

## 「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

令和 4 年 7 月 19 日更新

令和 4 年 8 月 10 日更新

令和 4 年 9 月 12 日更新

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。

問 2 現行の加算の賃金改善実施期間を「令和 4 年 6 月～令和 5 年 5 月」で 2 か月遅れで設定しており、介護職員処遇改善支援補助金（以下、「補助金」という。）の賃金改善実施期間は「令和 4 年 2 月～9 月」の当月払いで実施している（そのような指示だったので）。

令和 4 年 10 月から、ベースアップ等支援加算を取得し、賃上げの維持をしようと考えているが、賃金改善実施期間の差により、10 月と 11 月が未支給の期間が発生してしまう。

補助金の取得要件が 10 月以降も賃上げを維持することとあるが、この場合は要件を満たさないことになってしまうのか。

制度の切り替えの関係上、問 2 の状況であれば、10 月と 11 月の未支給の期間が発生したとしても、算定期間としては維持しているため、賃上げを維持していると判断して差し支えありません。ただし、従業員に対し、なぜ未支給の期間が発生するのかを書面等により、わかりやすく周知する必要があります。

## (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

問4 ベースアップ等による賃金改善を開始した後に、計画書作成時の見込額を上回り、ベースアップ等に充てるべき額が増加した場合、必要に応じて再度就業規則等を改正し、基本給又は決まって毎月支払われる手当を更に引き上げることが必要か。

お見込みのとおりです。

また、見込額が下回った場合も同様の取扱いです。なお、ベースアップ等にかかる金額に変更が生じる場合は、必ず職員周知を書面等により説明をするようお願いいたします。

問5 時給や日給を引き上げることは、ベースアップ等の引上げにあたるか。

基本給が時給制の職員についてその時給を引き上げることや、基本給が日給制の職員についてその日給を引き上げることは、ベースアップ等の引上げに当たる。

問6 ベースアップ等に係る要件については、「介護職員」と「その他の職員」のグループごとに満たす必要があるか。

お見込みのとおりです。

問7 賃金改善額の3分の2以上をベースアップ等に充てることが要件とされているが、ベースアップ等に充てた額以外の分について、用途制限はないのか。

賃金改善実施期間全体で、加算の合計額を上回る賃金改善を行うことが必要であるため、ベースアップ等に充てた額以外の分についても、賞与や一時金等による賃金改善に充てなければならない。

### (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。

ただし、ベースアップ等に充てた額(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)には含むことはできません。

つまり、ベースアップ等に充てた額以外の賃金改善に含めることが可能です。

また、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。

問6 その他の職員の範囲は、事業所の判断で決められるのか。また、介護職員とその他の職員について、配分割合等のルールは設けられているか。

その他職員の範囲は、各事業所においてご判断いただきたい。

なお、本部の人事、事業部等で働く者など、法人内で介護に直接従事していない職員の取扱いについては、ベースアップ等加算の算定対象サービス事業所における業務を行っている判断できる場合には、その他の職種に含めることができる。

また、その他の職員にも配分を行う場合は、「介護職員」の処遇改善を目的とした加算であることを十分に踏まえた配分をお願いしたい。

#### (4) 計画書の記入方法について

問1 ベースアップ等加算の計画書の記載方法について、教えていただきたい。

同ホームページ内にある別添の記入要領を参考にさせていただきようお願いします。

問2 別紙様式2-1の「2 賃金改善計画について〈共通〉」の(1)-②-(6)、(9)、(12)について、前年度の金額を記載することとあるが、令和4年度の処遇改善加算計画書の同項目の金額の半額分を引用してもよいか。

令和4年度の処遇改善加算計画書で提出いただいた時点と比較し、職員等の入れ替わりが無ければ、差し支えありません。入れ替わり等があれば、その増減分を加えた金額を記載していただければ差し支えありません。

問3 前年度の介護職員等の賃金の総額は、前年度から事業所の介護職員等が入替わりや増減等があった場合、どのように考えればよいか。

2019年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol. 4) (令和2年3月30日)問4及び令和3年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol. 1) (令和3年月19日)問22の内容を以下に記載するので参照されたい。

