

○3月2日ご連絡事項

(多く寄せられている質問)

Q. 賃上げ支援の対象者は要綱上「対象医療機関の開設者と労働契約を締結している者」とありますが、専従者として給与(※)が支給されている者はベースアップ評価料の対象となっているため、本事業の対象としてよいでしょうか。

A. 結構です。

(※) 専従者給与とは、個人事業主のもとで働く家族に対して支払われる給与

Q. 要綱にて「令和7年度の対象職員のベースアップについて、令和7年3月31日時点の賃金水準と比較して2.0%を上回って実施している場合は、令和7年12月から令和8年5月までの間の当該2.0%を上回る部分に本事業の支給額を充てることができる。」とあります。令和7年4月以降に開設した医療機関等につきましては、どのように考えればよろしいでしょうか。そのような医療機関等については、上記の要件は適用されないということでしょうか。

A. ご理解のとおり、適用対象外となります。

Q. 例えば、令和7年12月1日や令和8年2月1日に開設した医療機関等がある場合、賃金改善の基準月がありませんが、賃上げ支援はどのように実施したらよいでしょうか。

A. 令和7年12月1日に開設した医療機関等の場合、例えば、開設時点の賃金水準と比較して月額〇万円の一時金を最大4ヶ月分として3月に支給し、4～5月は月額〇万円のベア等を実施するという方法が考えられます。

また、令和8年2月1日に開設した場合も同様に月額〇万円の一時金を最大2ヶ月分として3月に支給し、4～5月は月額〇万円のベア等を実施するという方法が考えられます。

Q. Q A問20にある「なお、届出期限の前月に新規開設したことにより給与の支払実績がない場合は翌月中のベースアップ評価料の届出が行えないこととなりますが、その場合については、翌月1日にベースアップ評価料を届け出た上で、その事実を証する書類を別途提出することで要件を満たすものとして取扱います。」について具体的な事例を教えてください。

A. 例えば、令和8年2月に開設した施設について、2月中に給与の支払実績がない場合は3月にベースアップ評価料を届け出ることにはできませんので、4月1日にベースアップ評価料を届け出た上で、その事実を証する書類を別途提出すれば要件を満たすものとして取り扱うことが可能です。

Q. 訪問看護STの「みなし指定」(※)を受けた病院・診療所は訪問看護STとしても賃上げ支援を申請することは可能でしょうか。

A. 「みなし指定」を受けて「訪問看護ST」のコードが交付され、令和7年3月1日時点で「訪問看護ST」としてベースアップ評価料を届け出ていれば、賃上げ支援の申請が可能です。

(※)「みなし指定」とは

「健康保険法第89条第2項によって、介護保険法第41条第1項による「指定居宅サービス事業者の指定を受けた者」は別段の申出がない限り「訪問看護事業所の指定」を受けた者とみなす。」こととなります。

この場合は、医療保険を使うため保険医療機関コードの一つである「訪問看護STコード」が振られることとなり、訪問看護STとしてベースアップ評価料を届け出ることにも可能になります。

(参考：保険局医療課に確認した、訪問看護STコードを振られるまでの流れ)

- ・介護の指定を受けてから処理が完了するまでの間は1か月ほどタイムラグがある。
- ・その場合、みなし指定の指定日は介護の指定を受けた日と同日となる。
- ・指定日から算定を開始したい施設基準については、STコードを空欄のまま、算定を開始する月の第一開庁日までに届出をする。

(参考：令和6年度補正予算生産性向上支援(1床4万円、訪看ST18万円等)のQA)

Q. 訪問看護STとして「みなし指定」を受けた病院・診療所は支援の対象になるのでしょうか。

A. 「みなし指定」を受けて「訪問看護ST」のコードが交付され、「病院・診療所」と「訪問看護ST」のそれぞれで、令和7年3月31日時点でベースアップ評価料を届け出ていれば、両方で申請することが可能です。

○3月10日ご連絡事項

【論点：6月1日以降の賃上げ水準との接続について】

今般のR7年度補正による賃上げ支援は、一律、8.4万円(有床診は7.2万円)×病床数で給付金を支給するため、例えば職員数が少ない病院では1名あたりの賃金水準の引き上げ額が高くなり、6月1日から維持することが難しいとの声をいただいております。(職員数が少ない有床・無床診療所も同様です。)

そのため、

・給付額のうち、3月末までに支払える最大4ヶ月分の一時金にウェイトを寄せ、4～5月の賃金水準の引き上げ額を現実的なものとする方法があること

- ・給付額のうち、一部を賃金改善に使って、残りは使わずに返還してもらう方法があること
- ・なお、仮に6月1日以降に維持できなかった場合であっても、2月27日に発出したQAの間23で返還は不要としていることとしております。

【論点：今般の支援事業と6月以降のベースアップ評価料について】

「賃上げ支援事業」と「診療報酬のベースアップ評価料」は、制度は別ですが、どちらも支援事業による賃上げ前の給与水準をいわゆる発射台としてベースアップすることを目的としたものです。

令和8年度診療報酬改定におけるベースアップの目標値は、「賃上げ支援事業」による賃上げ後の給与水準を発射台として3.2%（看護補助者・事務職員は5.7%）のベースアップを目指していただくというものではございません。

言い換えれば、発射台は同じで、令和7年12月から令和8年5月までを賃上げ支援事業により措置いただき、令和8年6月以降を診療報酬（ベースアップ評価料）により措置いただくこととなります。

【基本形】

HPに以下のとおり掲載しています。

※賃上げ支援事業の対象となる一時金や特別手当は令和7年12月分～令和8年3月分の最大4ヶ月分を令和8年3月までに支給することが可能です。（5～6ヶ月分を支給することはできませんのでご注意ください。）

