

給与制度のつくり方（2024年診療報酬改定をふまえて）

ご参加者へのお願い

1. この懇談会・セミナーに参加される方は、ご所属（医療機関ご所属の方は医療機関名・それ以外の方は会社名・資格名など）とお名前を別途メールでお知らせください。（ただし、事前のメールですでお知らせいただいている方は結構です。）
2. ZOOMの参加者画面にお名前をフルネームで表示して下さい。
3. 当日（後日メールでも可）お気軽にご質問等お寄せください（任意です）。



hrms-jp 人事労務マネジメント研究会
代表・特定社会保険労務士
河北 隆
mail hrms@grace.ocn.ne.jp
url <https://www.hrms-jp.com/>

Q & A

Q 1) 定昇無し・ベアのみでも良いのか？

Q 2) 基本給の改定でなく、固定手当の改定だけでも良いのか？

Q 3) 今までベアと定昇の区別なく昇給してきたが？

Q 4) 給料表が無い場合や年俸制の場合はどうすれば良いのか？

Q 5) ベアの「跳ね返り」部分（例えば時間外給）に対する「評価」はどのようなのか？

Q 6) 職員はすでに賃上げに「既得感」を持っている（どう説明すればいいのか？）

Q 7) 人事評価に応じた昇給は「ベア」ではなく「定昇」か？

Q 8) 今から具体的にどういう手順で進めればいいのか？

1 医療従事者の賃上げの概要について

(1) 全体の概要①

- 昨今の食材料費、光熱費をはじめとする物価高騰の状況、30年ぶりの高水準となる賃上げの状況などといった経済社会情勢は、医療分野におけるサービス提供や人材確保にも大きな影響を与えています。
- こうした中、令和6年度診療報酬改定では、医療従事者の人材確保や賃上げに向けた取組として、**特例的な対応**を行います。

物価高に負けない「賃上げ」の実現！

物価高に負けない「賃上げ」の実現を目指し、令和6年度診療報酬改定では、

1 **病院、診療所、歯科診療所、訪問看護ステーションに勤務する看護職員、病院薬剤師その他の医療関係職種の賃上げのための特例的な対応として、+0.61%の改定**

2 **40歳未満の勤務医師・勤務歯科医師・薬局の勤務薬剤師、事務職員、歯科技工所等で従事する者の賃上げに資する措置として、+0.28%程度の改定**を行い、**医療従事者の賃上げに必要な診療報酬を創設**します。

また、**令和6年度にベア+2.5%、令和7年度にベア+2.0%の実現**に向け、

- ① 医療機関等の過去の実績
- ② 今般の報酬改定による上乗せの活用
- ③ 賃上げ促進税制の活用

を組み合わせることにより、達成を目指していくことになります。

なお、今回の賃上げの状況については、賃金引上げに係る計画書、賃金引上げの実施状況の報告書の提出（毎年）、抽出調査などにより報告していただく予定です。（P11参照）



ベースアップ評価料の算定要件は、当該評価料による収入を原則、全額ベア等に充てることです。その上で、さらに今般の報酬措置以外の収入や、税制措置も活用しながら、令和6年度ベア+2.5%、令和7年度ベア+2.0%の目標へのご協力をお願いします。



1 医療従事者の賃上げの概要について

(1) 全体の概要②

<https://www.mhlw.go.jp/content/10200000/001210984.pdf>

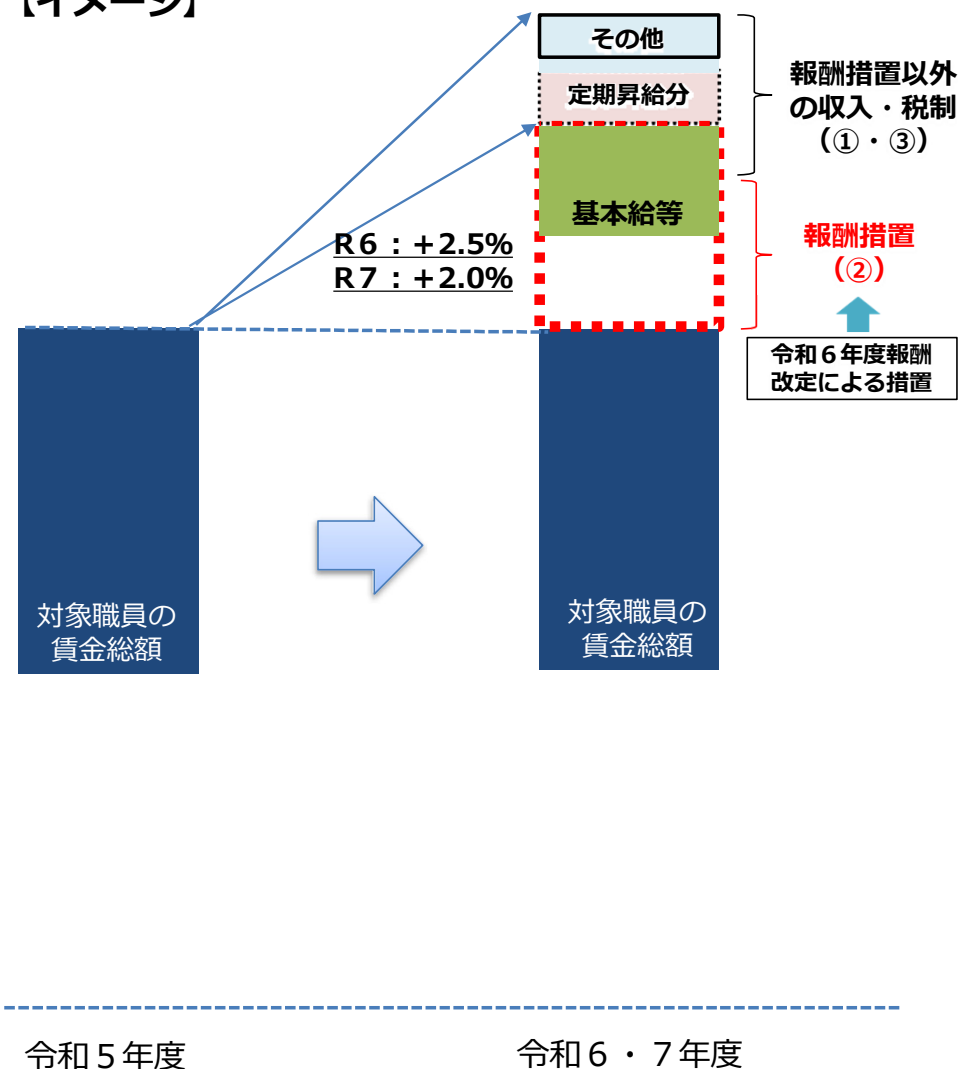
【基本的な方針】

■ 次の①～③を組み合わせた賃上げ対応

- ① 医療機関や事業所の過去の実績をベースにしつつ、更に
- ② 今般の報酬改定による上乗せの活用
- ③ 賃上げ促進税制の活用

- 令和6年度に+2.5%、令和7年度に+2.0%のベースアップを実施し、定期昇給なども合わせて、昨年を超える賃上げの実現を目指す。

【イメージ】



1 医療従事者の賃上げの概要について

(2) 対象職種

○ 今般の診療報酬改定における賃上げの対象となる職種については、それぞれ以下のとおりです。

1

病院、診療所、歯科診療所、訪問看護ステーションに勤務する看護職員、病院薬剤師その他の医療関係職種の賃上げのための特例的な対応として、+ 0. 6 1 %の改定

【対象職種】

薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、看護補助者、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、義肢装具士、歯科衛生士、歯科技工士、歯科業務補助者、診療放射線技師、診療工ックス線技師、臨床検査技師、衛生検査技師、臨床工学技士、管理栄養士、栄養士、精神保健福祉士、社会福祉士、介護福祉士、保育士、救急救命士、あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゆう師、柔道整復師、公認心理師、診療情報管理士、医師事務作業補助者、その他医療に従事する職員（医師及び歯科医師を除く。）

2

40歳未満の勤務医師・勤務歯科医師・薬局の勤務薬剤師、事務職員、歯科技工所等で従事する者の賃上げに資する措置として、+ 0. 2 8 %の改定

【対象職種（想定）】

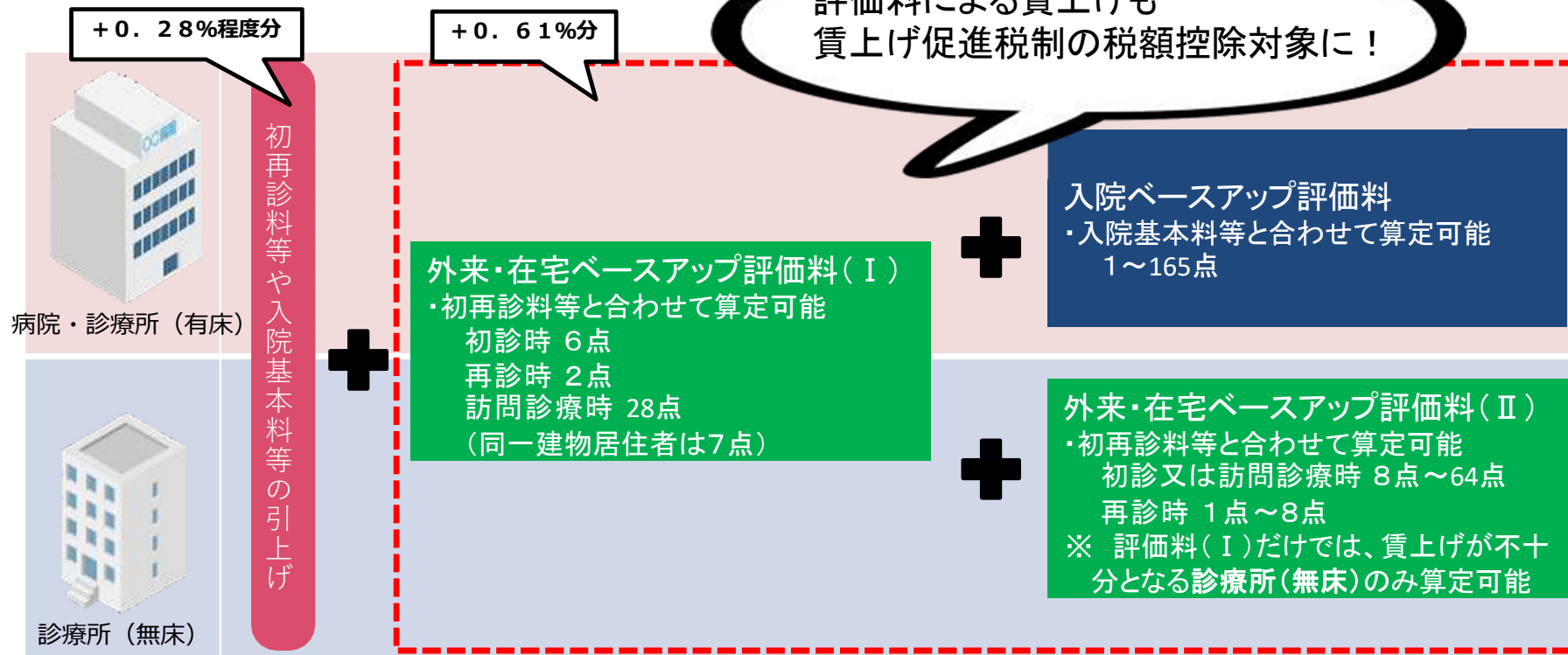
40歳未満の勤務医師・勤務歯科医師・薬局の勤務薬剤師、
事務職員、歯科技工所等で従事する者 等

