

令和8年度 医療機関等における賃上げ・物価上昇に対する支援事業
に関するQ & A

<共通>

1 対象とならない開設主体はありますか。

(答)

- ハンセン病療養所、防衛医科大学校病院、自衛隊病院、宮内庁病院、医療刑務所、国立障害者リハビリテーションセンター病院は対象外となります。

2 有床診療所は令和7年8月1日時点の病床数に応じた支援となりますが、それぞれの時点以降に開設した施設の取扱いについて教えてください。また、無床診療所や訪問看護ステーションはいつの時点で運営している施設が対象となるのか教えてください。

(答)

- 令和7年8月2日以降に開設した病院や有床診療所については、本事業の申請時点で運営している施設の病床数に応じた支援となります。
- 無床診療所や訪問看護ステーションは本事業の申請時点で運営している施設が対象となります。

3 令和7年8月1日時点では病院として運営していた施設が申請時点では有床診療所や無床診療所として運営していた場合、どちらを対象として支援すべきでしょうか。

(答)

- 本事業の申請時点で運営している施設類型で申請・支援してください。
(例：令和7年8月1日時点では病院でしたが、本事業の申請時点では有床診療所となっていた場合は、有床診療所として申請・支援してください。)

4 令和8年1月1日において廃止している場合や本事業の申請時点で同年1月2日以降に廃止を予定している場合は支給対象外となりますが、廃止を予定している場合の終期を教えてください。また、例えば、令和8年4月1日に病院から無床診療所に転換する場合等、施設類型を変更する場合の取扱いについて教えてください。

(答)

- 物価支援事業は医療機関等が足元の物価高騰に対応できるよう措置したものであるため、令和8年3月31日まで運営を継続している施設は対象として差し支えありません。
- 他方、賃上げ支援事業は確実な賃上げに繋げることを目的としているため、令和8年6月1日以降も運営され、本事業の実績報告期限となる同年8月1日まで運営を継続している施設を対象としますが、当該施設が同年7月31日までに廃止した場合でも同一法人内の共通の給与体系の中で当該施設の

職員の雇用が継続されている場合は対象として差し支えありません。

- なお、本事業の給付金の支給を受けた後、施設類型を変更した場合であっても、変更後も診療を継続している場合は支給対象となります。

5 申請時点で休止届を出している場合は支給対象となるのでしょうか。

(答)

- 対象となりません。

6 消費税の仕入控除税額の報告は不要ですか。

(答)

- 本事業の対象は特定の設備等を購入するための補助金ではないため、不要です。

7 指定管理の委託が行われている場合はどのように支給を受けたらよいのでしょうか。

(答)

- 本事業の申請・給付等の権限について、指定管理元となる自治体等から指定管理先の法人等へ委任した上で、指定管理先の法人等から申請を行うことが可能です。

8 本事業の申請額算出における許可病床数には、一般病床以外の病床も含まれるのでしょうか。

(答)

- 一般病床、療養病床、精神病床、感染症病床、結核病床等、医療法上の使用許可病床数の合計となります。

9 医科診療所に歯科診療所が併設されている場合の取扱いについて教えてください。

(答)

- 医科診療所に歯科診療所が併設されている場合は、それぞれ開設者から開設届が出されている場合はそれぞれが給付対象となります。

<診療所等賃上げ支援事業>

10 賃金改善の期間や基準月について教えてください。

(答)

- 本事業は給付金によって賃金改善を行うことを目的としており、令和7年11月の賃金水準と比較して、令和7年12月から令和8年5月までの6か月間について、賃金改善を行った場合に対象となります。
- そのため、例えば、令和8年1月から3月までの間のみ賃金改善を行う場合等は本事業の対象となりません。

- また、令和7年12月以降の賃金改善については、令和8年3月までに実施する必要があります。

11 賃金改善の方法について教えてください。

(答)

- 本事業の支給額を活用して、令和7年12月から令和8年5月までの6か月間について、対象職員の基本給や決まって毎月支払われる手当の引き上げを行うことが原則ですが、賃金表や給与規定等の変更に時間を要する場合は、令和7年12月から令和8年3月までの間の最大4か月分の一時金（例：臨時賞与）又は特別手当（例：インフレ手当）を支給する方法でも差し支えありません。
- また、一時金や特別手当の支払いで賃金改善を行った場合でも、令和8年4月及び5月については基本給の引き上げや毎月支払われる手当の支給を行う必要があります。
- なお、一時金や特別手当で実施した賃金改善の水準と、これに続く基本給の引き上げや毎月支払われる手当の水準は、全く同じ水準とする必要はありませんが、本事業は賃上げに必要な経費として給付金を支給し、これを確実な賃上げに繋げることを目的としているため、極端な配分はできません。また、4月及び5月に実施した賃金改善の水準と6月1日以降の賃金改善の水準は原則、維持・拡大していただきます。

