

# 令和 7 年度以降の処遇改善等加算について (修正箇所詳細)

説明動画掲載後の疑義等を踏まえ、令和 7 年 9 月に通知及びFAQの改正・修正を行っています。  
本資料は、動画で使用している資料からの修正箇所をお示しするものです。

※ 修正があったページのみ掲載しています。

※ 資料の右上に 修正前 R7.9.修正後 と表示しています。

## 論 点

修正前

- 処遇改善等加算は、職員の平均経験年数に応じた昇給（加算Ⅰの基礎分）、職員の賃金改善やキャリアパス構築の取組（加算Ⅰの賃金改善要件分）、職員の技能・経験の向上に応じた追加的な賃金改善（加算Ⅱ）及び職員の賃金の継続的な引上げ（ベースアップ）等（加算Ⅲ）により、教育・保育の提供に従事する人材の確保及び資質の向上を図る仕組み。
- 一方、複数の加算制度であることや加算取得のための手続き等に対しては、事業者や地方公共団体等から複雑でわかりにくく、事務作業も煩雑で、多大な事務負担が発生しているという指摘がある。  
また、こども大綱（令和5年12月）では、制度があっても現場で使いづらい、執行しづらいという状況にならないよう、申請書類の簡素化・統一化などを通じ、事業者や地方公共団体の手続き・事務負担の軽減を図る旨の方針が示されている。
- これまでの処遇改善等加算の趣旨・目的を踏まえつつ、制度や仕組みの統合化・簡素化を図り、手続き・事務負担を軽減する観点から、どのような方策が考えられるか。

## 対応案

- 処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲについては、
  - ・事業者や地方公共団体にとって、各加算の趣旨・目的を整理・再編し、わかりやすい制度とする観点
  - ・事業者や地方公共団体にとって、加算取得のための手続きに係る事務負担を軽減する観点
  - ・職員に対する処遇改善の効果を担保しつつ、事業者にとって、柔軟な事業運営を可能とする観点
 から、令和7年度から処遇改善等加算（仮称）として一本化し、「区分1（基礎分）」、「区分2（賃金改善分）」、「区分3（質の向上分）」の各区分としてはどうか。
- また、処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）及び処遇改善等加算Ⅲは賃金改善という同一の観点であることから統合して、区分2（賃金改善分）とし、処遇改善等加算Ⅱは区分3（質の向上分）として区分してはどうか。
- 併せて、職位・職責等に応じた賃金体系等の整備や資質向上の計画や研修の実施等を要件とするキャリアパス要件については、職場環境の改善という観点から、1年間の経過措置を設けた上で、区分1（基礎分）の要件としてはどうか。

## 論 点

【修正趣旨】誤字修正。

※ P9,P10,P36も同様に修正。

R7.9月.修正後

- 処遇改善等加算は、職員の平均経験年数に応じた昇給（加算Ⅰの基  
構築の取組（加算Ⅰの賃金改善要件分）、職員の技能・経験の向上に応じた追加的な賃金改善（加算Ⅱ）及び職  
員の賃金の継続的な引上げ（ベースアップ）等（加算Ⅲ）により、教育・保育の提供に従事する人材の確保及び  
資質の向上を図る仕組み。
- 一方、複数の加算制度であることや加算取得のための手続き等に対しては、事業者や地方公共団体等から複雑  
でわかりにくく、事務作業も煩雑で、多大な事務負担が発生しているという指摘がある。  
また、こども大綱（令和5年12月）では、制度があっても現場で使いづらい、執行しづらいという状況になら  
ないよう、申請書類の簡素化・統一化などを通じ、事業者や地方公共団体の手続き・事務負担の軽減を図る旨の  
方針が示されている。
- これまでの処遇改善等加算の趣旨・目的を踏まえつつ、制度や仕組みの統合化・簡素化を図り、手続き・事務  
負担を軽減する観点から、どのような方策が考えられるか。

## 対応案

- 処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲについては、
  - ・事業者や地方公共団体にとって、各加算の趣旨・目的を整理・再編し、わかりやすい制度とする観点
  - ・事業者や地方公共団体にとって、加算取得のための手続きに係る事務負担を軽減する観点
  - ・職員に対する処遇改善の効果を担保しつつ、事業者にとって、柔軟な事業運営を可能とする観点
 から、令和7年度から処遇改善等加算（仮称）として一本化し、「区分1（基礎分）」、「区分2（賃金改善  
分）」、「区分3（質の向上分）」の各区分としてはどうか。
- また、処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）及び処遇改善等加算Ⅲは賃金改善という同一の観点であることか  
ら統合して、区分2（賃金改善分）とし、処遇改善等加算Ⅱは区分3（質の向上分）として区分してはどうか。
- 併せて、職位・職責等に応じた賃金体系等の整備や資質向上の計画や研修の実施等を要件とするキャリアパス  
要件については、職場環境の改善という観点から、1年間の経過措置を設けた上で、区分1（基礎分）の要件と  
してはどうか。

## 参考：区分3の加算額算定に係るFAQ（※）

（※）処遇改善等加算に関するFAQ（よくある質問）（第2版）について（令和7年5月23日付け事務連絡）

No. 19

Q 処遇改善等加算通知の第2の3の(1)の（注1）で、「加算当年度の4月1日時点の研修修了者（略）の人数で判断する」こととなっています。加算額の算定に当たって年度途中で研修修了者の人数に増減があった場合はどのように取り扱うのでしょうか。

A 処遇改善等加算通知の第2の3の(1)の（注1）については増減を考慮しません。  
区分3は基本給又は決まって毎月支払われる手当による改善を求めているため、研修修了者の増減により年度途中で加算額に変更が生じた場合には基本給又は手当の金額も変更する必要があります。給与表・給与規定等の改定等の事務負担が発生することを踏まえ、事務手続きの負担軽減の観点から、加算当年度の4月1日時点の人数で当該年度中は算定を行うこととします。

