基本的に増額要素)を除き、加算項目も含め、公定価格の仮単価と同内容となる見込み。

平成26年人事院勧告に伴う国家公務員給与改定内容の反映(別紙参照)

- ・ 平成26年度の国家公務員給与の改定の反映(保育士に係る人件費+2.0%など)
- ・ 平成27年度の国家公務員給与の改定の反映(地域区分の見直しなど)

公定価格に係る調整課題(1月13日付事務連絡の別添資料2)に対する対応の反映

- ・ 現行の幼保連携型認定こども園が新制度に基づく幼保連携型認定こども園に移行する場合における施設長の人件費の経過措置
- ・ 大規模園の実態を踏まえた加配加算の見直し(1号定員に係るチーム保育加配加算)
- ・ 小規模保育B型の保育士以外の職員の人件費単価の改善
- ・ 事業所内保育事業に対する減価償却費加算

平成26年度国家公務員給与改定に伴う保育所運営費等の取り扱いについて

(保育所運営費の算定方法)

保育所運営費の算定にあたっては、人件費・事業費・管理費等について、各々対象となる費目を積み上げて算定しており、そのうち、人件費の額については、国家公務員の給与に準じて算定している。

(平成26年人事院勧告に伴う国家公務員給与改定)

保育所運営費の人件費の額の根拠となる、国家公務員の給与については、平成26年人事院勧告に伴い以下のとおり改定が行われる。(P3参照)

民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ

ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分 等

(国家公務員給与改定に伴う保育所運営費等の取り扱い)

平成26年度の国家公務員給与の改定に応じて、保育所運営費の平成26年度保育単価を改定予定。

その際、本年度に増額となる人件費については、保育士等の職員の給与に反映されるよう各自治体を通じて要請することを予定。(平成27年度は公定価格の処遇改善等加算の加算要件の取り扱いの中で、確実に保育士等の職員の給与に反映されるよう対応を予定)

本年度に実施する国家公務員給与の改定に伴う保育所運営費の改定は、平成27年度からの公定価格の設定にあたっては、引き継がれることになる。(幼稚園や認定こども園等の公定価格も同様)

なお、国家公務員給与については、平成27年度に以下の改定が行われることとされており、これらの要素も公定価格への反映を行うことを予定。(P4・5参照)

地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引き下げ

俸給水準の引き下げに伴い、地域手当の支給割合等を見直し 等

の要素については、高齢層を中心として俸給表の水準を引き下げることとされているが、保育所運営費等の算定上の保育士等の給与は、比較的若い層の俸給表を用いているため、据え置き又は引き下げ幅は低くなる。そのため、の地域手当の支給割合等の見直しに伴う増額が生じうる。

の地域手当の見直しに伴う地域区分の取り扱いについては、介護保険制度における取り扱い(P6参照)等を踏まえ、子ども・子育て会議において関係者のご意見を踏まえて検討。

< 参考・保育所運営費における人件費の改定 >

	格付け	本俸基準額 ³		人件費(年額) ⁴	
		平成26年度 当初	平成26年度 改定後	平成26年度 当初	平成26年度 改定後
所 長 ¹	(福)2-33	253,400円	254,900円 (+1,500円)	約459万円	約466万円 (+1.5%)
主任保育士 ²	(福)2-17	230,112円	231,948円 (+1,836円)	約423万円	約430万円 (+1.7%)
保 育 士	(福)1-29	195,228円	197,268円 (+2,040円)	約356万円	約363万円 (+2.0%)
調 理 員	(行二)1-37	165,800円	168,100円 (+2,300円)	約292万円	約299万円 (+2.3%)

1 所長は設置した場合の加算。

2 保育士のうち1人を主任保育士として費用を算定。

3 主任保育士・保育士は俸給額とは別途、特別給与改善費を加えている。

4 賞与や地域手当等を含む人件費の年額、地域手当については全国平均値を用いて算定

1-⑤ 本年の給与改定

1 俸給表

(1) 行政職俸給表(一):

世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら広い範囲の号俸について引上げ

改定率 平均 0.3% 若年層:初任給の引上げと同程度

3級以上の級の高位号俸:50歳台後半層の職員の在職実態等を踏まえ、据置き

初任給 一般職試験(大卒程度)174,200円(現行172,200円) 一般職試験(高卒者)142,100円(現行140,100円)