1 医療従事者の賃上げの概要について

(3) 創設される診療報酬について

- 令和6年度の診療報酬改定では、「外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅰ）、（Ⅱ）」、「入院ベースアップ評価料」といった診療報酬を創設します。
- また、初再診料等や入院基本料等についても、職員の賃上げを実施すること等も踏まえた引上げを行います。
- さらに、今回創設される診療報酬（既存の看護職員処遇改善評価料含む）による賃上げについては、賃上げ促進税制における税額控除の対象となります。

病院と医科診療所の例



1 医療従事者の賃上げの概要について

(4) 賃上げを考える前に –ベースアップとは–

- 賃上げに係る診療報酬においては、賞与や法定福利費等の事業主負担分を含めた「給与総額」をもとにした点数設計としています。
 - 医療機関等においては、この報酬分を**ベースアップ（基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げ）に充てていただく**こととなります。
 - また、ベースアップには、連動して引きあがる賞与分*や事業主負担の増額分も含まれます。
- ※ 業績に連動して引き上がる賞与については対象外です。

ベースアップの考え方

「ベースアップ（ベア）」とは、賃金表の改定等により賃金水準を引き上げることを行います。

賃金表内での職員の給与の変動は、**定期昇給**に該当し、**ベア**には、**該当しません。**

号俸	職務の級			
	1級	2級	3級	4級
1	000,000円	000,000円	000,000円	000,000円
2	000,000円	000,000円	000,000円	000,000円
3	000,000円	000,000円	000,000円	000,000円
4	000,000円	000,000円	000,000円	000,000円
5	000,000円	000,000円	000,000円	000,000円
6	000,000円	000,000円	000,000円	000,000円
7	000,000円	000,000円	000,000円	000,000円
8	000,000円	000,000円	000,000円	000,000円
9	000,000円	000,000円	000,000円	000,000円
10	000,000円	000,000円	000,000円	000,000円

改定

号俸	職務の級			
	1級	2級	3級	4級
1	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円
2	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円
3	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円
4	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円
5	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円
6	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円
7	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円
8	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円
9	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円
10	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円	●●●●●円



賃金表に記載の額そのものを引き上げることがベースアップです。

賃金表がない場合

賃金表がない医療機関の場合は、**給与規程や雇用契約に定める基本給等**について、引上げを行います。

なお、基本給等とは、**決まって毎月支払われる給与や手当**のことを指し、例えば、年俸制で1年に1回定められる額の1月当たり分もこれに該当します。



1 医療従事者の賃上げの概要について

(5) ベースアップ評価料の算定額の配分パターン

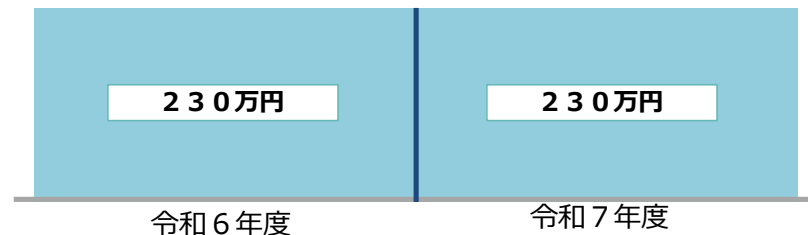
- 医療機関等においては、令和6年度と令和7年度の2年間の賃金引き上げについて計画します。
- そのなかでベースアップ評価料（改定率+0.61%分）については、対象職種の給与総額の2.3%相当となるように設定されており、令和6年度と7年度の2年とも同じ点数設計です。
- したがって、この点数を算定した場合の賃上げへの配分方法について、以下の2つのパターンが考えられますが、いずれの場合も算定額を全て賃金の引き上げに充てることが重要です。

【例：令和5年度の給与総額が1億円であった場合】

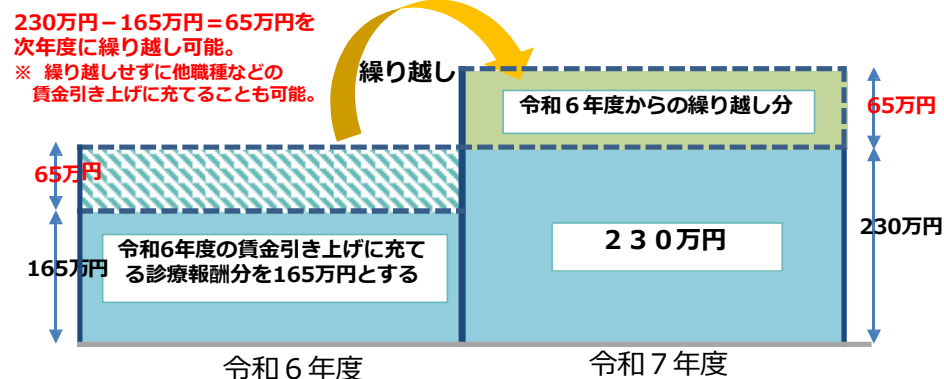
（2年間のベースアップ評価料の算定額の見込み）

1億円×2.3%×2年間＝460万円
（賃金の引き上げに充てる額）

（パターン1）
令和6年度にまとめて引き上げを行う配分方法



（パターン2）
2年間で段階的に引き上げを行う配分方法



ベースアップ評価料の算定額の見込みについては、あくまで目安であり、保険医療機関ごとの状況や実際の算定回数に応じて、変動が生じ得ます。

1 医療従事者の賃上げの概要について

(6) 具体的なスケジュール

- 賃上げのスケジュールのイメージは以下のとおりです。
- 医療機関等においては、賃金引き上げの計画の作成→計画に基づく労使交渉等→計画に基づく給与規程の改正→施設基準の届出及び期中の区分変更の届出→賃上げ状況の報告（令和6年度・令和7年度）を実施していくこととなります。

	R5年度		R6年度					R7年度					R8年度		
	2月	3月	4月～	6月～	9月～	12月～	3月	4月～	6月	～8月	9月～	12月～	3月	～5月	～8月
賃上げセミナー	● 本日														
計画・交渉・改定	←→														
賃金改善実施期間															
施設基準上の届出・変更				●	●	●	●		●		●	●	●		
賃上げ状況の報告															

2段階の引き上げを行う場合
 R6年度分
 R7年度分
 賃上げに係る診療報酬の算定開始月は6月だが、4月・5月の賃上げにも充当可
 R6施設施行
 10

ベースアップ評価料計算支援ツール

令和6年2月15日版

本ツールでは、次の**3ステップ**でベースアップ評価料を活用した医療従事者の賃上げ計算を支援します。

Step 1

対象職員の給与総額の計算



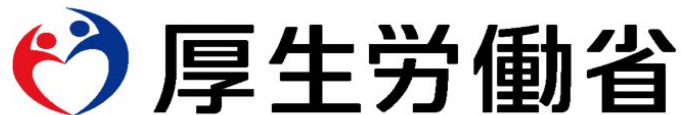
Step 2

ベースアップ評価料の算定見込みの計算



Step 3

医療従事者の賃上げ見込みの計算



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000196352_00012.html

Step 1

対象職員の給与総額の計算

○ まずは、**対象職員の給与総額**を計算しましょう。
2024年6月1日から算定を開始する場合、2023年3月～2024年2月に実際に支払った給与総額を入力してください。

算定開始予定日		給与対象月	対象職員の給与総額
2024年6月1日	▶	2023年3月	20,000,000円
		2023年4月	20,000,000円
		2023年5月	20,000,000円
		2023年6月	40,000,000円
		2023年7月	20,000,000円
		2023年8月	20,000,000円
		2023年9月	20,000,000円
		2023年10月	20,000,000円
		2023年11月	20,000,000円
		2023年12月	40,000,000円
		2024年1月	20,000,000円
		2024年2月	20,000,000円
		1月当たり給与総額	23,333,333円

Step 2

ベースアップ評価料の算定見込みの計算

①外来・在宅ベースアップ評価料（I）【病院・診療所共通】

- 次に、**外来・在宅ベースアップ評価料（I）**の算定見込みの計算を行います。
- **2024年6月1日から算定を開始する場合、2023年12月～2024年2月に算定した初診料等の算定回数を入力してください。**

算定開始予定日
2024年6月1日

算定月	初診料等	再診料等	訪問診療料 (同一建物以外)	訪問診療料 (同一建物)
2023年12月	1,000回	3,000回	40回	80回
2024年1月	1,000回	3,000回	40回	80回
2024年2月	1,000回	3,000回	40回	80回

1月当たり算定回数	1,000回	3,000回	40回	80回
-----------	--------	--------	-----	-----

算定月	歯科初診料等	歯科再診料等	歯科訪問診療料 (同一建物以外)	歯科訪問診療料 (同一建物)
2023年12月				
2024年1月				
2024年2月				

1月当たり算定回数	0回	0回	0回	0回
-----------	----	----	----	----

Step 2

ベースアップ評価料の算定見込みの計算

②外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅱ）【無床診療所のみ】

○ 外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅰ）による算定見込みだけでは、賃金増率が1.2%に満たない診療所については、**外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅱ）**を算定することができます。