No. 20

Q 加算額の算定に当たり、区分3一①の「人数A」については、「基礎職員数」×1/3の人数より、処遇改善等加算通知の第2の3の(1)のiとiiiに定める研修修了者数が少ないときは、当該研修修了者数により算定することとされています。  
令和7年度からこうした取扱いに変更となりましたが、その趣旨を教えてください。  
また、令和7年度においても、令和7年4月1日時点の研修修了者の人数で判断しないといけないのでしょうか。

A 加算Ⅱでは、月額4万円の改善を行う副主任保育士等を1人以上確保するなどの要件を満たす場合に、基礎職員数の1/3の人数分の加算額の算定を可能としてきました。  
加算Ⅱは、リーダー的な役割などを果たしている中堅の保育士等の専門性の向上を図りつつ、キャリアアップの仕組みを構築する中でそれを評価し、賃金水準を引き上げていくためのものです。見直し前の要件では、必ずしも、複数の副主任保育士等を確保するインセンティブが働かず、上記の目的を十分に達成する要件にはなっていなかったことから、加算要件の適正化を図ったところです。  
他方で、当該改正により加算額が少なくなり、これまで賃金改善をしてきた職員への賃金改善が行われなくなることを避けるため、令和7年度に限り、令和6年度に加算Ⅱの認定を受けていた施設・事業者においては、令和7年4月1日時点で在籍していた職員について、加算額算定に係る研修修了見込みの者（年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等に準ずる職位や職務命令を受けている者をいう。以下、No22においても同じ。）であっても、「人数A」の「研修修了者」に含めて差し支えないものとします。

## 参考：区分3の加算額算定に係るFAQ（※）

（※）処遇改善等加算に関するFAQ（よくある質問）（第2版）について（令和7年5月23日付け事務連絡）

No. 19

Q 処遇改善等加算通知の第2の3の(1)の（注1）で、「加算当年度の4月1日時点の研修修了者（略）の人数で判断する」こととなっています。加算額の算定に当たって年度途中で研修修了者の人数に増減があった場合はどのように取り扱うのでしょうか。

A 処遇改善等加算通知の第2の3の(1)の（注1）については増減を考慮しません。  
区分3は基本給又は決まって毎月支払われる手当による改善を求めており、研修修了者の増減により年度途中で加算額に変更が生じた場合には基本給又は手当の金額も変更する必要がある給与表・給与規定等の改定等の事務負担が発生することを踏まえ、事務手続きの負担軽減の観点から、加算当年度の4月1日時点の人数で当該年度中は算定を行うこととします。

No. 20

Q 加算額の算定に当たり、区分3一①の「人数A」については、「基礎職員数」×1/3の人数より、処遇改善等加算通知の第2の3の(1)のiとiiiに定める研修修了者数が少ないときは、当該研修修了者数により算定することとされています。  
令和7年度からこうした取扱いに変更となりましたが、その趣旨を教えてください。  
また、令和7年度においても、令和7年4月1日時点の研修修了者の人数で判断しないといけないのでしょうか。

A 加算Ⅱでは、月額4万円の改善を行う副主任保育士等を1人以上確保するなどの要件を満たす場合に、基礎職員数の1/3の人数分の加算額の算定を可能としてきました。

加算Ⅱは、リーダー的な役割などを果たしている中堅の保育士等の専門性の向上を図りつつ、キャリアアップの仕組みを構築する中でそれを評価し、賃金水準を引き上げていくためのものです。見直し前の要件では、必ずしも、複数の副主任保育士等を確保するインセンティブが働かず、上記の目的を十分に達成する要件にはなっていなかったことから、加算要件の適正化を図ったところ です。

他方で、当該改正により加算額が少なくなり、これまで賃金改善をしてきた職員への賃金改善が行われなくなることを避けるため、令和7年度に限り、令和6年度に加算Ⅱの認定を受けていた施設・事業者においては、令和7年4月1日時点で在籍していた職員について、加算額算定に係る研修修了見込みの者（年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等に準ずる職位や職務命令を受けている者をいう。以下、No22においても同じ。）であっても、「人数A」の「研修修了者」に含めて差し支えないものとします。

なお、この取扱いは、処遇改善等加算通知の第2の3の(1)のiの副主任保育士等に限らず、iiiの園長等についても対象として差し支えありません。

## 【修正趣旨】

FAQ第4版（令和7年9月2日時点版）による修正を反映。

確認の  
前提

○ 処遇改善等加算通知における定義は以下のとおり。

⑧ 加算年度の支払賃金総額

|                                                   |                            |
|---------------------------------------------------|----------------------------|
| ⑨・⑩                                               | 加算による改善実績総額<br>(区分2・区分3)   |
| ⑬                                                 | 前年度に支払うべき残額に<br>対応した支払い賃金額 |
| ⑪                                                 | 定期昇給相当額<br>(当年度における昇給分)    |
| ⑫                                                 | 公定価格における人件費の<br>改定相当分      |
| ⑭                                                 | 施設独自の改善額                   |
| 加算による改善額等の影響を<br>除いた支払賃金総額<br>(a)-(b)-(c)-(d)-(e) |                            |

当該年度に支払うべき残額に  
対応した翌年度の賃金額

加算による改善等（見込）総額

- 「加算による改善（見込）総額」と「事業主負担増加（見込）総額」を合計して得た額（千円未満の端数は切り捨て）をいう。

加算による改善（見込）総額

- 施設・事業所に勤務する各職員について「加算による改善（見込）額」を合算して得た額をいう。

加算による改善（見込）額

- 賃金改善実施期間における「賃金（見込）額」のうち、各施設・事業所で決定する範囲の職員に対し、基本給、手当、賞与又は一時金等のうちから改善を行う賃金の項目を特定した上で、毎月払い、一括払い等の方法により加算額を配分する賃金額をいい、各施設・事業所においてその名称、内訳等を明確に管理しているものをいう。
- 「加算による改善（見込）額」の算定方法について、直近の給与改定時に基本給の引き上げや手当の創設、一時金等の支払いにより前年度より給与を引き上げている場合、その一部を切り出して、加算による改善（見込）額と整理することは可能。