(2) その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に所要の改定(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の改定状況を勘案し、据置き)

2 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、所要の改定

3 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ、使用距離の区分に応じ、100円から7,100円までの幅で引上げ

4 期末手当・勤勉手当

民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き上げ、4.10月に改定(現行3.95月)

引上げ分は、民間の支給状況等を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分

5 寒冷地手当

新たな気象データ(メッシュ平年値2010)を地域区分の指定基準に当てはめ、支給地域を改定

改定日の前日から支給地域から除外される地域に引き続き勤務している職員等に対し、所要の経過措置

6 実施時期

俸給表、初任給調整手当及び通勤手当:平成26年4月1日 寒冷地手当:平成27年4月1日 期末手当・勤勉手当:法律の公布日

2-① 給与制度の総合的見直しの概要

基本的考え方

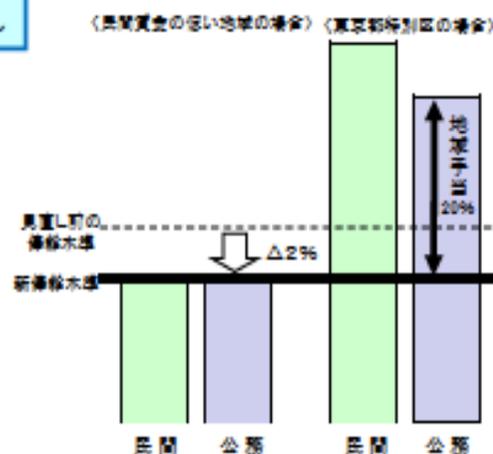
次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の給与水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

措置すべき事項

I 地域間の給与配分の見直し

- ① 民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、俸給表の水準を平均で2%引下げ
- ② 俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合を見直し(3%～最高20%)



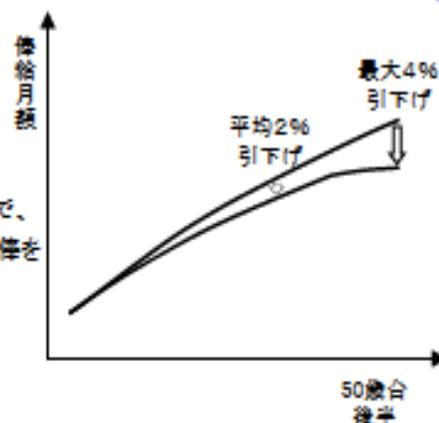
III 職務や勤務実績に応じた見直し

- ① 広域通勤手当
60km以上300km未満は5% (現行3%)、300km以上は10% (現行6%)に引上げ
- ② 単身赴任手当
基礎額(現行23,000円)を30,000円に引上げ
加算額(現行年間9回の帰宅回数相当)を12回相当の額に引上げ
- ③ 本府省業務調整手当
係長級は基準となる俸給月額6%相当額(現行4%相当額)、係員級は4%相当額(現行2%相当額)に引上げ
- ④ 管理職員特別勤務手当
災害への対応等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給

II 世代間の給与配分の見直し

- 50歳台後半層では公務員給与が民間給与を上回っていることから、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する号俸を最大4%引下げ

55歳を超える職員(行政職(一)6級相当以上)に対する俸給等の1.5%減額支給措置の廃止



IV 実施スケジュール

- ① 新俸給表は平成27年4月1日から適用
- ② 新俸給表への切替えに伴い、次の経過措置等を講ずる。
 - 新俸給表の俸給月額が切替え日の前日(平成27年3月31日)に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、平成30年3月31日までの3年間に限り、その差額を支給
 - 初年度(平成27年度)の制度改正原案を確保するため、平成27年1月1日の昇給に限り、昇給幅を1号俸抑制
- ③ 地域手当等の諸手当の見直しは、平成27年度から段階的に実施し、平成30年度(平成30年4月1日)に完成

