

看護補助者処遇改善事業補助金に関するQ & A（初版）

令和6年1月11日

1. 対象医療機関

1-1 病院又は有床診療所のみを対象医療機関としている理由は何か。

→ 本補助金は、令和6年度の診療報酬等同時改定での対応を見据えつつ、喫緊の課題に対応するため、医療機関の中でも賃金水準が低い看護補助者の賃上げを補助するものです。このため、まずは人員基準や加算要件において看護補助者の具体的な配置が求められている病院又は有床診療所を対象としています。

1-2 病院や有床診療所に併設された訪問看護ステーションは補助対象となるのか。

→ 訪問看護ステーションは人員基準や加算要件において、看護補助者の配置を求めたものとはなっていないため対象とはなりません。

2. 処遇改善の対象となる範囲

2-1 実施要綱に定める「療養生活上の世話(食事、清潔、排泄、入浴、移動等)、病室内の環境整備やベッドメイキングのほか、病棟内において、看護用品及び消耗品の整理整頓、看護職員が行う書類・伝票の整理及び作成の代行、診療録の準備等の業務」の全ての業務を行う看護補助者でないと補助対象とならないのか。

→ 一部の業務を行っている場合であっても、診療報酬の算定上、看護補助者の人数に計上可能な業務に従事しているのであれば、補助対象に含めることができます。

2-2 非常勤職員も対象となるのか。

→ 実施要綱にも記載のとおり、非常勤職員も対象となります。なお、補助基準額の算定において、非常勤職員は勤務時間等に応じて常勤換算した数を計上することになります。

2-3 委託職員や派遣職員など、対象医療機関との間に直接の雇用関係がない者も対象となるのか。

→ 対象医療機関との間に直接の雇用関係がない者は対象とはなりません。

2-4 令和6年3月以降に採用された看護補助者についても補助対象に含めることができるのか。

→ 例えば、基本給表により給与を定めている場合などにおいて、明確に賃上げ開始前に同等の条件で採用された場合と比較して賃金改善がなされていることが確認できるのであれば、補助対象に含めることができます。

2-5 看護職員等処遇改善事業補助金では、医療機関の判断により看護職員以外の他職種の賃金改善分も補助対象に含めることができたが、今回の看護補助者処遇改善事業補助金でも、医療機関の判断により看護補助者以外の職種の賃金改善分を補助対象に含めることができるのか。

→ 本補助金の対象は看護補助者のみであり、他の職種の賃金改善分については補助対象に含めることはできません。

2-6 当院では、新卒の看護師を採用する場合、4月に看護師免許が交付されるまでの間は、看護補助者として雇用している。これらの者に対する賃金改善分を補助対象に含めることができるのか。

→ 看護師として雇用される予定である者であれば、一時的に看護補助者の業務に従事している者と判断されるため、補助対象に含めることはできません。

3. 賃金改善の方法

3-1 本補助金を受給するためには、2月に賃金改善を実施する必要があるのか。

→ 本補助金は、令和6年2月から収入を引き上げるための措置を実施することを目的としているため、原則として、対象医療機関においては、令和6年2月中に、賃金改善を実施する旨の用紙の記載事項である「賃金改善の開始（予定）時期」及び「賃金改善の方法」を判断いただく必要があります。

なお、就業規則等の変更に時間を要する場合は、同年4月までに一時金等により2月分及び3月分の賃金改善分を支給することも可能としています。

3-2 「賃金改善に伴い増加する法定福利費等の事業主負担分」とはどのような範囲を指すのか。

→ 「賃金改善に伴い増加する法定福利費等の事業主負担分」には、次のものを含みます。

- ・ 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、賃金改善に応じた事業主負担増加分
- ・ 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

法定福利費等の事業主負担分については、以下の算式により算定した金額を標準とすることとしていますが、対象医療機関の実情に応じて、以下の算式以外の合理的な方法に基づく概算によって算定することもできます。

<算式>

「前事業年度（令和6年4月が属する事業年度の前の事業年度）における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「前事業年度における賃金の総額」×「賃金改善額」

3-3 全ての看護補助者について一律に 6,000 円の賃金改善を行わなければならないのか。

→ 全ての看護補助者について、一律の金額で賃金改善を行わなければならないのではなく、看護補助者の経験・職務内容等に応じて、個別の看護補助者の賃金改善額を決定することができます。