事業主負担増加（見込）総額

- 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を合算して得た額をいい、次の＜算式＞により算定することを標準とする。

＜算式＞

「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」×「加算当年度の加算による改善（見込）額」

賃金（見込）額

- 加算当年度において職員に支払う（見込みの）賃金をいう。  
ただし、住居手当、通勤手当、扶養手当など個人的な事情に基づいて支給されるもので、個人的な事情に基づきその額が異なることが給与規程等に規定されている場合、これらを除くこととする。  
(補足) 超過勤務手当等は含まれます。

確認の  
前提

- 処遇改善等加算通知における定義は以下のとおり。

⑧ 加算年度の支払賃金総額

⑨・⑩

加算による改善実績総額  
(区分2・区分3)

⑬

前年度に支払うべき残額に  
対応した支払い賃金額

⑪

定期昇給相当額  
(当年度における昇給分)

⑫

公定価格における人件費の  
改定相当分

⑭

施設独自の改善額

加算による改善額等の影響を  
除いた支払賃金総額  
⑧-⑨-⑩-⑪-⑫-⑬

【修正趣旨】誤字修正。

当該年度に支払うべき残額に  
対応した翌年度の賃金額

加算による改善等（見込）総額

- ・ 「加算による改善（見込）総額」と「事業主負担増加（見込）総額」を合計して得た額（千円未満の端数は切り捨て）をいう。

加算による改善（見込）総額

- ・ 施設・事業所に勤務する各職員について「加算による改善（見込）額」を合算して得た額をいう。

加算による改善（見込）額

- ・ 賃金改善実施期間における「賃金（見込）額」のうち、各施設・事業所で決定する範囲の職員に対し、基本給、手当、賞与又は一時金等のうちから改善を行う賃金の項目を特定した上で、毎月払い、一括払い等の方法により加算額を配分する賃金額をいい、各施設・事業所においてその名称、内訳等を明確に管理しているものをいう。
- ・ 「加算による改善（見込）額」の算定方法について、直近の給与改定時に基本給の引き上げや手当の創設、一時金等の支払いにより前年度より給与を引き上げている場合、その一部を切り出して、加算による改善（見込）額と整理することは可能。

事業主負担増加（見込）総額

- ・ 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を合算して得た額をいい、次の＜算式＞により算定することを標準とする。
- ＜算式＞  
「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」×「加算当年度の加算による改善（見込）額」

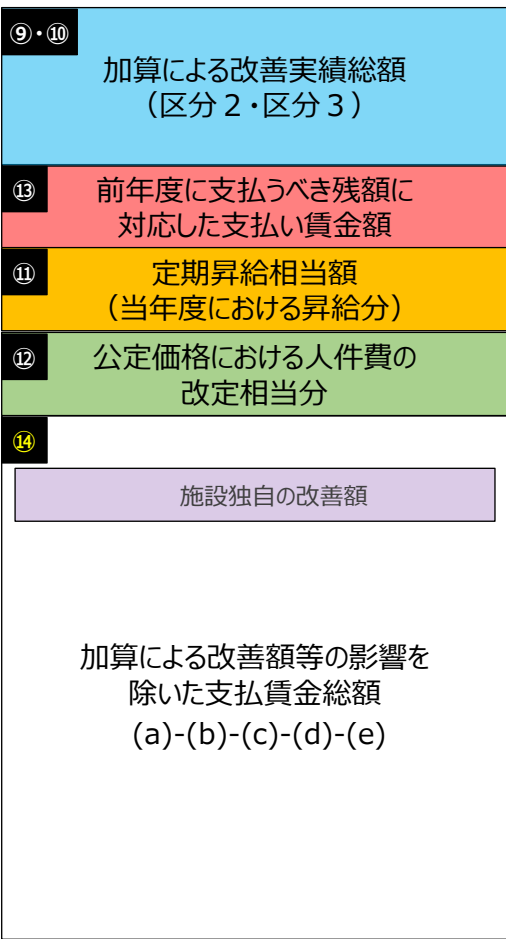
賃金（見込）額

- ・ 加算当年度において職員に支払う（見込みの）賃金をいう。
- ただし、住居手当、通勤手当、扶養手当など個人的な事情に基づいて支給されるもので、個人的な事情に基づきその額が異なることが給与規程等に規定されている場合、これらを除くこととする。
- （補足）超過勤務手当等は含まれます。

## 確認の前提

- 処遇改善等加算通知における定義は以下のとおり。

### ⑧ 加算年度の支払賃金総額



#### 定期昇給相当額

- ・ 加算当年度における定期昇給として賃金規定や定期昇給前後の月の給与から算出したもの。

#### 人件費改定相当分

- ・ 基準年度の翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分をいう。
- (補足) 基準年度が加算当年度の前年度の場合は、加算当年度の公定価格における人件費の改定分のことだけを指します。

