

医療機関版

NEWS LETTER

2026 年 11 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

地域別最低賃金、今年度も大幅引き上げ

経営情報

昨年度は過去最大の引き上げとなった地域別最低賃金ですが、今年度も大幅引き上げとなりました。60 円以上の上げ幅となる県もあり、人件費負担への影響が懸念されます。改定に伴う注意点と、支援策の活用について確認します。

発効日までにご準備を

地域別最低賃金は、都道府県ごとに設定されます。昨年度の東京、神奈川に続き、今年度は大阪で 1,200 円を超えました。また、昨年度は全都道府県で1,000円を超えたことが話題となりましたが、今年度は更なる引き上げで、1,100円を突破した県も目立ちます。

発効日（改定日）当日の労働分から適用されます。事業所所在地の最低賃金額と発効日をご確認ください。パートや臨時・嘱託のスタッフの賃金も対象です。

賃上げの必要がある場合、月 160 時間勤務とすると、時給を 60 円引き上げた場合は 1 人当たり月額 9,600 円、50 円引き上げた場合は月額 8,000 円の人件費が増加します。人件費全体への影響もご確認ください。

特に気をつけたいのが、月給制の場合です。地域別最低賃金は時間額で示されますので、月給制の場合は次の算式で確認を行います。

月給÷1 ヶ月平均所定労働時間≧最低賃金額

最低賃金額と比較する賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。賞与や時間外・休日・深夜の割増賃金、家族手当、通勤手当等は含まれません。

ベースアップ評価料を原資とする賃金についても、最低賃金額との比較にあたっては同様です。毎月支払われる基本給等の引き上げ分は、最低賃金額との比較対象に含まれますが、賞与や時間外手当等の増加分は含まれません。

賃上げに活用できる支援策

賃上げに伴う取組を支援する助成金をいくつかご案内します。

- **キャリアアップ助成金**
  - 賃金規定等改定コース
  - 正社員化コース
- **働き方改革推進支援助成金**
  ※【申請期限】2026 年 11 月 30 日
  - 業種別課題対応コース（病院等）
  - 労働時間短縮・年休促進支援コース
  - 勤務間インターバル導入コース

参考： 厚生労働省「必ずチェック　最低賃金」
https://saiteichingin.mhlw.go.jp/

2026 年の医療，福祉の事業所における賃金改定状況

ここでは 2026 年 7 月に発表された調査結果※から、医療機関等が含まれる医療，福祉の 2026 年の賃金改定状況を確認します。

賃金引上げ実施割合は 74.2%

上記調査結果から、医療，福祉の事業所における賃金改定状況をまとめると、表 1 のとおりです。

2026 年 1～6 月に賃金引上げ（以下、賃上げ）を実施した割合は 74.2%でした。前年から 6.7 ポイントの増加です。賃金引下げ（以下、賃下げ）を実施した割合は 0.5%で、同 0.4 ポイント減少しました。

7 月以降も賃金改定を実施しない割合は 8.1%で、同 6.8 ポイントの低下です。その他、7 月以降に賃金改定を実施する予定の割合が 17.2%あることから、賃上げ実施割合はさらに高まる可能性もあります。

【表1】医療，福祉の賃金改定状況（%）

	2025年	2026年
1～6月に賃金引上げを実施した事業所	67.5	74.2
1～6月に賃金引下げを実施した事業所	0.9	0.5
7月以降も賃金改定を実施しない事業所	14.9	8.1
7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所	16.8	17.2

厚生労働省「令和8年賃金改定状況調査」より作成

平均賃金改定率は 3.7%

賃金改定実施事業所における平均賃金改定率をまとめると、表 2 のとおりです。

賃上げ実施事業所の 2026 年の平均賃金改定率は 3.7%で、前年より 0.1 ポイント低下しました。

【表2】医療，福祉の平均賃金改定率（%）

	2025年	2026年
賃金引上げ実施事業所	3.8	3.7
賃金引下げ実施事業所	-2.3	-9.0

厚生労働省「令和8年賃金改定状況調査」より作成

賃金上昇率は 2～3%台

医療，福祉の一般労働者（以下、一般）とパートタイム労働者（以下、パート）の 1 時間当たり賃金額と賃金上昇率をまとめると、表 3 のとおりです。

2026 年の 1 時間当たり賃金額は、一般が 1,696 円、パートが 1,495 円で、どちらも前年より増加しました。賃金上昇率は一般が 3.9%、パートが 2.5%でした。パートの賃金上昇率は前年より低下しています。

【表3】1時間当たり賃金額と賃金上昇率（円、%）

	就業形態	2025年	2026年
1時間当たり賃金額	一般	1,633	1,696
	パート	1,458	1,495
賃金上昇率	一般	3.2	3.9
	パート	3.1	2.5