2-② 地域間の給与配分の見直し

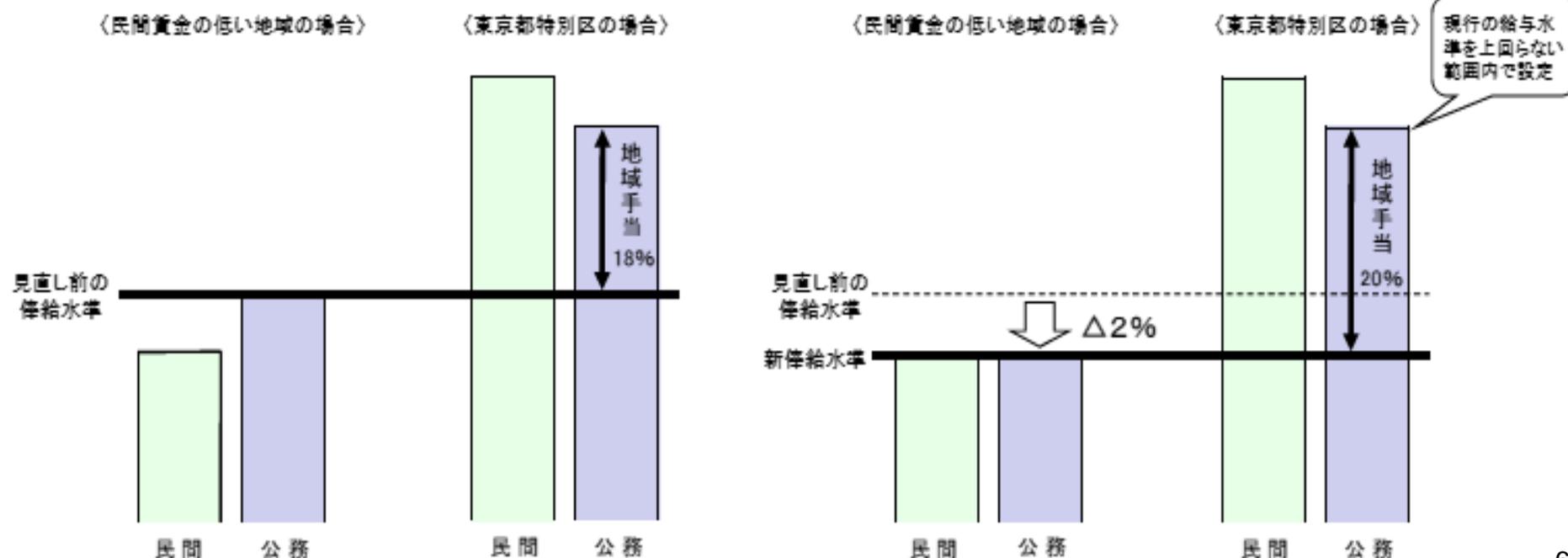
地域ごとの民間賃金の水準をよりの確に公務員給与に反映させるため、次のような措置を講じます。

- ① 全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、平均で2%引き下げます。
- ② 俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合の見直しを行います。(3%~最高20%)
- ③ 地域手当の支給地域について、更新されたデータに基づき支給地域の見直しを行います。

※ 全国各地に官署が所在し同一水準の行政サービスの提供が求められること、転勤等を含む人事管理上の事情等を踏まえると、地域手当による地域間給与の調整には一定の限界

現 行

見直し後



改定の方向性の整理(前回と今回の見直しについて)

24年度改定	所管庁	人事院	—	
	地域手当の設定	国家公務員の地域手当 (通勤者率の設定含)	—	
	対応	地域区分及び上乗せ割合について準拠	診療報酬の地域加算の考え方 (複数隣接する地域のうち、低い区分と同様にする)	
27年度改定案	所管庁	人事院	総務省	—
	地域手当の設定	国家公務員の地域手当 (通勤者率の設定含)	地方公務員の地域手当 (人口5万人以上の市・通勤者率の設定含)	— (人口5万人未満の市・町村・通勤者率の設定なし)
	対応案	地域区分及び上乗せ割合について準拠	地域区分及び上乗せ割合について準拠	国家公務員又は地方公務員の地域区分に基づく複数隣接ルールによる地域区分からその他(0%)までの範囲内の区分を選択(※)