当該年度に支払うべき残額に対応した翌年度の賃金額

確認の  
前提

- 処遇改善等加算通知における定義は以下のとおり。

## ⑧ 加算年度の支払賃金総額

**定期昇給相当額**

- ・ 加算当年度における定期昇給として賃金規定や定期昇給前後の月の給与から算出したもの。

**人件費改定相当分**

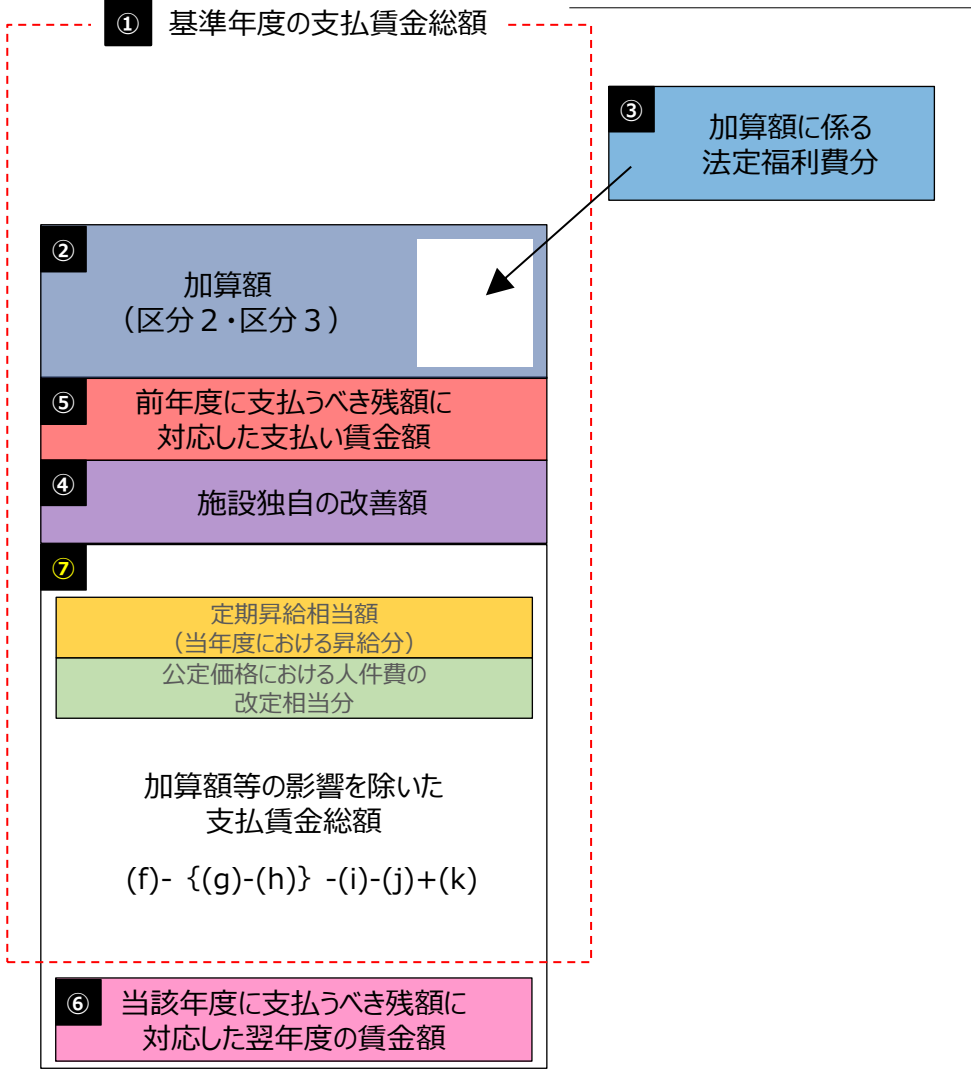
- ・ 基準年度の翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分をいう。

(補足) 基準年度が加算当年度の前年度の場合は、加算当年度の公定価格における人件費の改定分のことだけを指します。

当該年度に支払うべき残額に  
対応した翌年度の賃金額

確認の  
前提

○ 処遇改善等加算通知における定義は以下のとおり。



**基準年度**

- ・ 次の場合を除き、加算当年度の前年度（以下「加算前年度」という。）をいう。
  - i 加算前年度に処遇改善等加算（令和6年度の場合は処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲのいずれか）の適用を受けておらず、それ以前に処遇改善等加算（令和6年度以前は処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲのいずれか）の適用を受けている場合は、当該処遇改善等加算の適用を受けた直近の年度
  - ii 加算当年度に初めて処遇改善等加算の適用を受けようとする場合（私立高等学校等経常費助成費補助金を受けていた幼稚園が初めて処遇改善等加算の適用を受ける場合を除く。）は、子ども・子育て支援法による確認の効力が発生する年度の前年度（平成26年度以前に運営を開始した保育所にあつては、平成24年度）。

**基準年度における職員の支払賃金の総額**

- ・ 加算当年度に在籍している全ての職員に係る基準年度の支払賃金（実績）をいう。  
なお、加算当年度に在籍し、基準年度に在籍していない職員がいる場合は、加算当年度と同水準の賃金が基準年度に支払われていたものと仮定して計算するものとする。

確認の  
前提

- 処遇改善等加算通知における定義は以下のとおり。

## ① 基準年度の支払賃金総額

③ 加算額に係る  
法定福利費分

② 加算額  
(区分2・区分3)

⑤ 前年度に支払うべき残額に  
対応した支払い賃金額

④ 施設独自の改善額

⑦

定期昇給相当額  
(当年度における昇給分)

公定価格における人件費の  
改定相当分

加算額等の影響を除いた  
支払賃金総額

$$\textcircled{1} - (\textcircled{2} - \textcircled{3}) - \textcircled{4} - \textcircled{5} + \textcircled{6}$$