外来・在宅ベースアップ評価料Ⅱの算定可否

①該当する区分を選択ください。

<input type="radio"/>	病院・有床診療所
<input type="radio"/>	無床診療所

②外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅰ）による賃金増率等

1月当たり給与総額	23,333,333円
1月当たり算定金額	136,800円
賃金増率	0.58%

算定不可

③入院ベースアップ評価料へ進んでください。

外来・在宅ベースアップ評価料Ⅱの区分

区分の元となる数値	1.2
算定区分	-
算定点数	初診・訪問診療時 - 再診時 -

※ 主として保険診療等から収入を得る保険医療機関ではない場合（主に自由診療を実施する保険医療機関など）は、対象外となります。

※ 対象職員（常勤換算）数が2.0人未満の診療所は、対象外となります（ただし、特定地域に所在する場合は対象となります。）。

※ 外来・在宅ベースアップ評価料Ⅱの区分については、該当する区分より低い区分を選択することも可能です。

Step 2

ベースアップ評価料の算定見込みの計算

③入院ベースアップ評価料【病院・有床診療所のみ】

- 病院・有床診療所については、**入院ベースアップ評価料**を算定できます。
- **2024年6月1日から算定を開始する場合、2023年12月～2024年2月**における延べ入院患者数を入力してください。



入院ベースアップ評価料の算定可否

①該当する区分を選択ください。

- 病院・有床診療所
- 無床診療所

②外来・在宅ベースアップ評価料（I）による賃金増率等

1月当たり給与総額	23,333,333円
1月当たり算定金額	136,800円
賃金増率	0.58%
算定可否	算定可能

入院ベースアップ評価料の区分

区分の元となる数値	3.9
算定区分	入院ベースアップ評価料4
算定点数	4点

Step 3

医療従事者の賃上げ見込みの計算

- 最後に、**医療従事者の賃上げ見込み**の計算を行います。
- 「ベースアップ評価料による1月当たり収入合計」等について、確認してください。

賃上げ見込みの計算

1月当たり給与総額	23,333,333円
外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅰ）による1月当たり収入	136,800円
外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅱ）による1月当たり収入 （無床診療所のみ）	0円
入院ベースアップ評価料による1月当たり収入 （病院・有床診療所のみ）	400,000円
ベースアップ評価料による1月当たり収入合計	536,800円
ベースアップ評価料による1年度当たり収入合計	6,441,600円

事務連絡
令和6年3月28日

地方厚生（支）局医療課
都道府県民生主管部（局）
国民健康保険主管課（部） 御中
都道府県後期高齢者医療主管部（局）
後期高齢者医療主管課（部）

厚生労働省保険局医療課

疑義解釈資料の送付について（その1）

診療報酬の算定方法の一部を改正する告示（令和6年厚生労働省告示第57号）等については、「診療報酬の算定方法の一部改正に伴う実施上の留意事項について」（令和6年3月5日保医発 0305 第4号）等により、令和6年6月1日より実施することとしていますが、今般、その取扱いに係る疑義解釈資料を別添1から別添8までのおとり取りまとめたので、本事務連絡を確認の上、適切に運用いただくようお願いいたします。

看護職員処遇改善評価料及びベースアップ評価料関係

【共通事項】

問1 「診療報酬の算定方法」別表第一医科診療報酬点数表（以下「医科点数表」という。）における「O100」外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅰ）、「O101」外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅱ）及び「O102」入院ベースアップ評価料、「診療報酬の算定方法」別表第二歯科診療報酬点数表（以下「歯科点数表」という。）における「P100」歯科外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅰ）、「P101」歯科外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅱ）及び「P102」入院ベースアップ評価料並びに「訪問看護療養費に係る指定訪問看護の費用の額の算定方法」における「06」訪問看護ベースアップ評価料（以下単に「ベースアップ評価料」という。）の施設基準において、「令和6年度及び令和7年度において対象職員の賃金（役員報酬を除く。）の改善（定期昇給によるものを除く。）を実施しなければならない。」とあるが、ベースアップ評価料による収入について、人事院勧告に伴う給与の増加分に用いてよいか。

（答）差し支えない。

問2 「看護職員処遇改善評価料の取扱いに関する疑義解釈資料の送付について（その1）」（令和4年9月5日事務連絡）別添の間18において、「A500」看護職員処遇改善評価料について、賃金改善に伴い増加する賞与、時間外勤務手当等、法定福利費等の事業者負担分及び退職手当については、「基本給等の引き上げにより増加した分については、賃金改善の実績額に含めてよい。ただし、ペア等には含めないこと。」とされていたが、ベースアップ評価料についても同様か。

（答）ベースアップ評価料は、対象職員のペア等及びそれに伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業者負担分等を含む）等の増加分に用いること。

問3 医科点数表における「O000」及び歯科点数表における「P000」看護職員処遇改善評価料（以下単に「看護職員処遇改善評価料」という。）並びにベースアップ評価料の施設基準において、「決まって毎月支払われる手当」を支払う場合に、その金額を割増賃金（超過勤務手当）や賞与に反映させる必要はあるのか。

（答）労働基準法第37条第5項及び労働基準法施行規則第21条で列挙されている手当に該当しない限り、割増賃金の基礎となる賃金に算入して割増賃金を支払う必要がある。当該評価料に係る「決まって毎月支払われる手当」については、その性質上、上記手当には該当しないことから、

<https://www.mhlw.go.jp/content/12404000/001237675.pdf>

割増賃金の基礎となる賃金に算入して割増賃金を支払う必要がある。
なお、「決まって毎月支払われる手当」をいわゆる賞与の算定に際して反映させるか否かは、各医療機関の定めによる。

問4 看護職員処遇改善評価料及びベースアップ評価料において、対象職員の賃金の改善措置を実施する具体的方法（金額・割合等）について、職員に応じて区分することは可能か。

(答) 可能。各保険医療機関又は訪問看護ステーションの実情に応じて、賃金の改善措置の方法を決定すること。

問5 看護職員処遇改善評価料及びベースアップ評価料において、基本給等について、常勤職員へは当月払いし、非常勤職員へは翌月払いしている場合、賃金の実績額及び改善実施期間はどのように判断すべきか。

(答) いずれについても、基本給等の支払われた月ではなく、対象となった月で判断する。

問6 ベースアップ評価料において、賃金の改善については、算定開始月から実施する必要があるか。

(答) 原則算定開始月から賃金改善を実施し、算定する月においては実施する必要がある。なお、令和6年4月より賃金の改善を行った保険医療機関又は訪問看護ステーションについては、令和6年4月以降の賃金の改善分についても、当該評価料による賃金改善の実績の対象に含めてよい。
ただし、届出時点において「賃金改善計画書」の作成を行っているものの、条例の改正が必要であること等やむを得ない理由により算定開始月からの賃金改善が実施困難な場合は、令和6年12月までに算定開始月まで遡及して賃金改善を実施する場合に限り、算定開始月から賃金改善を実施したものとみなすことができる。

問7 ベースアップ評価料の施設基準において、対象職員に対して、賃金改善を実施する方法等について、『賃金改善計画書』の内容を用いて周知するとともに、就業規則等の内容についても周知することとされているが、周知の具体的方法如何。

(答) 例えば、「賃金改善計画書」及び就業規則等を書面で配布する方法や職員が確認できる箇所に掲示する方法が挙げられる。

問8 ベースアップ評価料について、区分変更を行う場合はどのような届出が必要か。

(答) それぞれ以下のとおり。

- 保険医療機関（医科）については、「特掲診療料の施設基準等に係る届出書」及び「外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅱ）に係る届出書添付書類」又は「入院ベースアップ評価料に係る届出書添付書類」の届出が必要
- 保険医療機関（歯科）については、「特掲診療料の施設基準等に係る届出書」及び「歯科外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅱ）に係る届出書添付書類」又は「入院ベースアップ評価料に係る届出書添付書類」の届出が必要
- 訪問看護ステーションについては、「訪問看護ベースアップ評価料（Ⅱ）の施設基準に係る届出書添付書類」が必要
なお、いずれの場合についても「賃金改善計画書」については、更新する必要はない。

問9 「O100」外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅰ）、「P100」歯科外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅰ）、「06」訪問看護ベースアップ評価料（Ⅰ）の施設基準において、令和6年度に対象職員の基本給等を令和5年度と比較して2分5厘以上引き上げ、令和7年度に対象職員の基本給等を令和5年度と比較して4分5厘以上引き上げた場合については、40歳未満の勤務医、勤務歯科医、事務職員等の当該保険医療機関又は当該訪問看護ステーションに勤務する職員の賃金（役員報酬を除く。）の改善（定期昇給によるものを除く。）を実績に含めることができることとされているが、基本給等の引き上げ率についてどのように考えればよいか。

(答) 引き上げ率の確認については、次のいずれかの方法で行うこと。

- ① 給与表等に定める対象職員の基本給等について、令和5年度と比較し、令和6年度に2.5%又は令和7年度に4.5%の引き上げになっているかを確認する。
- ② 以下の計算式により基本給等の改善率を算出する。

当該年度において基本給等が引き上げられた後の対象職員の前月当りの基本給等の総額
－ 令和5年度における1月当りの対象職員の基本給等の総額
－ 定期昇給がある場合にあっては1月あたりの対象職員の基本給等の引き上げ額のうち定期昇給相当額の総額

× 100 (%)

令和5年度における1月当りの基本給等の総額

問 10 問9について、給与表等の存在しない医療機関又は訪問看護ステーションにおいて、令和5年度と令和6年度及び令和7年度を比較して対象職員の変動がある場合、計算式中の対象職員の基本給等の総額について、どのように考えたらよいか。

(答) 令和5年度及び令和6年度又は令和7年度のいずれの年度においても在籍している対象職員について、計算式に則り算出を行う。

ただし、いずれの年度においても在籍している対象職員が存在しない等の理由でこの方法による算出が困難な場合においては、各年度における全ての対象職員の基本給等の総額を用いて算出を行ってもよい。

問 11 ベースアップ評価料において、「特掲診療料の施設基準等及びその届出に関する手続きの取扱いについて」(令和6年3月5日保医発 0305 第6号)の別表4のミ及び「訪問看護ステーションの基準に係る届出に関する手続きの取扱いについて」(令和6年3月5日保医発 0305 第7号)の別表1のミ「その他医療に従事する職員(医師及び歯科医師を除く。)」とは、具体的にどのような職員か。

(答) 別表4又は別表1のア〜マに該当しない職種の職員であって、医療機関又は訪問看護ステーションにおける業務実態として、主として医療に従事しているものを指す。ただし、専ら事務作業(医師事務作業補助者、歯科業務補助者、看護補助者等が医療を専門とする職員の補助として行う事務作業を除く。)を行うものは含まれない。