※なお、賃上げ支援事業は6ヶ月分の給付金を活用して令和7年11月末時点の賃金水準を令和7年12月から令和8年5月（6ヶ月間）まで改善（改善幅の数値要件（例：2.0%等）は設定しておりません。）し、この水準を6月以降も維持することを基本的な形としてお願いしています。

このため、例えば、給付金の中から、

- ・令和7年12月分～令和8年3月分の一時金（4ヶ月分）
- ・令和8年4月～5月のベースアップまたは毎月決まって支払われる手当の引き上げ・新設を行って頂くことが考えられます。

【例外規定】※国QAの間28関係

例えば、公立病院が人勧準拠して昨年4月からずっと3.92%等の賃上げをしている場合、11月→12月で賃金改善されていないので一見、今般の支援の対象外になりますが、特例的に2.0%を除いた1.92%×対象人数×6ヶ月分に充てて良いという例外的な規定があります。

【その他留意点】

就業規則等（通常、当月分は翌月払いだと思います）、やむを得ない事情（システム改修やデータ入力に間に合わない等）で当月分の賃金改善分を翌月払い等とすることは可能です。

対象職員の範囲や賃上げ水準は、給付金の範囲内で病院側において決定可能です。

○3月16日ご連絡事項

【賃金改善の時期】

賃上げ支援事業はR7補正予算のため、速やかに処遇改善を図る観点から、本年3月までに賃金改善の実施を求めています。

※基本はベースアップまたは毎月決まって支払われる手当の引き上げ・新設。

※直ちに難しい場合は令和7年12月～本年3月までの最大4ヶ月間の一時金+4～5月のベースアップまたは毎月決まって支払われる手当の引き上げ・新設。

（参考：実施要綱の記載）

「本事業では、賃上げに必要な経費を予め対象医療機関に補助したうえで、対象医療機関がこれを活用して令和8年3月までの間に賃金改善を実施し、6月1日からベースアップを実施したことを確認する。」

（参考：QAの記載）

「また、令和7年12月以降の賃金改善については、令和8年3月までに実施する必要があります。」

（参考：HPの記載）

「令和8年度中に申請する場合でも、原則、令和7年12月から令和8年3月までの4ヶ月間の賃金改善は令和8年3月までに実施する必要がありますのでご注意ください。」

他方、約7割の自治体は4月以降の実施が見込まれており、なるべく3月中に一時金の支払いをお願いしているものの、一定の割合で、昨年12月から俸給表の改正を行い、基本給引き上げ分の差額を本年4～5月に支給する事例が生じることが見込まれます。

この点について、公立病院は3月までに予算の議決や条例の改正が困難であるため、QAにおいて本年4～5月に差額支給することを認めています。

（参考：QAの記載）

27 公立医療機関では賃金改善するための予算措置や条例改正が必要となるため、令和8年4月以降でしか賃金改善を行えない場合もありますが、どのように対応したらよいでしょうか。また、本事業の支給額は人事院勧告を踏まえた賃金改善に充てることは可

能でしょうか。(●)

(答)

ご質問のように、予算の議決や条例の改正が必要な場合は、令和8年3月までに賃金改善の意思決定を行った上で、

・令和8年4月(又は5月)に、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げを令和7年12月に遡って実施し、同年4月及び5月は基本給又は決まって支払われる手当の引き上げを行った上で、6月1日以降の賃金改善の水準を原則、維持・拡大する方法が考えられません、

また、本事業の支給額は人事院勧告を踏まえた賃金改善に充てることも可能です。

この考え方を準用して、3月までに賃金改善を実施することを原則としつつ、やむを得ない場合(賃金が翌月払い、システム改修や給与データ入力に間に合わない等の対外的な理由は医療機関側で整理)は、

- ・4月以降(原則6月まで)、昨年12月から本年3月までの最大4ヶ月分の一時金の支給と4～5月のベースアップまたは毎月決まって支払われる手当の引き上げ分・新設分の支給
- ・4月以降(原則6月まで)、昨年12月から本年5月までのベースアップまたは毎月決まって支払われる手当の引き上げ分・新設分の差額支給

を行う場合も賃上げ支援事業の対象となる「賃金改善」に含められることと整理いたします。

【2.0%超に充てた残額について】

令和7年3月末と比較して2.0%を超えて賃金改善している場合は、上回っている部分を令和7年12月～令和8年5月の間の最大6ヶ月間充当できる特例措置について、残額が生じれば更なる賃金改善を求めています。

(そうしないと賃上げ支援が実施されているにもかかわらず、職員が賃金改善の実感を持ってないまま賃上げ支援事業が終了してしまうため。)

その場合の「賃金改善」については、公立病院から「残余分を6か月で均等にしても微々たる額なので、本年4～5月のベースアップだけでもいいのではないか」との意見があり、少しでも賃金改善の効果を感じてもらうためには、本年4～5月のベースアップのみ実施する場合も含め、何らかの賃金改善に充てられていることであれば差し支えないものとして扱いたいと思います。

【賞与への充当について】

一部の医療機関から令和7年12月に支給した賞与の上乗せ分に充てたいという相談がありました。

当該医療機関は、例年の賞与額に上乗せして支給しているようでしたが、この場合、当該上乗せ分が「一時金」や「特別手当」と整理した上で、令和7年12月～本年3月の間の賃金改善（12月の賞与上乗せ分もこれに含めて頂きます。）と、本年4～5月のベースアップまたは毎月決まって支払われる手当の引き上げ・新設を実施するのであれば、賃上げ支援事業の対象となる「賃金改善」に含められることと整理いたします。