

ベースアップ評価料 (I) 届出期限が6/21まで延長

今次診療報酬改定にて新設されたベースアップ評価料については届出書類の作成など煩雑で時間がかかることから、厚労省は5月20日に事務連絡を発出、下表の通りベースアップ評価料(I)については6月から算定を開始する場合でも、6月21日までに届出が受理されればよいことが示された。ベースアップ評価料(II)を含め他の届出については通常通り6月3日までに受理される必要がある。

令和6年6月1日からの算定に係る施設基準の届出期限

・外来・在宅ベースアップ評価料(I) ・歯科外来・在宅ベースアップ評価料(I) ・訪問看護ベースアップ評価料(I)	令和6年6月21日
・上記以外の届出	令和6年6月3日

各ベースアップ評価料については協会へも多数の質問が寄せられている。今号では厚労省発出事務連絡「疑義解釈資料の送付について」からベースアップ評価料関係について、4/26発出分(その3)、5/10発出分(その4)より一部抜粋して紹介する(一部省略・改変)。

なお、3/28発出の疑義解釈(その1)、4/12(その2)は、『新点数・介護報酬Q&A』のP.677～掲載されている。それ以降のものは、厚生労働省ホームページ又は協会ホームページ等を参照されたい。

以下、各問の末尾は出典元となった事務連絡とその問番号

その3:4/26事務連絡「疑義解釈資料の送付について(その3)」の別添2
その4:5/10事務連絡「疑義解釈資料の送付について(その4)」の別添2

【ベースアップ評価料Q&A】

Q1: ベースアップ評価料の届出を行うに当たって、対象職員に対する給与の支払い実績は必要か。

A1: 必要。ベースアップ評価料の種類に応じて、給与の支払い実績として必要な期間は以下のとおりとする。

○ 外来・在宅ベースアップ評価料(I)、
歯科外来・在宅ベースアップ評価料(I)、
訪問看護ベースアップ評価料(I)については届出前の最低1月における給与の支払い実績が必要。

○ 外来・在宅ベースアップ評価料(II)、
歯科外来・在宅ベースアップ評価料(II)、
入院ベースアップ評価料、
訪問看護ベースアップ評価料(II)については、届出様式における「前年3月～2月」、「前年6月～5月」、「前年9月～8月」、「前年12月～11月」とあるのは、それぞれ「前年12月～2月」、「3月～5月」、「6月～8月」、「9月～11月」と読み替え、当該期間の給与の支払い実績が必要。(その3・問1)

Q2: 保険医療機関が合併又は分割等を行ったために、ベースアップ評価料の届出に当たって対象職員の人数及び

給与総額が実態と大きく異なる場合について、どのように考えたらよいか。

A2: ベースアップ評価料の届出に当たっては、原則として合併又は分割等を行った後の保険医療機関における対象職員の人数及び給与総額に基づくこと。ただし、合併又は分割する前の対象職員の人数及び給与総額を合算又は按分することにより、当該保険医療機関の実態に応じた人数及び給与総額を計算できる場合には、当該人数及び給与総額を用いて差し支えない。(その3・問2)

Q3: ベースアップ評価料と政府目標(令和6年度+2.5%、令和7年度+2.0%のベースアップ)の関係如何。

A3: 当該評価料の算定にあたっては、施設基準において、その収入の全額を対象職員のベースアップ等及びそれに伴う賞与、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が要件とされている。その上で、さらに当該評価料以外の収入や、賃上げ促進税制などの活用により、政府目標の達成を目指すことが望ましい。(その3・問3)

Q4: ベースアップ評価料による収入を対象職員の賃上げに用いる場合、例えば現行の賃金水準が低い職員・職種に重点的に配分するなど、対象職員ごとに賃金改善額に差をつけてよいか。

A4: 差し支えない。(その3・問4)

Q5: ベースアップ評価料の届出及び賃金改善計画書若しくは賃金改善実績報告書の作成を行うに当たり、対象職員の給与総額に法定福利費等の事業主負担分を含めて計上するに当たって、〇〇〇看護職員処遇改善評価料と同様に、法定福利費が必要な対象職員の給与総額に16.5%(事業主負担相当額)を含めて計上してもよいか。

A5: 差し支えない。(その3・問5)