問 12 看護職員処遇改善評価料、ベースアップ評価料についての施設基準における対象職員には、「特掲診療料の施設基準等及びその届出に関する手続きの取扱いについて」別表4又は「訪問看護ステーションの基準に係る届出に関する手続きの取扱いについて」別表1に含まれる職種であって、派遣職員など、当該保険医療機関又は当該訪問看護ステーションに直接雇用されていないものも含むのか。

(答) 対象とすることは可能。

ただし、賃金改善を行う方法等について派遣元と相談した上で、「賃金改善計画書」や「賃金改善実績報告書」について、対象とする派遣労働者を含めて作成すること。

問 13 外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅱ)及び歯科外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅱ)の施設基準において、「【B】に基づき、別表5に従い該当するいずれかの区分を届け出ること。」とあるが、「該当するいずれかの区分」について、どのように考えればよいか。

(答) 例えば、【B】の値が3.0である場合については、保険医療機関(医科)

は「外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅱ)1」、「外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅱ)2」又は「外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅱ)3」のいずれか、保険医療機関(歯科)は「歯科外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅱ)1」、「歯科外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅱ)2」又は「歯科外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅱ)3」のいずれかを届け出ることができる。

なお、訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)についても同様の取扱いとなる。

問 14 外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅱ)、歯科外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅱ)、入院ベースアップ評価料及び訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)の施設基準における「国、地方公共団体及び保険者等が交付する補助金等に係る収入金額」について、具体的な範囲如何。

(答) 国、地方公共団体及び保険者等が交付する収入金額であって、保険医療機関等に交付されているものを指す。例えば、地方自治体による単独の補助事業、保険者が委託する健診、病院の運営に当てられる地方自治体からの繰入金等が含まれる。

問 15 外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅱ)、歯科外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅱ)、入院ベースアップ評価料及び訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)の施設基準において、「常勤換算2名以上の対象職員が勤務していること。」とされているが、当該保険医療機関又は当該訪問看護ステーションの職員の退職又は休職等により、要件を満たさなくなった場合についてどのように考えればよいか。

(答) 常勤換算の職員が2名を下回った場合は、速やかに地方厚生(支)局長に届出の変更を行い、当該変更の届出を行った日の属する月の翌月から算定を行わないこと。ただし、暦月で3か月を超えない期間の一時的な変動の場合はこの限りではない。

問 16 看護職員処遇改善評価料、外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅱ)、歯科外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅱ)、入院ベースアップ評価料及び訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)の対象となる職員には、労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条に規定する休業、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)第2条第1号に規定する育児休業、同条第2号に規定する介護休業又は育児・介護休業法第23条第2項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは育児・介護休業法第24条第1項の規定により同項第2号に規定す

る育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業を取得中の職員等も含むのか。

(答) 含まない。

問 17 看護職員処遇改善評価料及びベースアップ評価料において、賃金改善に伴い増加する法定福利費等について、どのような範囲を指すのか。

(答) 次の①及び②を想定している。

- ① 健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金、雇用保険料、労災保険料等における、賃金改善に応じた増加分（事業者負担分を含む。）
- ② 退職手当共済制度等における掛金等が増加する場合の増加分（事業者負担分を含む。）

問 18 看護職員処遇改善評価料及びベースアップ評価料の施設基準において、「対象医療機関は、当該評価料の趣旨を踏まえ、労働基準法等を遵守すること。」とあるが、具体的にどのような対応が必要か。

(答) 当該評価料による賃金改善を行うための就業規則等の変更について労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことや、賃金改善に当たって正当な理由なく差別的な取扱いをしないことなど、労働基準法やその他関係法令を遵守した対応が必要である。

その他、賃金改善を行うための具体的な方法については、労使で適切に話し合った上で決定することが望ましい。

【医科点数表関係】

問 19 「看護補助者処遇改善事業補助金」や旧医科点数表の「A500」看護職員処遇改善評価料によりすでに賃金改善を実施している場合について、どのように考えればよいか。

(答) 外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅱ）及び入院ベースアップ評価料の算出の際に用いる「対象職員の給与総額」の計算にあたり、それらの額は含めないものとする。

また、令和6年4月及び5月にそれらを用いて賃金改善を実施している場合には、「賃金改善計画書」及び「賃金改善実施報告書」における賃金改善の見込み額及び実績額の記載にあたり、ベースアップ評価料以外によるベア等実施分に含めるものとする。

問 20 外来診療及び在宅医療を実施しておらず、入院医療のみを実施している保険医療機関について、ベースアップ評価料の届出及び算定についてどのように考えればよいか。

(答) 「O100」外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅰ）及び「O102」入院ベースアップ評価料の届出を行った上で、「O102」入院ベースアップ評価料のみを算定する。

問 21 外来即入院となった患者について、外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅰ）を算定した上で、「O000」看護職員処遇改善評価料及び入院ベースアップ評価料を同日に算定することは可能か。

(答) 算定可能。

問 22 外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅰ）、外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅱ）及び入院ベースアップ評価料を届け出ている保険医療機関において、看護職員処遇改善評価料に係る賃金改善計画書及び賃金改善実績報告書の記載はどのようにすればよいか。

(答) 外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅰ）、外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅱ）及び入院ベースアップ評価料による賃金改善の見込み額については、賃金改善計画書における「Ⅲ．賃金改善の見込額」及び賃金改善実績報告書における「Ⅱ 賃金改善の実績額」には含めないこと。

問 23 看護職員処遇改善評価料及び入院ベースアップ評価料において、「延べ入院患者数」については、どのように算出するのか。

(答) 延べ入院患者数は、第1節入院基本料、第3節特定入院料又は第4節短期滞在手術等基本料（短期滞在手術等基本料1を除く。）を算定している患者を対象として、毎日24時現在で当該保険医療機関に入院していた患者の延べ数を計上する。ただし、退院日は延べ入院患者数に含め、また、入院日に退院又は死亡した患者も延べ入院患者数に含める。

問 24 問 23 について、自由診療や労災保険による患者について、「延べ入院患者数」に計上するのか。

(答) 自由診療の患者については、計上しない。公費負担医療や労災保険制度等、診療報酬点数表に従って医療費が算定される患者については、計上する。

問 25 問 23 について、救急患者として受け入れた患者が処置室、手術室等において死亡した場合、「延べ入院患者数」に計上するのか。

(答) 計上する。

問 26 外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅱ）の施設基準において、「医科点数表又は歯科点数表第一章第二節第一節の入院基本料（特別入院基本

料等を含む。)、同部第三節の特定入院料又は同部第四節の短期滞在手術等基本料(短期滞在手術等基本料1を除く。)を算定していない保険医療機関であること。」とされているが、算定していない期間等、具体的内容如何。

(答) 直近3か月において入院料等を算定していない保険医療機関をいう。ただし、直近3か月の1月あたり平均延べ入院患者数が30人未満の保険医療機関については、当該要件に該当するものとみなして差し支えない。

問27 問26について、「直近3か月の1月あたり平均延べ入院患者数が30人未満の保険医療機関については、当該要件に該当するものとみなして差し支えない。」とされているが、当該要件に該当している保険医療機関において、入院ベースアップ評価料の届出を行うことは可能か。

(答) 可能。ただし、外来ベースアップ評価料(Ⅱ)と両方の届出を行うことはできない。

問28 看護職員処遇改善評価料及び入院ベースアップ評価料については、入院基本料、特定入院料又は短期滞在手術等基本料(「Λ400」の「1」短期滞在手術等基本料1を除く。)を算定している患者について算定するとされているが、外泊期間中であって、入院基本料の基本点数又は特定入院料の15%又は30%を算定する日においても、算定可能か。

(答) 算定可。

【歯科点数表関係】

問29 問19から問28について、保険医療機関(歯科)であって、入院医療の体制を有する場合についても、同様の取扱いになるということか。

(答) そのとおり。

Q & A (再掲)

Q 1) 定昇無し・ベアのみでも良いのか？

Q 2) 基本給の改定でなく、固定手当の改定だけでも良いのか？

Q 3) 今までベアと定昇の区別なく昇給してきたが？

Q 4) 給料表が無い場合や年俸制の場合はどうすれば良いのか？

Q 5) ベアの「跳ね返り」部分（例えば時間外給）に対する「評価」はどのようなのか？

Q 6) 職員はすでに賃上げに「既得感」を持っている（どう説明すればいいのか？）

Q 7) 人事評価に応じた昇給は「ベア」ではなく「定昇」か？

Q 8) 今から具体的にどういう手順で進めればいいのか？

ご参加者へのお願い

1. この懇談会・セミナーに参加される方は、ご所属（医療機関ご所属の方は医療機関名・それ以外の方は会社名・資格名など）とお名前を別途メールでお知らせください。（ただし、事前のメールすでにお知らせいただいている方は結構です。）
2. ZOOMの参加者画面にお名前をフルネームで表示して下さい。
3. 当日（後日メールでも可）お気軽にご質問等お寄せください（任意です）。

参考) あるクリニックの「賃金台帳」の一部

1	1			1	1	1	1	1	1	1	1		1	1
氏名	支給年月	採用年月日	退職年月日	基本給(月給者)	基本給(時給者)	主任・管理職手当	資格手当	扶養手当	住居手当	ベースアップ等加算(手当)	総支給金額	健保+介護計算額	厚生年金保険料徴収額	雇用保険料徴収額
対象者は？	202403	[Redacted]		337,200		0	0	0	0	[Redacted]	[Redacted]	20,466	32,940	2,265
	202403			341,300		10,000	0	10,500	0			23,308	37,515	2,537
	202403			327,600		15,000	7,000	34,000	0			26,719	43,005	2,710
	202403			373,000		70,000	3,000	13,000	0			26,719	43,005	2,881
	202403			289,350		0	4,000	0	0			20,466	32,940	2,152
	202403			351,750		10,000	0	0	0			23,308	37,515	2,680
	202403			299,450		10,000	4,000	21,000	0			23,308	37,515	2,469

職種・資格区分などの属性も…

支給月でなく対象月

退職者や新採者の扱い

賞与額も…

給与規程も…

就業条件通知書も…

事業主負担分も…

児童手当拠出金や退職金共済制度掛け金も

診療報酬全体でみると大きなマイナス改定であり、賃上げどころではない。【開業医】
ベースアップ評価料自体には賛成するが、他の減算が大きすぎる。【開業医】
コロナ禍で医療関係者はすべからず燃え尽きていると言っても過言ではない。全体の診療報酬も上げず、
小手先のベースアップ評価など焼石の水にもならない。【開業医】
明細に「ベースアップ評価料」と記載されることに患者からクレームが出るのは必至。しばらくすれば、
この評価料は廃止になるのでは。【開業医】

https://www.m3.com/news/iryoishin/1193216?dcf_doctor=false&portalId=mailmag&mmp=MT240227&mc.l=1016298853&eml=bc46181ea6e74f24ecf523bc35c301a4

