

2024年度診療報酬改定

「ベースアップ評価料」届出に係る労働法上の留意点

社会保険労務士 桂 好志郎

はじめに

今次改定で新設された施設基準ベースアップ評価料の算定にあたっては、「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」と規定されています。厚生労働省のホームページでは以下のようなFAQが公開されました。

〈厚生労働省：ベースアップ評価料についてFAQ一部(4/16時点)〉

Q 給与総額とはなんですか。

A 給料(扶養手当、時間外勤務手当、夜勤手当、危険手当、役付手当、通勤手当など労働の対価として職員に支給した全てのものを含む。)、賞与、法定福利費(事業主負担分を含む)の合計です。ただし、役員報酬は除きます。

Q 基本給等とはなんですか。

A 労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法による支給額です。基本給のほかに、職務手当、精皆手当、通勤手当、家族手当、時間外手当等が含まれます。

Q ベースアップ等(ベア等)とはなんですか。

A 労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法による支給額(=基本給等)を引き上げることです。なお、ベア等を実施することにより、連動して増額した賞与分や法定福利費等の事業主負担分についても実施分に含まれます。ただし、業績に応じて連動する賞与等の増額分は含みません。

1. 「定期昇給」と「ベースアップ」

上記を踏まえ、評価料を算定するにあたって留意すべき事項を解説します。

まず、一般にみられる昇給の形態は、定期昇給とベースアップからなります。定期昇給とは、一定の時期に、年齢や勤続年数の増加、職能資格等級の上昇、複雑・困難な職務への変更などに対応し、賃金表の上位のグレードにシフトすることにより賃金が増加されることをいいます。ベースアップとは、消費者物価や生計費、企業業績、世間相場を考慮して、全労働者の賃金を一斉に引き上げるもので、通常賃金表そのものの書き替えを指します。

では、具体的に【表1】の賃金表にしたがって賃金(基本給)を支給している場合の、2等級2号俸に格付けされている職員を考えます。賃金表にしたがって195,140円の基本給を支給されているのが、「昇給」して3号俸に格付けされると、基本給は202,950円となり、7,810円増加します。これが定期昇給です。

一方、ベースアップは賃金表そのものが変わります。【表2】をご覧ください。基本給は格付けが変わらなくても195,140円から197,230円に増加します。これがベースアップによる賃金の増加です。さらに、ベースアップと同時に定期昇給して3号俸になったとすると、基本給は195,140円から205,040円に、9,900円の増加となります。9,900円の増加のうち、古い賃金表における2等級2号俸から3号俸への増加分7,810円が定期昇給による増加分、2等級3号俸のベースアップによる増加分2,090円がベースアップ分となります。

(表1) (単位：円)

等級	1号	2号	3号	4号	5号
1	152,240	157,080	162,800	169,180	177,800
2	186,560	195,140	202,950	210,760	218,460
3	226,160	233,750	248,820	259,490	268,180

(表2) (単位：円)

等級	1号	2号	3号	4号	5号
1	154,440	159,280	165,000	171,380	180,070
2	188,760	197,230	205,040	212,850	220,550
3	228,140	235,620	250,470	261,250	269,830

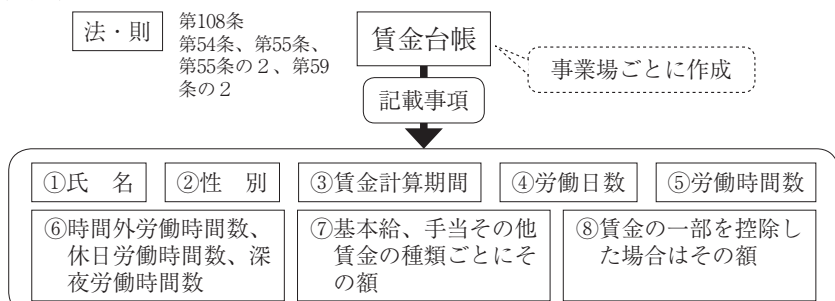
2. 労働基準法の遵守

(1) 労働者名簿と賃金台帳

以下は、研修医が急性心筋梗塞で死亡したのは病院の違法な長時間労働によるものだ、などと遺族が告訴した事件で、病院が労基法違反の疑いで書類送検された際の報道です。

「同大学では研修医について、法が定めた労働者名簿を作っておらず、賃金台帳

(表3)