⑥ 当該年度に支払うべき残額に  
対応した翌年度の賃金額

【修正趣旨】誤字修正。

**基準年度**

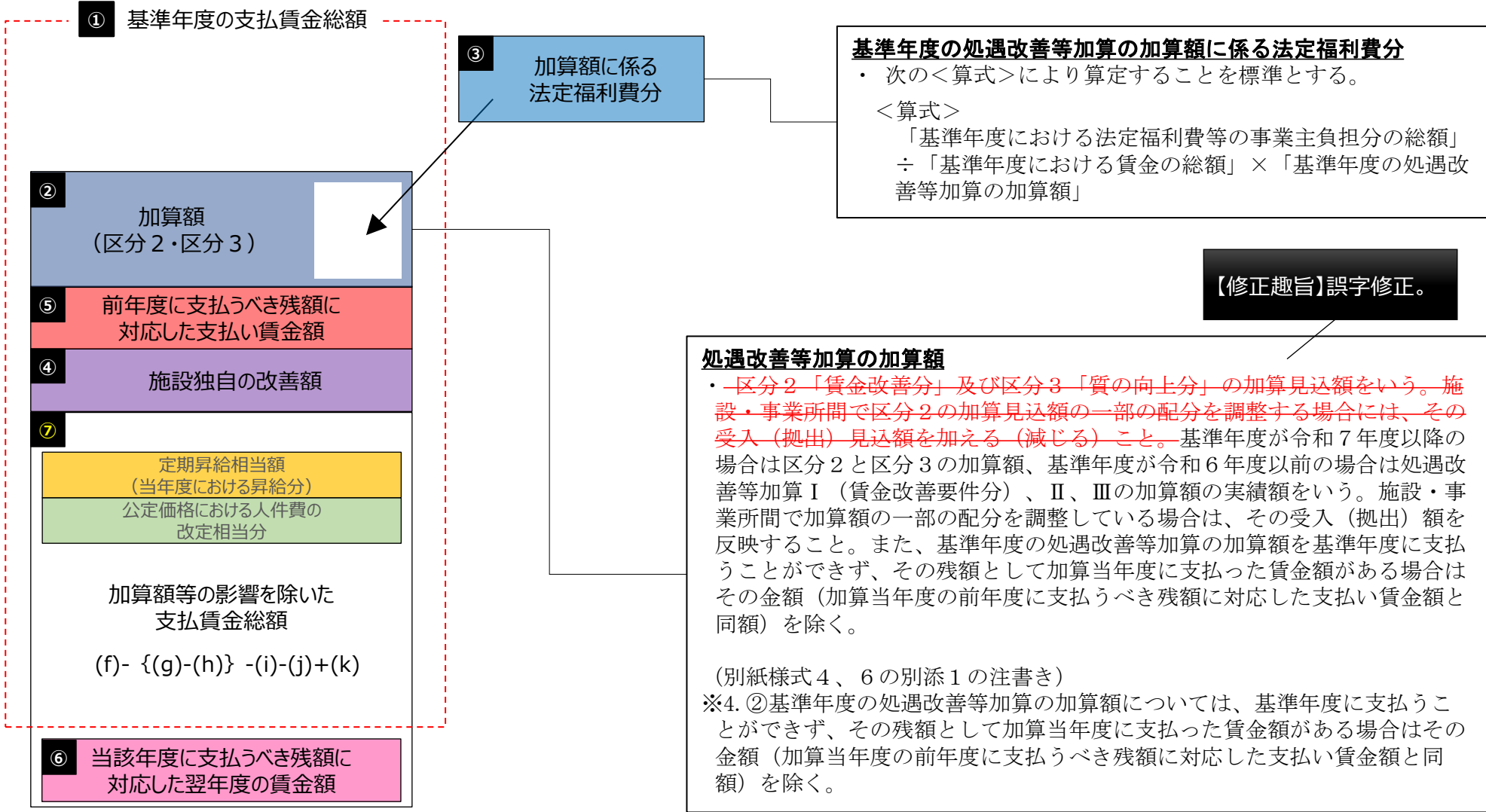
- ・ 次の場合を除き、加算当年度の前年度（以下「加算前年度」という。）をいう。
  - i 加算前年度に処遇改善等加算（令和6年度の場合は処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲのいずれか）の適用を受けておらず、それ以前に処遇改善等加算（令和6年度以前は処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲのいずれか）の適用を受けている場合は、当該処遇改善等加算の適用を受けた直近の年度
  - ii 加算当年度に初めて処遇改善等加算の適用を受けようとする場合（私立高等学校等経常費助成費補助金を受けていた幼稚園が初めて処遇改善等加算の適用を受ける場合を除く。）は、子ども・子育て支援法による確認の効力が発生する年度の前年度（平成26年度以前に運営を開始した保育所にあつては、平成24年度）。

**基準年度における職員の支払賃金の総額**

- ・ 加算当年度に在籍している全ての職員に係る基準年度の支払賃金（実績）をいう。  
 なお、加算当年度に在籍し、基準年度に在籍していない職員がいる場合は、加算当年度と同水準の賃金が基準年度に支払われていたものと仮定して計算するものとする。

確認の  
前提

○ 処遇改善等加算通知における定義は以下のとおり。



確認の  
前提

- 処遇改善等加算通知における定義は以下のとおり。

① 基準年度の支払賃金総額

③ 加算額に係る  
法定福利費分

**基準年度の処遇改善等加算の加算額に係る法定福利費分**

- ・ 次の＜算式＞により算定することを標準とする。

＜算式＞

「基準年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」  
÷ 「基準年度における賃金の総額」 × 「基準年度の処遇改善等加算の加算額」

② 加算額  
(区分2・区分3)

⑤ 前年度に支払うべき残額に  
対応した支払い賃金額

④ 施設独自の改善額

⑦  
定期昇給相当額  
(当年度における昇給分)  
公定価格における人件費の  
改定相当分

加算額等の影響を除いた  
支払賃金総額

①-(②-③)-④-⑤+⑥

【修正趣旨】誤字修正。

**処遇改善等加算の加算額**

- ・ 基準年度が令和7年度以降の場合は区分2と区分3の加算額、基準年度が令和6年度以前の場合は処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの加算額の実績額をいう。施設・事業所間で加算額の一部の配分を調整している場合は、その受入（拠出）額を反映すること。また、基準年度の処遇改善等加算の加算額を基準年度に支払うことができず、その残額として加算当年度に支払った賃金額がある場合はその金額（加算当年度の前年度に支払うべき残額に対応した支払い賃金額と同額）を除く。

（別紙様式4、6の別添1の注書き）

- ※4. ②基準年度の処遇改善等加算の加算額については、基準年度に支払うことができず、その残額として加算当年度に支払った賃金額がある場合はその金額（加算当年度の前年度に支払うべき残額に対応した支払い賃金額と同額）を除く。

⑥ 当該年度に支払うべき残額に  
対応した翌年度の賃金額

確認の  
前提

- 処遇改善等加算通知における定義は以下のとおり。

① 基準年度の支払賃金総額

③ 加算額に係る  
法定福利費分

② 加算額  
(区分2・区分3)

⑤ 前年度に支払うべき残額に  
対応した支払い賃金額

④ 施設独自の改善額

⑦

定期昇給相当額  
(当年度における昇給分)

