平成２１年４月新規採用職員の賃金改善額の考え方

処遇改善事業により基本給を引き上げていない場合

採用時年齢	採用時基本給		定期昇給	
20歳	130，000円	➡	133，000円	（＋3，000円）
19歳	125，000円		128，000円	（＋3，000円）

賃金改善は定期昇給を実施

↑
基本給の改善を行っていないので、H20．4月とH21．4月の採用時基本給に変動なし。

H21．4月採用　Aさん（20歳）の場合

基本給 130，000円　（H21．4月の基本給）

OK ① 新規採用者は、採用要件（年齢、学歴、職歴）はそのままで、H20．4月に採用した場合の基本給と比較して、その差額が賃金改善額になります。

	H20．4月	H21．4月
基本給	130，000円	130，000円

↳ H20．4月とH21．4月の差額が 0円なので、賃金改善額も 0円となります。

NG ② もし、①の考えではなく、採用時の年齢を 19歳としてしまうと・・・

	H20．4月	H21．4月
基本給	125，000円	130，000円

↳ 基本給の引き上げを行っていないのに、
H20．4月とH21．4月の差額が 5，000円となってしまいます。
ですが、処遇改善事業による基本給の引き上げは行っていないので、
この 5，000円は算出されません。

左のとおり、①の考え方となります。

【注意点】Aさんは、H21．4月の新規採用職員であるため定期昇給を実施していないので、
賃金改善を行ったことにはなりません。
H20年度から在職する職員で、定期昇給を実施した場合は、
定期昇給分の 3，000円が処遇改善交付金の対象となります。

処遇改善事業により基本給を5，000円引き上げた場合

採用時年齢	採用時基本給		賃金改善後の基本給	
20歳	130，000円	➡	135，000円	（＋5，000円）
19歳	125，000円		130，000円	（＋5，000円）
	↑		↑	
	H20．4月の基本給		H21．4月の基本給＝処遇改善により 5，000円引き上げ	

H21．4月採用　Aさん（20歳）の場合

基本給 135，000円　（H21．4月の基本給）　※ 処遇改善事業により 5，000円引き上げ

OK ③ 新規採用者は、採用要件（年齢、学歴、職歴）はそのままで、H20．4月に採用した場合の基本給と比較して、その差額が賃金改善額になります。

	H20．4月	H21．4月
基本給	130，000円	135，000円

↳ H20．4月とH21．4月の差額が 5，000円となります。
この 5，000円は、処遇改善事業により初任給を引き上げていますので、
交付金の対象となる額です。

NG ④ もし、①の考えではなく、採用時の年齢を 19歳としてしまうと・・・

	H20．4月	H21．4月
基本給	125，000円	135，000円

↳ H20．4月とH21．4月の差額が 10，000円となってしまいます。
処遇改善事業による賃金改善は 5，000円になるはずのところ、
採用要件の年齢を 20歳から 19歳と仮定したために、賃金改善を
行う前の基本給の比較対象が変わってしまっていることが原因です。

左のとおり、③の考え方となります。