例えば、

- サービス提供期間が12ヶ月に満たない場合は、  
12ヶ月サービスを提供していたと仮定した場合における賃金水準を推計すること
- 事業規模を拡大(職員の増員等)した場合は、  
比較時点にいない職員について、当該職員と同職であって、勤務年数等が同等の職員の賃金水準で推計すること等が想定される。

また、複数の介護サービス事業所等について一括して申請を行う事業所において、当該申請に係る事業所等に増減があった場合は、変更の届出が必要とされているが、例えば、事業所が増加することにより、職員も増えた場合における推計方法は、当該職員と同職であって勤務年数等が同等の職員の賃金水準で推計し、前年度(前年の1~12月)の賃金総額を推計することが想定される。

例)

- 勤続10年の者が前年度10人働いていたが、前年度末に5人退職し
- 勤続1年目の者を今年度当初に5人採用した場合には、  
仮に、勤続年数が同一の者が全て同職であった場合、前年度、
- 勤続10年の者は5人在籍しており、
- 勤続1年の者は15人在籍していたものとして、  
賃金総額を推計することが想定される。

以下の表を参照

<推計の例> 勤続年数が同一の者が全て同職の場合

		勤続10年	勤続5年	勤続1年
前年度	実際的人数	10人	10人	10人
	推計にあたっての人数	5人 ⇒10人の内、5人は 在籍しなかったも のと仮定	10人 ⇒実際と同様	15人 ⇒10人に加え、 5人在籍したも のと仮定
今年度的人数		5人	10人	15人

以上のことから、推計での記載をお願いします。

また、計画書で記載した内容が、実績報告の段階で異なった内容となったとしても、職員の入れ替わり等による合理的な理由を示めすことで、差し支えないと判断します。

問4 別紙様式 2-4の(n-1)及び(o-1)の賃金改善見込額が記入要領のとおりに記載すると、別紙様式 2-1の「賃金改善見込み額」と数字が合わなくなってしまうが、どうしたらよいか。

2-4にある記入要領の説明内容の意味としては、

(n-1)は、「加算の見込額に事業所の上乗せした賃金改善額」-「加算を除いた賃金額」  
=「介護職員のベースアップ等加算の賃金改善見込額」の金額

(o-1)は、「加算の見込額に事業所の上乗せした賃金改善額」-「加算を除いた賃金額」  
=「その他の職種のベースアップ等加算の賃金改善見込額」の金額 となります。

(n-2)及び(o-2)は、(n-1)及び(o-1)の中で、毎月支給する分(2/3 以上)の金額を記載する必要があります。

以上の意味を留意の上で「賃金改善見込み額」と一致するよう作成していただくようお願いします。

問5 別紙様式 2-4の(n-1)及び(o-1)の賃金改善見込額が記入要領で「令和3年1月分～12月分の介護職員の賃金総額の1/2の額」と比較することとあるが、そのとおりにするとマイナスの金額になってしまうが、どうしたらよいか。

問4を参照していただき、「ベースアップ等加算の見込額」に「事業所の上乗せした賃金改善額」を加えた金額を(n-1)及び(o-1)に配分し、記載いただくようお願いします。

例) 「ベースアップ等加算見込額：30,000円」+「事業所の上乗せした賃金改善額：1,000円」  
=「ベースアップ等加算賃金改善額：31,000円」

(n-1)及び(o-1)に「ベースアップ等加算賃金改善額：31,000円」を配分する。

## (5) 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。

問3 ベースアップ等加算を取得するにあたり、利用者等への重要事項説明書等による同意は必要か。

お見込みのとおりです。

介護職員処遇改善支援補助金とは異なり、通常に加算取得と同様の取扱いになるため、利用者負担が発生します。

利用者又はその家族に対し、重要事項を記した文書を交付して十分な説明を行い、同意を得ていただくようお願いいたします。