ベースアップ評価料は算定するしかないと思っておりますが、それによって何が変わるのかはよくわかりません。
これまでの介護職や看護師の処遇改善手当も医療費が増えた以外は何の変化もないように思われます。
賃金問題は目の前の課題ではありますが、医療全体の中長期的なデザインがほとんど議論されていませんので、良いとも悪いとも…。

様式95、賃金改善計画書
様式98 賃金改善実績報告書

<https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/kinki/r6-t95-98.pdf>

様式95

〔 外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅰ)
歯科外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅰ) 〕 の施設基準に係る届出書添付書類

1 保険医療機関コード

保険医療機関名

2 届出を行う評価料

- 外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅰ)
 歯科外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅰ)

3 外来医療等の実施の有無

- 外来医療又は在宅診療を実施している保険医療機関(医科)
 外来医療又は在宅診療を実施している保険医療機関(歯科)

4 対象職員(常勤換算)数

人

※ 対象職員とは、主として医療に従事する職員(医師及び歯科医師を除く。)をいう。

※ 0より大きい数であればよい。

【記載上の注意】

- 「2」については、届出を行う評価料について☑を記載すること。
なお、いずれにも該当する保険医療機関にあっては、いずれも☑を記載すること。
- 「3」については、外来医療等の実施の有無について☑を記載すること。
なお、いずれにも該当する保険医療機関にあっては、いずれも☑を記載すること。
- 「4」については、届出時点における対象職員の人数を常勤換算で記載すること。
常勤の職員の常勤換算数は1とする。常勤でない職員の常勤換算数は、「当該常勤でない職員の所定労働時間」を「当該保険医療機関において定めている常勤職員の所定労働時間」で除して得た数(当該常勤でない職員の常勤換算数が1を超える場合は、1とする)とする。
- 本様式と合わせて「賃金改善計画書」を地方厚生(支)局へ提出すること。

別添

(病院及び有床診療所) 賃金改善計画書 (令和 年度分)

保険医療機関コード

保険医療機関名

I. 賃金上げの実施方法及び賃金改善実施期間等

①賃金上げの実施方法

<input type="radio"/>	令和6年度又は令和7年度において、一律の引上げを行う。
<input checked="" type="radio"/>	令和6年度及び令和7年度において、段階的な引上げを行う。

②賃金改善実施期間

令和 年 月 ~ 令和 年 月 ヶ月

※ 令和7年度の賃金改善期間の終期については、令和8年3月を原則とするが、令和8年4月及び5月についても、ベースアップ評価料を算定し、賃金引き上げを維持することを前提とすること。

③ベースアップ評価料算定期間

令和 年 月 ~ 令和 年 月 ヶ月

※ 「③ベースアップ評価料算定期間」中は、常にベースアップを実施する必要がある。

※ ベースアップとは、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げ（以下、「ベア等」という）をいい、定期昇給は含まない。

※ また、ベア等にはベア等を実施することにより連動して引き上がる賞与や時間外手当、法定福利費等の事業主負担の増加分についても含むこととする。なお、業績に連動して引き上がる賞与分については含まない。

III-1. ベースアップ評価料による算定金額の見込み (③の期間中)

④算定金額の見込み	#VALUE!	円
外来ベースアップ評価料 (I) 等による算定金額の見込み	0	円
入院ベースアップ評価料による算定金額の見込み	#VALUE!	円
入院ベースアップ評価料の区分 () 点数	0	点
賃金改善実施期間における、入院基本料に係る算定回数	0	回
⑤令和7年度への繰越予定額 (令和6年度届出時のみ記載)		円
⑥前年度からの繰越額 (令和7年度届出時のみ記載)		円
⑦算定金額の見込み (繰越額調整後) (④-⑤+⑥)		円
※ 「⑦算定金額の見込み」については、対象職員のベア等及びそれに伴う賞与、時間外手当、法定福利費(事業者負担分等を含む)等の増加分に充て、下記の「⑨うちベースアップ評価料による算定金額の見込み」と同額となること。		

III-2. 全体の賃金改善の見込み額 (②の期間中)

⑧全体の賃金改善の見込み額		円
⑨うちベースアップ評価料による算定金額の見込み (⑦の再掲)		円
⑩うち⑨以外によるベア等実施分		円
⑪うち定期昇給相当分		円
⑫うちその他分 (⑧-⑨-⑩-⑪)		0 円
※ 「⑧全体の賃金改善の見込み額」については、賃金改善実施期間において、「賃金の改善措置が実施されなかった場合の給与総額」と、「賃金の改善措置が実施された場合の給与総額」との差分により判断すること。		
※ 「⑩うち⑨以外によるベア等実施分」については、医療機関等における経営上の余剰の活用等により、当該年度においてベア等を実施した分を記載すること。		
※ 「⑪うち定期昇給相当分」については、賃金改善実施期間において定期昇給により改善する賃金額を記載すること。		

なお、定期昇給とは、毎年一定の時期を定めて、組織内の昇給制度に従って行われる昇給のことをい、ベア等実施分と明確に区別できる場合にのみ記載すること。

※ 「⑫うちその他分」については、賃金改善実施期間において、定期昇給やベア等によらない、一時金による賃金改善額となること。

○ 以下、基本給等総額、給与総額についてはそれぞれ1ヶ月当たりの額を記載してください。

IV. 対象職員（全体）の基本給等（基本給又は決まって毎月支払われる手当）に係る事項

⑬対象職員の常勤換算数（賃金改善実施期間（②）の開始月時点）	人
⑭賃金改善する前の対象職員の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）	円
⑮賃金改善した後の対象職員の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）	円
⑯基本給等に係る賃金改善の見込み額（1ヶ月分）（⑮－⑭）	0 円
⑰うち定期昇給相当分	円
⑱うちベア等実施分	円
⑲ベア等による賃金増率（⑱÷⑭）	#DIV/0! %

V. 看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）の基本給等に係る事項

⑳看護職員等の常勤換算数（賃金改善実施期間（②）の開始月時点）	人
㉑賃金改善する前の看護職員等の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）	円
㉒賃金改善した後の看護職員等の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）	円
㉓基本給等に係る賃金改善の見込み額（1ヶ月分）（㉒－㉑）	0 円
㉔うち定期昇給相当分	円
㉖うちベア等実施分	円
㉗ベア等による賃金増率（㉖÷㉑）	#DIV/0! %

VI. 薬剤師の基本給等に係る事項

㉗薬剤師の常勤換算数（賃金改善実施期間（②）の開始月時点）	人
㉘賃金改善する前の薬剤師の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）	円
㉙賃金改善した後の薬剤師の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）	円
㉚基本給等に係る賃金改善の見込み額（1ヶ月分）（㉙－㉘）	0 円
㉛うち定期昇給相当分	円
㉝うちベア等実施分	円
㉞ベア等による賃金増率（㉝÷㉘）	#DIV/0! %

VII. 看護補助者の基本給等に係る事項

㉜看護補助者の常勤換算数（賃金改善実施期間（②）の開始月時点）	人
㉝賃金改善する前の看護補助者の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）	円
㉞賃金改善した後の看護補助者の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）	円
㉟基本給等に係る賃金改善の見込み額（1ヶ月分）（㉞－㉝）	0 円
㊱うち定期昇給相当分	円
㊳うちベア等実施分	円
㊴ベア等による賃金増率（㊳÷㉝）	#DIV/0! %

VIII. 歯科衛生士の基本給等に係る事項（歯科診療を主とする病院、歯科大学付属病院、歯学部がある大学病院の場合に記入）

㊱歯科衛生士の常勤換算数（賃金改善実施期間（②）の開始月時点）	人
㊲賃金改善する前の歯科衛生士の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）	円
㊳賃金改善した後の歯科衛生士の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）	円
㊴基本給等に係る賃金改善の見込み額（1ヶ月分）（㊳－㊲）	0 円
㊵うち定期昇給相当分	円
㊷うちベア等実施分	円
㊸ベア等による賃金増率（㊷÷㊲）	#DIV/0! %

IX. その他の対象職種の基本給等に係る事項

㊹その他の対象職種の常勤換算数（賃金改善実施期間（②）の開始月時点）	人
㊺賃金改善する前のその他の対象職種の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）	円
㊻賃金改善した後のその他の対象職種の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）	円
㊼基本給等に係る賃金改善の見込み額（1ヶ月分）（㊻－㊺）	0 円
㊽うち定期昇給相当分	円
㊿うちベア等実施分	円

XII. 賃金上げを行う方法	
⑥賃上げの担保方法	<input type="checkbox"/> 就業規則の見直し <input type="checkbox"/> 賃金規程の見直し <input type="checkbox"/> その他の方法：具体的に（ ）
⑦賃金改善に関する規定内容（できる限り具体的に記入すること。）	（ ）
本計画書の記載内容に虚偽が無いことを証明するとともに、記載内容を証明する資料を適切に保管していることを誓約します。	
令和 年 月 日 開設者名：	
【記載上の注意】	
1 本計画書において、「外来・在宅ベースアップ評価料（I）等」とは、「外来・在宅ベースアップ評価料（I）」及び「歯科外来・在宅ベースアップ評価料（I）」のことをいう。	
2 「①賃金上げの実施方法」は、該当する賃金上げの実施方法について選択すること。 なお、令和7年度に新規届出を行う場合については、「令和6年度又は令和7年度において、一律の賃上げを行う。」を選択すること。	
3 「②賃金改善実施期間」は、原則4月（年度の途中で当該評価料の新規届出を行う場合、当該評価料を算定開始した月）から翌年の3月までの期間をいう。 ただし、令和6年6月から本評価料を算定する場合にあっては、令和6年4月から開始として差し支えない。	
4 「③ベースアップ評価料算定期間」は、原則4月（年度の途中で当該評価料の新規届出を行う場合、当該評価料を算定開始した月）から翌年の3月までの期間をいう。	
5 「⑦算定金額の見込み」については、対象職員のベア等及びそれに伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業者負担分等を含む）等の増加分に充て、下記の「⑩うちベースアップ評価料による算定金額の見込み」と同額となること。	
6 「⑧全体の賃金改善の見込み額」については、賃金改善実施期間において、「賃金の改善措置が実施されなかった場合の給与総額」と、「賃金の改善措置が実施された場合の給与総額」との差分により判断すること。 この際、「賃金の改善措置が実施されなかった場合の給与総額」についての算出が困難である保険医療機関にあっては、前年度の対象職員の給与総額の実績を元に概算するなど、合理的な方法による計算として差し支えない。	
7 「⑩うち⑨以外によるベア等実施分」については、医療機関等における経営上の余剰や「看護職員処遇改善評価料」等によるベア等分を記載すること。	
8 「⑩うち定期昇給相当分」については、賃金改善実施期間において定期昇給により改善する賃金額を記載すること。 なお、定期昇給とは、毎年一定の時期を定めて、組織内の昇給制度に従って行われる昇給のことをいい、ベア等実施分と明確に区別できる場合にのみ記載すること。	
9 「⑨対象職員の常勤換算数」は、当該時点における対象職員の人数を常勤換算で記載すること。 常勤の職員の常勤換算数は1とする。常勤でない職員の常勤換算数は、「当該常勤でない職員の所定労働時間」を「当該保険医療機関において定めている常勤職員の所定労働時間」で除して得た数（当該常勤でない職員の常勤換算数が1を超える場合は、1）とする。 なお、対象職員とはベースアップ評価料による賃金引き上げの対象となる職種をいう。	
10 「給与総額」には、賞与や法定福利費等の事業主負担分を含めた金額を計上すること（ただし、役員報酬については除く。）。	

