

「介護職員等ベースアップ等支援加算」に係るQ & A（宮崎県版）

令和 4 年 7 月 7 日作成

宮崎県福祉保健部長寿介護課

はじめに

ここに掲載されている情報は、介護保険最新情報 Vol.1082 及び介護職員支援補助金（以下「補助金」という。）で発信された Q&A 等の情報を基に、介護職員等ベースアップ等支援加算（以下「ベースアップ等加算」という。）について、県独自の Q&A を作成しております。

（１）対象期間について

問 1 介護職員等ベースアップ等支援加算は、本年度の算定期間は「令和 4 年 10 月～令和 5 年 3 月」と認識しているが、賃金改善実施期間は介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算（以下「現行加算等」という。）と同じで良いか。

お見込みのとおりです。

介護職員等ベースアップ等支援加算は、介護職員処遇改善支援補助金（以下「補助金」という。）による賃上げを継続的に実施するための加算となります。

補助金は、令和 4 年 2 月～9 月の賃金引上げ分について交付したかと思われませんが、補助金の賃金改善実施期間についても、現行の加算等と同様の取扱いでしたので、ベースアップ等加算も現行の加算等と同様の取扱いをお願いします。

（２）取得要件について

問 1 ①「処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを取得している事業所」とあるが、いつ時点で当該加算を算定しておく必要があるか。

②また、補助金の取得はしていないが、ベースアップ等支援を算定することは可能か。

①について、ベースアップ等加算と現行加算は同時に申請取得が可能です。現行加算を未取得の場合は、計画書の全ての項目を記入の上、介護給付費算定に係る体制等に関する届出書等様式と一緒に提出してください。

②について、補助金の取得が無くても、令和 4 年 10 月からベースアップ等加算を取得することは可能です。

問2 「賃金改善の合計額の2/3以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引き上げに充てる。」とあるが、残りの1/3はどのように使用すればよいか。

原則、補助金の際と同様の取扱いです。

「賃金改善の合計額の2/3以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引き上げに充てる。」こととされていますが、残り1/3は、賞与や一時金等による賃金改善に充てなければなりません。

なお、3/3全額を基本給又は決まって毎月支払われる手当にさせていただくことも可能です。

問3 「決まって毎月支払われる手当」とはどのようなものか。

決まって毎月支払われる手当には、労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当を含むが、以下の諸手当は含まない。

- ・ 月ごとに支払われるか否か変動するような手当（残業手当等）
- ・ 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当

(3) 加算の配分について

問1 現行加算等のような、対象となる職種や配分ルールがあるのか。

ベースアップ等支援は、要件さえ満たせば、対象となる職種や特段の配分ルールはありません。

以下の表をご参考ください。

	処遇改善加算	特定処遇改善加算	ベースアップ等加算
対象従業員	介護職員のみ	A. 経験技能のある介護職員 B. その他の介護職員 C. その他の職種	原則介護職員だが、事業者判断により柔軟に対応可能
配分ルール	無し	A:B:C = A > B > 0.5B	要件を満たせば、事業者判断により柔軟に対応可能

※ベースアップ等加算においても、処遇改善加算等と同様、役員や上記3つの対象とならないサービス事業所の従業員（有料老人ホーム等）への配分はできませんので御注意ください。

問2 賃上げは、事業所内の従業員、全員について行う必要があるか。

従業員に対する配分方法は、事業所の御判断によりお願いします。

問3 賃金改善期間における「法定福利費等の事業主負担分の増加」は、賃金改善額に含めてよいか。

お見込みのとおりです。

ベースアップ等に充てた額以外の分として賃金改善に含めることが可能です。

本来の賃金にかかる法定福利費等の事業主負担分は含めることができないので御注意ください。

問4 事業所における定期昇給を、ベースアップ等加算に含んでも良いか。

本件の場合、ベースアップ等加算の対象外となります。

ベースアップ等加算による賃金改善は、通常の定期昇給等に加えて行っていただく必要があります。

問5 職員の給与明細において、ベースアップ等加算による賃金改善分を「ベースアップ等加算手当」のように明記した方がよいか。

給与明細への表示については、表示の有無、表示方法も含めて、事業所の御判断によりお願いします。

ただし、給与における「どの部分」が、「ベースアップ等加算による賃金改善分」に該当するかについて、従業員に対し書面等にわかりやすく周知する必要があります。

(4) その他について

問1 就業規則や賃金規定について、補助金の際に改正をしたばかりだが、改めて就業規則や賃金規定を改正する必要があるのか。

賃金のベースアップにあたっては、就業規則の改正が求められています。

具体的な改正案等については、事業所の御判断によりお願いします。

なお、就業規則等の改正を補助金の際に実施している場合は、取扱い内容変更がないようであれば改正する必要はありません。

また、改正した就業規則は従業員に必ず書面等によりわかりやすく周知する必要があります。

問2 来年度に報告する実績報告については、現行の加算とは別で報告する必要があるのか。

今回のベースアップ等加算の実績報告については、来年度の現行の加算との統一様式で報告していただくことを想定しております。

詳細につきましては、来年度の実績報告の時期になりましたらご案内いたします。