公定価格における人件費の  
改定相当分

加算額等の影響を除いた  
支払賃金総額

(f) - {(g) - (h)} - (i) - (j) + (k)

⑥ 当該年度に支払うべき残額に  
対応した翌年度の賃金額

## 施設独自の改善額

- 基準年度において、処遇改善等加算の加算額や人件費改定相当分、定期昇給分を超えて施設独自に賃金改善を行った金額。具体的には、支給額や支給方法（基本給・手当等）、対象者の記載を求めて自治体で確認したものをいう。

- 金額の算定方法については、以下の方法を用いることが可能。

(基準年度が令和6年度以前の場合)

処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの適用を受けている施設は起点賃金水準を下回っていない（新規事由有の場合は賃金改善等実績総額が特定加算額を下回っていない）ことを踏まえ、

- 「基準年度の処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの加算額の合計額」が「基準年度の前年度の当該加算額の合計額」と比べて少ない場合はその差額
- 「基準年度の処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの加算額の合計額（A）」が「基準年度の前年度の当該加算額の合計額（B）」を上回った額（C）より、基準年度における支払賃金総額（D）が起点賃金水準（E）を上回った額（F）の方が大きい場合はその差額（G）

<算式> (A) - (B) = (C)

(D) - (E) = (F)

(F) - (C) = (G)

(補足)

(C)：基準年度(R6)と基準前年度(R5)の加算額の増加額の差（増加額）

(F)：基準年度(R6)の改善実績総額

(G)：基準年度(R6)において加算額を上回って改善した額

(基準年度が令和7年度以降の場合)

「加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金総額」が「基準年度における加算額等の影響を除いた賃金総額」を上回っている部分の金額。

確認の  
前提

- 処遇改善等加算通知における定義は以下のとおり。

① 基準年度の支払賃金総額

③ 加算額に係る  
法定福利費分

【修正趣旨】

通知改正（令和7年9月2日）を反映。

② 加算額  
(区分2・区分3)

⑤ 前年度に支払うべき残額に  
対応した支払い賃金額

④ 施設独自の改善額

⑦  
定期昇給相当額  
(当年度における昇給分)  
公定価格における人件費の  
改定相当分

加算額等の影響を除いた  
支払賃金総額

①-(②-③)-④-⑤+⑥

⑥ 当該年度に支払うべき残額に  
対応した翌年度の賃金額

## 施設独自の改善額

- 基準年度において、処遇改善等加算の加算額や人件費改定相当分、定期昇給分を超えて施設独自に賃金改善を行った金額。具体的には、支給額や支給方法（基本給・手当等）、対象者の記載を求めて自治体で確認したものをいう。

- 金額の算定方法については、以下の方法を用いることが可能。

(基準年度が令和6年度以前の場合)

処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの適用を受けている施設は起点賃金水準を下回っていない（新規事由有の場合は賃金改善等実績総額が特定加算額を下回っていない）ことを踏まえ、

- 「基準年度の処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの加算額の合計額」が「基準年度の前年度の当該加算額の合計額」と比べて少ない場合はその差額
- 「基準年度の処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの加算額の合計額（A）」が「基準年度の前年度の当該加算額の合計額（B）」を上回った額（C）より、基準年度における支払賃金総額（D）が起点賃金水準（E）を上回った額（F）の方が大きい場合はその差額（G）

<算式> (A) - (B) = (C)

(D) - (E) = (F)

(F) - (C) = (G)

(補足)

(C)：基準年度(R6)と基準前年度(R5)の加算額の増加額の差（増加額）

(F)：基準年度(R6)の改善実績総額

(G)：基準年度(R6)において加算額を上回って改善した額

(基準年度が令和7年度以降の場合)

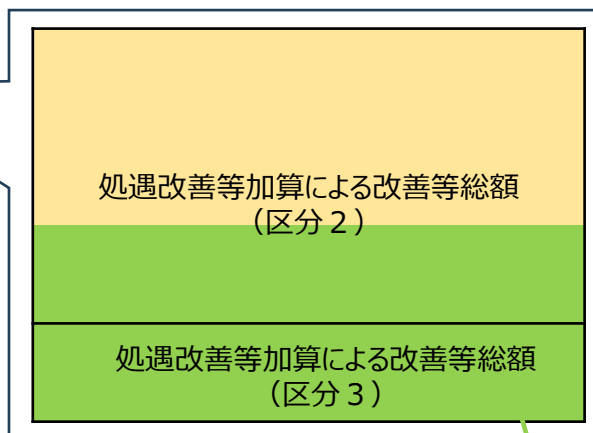
「基準年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金総額」が「基準年度の前年度における加算額等の影響を除いた賃金総額」を上回っている部分の金額。

【修正趣旨】誤字修正。

確認  
ポイント

- ① 区分2と区分3のそれぞれにおいて、「加算による改善等（見込）総額」が「加算（見込）額」を下回っていないこと。
- ② 区分2と区分3の改善等総額の合計の1/2以上が基本給・決まって毎月支払われる手当により改善されていること。
- ③ 国家公務員の給与改定に伴う増額改定が生じた場合には、それに応じた賃金の追加的な支払を行う。

## ⑧ 加算年度の支払賃金総額



≥

処遇改善等加算の加算額  
(区分2)

≥

処遇改善等加算の加算額  
(区分3)

