

# 令和 4 年度当初予算案における 公定価格関連事項等について

令和 4 年 2 月 1 日

# 1 . 公定価格の見直しについて

### 第3章 取り組む施策

・未来社会を切り拓く「新しい資本主義」の起動

2．分配戦略 ～安心と成長を呼ぶ「人」への投資の強化～

（2）公的部門における分配機能の強化等

看護、介護、保育、幼児教育など現場で働く方々の収入の引上げ等

看護、介護、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く方々の収入の引上げを含め、全ての職員を対象に公的価格の在り方を抜本的に見直す。民間部門における春闘に向けた賃上げの議論に先んじて、保育士等・幼稚園教諭、介護・障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置<sup>48</sup>を、来年2月から前倒しで実施する。

---

48 他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

# 保育士・幼稚園教諭等に対する3%程度(月額9,000円)の処遇改善

令和3年度補正予算：781億円 いずれも内閣府予算計上

令和4年度予算案：1兆4,918億円の内数

## 1. 事業概要

保育士や幼稚園教諭等を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置を、令和4年2月から実施する。

- 1 令和3年度補正予算により、令和4年2月から9月の間、公定価格とは別の補助金(国10/10)で補助。令和4年10月以降については、令和4年度当初予算案において、公定価格の見直し(注)により同様の措置を講じる(国1/2,都道府県1/4,市町村1/4)。

(注)公立の保育所・幼稚園・認定こども園については地方交付税措置を予定。

- 2 上記とは別に、補正予算において、令和4年4月から9月の間、国家公務員給与改定に伴う令和4年度公定価格の減額分(人件費0.9%)に対応する金額を上乗せして補助。令和4年10月以降の取扱いについては、令和4年人事院勧告の内容を踏まえて対応予定。

## 2. 対象者

保育所や幼稚園等に勤務する職員

- 1 役員を兼務する施設長を除く。
- 2 補助額については公定価格上の配置基準(調理員や事務職員等の保育士・幼稚園教諭以外の職種も含む。)に基づいて算定するが、施設が独自に加配している職員も含めて一定の賃金改善が可能となるよう、実際の賃金改善に当たっては施設の判断で柔軟な配分が可能。

## 3. 実施要件

令和4年2月から基本給又は決まって毎月支払われる手当により、補助額以上の賃金改善を実施すること

- 1 賃金を定める規程の改正に一定の時間を要することを考慮し、令和4年2・3月分については一時金により3月にまとめて支給することを可能とする。4月分以降は、基本給の引上げに伴う賞与や超過勤務手当等の各種手当への影響も考慮しつつ、賃上げ効果の継続に資するよう、最低でも賃金改善全体の2/3以上を基本給又は決まって毎月支払われる手当とすることを要件とする。
- 2 令和4年4月分以降は、国家公務員給与改定により見込まれる公定価格の減額分(人件費0.9%)に対応する補助を行うことを踏まえ、当該減額分を賃金水準に反映しないことを要件とする。

賃金改善計画書及び賃金改善実績報告書を提出すること

## 4. 対象施設・事業所

- ・特定教育・保育施設(保育所、幼稚園、認定こども園) 公立の施設・事業所含む。
- ・特定地域型保育事業所(小規模保育事業、家庭的保育事業、居宅訪問型保育事業、事業所内保育事業)

<資金の流れ>



# 令和3年人事院勧告に伴う国家公務員給与改定を踏まえた公定価格の person 費改定について

## (公定価格の算定方法)

公定価格の算定に当たっては、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。

### 【参考】令和3年人事院勧告の内容

月例給は据え置き

期末手当の引下げ( 0 . 1 5 月分)

## (国家公務員給与改定に伴う公定価格の person 費の取扱い)

- ・令和3年人事院勧告に伴う国家公務員給与の改定について、令和4年6月期の期末手当において調整することとされたことを踏まえ、令和4年4月分の公定価格(令和4年度の単価表)から反映予定(令和4年度当初予算案に反映)。

予算上の常勤の保育士、幼稚園教諭等に係る年額 person 費 0 . 9 % 程度

令和3年度の公定価格の減額改定は行わない

## (令和3年度補正予算における対応)

- ・令和3年度補正予算において、令和4年4月から9月の間、国家公務員給与改定に伴う令和4年度公定価格の減額分( person 費 0.9%)に対応する金額を、3%程度(月額9,000円)の処遇改善に上乗せして補助。
- ・令和4年10月以降の取扱いについては、令和4年人事院勧告の内容を踏まえて対応予定。

## 2 . 公的価格評価検討委員会について

# 全世代型社会保障構築会議・公的価格評価検討委員会について

## 全世代型社会保障構築会議 (全世代型社会保障改革担当大臣(主宰)・有識者)

11月9日に  
第1回を合同開催。

秋田喜代美	学習院大学文学部教授	高久玲音	一橋大学経済学研究科准教授
落合陽一	メディアアーティスト	武田洋子	三菱総合研究所研究理事 シンクタンク部門 副部門長(兼)政策・経済センター長
笠木映里	東京大学大学院法学政治学研究科教授	田辺国昭	国立社会保障・人口問題研究所所長
香取照幸	上智大学総合人間科学部教授/ 一般社団法人未来研究所臥龍代表理事	土居丈朗	慶應義塾大学経済学部教授
菊池馨実	早稲田大学法学学術院教授	沼尾波子	東洋大学国際学部国際地域学科教授
熊谷亮丸	株式会社大和総研副理事長	増田寛也	東京大学公共政策大学院客員教授
権丈善一	慶應義塾大学商学部教授	水島郁子	大阪大学理事・副学長
國土典宏	国立国際医療研究センター理事長	横山 泉	一橋大学大学院経済学研究科准教授
清家 篤	日本私立学校振興・共済事業団 理事長/慶應義塾学事顧問		