別添

(病院及び有床診療所) 賃金改善実績報告書 (令和 年度分)

保険医療機関コード

保険医療機関名

I. 賃金引上げの実施方法及び賃金改善実施期間等

①賃金引上げの実施方法

- 令和6年度又は令和7年度において、一律の引上げを行う。
- 令和6年度及び令和7年度において、段階的な引上げを行う。

②賃金改善実施期間

令和 0 年 0 月 0 日 ~ 令和 0 年 0 月 0 日 1 ヶ月

③ベースアップ評価料算定期間

令和 0 年 0 月 0 日 ~ 令和 年 年 月 月 1 ヶ月

II. 入院ベースアップ評価料の実績額

④入院ベースアップ評価料の区分

	算定期間	点数の区分	点数
a	令和 0 年 0 月 0 日 ~ 令和 年 年 月 月		点
b	令和 年 年 月 月 ~ 令和 年 年 月 月		点
c	令和 年 年 月 月 ~ 令和 年 年 月 月		点
d	令和 年 年 月 月 ~ 令和 年 年 月 月		点

⑤算定回数

	算定期間	算定回数
a	令和 0 年 0 月 0 日 ~ 令和 年 年 月 月	回
b	令和 年 年 月 月 ~ 令和 年 年 月 月	回
c	令和 年 年 月 月 ~ 令和 年 年 月 月	回
d	令和 年 年 月 月 ~ 令和 年 年 月 月	回
計		回

⑥入院ベースアップ評価料による収入の実績額

	算定期間	実績額
a	令和 0 年 0 月 0 日 ~ 令和 年 年 月 月	円
b	令和 年 年 月 月 ~ 令和 年 年 月 月	円
c	令和 年 年 月 月 ~ 令和 年 年 月 月	円
d	令和 年 年 月 月 ~ 令和 年 年 月 月	円
e	令和7年度への繰り越し予定額	円
f	前年度からの繰越額 (令和7年度届出時のみ記載)	円
計		円

Ⅲ. 全体の賃金改善の実績額		
⑦全体の賃金改善の実績額		円
⑧うち外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅰ）等による算定実績		円
⑨うち入院ベースアップ評価料による算定実績（④の再掲）		円
⑩⑧及び⑨における令和7年度への繰り越し予定額		円
⑪ベースアップ評価料の前年度からの繰越額（令和7年度届出時のみ記載）		円
⑫うち⑧及び⑨以外によるベア等実施分		円
⑬うち定期昇給相当分		円
⑭うちその他分（⑦－⑧－⑨－⑩－⑪－⑫－⑬）		0円
⑮⑧及び⑨について全てベア等実施分に充当しているか。	<input type="checkbox"/>	
	問題あり	
<p>※ 「⑦全体の賃金改善の実績額」については、賃金改善実施期間において、「賃金の改善措置が実施されなかった場合の給与総額」と、「実際の給与総額」との差分により判断すること。</p> <p>※ 「⑧うち外来・在宅ベースアップ評価料（Ⅰ）等による算定実績」及び「⑨うち入院ベースアップ評価料による算定実績」については、対象職員のベア等及びそれに伴う賞与、時間外手当、法定福利費(事業者負担分等を含む)等の増加分に充てること。</p> <p>※ 「⑫うち⑧及び⑨以外によるベア等実施分」については、医療機関等における経営上の余剰や新たに「看護職員処遇改善評価料」等を届け出ることにより、当該年度においてベア等を実施した分を記載すること。</p> <p>※ 「⑬うち定期昇給相当分」については、賃金改善実施期間において定期昇給により改善する賃金額を記載すること。 なお、定期昇給とは、毎年一定の時期を定めて、組織内の昇給制度に従って行われる昇給のことをいい、ベア等実施分と明確に区別できる場合にのみ記載すること。</p> <p>※ 「⑭うちその他分」については、賃金改善実施期間において、定期昇給やベア等によらない、一時金による賃金改善額となること。</p>		
○ 以下、基本給等総額、給与総額についてはそれぞれ1ヶ月当たりの額を記載してください。		
Ⅳ. 対象職員（全体）の基本給等（基本給又は決まって毎月支払われる手当）に係る事項		
⑯対象職員の常勤換算数（賃金改善実施期間（②）の開始月時点）		0.0人
⑰賃金改善する前の対象職員の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月時点）		0円
⑱賃金改善した後の対象職員の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月時点）		円
⑲基本給等に係る賃金改善の見込み額（1ヶ月分）（⑱－⑰）		0円
⑳うち定期昇給相当分		円
㉑うちベア等実施分		円
㉒ベア等による賃金増率（㉑÷⑰）		#DIV/0!%
Ⅴ. 看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）の基本給等に係る事項		
㉓看護職員等の常勤換算数（賃金改善実施期間（①）の開始月時点）		0.0人
㉔賃金改善する前の看護職員等の基本給等総額（賃金改善実施期間（①）の開始月時点）		0円
㉕賃金改善した後の看護職員等の基本給等総額（賃金改善実施期間（①）の開始月時点）		円
㉖基本給等に係る賃金改善の見込み額（1ヶ月分）（㉕－㉔）		0円
㉗うち定期昇給相当分		円
㉘うちベア等実施分		円
㉙ベア等による賃金増率（㉘÷㉔）		#DIV/0!%

VI. 薬剤師の基本給等に係る事項	
⑩薬剤師の常勤換算数（賃金改善実施期間（①）の開始月時点）	0.0 人
⑪賃金改善する前の薬剤師の基本給等総額（賃金改善実施期間（①）の開始月時点）	0 円
⑫賃金改善した後の薬剤師の基本給等総額（賃金改善実施期間（①）の開始月時点）	円
⑬基本給等に係る賃金改善の見込み額（1ヶ月分）（⑩-⑪）	0 円
⑭うち定期昇給相当分	円
⑮うちベア等実施分	円
⑯ベア等による賃金増率（⑮÷⑭）	#DIV/0! %
VII. 看護補助者の基本給等に係る事項	
⑰看護補助者の常勤換算数（賃金改善実施期間（①）の開始月時点）	0.0 人
⑱賃金改善する前の看護補助者の基本給等総額（賃金改善実施期間（①）の開始月時点）	0 円
⑲賃金改善した後の看護補助者の基本給等総額（賃金改善実施期間（①）の開始月時点）	円
⑳基本給等に係る賃金改善の見込み額（1ヶ月分）（⑱-⑱）	0 円
㉑うち定期昇給相当分	円
㉒うちベア等実施分	円
㉓ベア等による賃金増率（㉒÷㉑）	#DIV/0! %
VIII. 歯科衛生士の基本給等に係る事項（歯科診療を主とする病院、歯科大学付属病院、歯学部がある大学病院の場合に記入）	
㉔歯科衛生士の常勤換算数（賃金改善実施期間（②）の開始月時点）	0.0 人
㉕賃金改善する前の歯科衛生士の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月時点）	0 円
㉖賃金改善した後の歯科衛生士の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月時点）	円
㉗基本給等に係る賃金改善の見込み額（1ヶ月分）（㉕-㉕）	0 円
㉘うち定期昇給相当分	円
㉙うちベア等実施分	円
㉚ベア等による賃金増率（㉙÷㉕）	#DIV/0! %
IX. その他の対象職種の基本給等に係る事項	
㉛その他の対象職種の常勤換算数（賃金改善実施期間（①）の開始月時点）	0.0 人
㉜賃金改善する前のその他の対象職種の基本給等総額（賃金改善実施期間（①）の開始月時点）	0 円
㉝賃金改善した後のその他の対象職種の基本給等総額（賃金改善実施期間（①）の開始月時点）	円
㉞基本給等に係る賃金改善の見込み額（1ヶ月分）（-㉞）㉞	0 円
㉟うち定期昇給相当分	円
㊱うちベア等実施分	円
㊲ベア等による賃金増率（㊱÷㉞）	#DIV/0! %

