

令和 3 年度当初予算（案）における 公定価格の対応等について

令和3年度 私立保育所の運営に要する費用に係る通知について

私立保育所への委託費については、公定価格の改定にあわせて、「私立保育所の運営に要する費用について」（内閣府・厚生労働省連名通知）により内訳を示すとともに、予算積算上の職種ごとの給与格付けやそれに基づいて算出した年額人件費を参考として示している。

事業費や管理費は全国一律である一方、人件費では地域手当が地域区分ごとに異なることを踏まえ、令和3年度から、職種ごとの年額人件費について、これまでの全国平均額に加えて、地域区分ごとの金額についてもお示しすることを予定している。

（記載イメージ） 下線部が追加部分

職 種	人件費（年額）					
	20/100地域	16/100地域	15/100地域	．．．	その他地域	全国平均
所 長	約 万円	約 万円	約 万円	．．．	約 万円	約 万円
主任保育士	約 万円	約 万円	約 万円	．．．	約 万円	約 万円
保 育 士	約 万円	約 万円	約 万円	．．．	約 万円	約 万円
調 理 員 等	約 万円	約 万円	約 万円	．．．	約 万円	約 万円

この年額人件費については、積算上の金額であることから、以下の点にご留意頂きたい。

・職員の人数や経験年数、賃金体系等は保育所ごとに異なり、通知で示す予算積算上の人件費と実際に支払われる人件費との差額のみをもって単純に給与水準の適否を判断することはできないこと。

例えば、委託費で算定されている職員数（配置基準）を超えて職員を雇用している保育所では、その職員数に応じた職員1人当たりの給与水準となることも考えられる。

・通知で示す1人当たりの予算積算上の人件費を理由に給与水準を低下させることは不適切であること。

処遇改善等加算に係る研修修了要件の必須化時期について

処遇改善等加算による賃金改善の対象となる職員については、
・副主任保育士、専門リーダー、中核リーダーについては、4分野以上または計60時間以上の研修、
・職務分野別リーダー・若手リーダーについては担当分野に係る研修（または計15時間以上の研修）
を修了していることが要件の一つとなっているが、研修受講の負担を考慮し、令和4年度を目途に研修要件の必須化を目指すこととし、具体的には、令和3年度までの間は研修要件を課さず、令和4年度開始までに研修の受講状況を踏まえ、必須化時期を確定することとしてきた。

昨年からの新型コロナウイルス感染症の流行が研修の実施及び受講に影響を与えており、また、「令和2年の地方分権改革に関する提案募集」においても研修の必須化時期の延長について要望が出されていることなどを踏まえ、今年度中に研修の受講状況及び実施状況等に関する調査を実施し、その結果を基に研修修了要件の部分的な緩和も含めて検討し、令和3年度の早期に研修修了要件の必須化時期の取扱いについて改めて示すことを予定している。

令和2年の地方から提案等に関する対応（令和2年12月18日閣議決定）（抄）

施設型給付費等に係る処遇改善等加算（特定教育・保育、特別利用保育、特別利用教育、特定地域型保育、特別利用地域型保育、特定利用地域型保育及び特例保育に要する費用の額の算定に関する基準等（平27内閣府告示49）1条35号の5）の要件となっている研修の取扱いについては、事業者及び地方公共団体の事務負担の軽減を図る観点から、以下のとおりとする。

・研修受講の必須化の延期については、研修受講の状況等に係る調査を行った上で検討し、令和3年度の早期に結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

一方で、保育現場で働く職員の専門性の向上とそれを通じた保育の質の向上を図るという観点からは研修の受講は重要であり、都道府県及び加算認定自治体におかれては、将来的な研修修了要件の適用を念頭に、積極的なキャリアアップ研修の実施及び幼稚園や認定こども園関係団体等に対する研修実施主体の認定をお願いする。

新型コロナウイルス感染症により保育所等が臨時休園等を行う場合の人件費の取扱いについて

公定価格では、新型コロナウイルス感染症に対応するために臨時休園や登園自粛を行う保育所等について、利用児童が登園していない、職員が休んでいるなどの状況に関わらず、保育所等における教育・保育の体制が維持されるよう、各種の加算や減算も含めて通常どおりの支給を行い、保育所等の収入を保証することとしている。

一方で、昨年、保育士等の賃金が減額されている事例があるとの報道等がなされたことを踏まえ、臨時休園や登園自粛を行う際に求められる人件費の取扱い等について「新型コロナウイルス感染症により保育所等が臨時休園等を行う場合の公定価格等の取扱いについて」（令和2年6月17日付け内閣府・文部科学省・厚生労働省課長連名通知）により示している。

<臨時休園等に伴う人件費の取扱い>

- ・労働基準法に基づき休業手当として平均賃金の6割を支払うことに止まるものではなく、休ませた職員についても通常どおりの賃金や賞与等を支払うなど、公定価格等に基づく人件費支出について、通常時と同水準とする対応が求められること

公定価格以外の収入において減収がある場合であっても、人件費積立金や雇用調整助成金等の活用などを通じて、できる限り通常どおりの賃金を支払うことが望ましい。これらを活用できない場合など、なお減収による不足分がある場合でも、不足額を勘案して必要最小限の減額とすることが求められるとともに、公定価格に基づく人件費支出については通常時と同水準の支出が維持されていることなど、減額幅の考え方について監査等の際に説明できることが求められる。

- ・常勤・非常勤や正規・非正規といった雇用形態の違いのみに着目して異なる取扱いを行うことは適切ではないこと

上記の取扱いが遵守されているかについては、子ども・子育て支援法に基づく確認指導監査及び児童福祉法にも基づく施設監査の対象となるものであり、都道府県及び市町村におかれては、施設及び事業者に対する指導及び監査について引き続き徹底をお願いします。

（ただし、令和2年人事院勧告を踏まえた公定価格の改定（資料3-1参照）に係る人件費の引下げについてはやむを得ない。）