3-4 実施要綱に掲げる診療報酬を算定する病院に勤務する看護補助者のうち、一部の病棟の職員に限って賃金改善を行う場合も補助対象となるのか。

→ 本補助金は、他の医療関係職種より給与水準が低く、人材確保や定着が困難な看護補助者の処遇改善を行うことを目的とするため、全ての看護補助者について賃金改善を行うことが望ましいですが、病院の実情に応じて、一部の看護補助者に限って賃金改善を行った場合でも補助対象となります。

3-5 当医療機関においては、非常勤職員については、基本給等を翌月払いしている。このため、例えば、看護補助者である非常勤職員の5月分の基本給等について賃金改善を図った場合、改善後の基本給等の支払い自体は6月になる。このような場合でも補助対象としてよいのか。

→ 本ケースの医療機関で勤務する非常勤職員についていえば、令和6年2月分から5月分までの賃金改善分として翌月（令和6年3月から6月）に支払われるものについては補助対象とすることが可能です。

3-6 本補助金に基づき「決まって毎月支払われる手当」として支払う場合に、その金額を超過勤務手当(割増賃金)や賞与に反映させる必要はあるのか。

→ 使用者は労働基準法第37条による時間外労働や休日労働を行わせた際には、法定の割増賃金（超過勤務手当）を支払う義務があり、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（通勤手当、家族手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金）に該当する賃金以外の賃金は、割増賃金（超過勤務手当）の基礎となる賃金に算入する必要があります。

よって、上記手当に該当しない限り、割増賃金（超過勤務手当）の基礎となる賃金に算入して割増賃金（超過勤務手当）を支払う必要があります。本補助金に係る「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、割増賃金（超過勤務手当）の基礎となる賃金に算入して割増賃金（超過勤務手当）を支払う必要があります。

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り決まることになります。

4. 補助金の申請・交付

4-1 本補助金を受給するためには、処遇改善報告書の提出だけではなく、2月中に賃金改善を実施する旨の用紙の提出を求める理由は何か。

→ 本補助金は、令和6年2月から収入を引き上げるための措置を実施することを目的としているため、対象医療機関に対して、令和6年2月中に賃金改善を実施する旨の用紙の提出を求めています。

4-2 令和6年2月中に都道府県に対して提出することとされている賃金改善を実施する旨の用紙の提出は、メール等によって提出することも可能か。

→ 都道府県の指示に基づき、メール等での提出も可能です。

4-3 賃金改善を実施する旨の用紙に記載した賃金改善の方法や時期と実際の賃金改善の内容に相違が生じた場合も補助対象となるのか。

→ 実施要綱に定める要件に該当する範囲で賃金改善を実施する場合は対象となります。

5. 都道府県・市町村における対応

5-1 都道府県においては、どのように予算措置を行えばよいのか。補正予算を組む必要があるのか。また、条例改正等の手続は必要なのか。

→ 国において、本補助金の令和6年度への繰越手続を行った上で、都道府県において、令和6年6月以降、交付申請の受付や対象医療機関に対する補助金の交付決定を行っていただくスケジュールを予定しています。このため、本補助金の執行に係る予算については、必ずしも補正予算を組んでいただく必要はなく、来年度（令和6年度）の当初予算の中で、予算措置を行っていただくことが必要です。なお、本補助金の執行に当たっては、必ずしも条例を改正いただく必要はありません。

なお、公立医療機関が対象医療機関である場合については、当該公立医療機関における賃金改善のための対応が別途必要になると考えられます。具体的には、令和6年4月分以降の賃金改善のための来年度（令和6年度）の当初予算の措置のほか、令和6年2月・3月分の賃金改善に係る今年度補正予算による措置や、賃金改善のための条例改正などが必要になると考えられますので、所要の対応を進めてください。

5-2 市町村においては、予算措置等の対応は必要なのか。

→ 市町村立病院などの公立医療機関が対象医療機関である場合については、当該公立医療機関における賃金改善のための対応が必要と考えられます。具体的には、令和6年4月分以降の賃金改善のための来年度（令和6年度）の当初予算の措置のほか、令和6年2月・3月分の賃金改善に係る今年度補正予算による措置や、賃金改善のための条例改正などが必要になると考えられますので、所要の対応を進めてください。