【ベースアップ評価料対象外職種について】		
X. 40歳未満の勤務医師、勤務歯科医師の基本給等に係る事項		
⑤⑨40歳未満の勤務医師等の常勤換算数（賃金改善実施期間（②）の開始月時点）		0.0 人
⑤⑩賃金改善する前の40歳未満の勤務医師等の給与総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）		0 円
⑥①うち賃金改善する前の40歳未満の勤務医師等の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）		0 円
⑥②賃金改善した後の40歳未満の勤務医師等の給与総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）		円
⑥③うち賃金改善した後の40歳未満の勤務医師等の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）		円
⑥④給与総額に係る賃金改善の見込み額（1ヶ月分）（-⑥①）⑥⑤		0 円
⑥⑥基本給等に係る賃金改善の見込み額（1ヶ月分）（-⑥②）⑥⑦		0 円
⑥⑧うち定期昇給相当分		円
⑥⑨うちベア等実施分		円
⑥⑩ベア等による賃金増率（⑥⑧）⑥⑨		#DIV/0! %
XI. 事務職員の基本給等に係る事項		
⑥⑪事務職員の常勤換算数（賃金改善実施期間（②）の開始月時点）		0.0 人
⑥⑫賃金改善する前の事務職員の給与総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）		0 円
⑥⑬うち賃金改善する前の事務職員の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）		0 円
⑥⑭賃金改善した後の事務職員の給与総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）		円
⑥⑮うち賃金改善した後の事務職員の基本給等総額（賃金改善実施期間（②）の開始月）		円
⑥⑯給与総額に係る賃金改善の見込み額（1ヶ月分）（-⑥⑬）⑥⑰		0 円
⑥⑱基本給等に係る賃金改善の見込み額（1ヶ月分）（-⑥⑭）⑥⑲		0 円
⑥⑳うち定期昇給相当分		円
⑥㉑うちベア等実施分		円
⑥㉒ベア等による賃金増率（⑥⑳）⑥㉑		#DIV/0! %
本報告書の記載内容に虚偽が無いことを証明するとともに、記載内容を証明する資料を適切に保管していることを誓約します。		
令和 年 月 日 開設者名：		
【記載上の注意】		
1 本報告書において、「外来・在宅ベースアップ評価料（I）等」とは、「外来・在宅ベースアップ評価料（I）」及び「歯科外来・在宅ベースアップ評価料（I）」のことをいう。		
2 本報告書において、「ベースアップ評価料」とは、「外来・在宅ベースアップ評価料（I）」、「歯科外来・在宅ベースアップ評価料（I）」及び「入院ベースアップ評価料」のことをいう。		
3 「対象職員の常勤換算数」は、当該時点における対象職員の人数を常勤換算で記載すること。常勤の職員の常勤換算数は1とする。常勤でない職員の常勤換算数は、「当該常勤でない職員の所定労働時間」を「当該保険医療機関において定めている常勤職員の所定労働時間」で除して得た数（当該常勤でない職員の常勤換算数が1を超える場合は、1とする）。		

【参考】給料表の作り方

- ① まず、能力・職位等級表を作って、職員の職種ごとの設計上の等級区分（能力・職位区分）を明らかにして下さい。
- ② 次に、職種ごとの等級区分ごとに必要な実務経験年数の設計上の下限年数・標準年数・上限年数を決めて下さい。そうすると職種ごとの等級区分ごとの滞留年数（直近上位の等級区分に昇格するために必要な経験年数）の下限年数・標準年数・上限年数が決まります（下表には標準滞留年数のみ記載）

等級	医師		医療技術職		看護職		事務職		看護補助職等		職位・能力定義(概略)	
	職位	標準滞留年数	職位	標準滞留年数	職位	標準滞留年数	職位	標準滞留年数	職位	標準滞留年数		
職位等級	5	部長	5年	部長	5年	部長	5年	部長	5年			部レベルの組織におけるマネジメント機能の発揮または相当の専門性の発揮
	4	医長	5年	科長	10年	師長	10年	課長	10年			科(課)レベルの組織におけるマネジメント機能の発揮または相当の専門性の発揮
能力等級	3	主任医員	5年	主任	10年	主任	10年	主任	10年	～長	—	方針的な指示に基づいて指導力を発揮しながら業務を遂行する。
	2	医員	5年	技術職(Ⅱ)	5年	看護職(Ⅱ)	5年	事務職(Ⅱ)	5年	主任～員	10年	包括的な指示に基づいて判断力を発揮しながら業務を遂行する。
	1	研修医	5年	技術職(Ⅰ)	5年	看護職(Ⅰ)	5年	事務職(Ⅰ)	5年	～員	10年	具体的な指示に基づいて正確・迅速・丁寧に業務を遂行する。

【参考】給料表の作り方

③ 次に、職種ごとの等級区分ごとに、基本給の設計上の下限額と上限額を決めて下さい。そうすると、職種ごとの等級区分ごとの最低号給と最高号給が決まります。

等級	医師				医療技術職				看護職				事務職				看護補助職等				
	職位	標準滞 留年数	給料の上限と下 限		職位	標準滞 留年数	給料の上限と下 限		職位	標準滞 留年数	給料の上限と下 限		職位	標準滞 留年数	給料の上限と下 限		職位	標準滞 留年数	給料の上限と下 限		
職位等級	5	部長	5年	上限	980,000	部長	5年	上限	437,500	部長	5年	上限	437,500	部長	5年	上限	437,500				
				下限	830,000			下限	347,500			下限	347,500			下限	347,500				
	4	医長	5年	上限	830,000	科長	10年	上限	377,500	師長	10年	上限	377,500	課長	10年	上限	377,500				
				下限	680,000			下限	287,500			下限	287,500			下限	287,500				
能力等級	3	主任医員	5年	上限	680,000	主任	10年	上限	313,000	主任	10年	上限	313,000	主任	10年	上限	313,000	～長	—	上限	243,500
				下限	530,000			下限	236,500			下限	236,500			下限	236,500			下限	212,000
	2	医員	5年	上限	530,000	技術職 (Ⅱ)	5年	上限	248,500	看護職 (Ⅱ)	5年	上限	248,500	事務職 (Ⅱ)	5年	上限	248,500	主任～ 員	10年	上限	222,500
				下限	425,000			下限	212,500			下限	212,500			下限	212,500			下限	191,000
	1	研修医	5年	上限	425,000	技術職 (Ⅰ)	5年	上限	223,750	看護職 (Ⅰ)	5年	上限	223,750	事務職 (Ⅰ)	5年	上限	223,750	～員	10年	上限	201,500
				下限	350,000			下限	190,000			下限	190,000			下限	190,000			下限	170,000

【参考】給料表の作り方

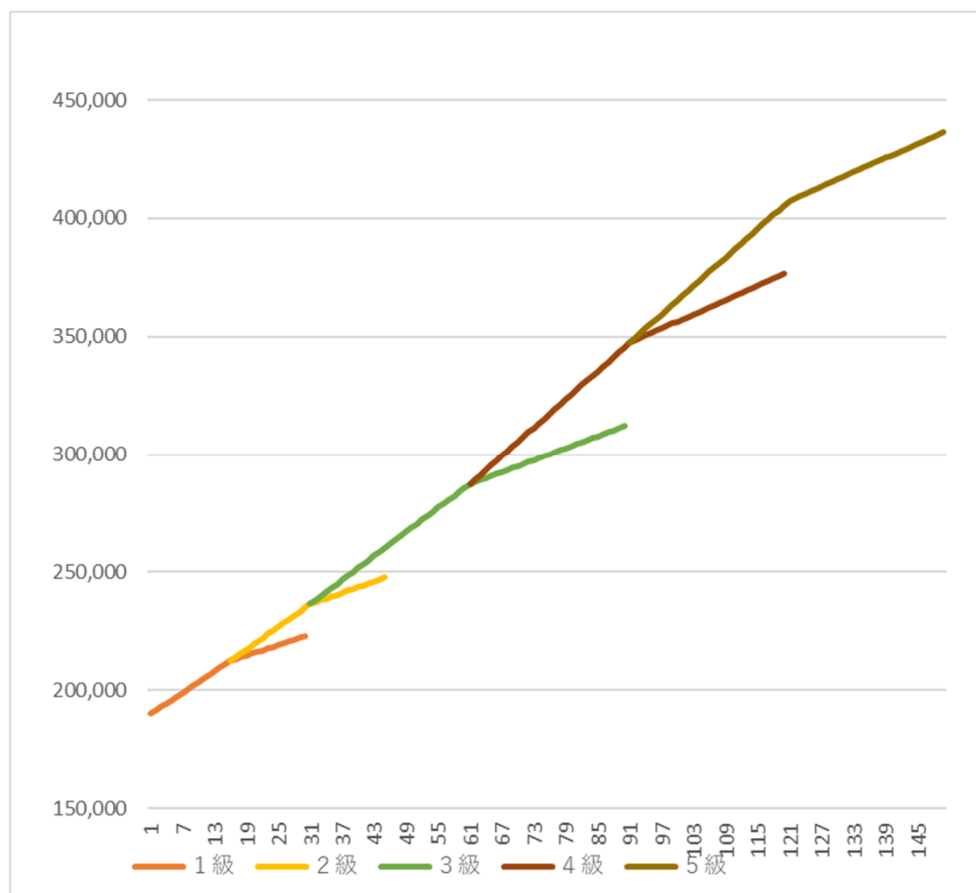
④ 次に、上記③の上限額と下限額の差額を上記②の滞留年数の標準年数の概ね3倍で割って下さい。そうすると、職種ごとの等級区分ごとの1号あたりの昇給額（ピッチ）の平均額が決まります（もっと細かいピッチにして昇給額を調整したい場合は上記③の上限額と下限額の差額をもっと大きな数で割って下さい、下記は「医療技術・看護・事務」の例です。）

技術・看護・事務

号数	技・看・事（Ⅰ）		技・看・事（Ⅱ）		主任		科・師・課長		部長	
	1級	ピッチ	2級	ピッチ	3級	ピッチ	4級	ピッチ	5級	ピッチ
1	190,000		212,500		236,500		287,500		347,500	
2	191,500	1,500	214,100	1,600	238,200	1,700	289,500	2,000	349,500	2,000
3	193,000	1,500	215,700	1,600	239,900	1,700	291,500	2,000	351,500	2,000
～										
17	213,250	750	237,300	800	263,700	1,700	319,500	2,000	379,500	2,000
18	214,000	750	238,100	800	265,400	1,700	321,500	2,000	381,500	2,000
19	214,750	750	238,900	800	267,100	1,700	323,500	2,000	383,500	2,000
～										
30	223,000	750	247,700	800	285,800	1,700	345,500	2,000	405,500	2,000
31					287,500	1,700	347,500	2,000	407,500	2,000
32					288,350	850	348,500	1,000	408,500	1,000
33					289,200	850	349,500	1,000	409,500	1,000
34					290,050	850	350,500	1,000	410,500	1,000
上限	223,750	750	248,500	800	313,000	850	377,500	1,000	437,500	1,000