12 賃金改善の対象となるベースアップの内容や支払い方法について教えてください。

(答)

- 基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げのほか、これらに連動して引きあがる賞与分や時間外手当、法定福利費の事業主負担分の増額分も含まれます。
- 決まって毎月支払われる手当には、労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当を含みますが、以下の諸手当は含まれません。
 - ・月ごとに支払われるか否かが変動するような手当
 - ・労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（通勤手当、扶養手当等）
- 恒常的に夜間を含む交替勤務制をとっている職場の職員に支払われる夜勤手当についても、毎月支払われる手当に含めて差し支えありません。
- 専ら健診部門で勤務する職員等、直接、保険診療に携わっていない職員の賃金改善も、対象医療機関に勤務していれば含めて差し支えありません。
- 法定福利費等の事業主負担分は、（基本給等＋賞与＋時間外手当の引き上げ分）×16.5%で簡便に計算することもできます。
- これらについては、令和7年12月～令和8年5月の給与支給時に支払われるものが賃金改善の内容に含まれます。

- なお、就業規則等で賃金や基本給等の引き上げ分の遡及分を翌月払いとしている場合は、翌月（令和8年1月～6月）に支払われるものを含めることも可能です。

（参考）令和8年度診療報酬改定による見直し後のベースアップ評価料では、夜勤職員の確保を行う観点から、看護職員処遇改善評価料及びベースアップ評価料による収入を、夜勤手当の増額に用いることを可能とすることが検討されています。

13 時給や日給を引き上げることはベースアップに該当するのでしょうか。

（答）

- 基本給が時給制の職員についてその時給を引き上げることや、基本給が日給制の職員についてその日給を引き上げることは、ベースアップの引き上げに含まれます。
- なお、宿日直のみ対応する医師の宿日直手当の引き上げ分は含まれません。

14 育休中の職員は賃金改善の対象者に含まれるのでしょうか。

（答）

- 育休の職員はベースアップ評価料の対象職員とならないため、本事業においても賃金改善の対象には含まれません。

15 一時金や特別手当の支払について留意点を教えてください。

（答）

- 一時金や特別手当は、令和7年12月から令和8年3月までの最大4か月分を令和8年3月までに支払ったものが賃金改善の内容に含まれます。
- なお、例えば2月中に3月分までの一時金を支払うことも可能ですが、仮に支給を受けた職員が自己都合で3月に退職した場合、本来、3月分については返還されるべき部分となります。
一方、実際には、個々の事案ごとに、労働基準関係法令に照らして返還を求めることが可能かどうか判断されることとなりますので、一時金等の支払方法については、慎重に判断してください。

16 ベースアップ評価料の届出期限について教えてください。

（答）

- 施設基準の算定開始日は毎月1日となるため、本事業の場合は1日までを届出期限としていますが、閉庁日の翌開庁日（2日）に届出を行い受理されれば1日から算定できるため、その場合は1日に届け出たものと見なします。
- なお、届出期限の前月に新規開設したことにより給与の支払実績がない場合は翌月中のベースアップ評価料の届出が行えないこととなりますが、その

場合については、翌月1日にベースアップ評価料を届け出た上で、その事実を証する書類を別途提出することで要件を満たすものとして取扱います。

17 実施要綱には「原則として、(中略)令和8年6月1日から当該ベースアップの水準を維持又は拡大すること。」とありますが、受診患者数等の影響によって、令和8年6月1日以降の賃金改善の水準が本事業で実施した賃金改善の水準を下回っていた場合、下回る部分は本事業の給付金を返還する必要がありますのでしょうか。

(答)

- ベースアップ評価料の収入は受診患者数等によって変動するものであり、ご質問の場合は本事業の給付金を賃金改善に充てていれば返還は不要です。

18 本事業の給付金を活用して、法人本部の人事、事業部等や看護学校で働く者に対して賃金改善を行うことはできるのでしょうか。

(答)