にも記入が義務付けられている労働時間数などを記入していなかった。」

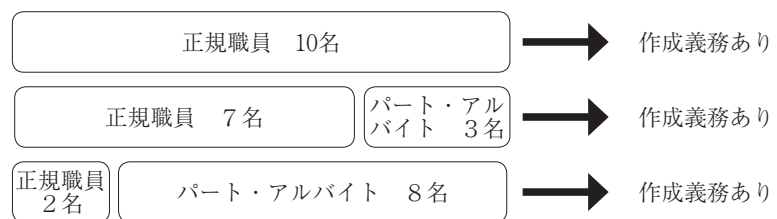
職員の労働時間の適正な把握と労働時間数(特に月給者)が記載されていますか。使用者は事業場ごとに賃金台帳を作成しなければなりません。賃金台帳の記載事項は【表3】のとおりです。

(2) 労働条件通知書と就業規則

労働条件通知書(雇入れ通知書)は、使用者は必ず労働者に交付することが義務になっています。

就業規則は、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などについて定めた職場における規則集です。事業場で働く労働者の数が常態として10人以上であれば、事業主は就業規則を必ず作成しなければなりません。この場合の労働者には、いわゆる正規職員のほかパートタイム労働者やアルバイト等すべての者が含まれます【表4】。

(表4)



3. 労働契約を変える場合

職員が働いていく中では、賃金や労働時間などの労働条件が変わることも少なくありません。労働者と使用者が合意すれば労働契約を変更できます。事業場に就業規則がある場合には次のようになります。

- ①使用者が一方向的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。
- ②使用者が就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。
 - ・その変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況などの事情に照らして合理的であること。
 - ・労働者に変更後の就業規則を周知させること。労働条件の変更をめぐってトラブルにならないように、使用者と職員で十分に話し合うことが大切です。労働契約に関する詳細は、『医院経営と雇用管理2022年版』を参照ください

【参考】(下線は編集部により追加)

3月5日付厚生労働省通知 特掲診療料の施設基準等 第106の2(一部)

1 歯科外来・在宅ベースアップ評価料(Ⅰ)の施設基準

- (1) 外来医療または在宅医療を実施している保険医療機関であること。
- (2) 主として歯科医療に従事する職員(医師および歯科医師を除く。以下、この項において「対象職員」という。)が勤務していること。対象職員は別表4に示す職員であり、専ら事務作業(歯科業務補助者等の歯科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。
- (3) 当該評価料を算定する場合は、令和6年度および令和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。
- (4) (3)について、ベア等により改善を図るため、当該評価料は、対象職員のベア等それに伴う賞与、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。ただし、ベア等を行った保険医療機関において、患者数等の変動等により当該評価料による収入が上記の増加分に用いた額を上回り、追加でベア等を行うことが困難な場合であって、賞与等の手当によって賃金の改善を行った場合または令和6年度および令和7年度において翌年度の賃金の改善のために繰り越しを行う場合(令和8年12月までに賃金の改善措置を行う場合に限る。)についてはこの限りではない。いずれの場合においても、賃金の改善の対象とする項目を特定して行うこと。なお、当該評価料によって賃金の改善を実施する項目以外の賃金項目(業績等に応じて変動するものを除く。)の水準を低下させてはならない。
- また、賃金の改善は、当該保険医療機関における「当該評価料による賃金の改善措置が実施されなかった場合の賃金総額」と、「当該評価料による賃金の改善措置が実施された場合の賃金総額」との差分により判断すること。
- (5) 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歳未満の勤務歯科医および勤務医並びに事務職員等の当該保険医療機関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。
- (6) 令和6年度および令和7年度における当該保険医療機関に勤務する職員の賃金の改善に係る計画(以下「賃金改善計画書」という。)を作成していること。
- (7) 当該保険医療機関は、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。
- (8) 当該保険医療機関は、対象職員に対して、賃金改善を実施する方法等について、2の届出に当たり作成する「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。また、対象職員から当該評価料に係る賃金改善に関する照会を受けた場合には、当該対象者についての賃金改善の内容について、書面を用いて説明すること等により分かりやすく回答すること。