



医療機関版

NEWS LETTER

2026 年 6 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

「継続的な賃上げ実施」の判断基準



ベースアップ評価料は 6 月から、「継続的に賃上げを実施している医療機関かどうか」で評価が分かれる仕組みとなります（2026 年 5 月号参照）。まだ届出をしていない医療機関等にも、高い点数を算定できる道が示されました。

「継続的な賃上げ実施」を満たすには？

6 月からは「継続的に賃上げを実施する保険医療機関」が高い点数を算定できます。ここに含まれるのは、まず「**2026 年 3 月 31 日時点でベースアップ評価料を届け出ている保険医療機関**」です。この場合、同日時点でベースアップ評価料を算定する必要があります。

2026 年 3 月までにベースアップ評価料を届け出ていなかった場合でも、それに相当する賃上げを行った場合には、同様の高い点数を算定することができます。この場合、2026 年度改定においてベースアップ評価料で求められる賃上げ水準（①）に、2024 年度改定で求められていた賃上げ水準 2.3%（②）を加えた水準の賃上げを行うことが条件となります。

■2026 年 3 月までに届け出ていなかった場合の「継続的に賃上げを実施する保険医療機関」の要件

① 2026 年度改定 が求める水準	+	② 2024 年度改定 が求める水準	=	継続的な 賃上げ実施 の要件
--------------------------	---	--------------------------	---	----------------------

このとき、算定対象となる職員（医師・歯科医師は含まれません）を、「看護補助者・事務

職員」群と「それ以外の職員」群に分け、基本給等の総額を 2024 年 3 月時点と比較し、改善額を算出します。この改善額が、下表に示す割合以上※のとき、「相当する賃上げを行った」と判断されます。

■2026 年度（2026 年 6 月～2027 年 5 月）

看護補助者・事務職員	①5.7%+②2.3%= 8.0%
それ以外の職員	①3.2%+②2.3%= 5.5%

■2027 年度（2027 年 6 月～2028 年 5 月）

看護補助者・事務職員	①11.4%+②2.3%= 13.7%
それ以外の職員	①6.4%+②2.3%= 8.7%

※ 両群を合わせた改善額が、両群に求められる額の合計以上となっていれば、要件を満たすことになります。

なお、2026 年 3 月までにベースアップ評価料を届け出ていない場合は、改善額について、2024 年 3 月時点との比較を算出し、所定の様式に記載して届け出ることが必要となります。

手続きや様式等の詳細は、厚生労働省のホームページでご確認ください。

参考：厚生労働省 令和 8 年度診療報酬改定について
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_67729.html

医療機関における直近 5 年間の夏季賞与支給状況

今年も夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは医療機関における、夏季賞与支給労働者 1 人平均支給額（以下、1 人平均支給額）などの推移をみていきます。

病院は減少に転じる

厚生労働省の調査結果※から、病院と一般診療所における直近 5 年間の夏季賞与の支給状況をまとめると下表のとおりです。

病院の 2025 年の結果をみると、5～29 人はデータがありませんでした。30～99 人は 1 人平均支給額が約 28.6 万円で、30 万円を割り込みました。きまって支給する給与に対する支給割合は 1 ヶ月を下回りました。ただし、どちらも 2023 年以前よりは高い水準です。支給労働者数割合と支給事業所数割合は、どちらも 95% 台で前年より減少しました。

一般診療所も減少に

一般診療所の 2025 年の結果をみると、1 人平均支給額は 5～29 人、30～99 人とも前年より減少しました。きまって支給する給与に対する支給割合も同様です。支給労働者数割合と支給事業所数割合は、5～29 人はどちらも増加、30～99 人はどちらも減少しています。

最低賃金の引き上げなどに伴い、給与の引き上げが続いていますが、夏季賞与の支給額は、給与と同様ではないことがうかがえます。今年の夏季賞与は、どのような結果となるでしょうか。

病院・一般診療所の夏季賞与 1 人平均支給額等の推移

病院	事業所規模 5～29 人					事業所規模 30～99 人				
	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
1 人平均支給額(円)	*	*	219,008	*	*	218,904	211,740	211,358	325,637	285,890
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	*	*	0.83	*	*	0.81	0.76	0.67	1.02	0.94
支給労働者数割合(%)	*	*	59.9	*	*	100.0	98.1	95.8	97.3	95.4
支給事業所数割合(%)	*	*	55.7	*	*	100.0	97.7	94.6	97.4	95.7

一般診療所	事業所規模 5～29 人					事業所規模 30～99 人				
	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
1 人平均支給額(円)	169,232	188,668	192,249	199,526	188,098	115,128	153,597	150,632	202,674	195,285
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.81	0.89	0.90	0.91	0.90	0.49	0.62	0.60	0.69	0.62
支給労働者数割合(%)	87.1	73.9	68.9	82.3	85.6	77.7	76.4	73.9	94.6	94.2
支給事業所数割合(%)	85.5	74.9	69.8	81.6	85.0	84.6	80.6	77.9	95.5	93.0