区分2と区分3の合計の1/2以上を  
基本給・決まって毎月支払われる手  
当により改善。

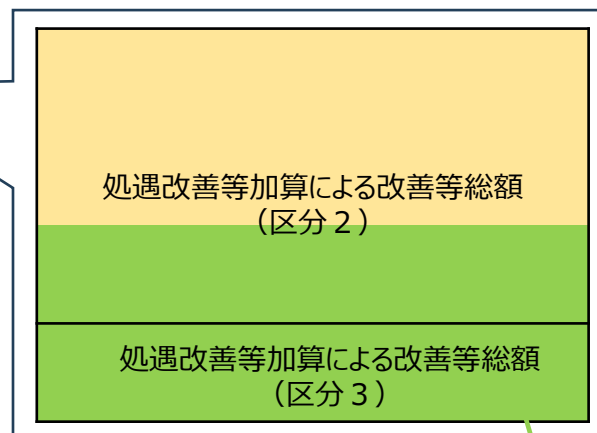
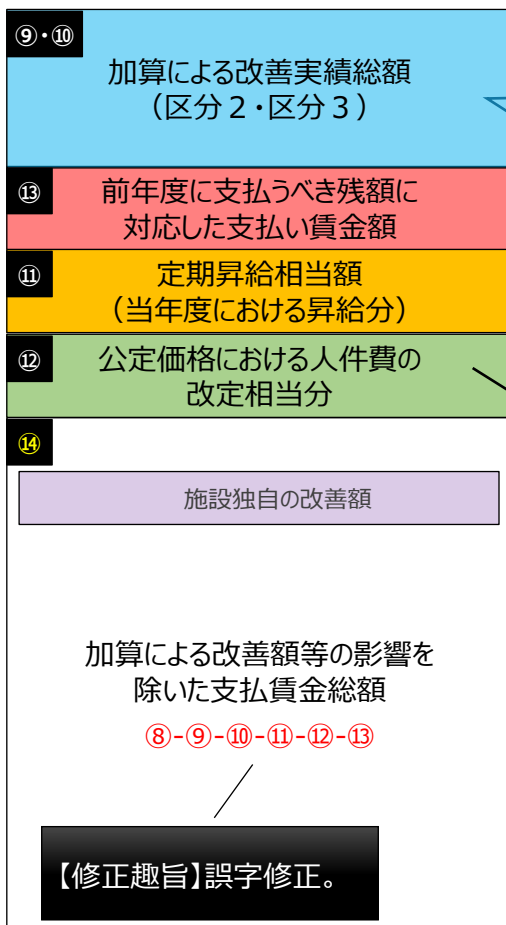
国家公務員の給与改定に伴う増額  
改定が生じた場合には、それに応じた  
賃金の追加的な支払を行うこと。

当該年度に支払うべき残額に  
対応した翌年度の賃金額

確認  
ポイント

- ① 区分2と区分3のそれぞれにおいて、「加算による改善等（見込）総額」が「加算（見込）額」を下回っていないこと。
- ② 区分2と区分3の改善等総額の合計の1/2以上が基本給・決まって毎月支払われる手当により改善されていること。
- ③ 国家公務員の給与改定に伴う増額改定が生じた場合には、それに応じた賃金の追加的な支払を行う。

## ⑧ 加算年度の支払賃金総額



≥

処遇改善等加算の加算額  
(区分2)

≥

処遇改善等加算の加算額  
(区分3)

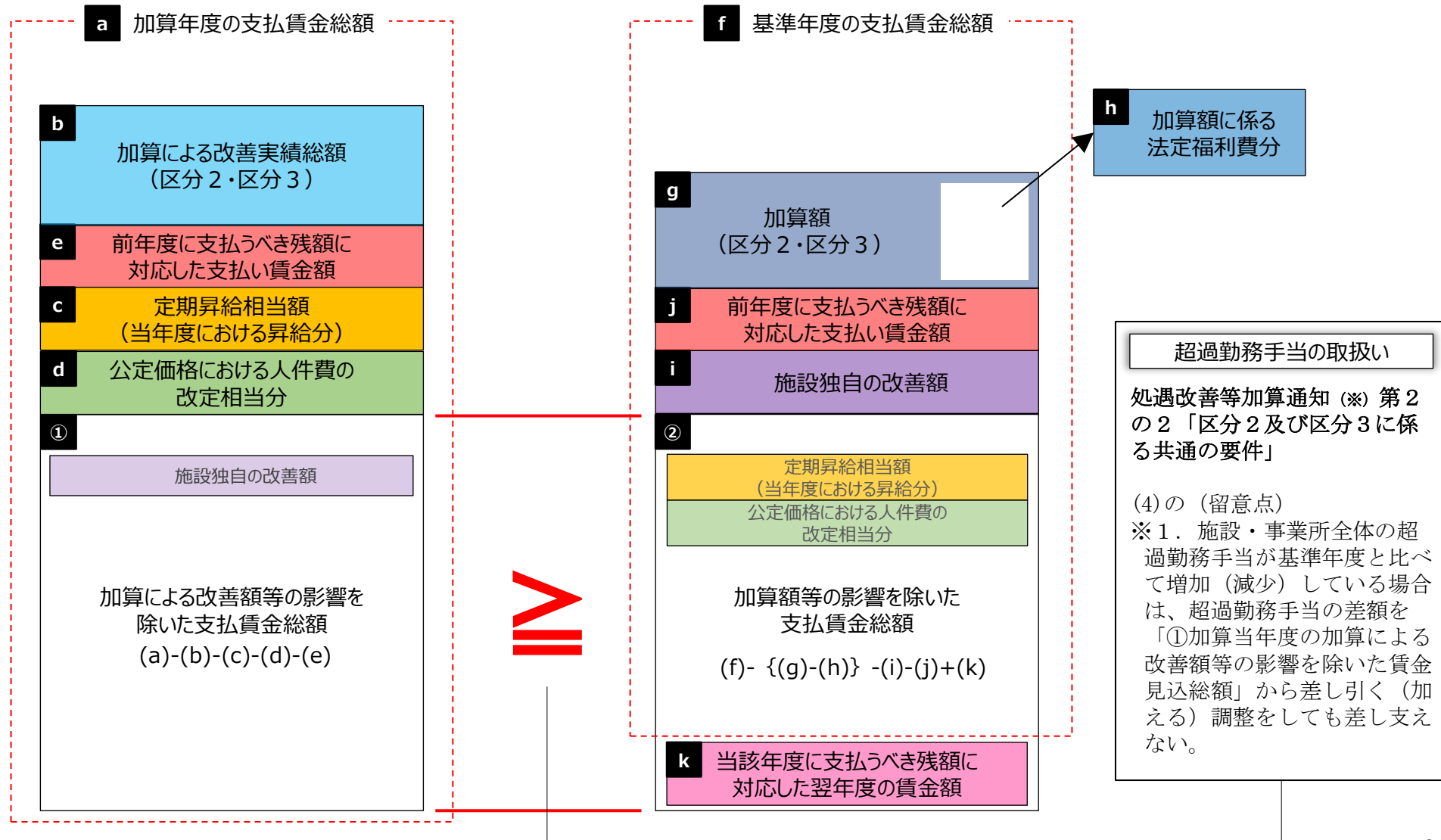
区分2と区分3の合計の1/2以上を  
基本給・決まって毎月支払われる手  
当により改善。