(五十音順 敬称略)

: 座長 : 座長代理

## 公的価格評価検討委員会

11月9日に第1回を合同開催、  
12月3日に第2回、  
12月21日に第3回を開催。

秋田喜代美	学習院大学文学部教授	武田洋子	三菱総合研究所研究理事 シンクタンク部門 副部門長(兼)政策・経済センター長
菊池馨実	早稲田大学法学学術院教授	田辺国昭	国立社会保障・人口問題研究所所長
権丈善一	慶應義塾大学商学部教授	増田寛也	東京大学公共政策大学院客員教授

(五十音順 敬称略)

: 座長 : 座長代理

(参考) 経済財政運営と改革の基本方針2021(抜粋)(令和3年6月)

(2) 団塊の世代の後期高齢者入りを見据えた基盤強化・全世代型社会保障改革

(略) その際、全世代対応型の持続可能な社会保障制度を構築する観点から、給付と負担のバランスや現役世代の負担上昇の抑制を図りつつ、保険料賦課限度額の引上げなど能力に応じた負担の在り方なども含め、医療、介護、年金、少子化対策を始めとする社会保障全般の総合的な検討を進める。こうした対応について速やかに着手する。

今般の経済対策における措置も踏まえた上で、公的価格に関する今後の処遇改善の基本的考え方、処遇改善の方向性について、中間整理を行ったもの。

1. はじめに … 今回の検討の経緯について整理
2. 公的価格の制度について … 報酬・価格の決め方や、既存の処遇改善の仕組み、費用負担、各職種の賃金の現状について整理
3. 経済対策における措置 … 当該措置について評価しつつ、現場に着実に行き渡るよう必要な対応を進めること等を指摘

## 【4（1）処遇改善の基本的考え方】

- ・新しい資本主義において、人への分配は、「コスト」ではなく、未来への「投資」。官と民が共に役割を果たすことで、成長の果実をしっかりと分配し、消費を喚起することで、次の成長にもつなげる。これこそが、持続可能な経済、そして、成長と分配の好循環による新しい資本主義を実現するための要。
- ・新たな資本主義を実現するためには、今後も、看護、介護、保育、幼児教育などの分野において、その仕事に見合った適切な処遇が行われるよう、収入の引上げが持続的に行われる環境整備が必要。

## 【4（2）処遇改善の方向性】

### 介護・障害福祉職員、保育士等・幼稚園教諭

- ・処遇改善の最終的な目標は、職種毎に仕事の内容に比して適正な水準まで賃金が引き上がり、必要な人材が確保されていること。
- ・その際、他産業との乖離や有効求人倍率、他の職種との比較や各職種間の均衡、仕事の内容、労働時間、経験年数、勤続年数なども考慮すべき。
- ・今後、医療・福祉分野のマンパワーのニーズが大きく増加すると見込まれることも踏まえ、特に2020年代にこうした取組に注力すべき。
- ・経験年数や勤続年数に応じた処遇改善の取組は、職場への定着や経験・技能の高度化等につながる。
- ・経験・技能のある職員に重点化した処遇改善の在り方について検討し、次なる目標として、経験・技能のある職員について、仕事の内容と比して適正な水準であるかという点も考慮しつつ、他産業（適切な他産業があれば全産業平均）と遜色ない水準とすることを目指すべき。

### 看護職員

- ・従前より全産業平均を上回る賃金水準である看護師については、今般の経済対策を踏まえ、まずは、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員について、収入を3%程度引き上げていくべき。
- ・管理的立場にある看護師の賃金が相対的に低いこと、民間の医療機関であっても国家公務員の医療職の俸給表を参考としている場合が多いことも指摘されており、今回の措置の結果も踏まえつつ、すべての職場におけるキャリアアップに伴う処遇改善のあり方について検討すべき。
- ・あわせて、経験・技術に応じた処遇ルール（賃金体系の整備）やタスクシフト・タスクシェアによる業務の高度化・効率化、各職種の養成課程のあり方等の勤務環境の改善についても検討すべき。

- ・今後の処遇改善を行うに当たっては、これまでの措置の実効性を検証するとともに、これまでの措置で明らかになった課題や対象外となった職種も含め、検証を行うべき。
- ・こうした処遇改善を行うに当たっては、全てを国民の負担に回すのではなく、既存予算の見直しや高齢化に伴って増加する医療・介護費の中での分配のあり方などを含め、幅広く検討を行うべき。
- ・本委員会は、処遇改善に向けた政策手法を実現する観点から、それぞれの分野における費用の見える化やデジタル等の活用に向けた課題等について検討し、来夏までに方向性を整理する。