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく 16 大産業に属する、常用労働者 5 人以上の約 200 万事業所から抽出した約 3.3 万事業所を対象にした調査です。支給労働者 1 人平均支給額は、賞与を支給した事業所の全常用労働者についての 1 人平均賞与支給額です。きまって支給する給与に対する支給割合は、賞与を支給した事業所ごとに算出した、きまって支給する給与に対する賞与の割合（支給月数）の 1 事業所当たりの平均です。支給労働者数割合は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数（当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む）の割合です。支給事業所数割合は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次の URL のページにある夏季賞与の部分から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450071&tstat=000001011791>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『産前産後休業と年次有給休暇の関係』



当院には、まもなく産前産後休業（以下、産休）に入る職員がいます。年次有給休暇（以下、年休）が、数日残っているのですが、この年休を産休中に取れるのでしょうか？



産休中は、労務の提供義務が消滅しているため、年休を取得することはできません。ただし、産休前に年休の請求があった場合には、原則として産前休業期間に限り、請求があった日に年休を取得することができます。

詳細解説：

1. 産休と年休の関係

産休は、妊娠中・出産後の母体保護を目的とした労働基準法に基づく休業制度です。産前休業は出産予定日前 6 週間（多胎妊娠の場合には 14 週間）であり、産後休業は出産日以後 8 週間です。産前休業は職員の請求に基づいて与える義務があり、産後休業は請求の有無にかかわらず与える義務があります。ただし、出産後 6 週間を経過した職員については、一定の条件のもと、就業が認められています。



年休は、労働日について労務の提供義務を免除するものであることから、労務の提供義務が消滅している産休中に取得することはできません。そのため、産休中の職員から年休の請求があった場合、医院は年休の取得を認める必要はありません。

一方で、産前休業を請求できる期間に、職員が産前休業を請求せずに年休を請求した場合には、労務の提供義務は消滅していないため、医院は年休の取得を認めることになりま

す。なお、産後休業は請求の有無にかかわらず、原則として就業が禁止されているため、職員から年休の請求があったとしても年休の取得を認める必要はありません。

2. 年休付与日到来による消滅と付与

労働基準法では、年休の付与日から 2 年を経過したときに、時効により年休は消滅すると規定されています。よって、産休中に時効を迎えた年休は消滅します。

次に付与については、産休中に付与日が到来し、年休付与要件を満たしている場合、医院は年休を付与しなければなりません。なお、付与された年休は、産休から復帰した後に取得することが可能です。

産休中には、一定の要件を満たすことで健康保険から出産手当金が支給されます。出産手当金は、出産のために働くことができず、給与が支払われない場合に支給されるものです。産前休業中に年休を取得すると、出産手当金が支給されないことがあるため、対象者には誤解のないように事前の説明が求められます。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

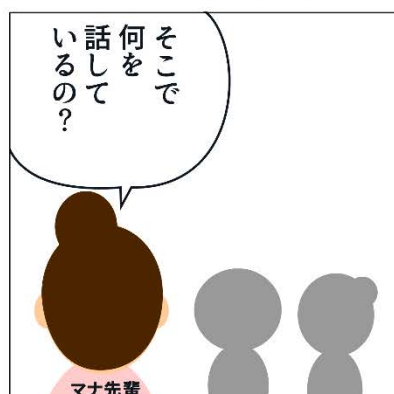
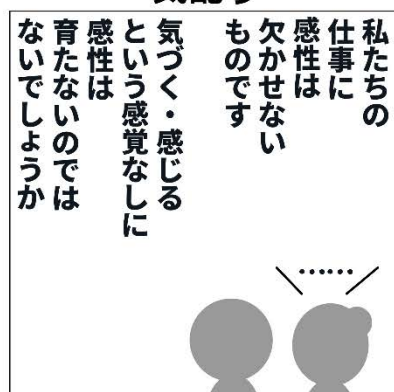
今月の接遇ワンポイント情報

『気配り』



ワンポイントアドバイス

気配り



今回の事例では、介助が必要な患者様がいたにもかかわらず、マギさんはそれに気づかず通り過ぎてしまったようです。

こうした見逃しは意図的なものではなく、忙しさに追われていると、つい周囲の気配に気づきにくくなるようです。

例えば、

- 受付で下を向いたまま、患者様がマイナンバーカードの操作に戸惑っていても、その気配を感じることができず、ふと顔を上げると、何事もなかったように無造作に診察券を受け取ってしまう人
- チェアに横になって口を大きく開けている患者様から、少し手を離して何かの準備にかかる際、「お口を閉じて、楽にしてください」と声をかけず、開けた口のままで待たせてしまう人
- お子様の診察が終わり、かさばる荷物と一緒に子どもを抱きかかえて、ドアを開けにくそうにしているお母様がいるにもかかわらず、素知らぬ顔で次の患者様を呼び出してしまう人
- 辛そうにしているのに、「問診票の記入はこちらでお願いします」と自分は動かず、患者様を動かしてしまう人

どの方も、悪気がある訳ではないと思います。

そこに求められるのは、【気配り】です。【気配り】は抽象的で難しい言葉ですが、このように捉えてはいかがでしょうか。

気配りとは、相手の気配を感じ、自分自身が言動を起こすこと

事例と同様、忙しく振舞っている業務中心の考え方では、気配り上手にはなれませんね。

少し自分の言動を振り返り、患者様の気配を察知する習慣を付けましょう。自分の日常生活の中で、人と接したときの嬉しい気持ち・頼りない気持ち・イライラする気持ちなどにも注意を払って、感性のアンテナを張り巡らせておきましょう。