厚生労働省「令和8年賃金改定状況調査」より作成

調査対象の医療，福祉の事業所では、賃上げを実施する割合が 70%を超えました。2027 年の賃金改定では、どのような結果になるでしょうか。

※厚生労働省「令和 8 年賃金改定状況調査」
常用労働者数が 30 人未満の企業に属する民営事業所から、都道府県別、産業別（製造業，卸売業，小売業，学術研究，専門・技術サービス業、宿泊業，飲食サービス業，生活関連サービス業，娯楽業，医療，福祉、サービス業（他に分類されないもの）の 7 産業）、事業所規模別に層化無作為抽出により選定した 16,541 事業所を対象にした標本調査です。回収率は 33.5%で、標本誤差が含まれます。また、構成比は四捨五入の関係で合計が 100%にならない場合があります。調査結果の詳細は次の URL のページから確認いただけます。
https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001242874&cycle=7&year=20260

医療機関でみられる
人事労務Q＆A
『医療機関におけるカスハラ対策』

労務講座

Q 2026 年 10 月 1 日からカスタマーハラスメント（以下、カスハラ）対策が義務化されたと聞きました。どのような行為がカスハラに該当するのでしょうか。また、医院では、どのような対応が求められますか？

A カスハラとは、患者などによる言動のうち、社会通念上許容される範囲を超えた要求や迷惑行為によって、職員の就業環境を害するものをいいます。事業主は、カスハラによる暴言や威圧的な言動、過度な要求などから職員を守るため、方針の明確化や相談体制の整備・発生時の適切な対応などの措置を講じることが求められます。

詳細解説：

1. 医療機関におけるカスハラ



カスハラとは、患者やその家族、付き添い者、取引先などによる言動のうち、社会通念上許容される範囲を超えた要求や迷惑行為によって、職員の就業環境を害するものをいいます。医療機関の特性として、患者などの疾病や障害に起因する意図的でない行為とカスハラの線引きが難しいですが、カスハラに該当し得る行為としては、次のようなものが考えられます。

- 受付や待合室で長時間居座り、職員の対応を要求し続ける
- 診療時間外を含めて繰り返し電話をかけ、長時間にわたり職員を拘束する
- 診療内容とは無関係な苦情や要求を何度も繰り返す
- 患者などから大声による威嚇や暴言、人格を否定する発言を行う
- 「土下座をしろ」「責任者を出せ」など過度な謝罪を要求する
- SNSや口コミサイトに医院や職員に対する誹謗中傷を投稿する

2. カスハラ防止のために講ずべき措置

2026 年 10 月 1 日から職場におけるカスハラ対策が義務化されました。正当な苦情には丁寧に対応する一方で、カスハラには毅然とした態度で対応すること、そして、カスハラに該当する行為の内容やあらかじめ定めた対応の内容を職員に周知することが求められます。例えば、カスハラが発生した場合、日時、場所、相手方の発言や要求内容、対応者、同席者などを記録し、必要に応じて複数名で対応する、また一定の限度を超えた場合には対応を打ち切るといったことを定めておくことが必要です。職員が判断しやすいよう、暴力行為があった場合や暴言が例えば 30 分以上継続し収まらない場合は、警察への通報を検討するなど、対応の基準を設けておくことも有効でしょう。

患者の中には、医院や職員が対応できる範囲について、十分に理解していない場合もあります。そのため、あらかじめ発生しやすいカスハラ事例や対応手順、相談体制などを院内マニュアルとして整備するとともに、「暴言や威圧的な言動、過度な要求は認められない」ことを院内掲示などで周知することも対応として考えられます。

事例で学ぶ 4 コマ劇場
今月の接遇ワンポイント情報
『その説明、伝わる？』



ワンポイントアドバイス

今回の事例では、マギさんはトイレの場所を説明していましたが、真井さんの目を見ることもなく、身振り手振りをすることもなく、言葉だけの説明に終始していました。真井さんは、通路とはどこの通路のことか分からずに困っているようです。マギさんも真井さんの反応がなく、理解したのか判断できずにいるようです。

私達が仕事中、忙しさの中で自分中心の言葉を使って説明していると、案外伝わっていないことも多いようです。身振り手振り、表情や声の調子を使って相手がよく分かるようなコミュニケーションが必要です。

特に忙しく事務的な応対をしていると、言葉遣いが丁寧でも、その忙しい雰囲気は非言語コミュニケーションによって、相手へ伝わっています。

これは、アルバート・メラビアンの実験データでも明らかです。メッセージの送り手が好意や反感どちらとも取れる矛盾したメッセージを送った場合、受け手が影響を受けるのは、

- 視覚情報(表情や動作など)：55%
- 聴覚情報(声の調子や大きさなど)：38%
- 言語情報(言葉の意味、言葉遣いなど)：7%

となった実験データです。

つまりどんなに丁寧な言葉遣いであっても、忙しい態度や動作で接すると、それは“矛盾”として患者様へと伝わります。そうなったときは、視覚情報や聴覚情報に影響を受けやすいことになるわけですから、当然好ましい結果とはならないでしょう。

そして、忘れてはいけないのは【私 1 人だけができる良い応対】ではない、ということです。【院内スタッフ全員が良い応対】をいつもお届けすることにより、患者様は安心して貴院を訪れ、治療を受けることができるのです。