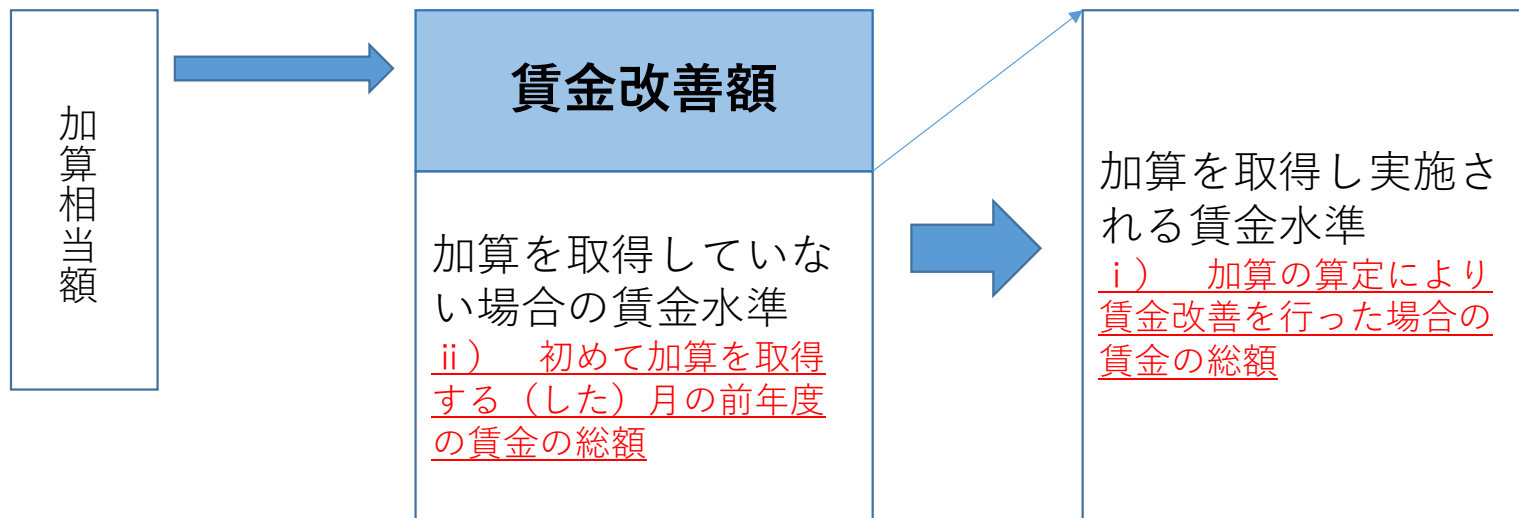


# 賃金改善の比較の考え方

- 賃金改善は、加算を取得していない場合の賃金水準と、加算を取得し実施される賃金水準の差分を用いて算出する（厚労省通知**2**（**2**）②）。
- 計画書の賃金改善の見込額（別紙様式2の（**1**）④）は、以下の i）と ii）の差額となる。
  - i） 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額
  - ii） 初めて加算を取得する（した）月の前年度の賃金の総額



# 具体的には・・・

(例) 平成25年度から加算を算定している事業所が、令和2年度の賃金改善計画を作成する場合

平成24年度の賃金総額 (円/年) ii) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額		8年後	令和2年度の賃金総額 (円/年) i) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額	
①賃金総額	14,190,000		②賃金総額	19,180,000
Aさん(8年目)	4,300,000	退職	-	-
Bさん(3年目)	2,990,000		Bさん	3,790,000
Cさん(5年目)	3,100,000		Cさん	3,900,000
Dさん(7年目)	3,800,000		Dさん	4,600,000
		賃金改善方法 毎年5千円(月)昇給、 処遇改善手当年40万円	Eさん(5年目)	3,500,000
		採用	Fさん(3年目)	3,390,000

賃金改善は、②－①＝4,990,000円？

- ・ 職員が増えた効果 (E・Fさん) は、賃金水準の改善とは言えない。
- ・ 職員の退職による減 (Aさん) は、賃金水準の低下ではない。

※それぞれの総額には、賃金改善に伴う法定福利費の事業主負担増加分を加えることも可能。

①賃金総額は、令和2年度の職員（B～F）を、比較時点（平成24年度）に置き換えた場合の総額とするのが適正。

「比較時点において勤務実績のない職員については、当該介護職員と同職であって、勤続年数等が同等の職員の賃金水準と比較する」（厚労省通知2（2）②）

平成24年度の賃金総額（円／年） ii) 初めて加算を取得する（した）月の前年度の賃金の総額		8年後 →	令和2年度の賃金総額（円／年） i) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額	
①賃金総額	15,980,000			②賃金総額
Aさん（8年目）	-	（退職した職員は考慮しない）	-	-
Bさん（3年目）	2,990,000		Bさん	3,790,000
Cさん（5年目）	3,100,000	← 比較時点で勤務していない職員は、同等職員の賃金と比較する	Cさん	3,900,000
Dさん（7年目）	3,800,000		Dさん	4,600,000
Cさん（5年目）	3,100,000		Eさん（5年目）	3,500,000
Bさん（3年目）	2,990,000		Fさん（3年目）	3,390,000

賃金改善は、②－①＝3,200,000円

※「同等の職員」は、賃金の決定条件によって変わる（夜勤回数や各種手当、時給支給の場合は勤務時間を同等に比較が必要）。

※大阪府では、同等職員との比較が困難な場合に限り、平成24年度の相当する平均賃金（B～D平均）から令和2年度の人数（常勤換算）相当に補正する推計も可としている。