Q6: 「疑義解釈資料の送付について(その1)」(令和6年3月28日事務連絡)別添2の問12において、看護職員処遇改善評価料及びベースアップ評価料の対象職員として派遣職員など、保険

医療機関に直接雇用されていないものを含むとしているが、どのような方法で当該職員の賃上げを行えばよいか。

A6: 例えば派遣職員については、保険医療機関から派遣会社に支払う派遣料金の増額等により、派遣会社が派遣職員へ支払う給与を増額すること。(その3・問7)

Q7: 外来・在宅ベースアップ評価料(I)、P100 歯科外来・在宅ベースアップ評価料(I)の施設基準において、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歳未満の勤務医、勤務歯科医、事務職員等の当該保険医療機関又は当該訪問看護ステーション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とされているが、どの時点から40歳未満の勤務医、勤務歯科医、事務職員等の賃金の改善を行うことができるのか。

A7: 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2.5%以上

引き上げた月又は令和7年度に対象職員の基本給等を令和5年度と比較して4.5%以上引き上げた月以降に可能となる。具体的には、以下の時点以降から40歳未満の勤務医、勤務歯科医、事務職員等の賃金の改善を行うことが考えられる。

① 令和6年度において、「賃金改善計画書」の「IV. 対象職員(全体)の基本給等に係る事項」に示す「(19) ベア等による賃金増率」で算出される値を2.5%以上として、当該計画書を地方厚生(支)局長に届け出た上で、算定を開始した月。

② 患者数等の変動等により当該評価料による収入が、「賃金改善計画書」において予定していた額を上回った場合において、ベースアップ評価料を算定した月まで遡及して、対象職員の基本給等を令和5年度と比較して令和6年度に2.5%以上引き上げ、令和7年度に4.5%以上引き上げた時点。

なお、令和6年4月より賃金の改善を行った保険医療機関については、令和6年4月以降の賃金の改善分についても、当該評価料による賃金改善の実績の対象に含めてよい。(その4・問1)

クイズチラシ・自由意見紹介

県保険医協会では、「クイズで考えるわたしたちの医療2024～保険証を残そう!」キャンペーンを6月末まで実施中。保険証に関する簡単なクイズに答えて応募すると、抽選でコードレス掃除機やカタログギフトなどが当たる。クイズチラシの追加注文が必要な方は協会までお問い合わせを。クイズチラシは枚数制限なし、ポケットティッシュは100個入り1箱まで無料。今号では、これまで協会に寄せられた自由意見を紹介する。

◆現行の保険証のままでもいいです。マイナンバーカードは持ちません。(56歳)

◆マイナカードは強制ではないのに、なぜこんなに普及させるのか?! 国家公務員は作らなくても良いし。トラブルも多く運用させるにはムリがあると感じます。(49歳)

◆現行ではマイナスの面が多く出ているが、プラスの面も考えて反対はできない。マイナス面を徹底して改善して、移行すれば良い。反対しているだけでは前に進まない。(67歳)

◆マイナンバーカードには公費受給者番号や福祉受給者番号が入っていないので、今まで同様受給者証は提出する必要があります。18歳まで500円も地域により金額が異なることも平等ではないと思います。色々な点を検討してからマイナンバー使用してほしいと思います。(39歳)

◆デジタル化の方向性には反対しませんが、当面は混乱を避けるために保険証とマイナカードの併用(又は選択可)が望ましい。(68歳)

◆今まで通り保険証があったほうが良いです。マイナ保険事業に使われている予算を別に使ってほしい。子育て支援、賃金アップなど。国民はマイナ保険証を望んでいない。(44歳)

◆保険証廃止はやめてほしいです。私の周りにはマイナンバーカードを持っていない人もたくさんいます。カードを作ることすら反対なのに、トラブルで解決しないカードに個人情報をまとめたくないです。(33歳)

◆将来もし紛失したり盗難にあったとき、災害でマイナカードが無くなった使用できない(停電等)時のために、保険証を残してください。(29歳)

◆マイナカードを普及させたいのなら、もう少し時間をかけて国民の信頼に足るシステムにしてからにしてほしい。また、5年毎の更新はめんどうである。保険証と併用でいいのではないか?(62歳)

◆マイナンバーは更新しなくてはいけないのが不便です。(69歳)