【参考】給料表の作り方

⑤ 最後に、職種ごとの等級区分ごとの昇給曲線（S字カーブ）をイメージしながら、上記④のピッチを手調整して下さい。



【参考】給料表（医療技術・看護・事務 1 / 3）

技術・看護・事務										
	技・看・事（Ⅰ）		技・看・事（Ⅰ）		主任		科・師・課長		部長	
号数	1級	ピッチ	2級	ピッチ	3級	ピッチ	4級	ピッチ	5級	ピッチ
1	190,000		212,500		236,500		287,500		347,500	
2	191,500	1,500	214,100	1,600	238,200	1,700	289,500	2,000	349,500	2,000
3	193,000	1,500	215,700	1,600	239,900	1,700	291,500	2,000	351,500	2,000
4	194,500	1,500	217,300	1,600	241,600	1,700	293,500	2,000	353,500	2,000
5	196,000	1,500	218,900	1,600	243,300	1,700	295,500	2,000	355,500	2,000
6	197,500	1,500	220,500	1,600	245,000	1,700	297,500	2,000	357,500	2,000
7	199,000	1,500	222,100	1,600	246,700	1,700	299,500	2,000	359,500	2,000
8	200,500	1,500	223,700	1,600	248,400	1,700	301,500	2,000	361,500	2,000
9	202,000	1,500	225,300	1,600	250,100	1,700	303,500	2,000	363,500	2,000
10	203,500	1,500	226,900	1,600	251,800	1,700	305,500	2,000	365,500	2,000
11	205,000	1,500	228,500	1,600	253,500	1,700	307,500	2,000	367,500	2,000
12	206,500	1,500	230,100	1,600	255,200	1,700	309,500	2,000	369,500	2,000
13	208,000	1,500	231,700	1,600	256,900	1,700	311,500	2,000	371,500	2,000
14	209,500	1,500	233,300	1,600	258,600	1,700	313,500	2,000	373,500	2,000
15	211,000	1,500	234,900	1,600	260,300	1,700	315,500	2,000	375,500	2,000
16	212,500	1,500	236,500	1,600	262,000	1,700	317,500	2,000	377,500	2,000
17	213,250	750	237,300	800	263,700	1,700	319,500	2,000	379,500	2,000
18	214,000	750	238,100	800	265,400	1,700	321,500	2,000	381,500	2,000
19	214,750	750	238,900	800	267,100	1,700	323,500	2,000	383,500	2,000
20	215,500	750	239,700	800	268,800	1,700	325,500	2,000	385,500	2,000

【参考】給料表（医療技術・看護・事務 2 / 3）

技術・看護・事務										
	技・看・事（Ⅰ）		技・看・事（Ⅰ）		主任		科・師・課長		部長	
21	216,250	750	240,500	800	270,500	1,700	327,500	2,000	387,500	2,000
22	217,000	750	241,300	800	272,200	1,700	329,500	2,000	389,500	2,000
23	217,750	750	242,100	800	273,900	1,700	331,500	2,000	391,500	2,000
24	218,500	750	242,900	800	275,600	1,700	333,500	2,000	393,500	2,000
25	219,250	750	243,700	800	277,300	1,700	335,500	2,000	395,500	2,000
26	220,000	750	244,500	800	279,000	1,700	337,500	2,000	397,500	2,000
27	220,750	750	245,300	800	280,700	1,700	339,500	2,000	399,500	2,000
28	221,500	750	246,100	800	282,400	1,700	341,500	2,000	401,500	2,000
29	222,250	750	246,900	800	284,100	1,700	343,500	2,000	403,500	2,000
30	223,000	750	247,700	800	285,800	1,700	345,500	2,000	405,500	2,000
31					287,500	1,700	347,500	2,000	407,500	2,000
32					288,350	850	348,500	1,000	408,500	1,000
33					289,200	850	349,500	1,000	409,500	1,000
34					290,050	850	350,500	1,000	410,500	1,000
35					290,900	850	351,500	1,000	411,500	1,000
36					291,750	850	352,500	1,000	412,500	1,000
37					292,600	850	353,500	1,000	413,500	1,000
38					293,450	850	354,500	1,000	414,500	1,000
39					294,300	850	355,500	1,000	415,500	1,000
40					295,150	850	356,500	1,000	416,500	1,000

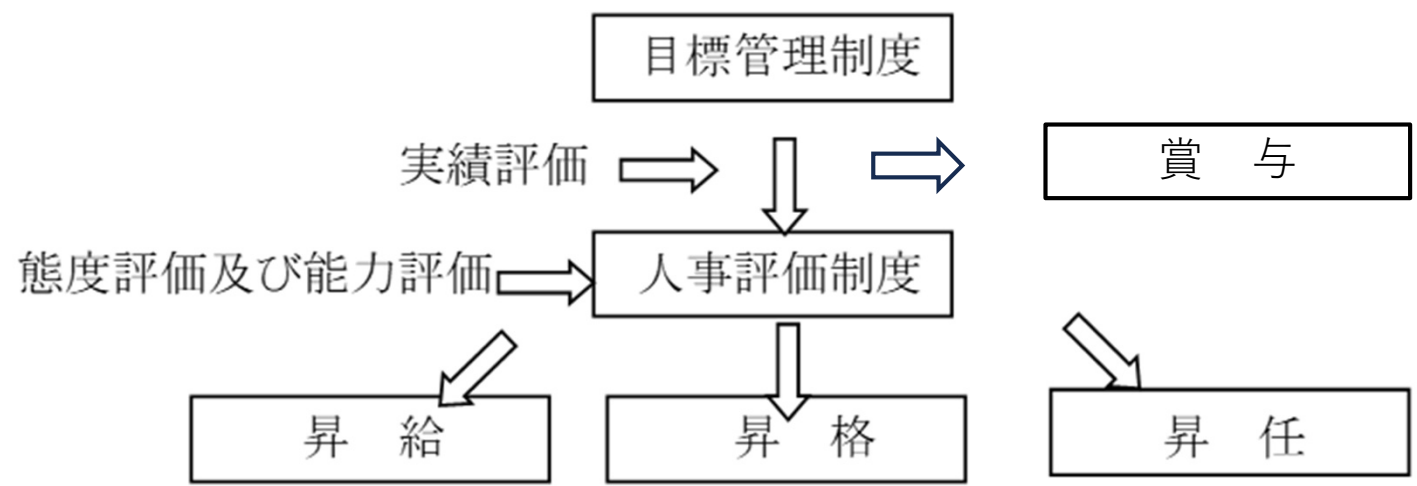
【参考】給料表（医療技術・看護・事務 3 / 3）

技術・看護・事務										
	技・看・事（Ⅰ）		技・看・事（Ⅰ）		主任		科・師・課長		部長	
41					296,000	850	357,500	1,000	417,500	1,000
42					296,850	850	358,500	1,000	418,500	1,000
43					297,700	850	359,500	1,000	419,500	1,000
44					298,550	850	360,500	1,000	420,500	1,000
45					299,400	850	361,500	1,000	421,500	1,000
46					300,250	850	362,500	1,000	422,500	1,000
47					301,100	850	363,500	1,000	423,500	1,000
48					301,950	850	364,500	1,000	424,500	1,000
49					302,800	850	365,500	1,000	425,500	1,000
50					303,650	850	366,500	1,000	426,500	1,000
51					304,500	850	367,500	1,000	427,500	1,000
52					305,350	850	368,500	1,000	428,500	1,000
53					306,200	850	369,500	1,000	429,500	1,000
54					307,050	850	370,500	1,000	430,500	1,000
55					307,900	850	371,500	1,000	431,500	1,000
56					308,750	850	372,500	1,000	432,500	1,000
57					309,600	850	373,500	1,000	433,500	1,000
58					310,450	850	374,500	1,000	434,500	1,000
59					311,300	850	375,500	1,000	435,500	1,000
60					312,150	850	376,500	1,000	436,500	1,000
上限	223,750	750	248,500	800	313,000	850	377,500	1,000	437,500	1,000

【参考】 給与制度のつくり方

対象	基本報酬	固定 手当	変動 手当	時間外給	賞 与
管理 職群	組織管理を通じた事業貢献度に対して支払う。	支給すべき 事由に応じ 支給すべき 者に支払う		対象外	組織業績と各 個人の貢献度 に応じて支払 う。
専門 職群	専門性の発揮を通じた事業貢献度に対して支払う。				
遂行 職群	職能の発揮および職務の遂行に対して支払う。			時間外労働 に払う。	

【参考】 給与制度のつくり方



【参考】給与制度のつくり方

評語	分布のめやす（分布制限率）	昇給号数
S	2割	標準＋2号
A	6割	標準＋1号
B	2割	標準
C		標準－1～2号
D		標準－2～3号または昇給無し

昇任・昇格区分	人事評価要件の例	その他の昇任・昇格要件
5級職⇒6級職	2年間でA－A以上	現等級での滞留5年以上
4級職⇒5級職	2年間でA－A以上	組織上の必要性
3級職⇒4級職	2年間でA－A以上	昇任試験等
2級職⇒3級職	2年間でB－A以上	現等級での滞留5年以上＋所属長推薦
1級職⇒2級職	2年間でB－B以上	現等級での滞留3年以上＋所属長推薦

【参考】給与制度のつくり方

(賞与の業績係数の設定例：年額)

経常利益	事業業績係数		個人業績係数
	1～3級	4～6級	
～円以上	4.0	6.0	S = 1.2
～円以上～円未満	3.5	5.0	A = 1.1
～円以上～円未満	3.0	4.0	B = 1.0
～円以上～円未満	2.5	3.0	C = 0.9
～円未満	2.0	2.0	D = 0.8

(注) 「標準」を1～3級は年間3か月、4～6級は年間4か月と設定しました。

注文番号 労基29-4D



働き方改革・同一労働同一賃金対応版

医療機関の 就業規則と給与規程

hrms-jp 医療人事労務マネジメント研究会 / 鳥飼総合法律事務所
特定社会保険労務士 河北 隆 著 / 弁護士 小島 健一 監修

働き方改革、
同一労働同一賃金に対応した
正規職員、短時間・有期職員の
就業規則・給与規程が作成できる！

医療機関に特化した就業規則が作れる！

1. 医療機関で人事労務マネジメントも経験した案件に詳しい著者が、就業規則をつくるうえでポイントとなる事項について、標準的な見本でのポイントを踏まえ、本文の意図や注意点を分かりやすく解説した小冊子がついています。小冊子を見ながら就業規則のひな型を編集することで、誰でも医療機関に特化した就業規則が作れます。

2. 医療機関の働き方改革・同一労働同一賃金が分かる！
正規職員の就業規則、給与規程だけでなく、短時間・有期職員の就業規則・給与規程も収録。医療機関の実務にあった働き方改革、同一労働同一賃金への対応の仕方も解説しています。

3. 就業規則・給与規程を運用するための書式も収録！
採用選考シートや離職手続一覧表など就業規則・給与規程を実際に運用するときに必要となる書式も収録しています。小冊子の解説には、どの本文を運用するために必要かも記載されているので、生きた就業規則・給与規程にすることができます。



働き方改革対応版

採用 から 退職 までの

医療機関の 人事労務マネジメント



hrms-jp医療人事労務マネジメント研究会
代表 特定社会保険労務士

河北 隆

労働出版新社