国家公務員の給与改定に伴う増額  
改定が生じた場合には、それに応じた  
賃金の追加的な支払を行うこと。

当該年度に支払うべき残額に  
対応した翌年度の賃金額

確認  
ポイント

- ④ 「加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」が「基準年度における加算額等の影響を除いた支払賃金総額」を下回っていないこと。



確認  
ポイント

- ④ 「加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」が「基準年度における加算額等の影響を除いた支払賃金総額」を下回っていないこと。

## ⑧ 加算年度の支払賃金総額



加算による改善額等の影響を  
除いた支払賃金総額

⑧-⑨-⑩-⑪-⑫-⑬

【修正趣旨】誤字修正。

(アルファベットから数字の番号への変更全て)

## ① 基準年度の支払賃金総額



加算額等の影響を除いた  
支払賃金総額

①-(②-③)-④-⑤+⑥

③ 加算額に係る  
法定福利費分

## 超過勤務手当の取扱い

処遇改善等加算通知(※)第2  
の2「区分2及び区分3に係  
る共通の要件」

(4)の(留意点)

※1. 施設・事業所全体の超  
過勤務手当が基準年度と比べ  
て増加(減少)している場合  
は、超過勤務手当の差額を  
「①加算当年度の加算による  
改善額等の影響を除いた賃金  
見込総額」から差し引く(加  
える)調整をしても差し支え  
ない。

⑥ 当該年度に支払うべき残額に  
対応した翌年度の賃金額

- 令和7年度以降の処遇改善等加算では、基準年度の「加算額等の影響を除いた支払賃金総額」と加算年度の「加算による改善額等の影響を除いた支払賃金総額」を比較するため、住居手当、通勤手当、扶養手当など個人的な事情に基づいて支給されるもので、個人的な事情に基づきその額が異なることが給与規程等に規定されている場合、これらを除くこととしている。
- これらのほか、業務量や業務時間等によって変動する賃金（超過勤務手当、●●手当等）についても、基準年度より増加（減少）したからといって、賃金が改善（悪化）したと評価できるものではないので、以下のような調整を可能としている。

（超過勤務手当が、加算当年度に減少したケースのイメージ）

|       | 基準年度の加算額等の影響を除いた支払賃金総額 |        |         | 加算年度加算による改善額等の影響を除いた支払賃金総額 |        |         |
|-------|------------------------|--------|---------|----------------------------|--------|---------|
|       | 基本給等                   | 超過勤務手当 | 合計      | 基本給等                       | 超過勤務手当 | 合計      |
| 職員A   | 500万円                  | 50万円   | 550万円   | 520万円                      | 100万円  | 620万円   |
| 職員B   | 400万円                  | 200万円  | 600万円   | 415万円                      | 30万円   | 445万円   |
| 職員C   | 300万円                  | 100万円  | 400万円   | 310万円                      | 150万円  | 460万円   |
| 施設の合計 | 1,200万円                | 350万円  | 1,550万円 | 1,245万円                    | 280万円  | 1,525万円 |

超過勤務手当額を基準年度と同額にするには、  
70万円（350万円－280万円）を加えれば良い。

+ 70万円

調整後の額

1,595万円

前年度より賃金水準は下がっていないものと判断。

- 令和7年度以降の処遇改善等加算では、基準年度の「加算額等の影響を除いた支払賃金総額」と加算年度の「加算による改善額等の影響を除いた支払賃金総額」を比較するため、住居手当、通勤手当、扶養手当など個人的な事情に基づいて支給されるもので、個人的な事情に基づきその額が異なることが給与規程等に規定されている場合、これらを除くこととしている。
- これらのほか、業務量や業務時間等によって変動する賃金（超過勤務手当、●●手当等）についても、基準年度より増加（減少）したからといって、賃金が改善（悪化）したと評価できるものではないので、以下のような調整を可能としている。

（超過勤務手当が、加算当年度に減少したケースのイメージ）

|       | 基準年度の加算額等の影響を除いた支払賃金総額 |        |         | 加算年度加算による改善額等の影響を除いた支払賃金総額 |        |         |
|-------|------------------------|--------|---------|----------------------------|--------|---------|
|       | 基本給等                   | 超過勤務手当 | 合計      | 基本給等                       | 超過勤務手当 | 合計      |
| 職員A   | 500万円                  | 50万円   | 550万円   | 520万円                      | 100万円  | 620万円   |
| 職員B   | 400万円                  | 200万円  | 600万円   | 415万円                      | 30万円   | 445万円   |
| 職員C   | 300万円                  | 100万円  | 400万円   | 310万円                      | 150万円  | 460万円   |
| 施設の合計 | 1,200万円                | 350万円  | 1,550万円 | 1,245万円                    | 280万円  | 1,525万円 |

超過勤務手当額を基準年度と同額にするには、  
70万円（350万円－280万円）を加えれば良い。

↓ + 70万円

調整後の額

1,595万円

前年度より賃金水準は下がっていないものと判断。

【修正趣旨】様式改正に伴う取扱いの追記。

当該調整額については、実績報告書（通知の別紙様式6・同別添1）に記載する。  
事業計画時点では超過勤務の増減は考慮しないことを念頭に、当該調整は行わない。