



医療機関版

NEWS LETTER

2025 年 1 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿 7-4-7 イマス浜田ビル 3 階
TEL: 03-6302-0475 / FAX: 03-6302-0474

Topic

ベースアップ評価料、届出の際のポイント

外来・在宅ベースアップ評価料と歯科外来・在宅ベースアップ評価料（以下、ベースアップ評価料）について、2024 年 9 月に届出様式が簡略化されました。ベースアップ評価料（Ⅰ）を届け出るにあたってのポイントをご案内します。



4 つの様式を作成し、電子メールで提出

届出は、以下の手順で行います。

厚生労働省サイトから様式をダウンロードして作成



地方厚生(支)局の都道府県事務所に電子メールで提出

作成するのは、以下の 4 つの様式です。

① 別添 2 特掲診療料の施設基準に係る届出書

② 様式 95 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

これらは、医療機関名等の基本情報を記入するだけですので、簡単に作成できます。

③ (参考)賃金引き上げ計画書作成のための計算シート

ベースアップ評価料で算定できる点数を試算するシートです。事前に、右表の「対象期間」における 1 ヶ月あたりの平均の「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)」の算定回数のデータをご準備ください。この算定回数を「見込み」として試

算することになります。

■ 表ベースアップ評価料(Ⅰ)等の算定回数の見込み

届出月	算出月	対象期間	算定開始月
3 月～5 月	3 月	前年 12 月～2 月	4 月
6 月～8 月	6 月	3 月～5 月	7 月
9 月～11 月	9 月	6 月～8 月	10 月
12 月～2 月	12 月	9 月～11 月	翌年 1 月

なお、ベースアップ評価料(Ⅱ)を算定する場合には、「対象職員の給与総額」のデータも必要となります。

④ 別添 (診療所)賃金改善計画書 もしくは、別添 (歯科診療所)賃金改善計画書

賃金改善額や賃金改善の方法を記載するシートです。ベースアップ評価料は全額をベースアップに充当する必要があることにご留意ください。なお、2024 年度の算定金額の一部は、2025 年度の賃金引き上げのために繰り越すことができます。

届出様式のダウンロードや説明動画、書き方の案内等は、以下の厚生労働省の特設サイトでご確認ください。小規模無床診療所や歯科診療所向けの資料もご覧いただけます。

職種別の平均手数料に関するデータ

人材不足が恒常化する中、人材の確保に職業紹介事業者を利用する医療機関もあるでしょう。ここでは、2024 年 9 月末に厚生労働省が発表した資料※から、医療関連分野の職種別平均手数料に関するデータをご紹介します。

全国状況

上記調査結果から、地域ブロック別に 2022 年度の医療・介護・保育分野における職種別平均手数料をまとめると、下表のとおりです。

全国の結果をみると、医師が 98.4 万円、看護が 63.0 万円、保育が 63.4 万円、介護が 54.6 万円でした。

なお、同資料による価格帯別の平均手数料については、医師は 100 万以上 200 万未満の事務所数が最も多くなっています。看護では 70 万以上 80 万未満が、保育では 60 万以上 70 万未満が、介護では 30 万以上 40 万未満と 40 万以上 50 万未満が最も多くなりました。

職種・地域ブロック別の状況

職種・地域ブロックごとの紹介手数料について、医師は四国が 119.5 万円で最も高く、南関東、中国、北海道も 100 万円を超えまし

た。最も低いのは近畿で 62.6 万円となりました。

看護は北陸が 74.1 万円で最も高く、東海と南関東も 70 万円を超えました。最も低いのは北海道で 33.8 万円でした。

保育は南関東が 70.1 万円で最も高く、唯一 70 万円を超えました。最も低いのは東北の 49.5 万円でした。

介護は中国が 59.3 万円で最も高く、四国と北陸、東海も 55 万円以上となりました。最も低いのは北関東・甲信の 48.0 万円でした。

最も高い地域と低い地域の金額差をみると、医師が 56.9 万円、看護が 40.3 万円、保育が 20.6 万円、介護が 11.3 万円となっており、医師と看護の金額差が大きいことがわかります。

職業紹介事業者を利用する際の参考にされてはいかがでしょうか。

地域ブロック別2022年度の職種別平均手数料(千円)

	全国	北海道	東北 ブロック	南関東 ブロック	北関東・ 甲信 ブロック	北陸 ブロック	東海 ブロック	近畿 ブロック	中国 ブロック	四国 ブロック	九州 ブロック
医師	984	1,053	895	1,152	754	745	872	626	1,072	1,195	877
看護	630	338	640	702	437	741	706	655	613	512	525
保育	634	534	495	701	574	626	636	571	569	638	521
介護	546	547	532	548	480	567	550	546	593	582	528

東北:青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

南関東:埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

北関東・甲信:茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県

北陸:新潟県、富山県、石川県、福井県

東海:岐阜県、静岡県、愛知県、三重県

近畿:滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

中国:鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県

四国:徳島県、香川県、愛媛県、高知県

九州:福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

厚生労働省「地域ブロック別の職種別平均手数料及び離職率について」より作成

※厚生労働省「地域ブロック別の職種別平均手数料及び離職率について」

ここでの平均手数料額は、常用就職件数（無期雇用または4ヶ月以上の期間を定めて雇用される者）の合計値とそれに係る手数料の総額より算出しています。また、地域については求人施設の所在地ではなく、職業紹介事業所の所在地が属する都道府県別にまとめたものです。詳細は次の URL のページから確認いただけます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/36163.html

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『所定労働時間を変更した後に年次有給休暇を取得したときの賃金』



当院には、1日の所定労働時間が5時間という労働条件で契約しているパート職員がいます。本人の希望もあり、所定労働時間を7時間へ延長する予定です。このように労働条件を変更した後で、年次有給休暇（以下、年休）を取得した場合、どのように賃金を支払ったらよいのでしょうか？



年休を取得した日の賃金は、年休の取得日の労働条件に応じて支払う必要があります。よって、所定労働時間を長くした後で、年休を取得した際には、変更後の7時間分の賃金を支払うことが求められます。なお、年休の付与日数は、付与日時点の所定労働日数に基づき決定されますので、労働条件を変更したとしても、当年度においては付与日数等を変更する必要はありません。

詳細解説：

1. 年休を取得した日の賃金

年休を取得した日の賃金は①平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、③標準報酬日額のいずれかの方法で支払うと定められています(労基法第39条第9項)。一般的に、②の方法（通常支払賃金方式）が多く採用されており、月給制の場合は賃金の減額をせず、時給制の場合は時給額に年休を取得した日の所定労働時間を乗じて計算した賃金を支払います。そのため、日によって所定労働時間が異なる場合には、年休を取得した日の各日の所定労働時間に応じた賃金を支払うこととなります。これを避けた



い場合には、①の平均賃金方式を検討することになるでしょう。

2. 年休の比例付与

年休の付与日数は、付与日時点の労働条件によって決まります。年休を付与した後に、所定労働時間や所定労働日数を変更した場合でも、付与する日数は次の付与日まで変わりません。週の所定労働時間が少ないパート職員などに付与される日数は、比例付与として所定労働日数に応じて正職員より少なくなることがあります（下表参照）。

パート職員の所定労働時間を変更する場合、年休を取得した日の賃金や次の付与日に付与する年休の日数が変わることがあります。特に注意して管理しましょう。

<表>年休の比例付与日数

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	勤続年数						
			6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
30時間未満	30時間以上								
	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『誤解を生ずる連呼』



誤解を生ずる連呼



ワンポイントアドバイス

事例では、マギさんがマナ先輩に対して返事をしていますね。なぜ不愉快に感じたのか、お分かりになりますでしょうか。

マギさんは同じ言葉を連呼していますが、相手のマナ先輩はどのように感じるでしょうか。

本来、「はい」という返事は、その内容を承諾したという意を届けるものです。しかし、このケースのように連呼することによって、本来の意味が逆説として届くことがあるのです。

つまり、ここでは、いい加減に聞き流しているように見え、マナ先輩は不確かな印象を持つのではないのでしょうか。

さらに、「分かってます」と連呼することで、マナ先輩には、分かっていないにもかかわらず確認をしようとしないう、人の話に耳を傾けない、いい加減さと独りよがりな姿勢が届くのではないのでしょうか。

マギさんはマナ先輩に対して確実に返事をしていますが、好ましいコミュニケーションではなかったようです。

このような言葉遣いをするときは、単なる話し方の癖で済ませず、心の根底を考えてみましょう。そこには、**“相手を尊重する”**意識が薄れているのではないのでしょうか。

“相手を尊重する”姿勢があれば、きっと、相手の問いかけに気持ちのよい受け答えができるでしょう。