- 対象医療機関等の職員と兼務しており、勤務実態があれば本事業の給付金を活用して賃金改善を行うことが可能です。

19 賃金改善の期間中に採用した職員への取扱いについて教えてください。

(答)

- 令和7年12月から令和8年5月までの間で採用した職員については、
 - ・基本給や決まって毎月支払われる手当の引き上げ分は採用月から令和8年5月までの月数分
 - ・一時金や特別手当は採用月から令和8年3月までの月数分は本事業の賃金改善に含まれます。

20 賃金改善の期間中に退職した職員への取扱いについて教えてください。

(答)

- 令和7年12月から令和8年5月までの間で退職した職員については、
 - ・基本給や決まって毎月支払われる手当の引き上げ分は令和7年12月から退職月までの月数分
 - ・一時金や特別手当は令和7年12月から退職月まで(遅くとも令和8年3月まで)の月数分は本事業の賃金改善に含まれます。

21 公立医療機関では賃金改善するための予算措置や条例改正が必要となるため、令和8年4月以降でしか賃金改善を行えない場合もありますが、どのように対応したらよいのでしょうか。また、本事業の支給額は人事院勧告を踏まえた賃金改善に充てることは可能でしょうか。

(答)

- ご質問のように、予算の議決や条例の改正が必要な場合は、令和8年3月

までに賃金改善の意思決定を行った上で、

・令和8年4月（又は5月）に、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げを令和7年12月に遡って実施し、同年4月及び5月は基本給又は決まって支払われる手当の引き上げを行った上で、6月1日以降の賃金改善の水準を原則、維持・拡大する方法が考えられます、

- また、本事業の支給額は人事院勧告を踏まえた賃金改善に充てることも可能です。

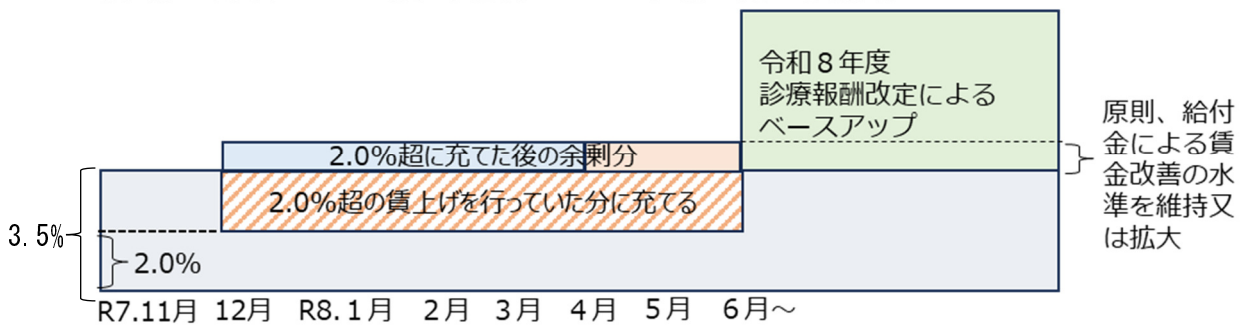
22 実施要綱には「令和7年度の対象職員のベースアップについて、令和7年3月31日時点の賃金水準と比較して2.0%を上回って実施している場合は、令和7年12月から令和8年5月までの間の当該2.0%を上回る部分に本事業の支給額を充てることができる。その上で余剰が生じている部分は賃金改善に充てること。」とありますが、具体的な事例や上回る部分の計算方法を教えてください。また、令和7年4月から11月までの間に採用した職員はどのように取り扱うべきか教えてください。

（答）

- 本規定は、令和7年12月の賃金水準が前月から維持されたままであっても、同水準が令和7年3月31日時点の水準と比較して2.0%を上回ってベースアップされている場合に適用できるものです。

（例：令和7年3月31日時点の賃金水準と比較して、令和7年4月1日時点で対象職員のベースアップの水準が3.5%増となっており、当該水準のベースアップを令和7年12月から令和8年5月までの間継続していた場合は1.5%分×6ヶ月×対象職員数に本事業の支給額を充てることができます。）

【令和7年度中に2.0%超の賃上げをしていた分に充てる場合】



- 上回る部分の計算方法については、例えば、令和7年3月31日時点で在籍している対象職員の基本給（月額）と、令和7年12月時点で在籍している当該職員の基本給（月額）を比較し、2.0%を上回っている部分を対象にすることが考えられます。なお、2.0%までの部分にはベースアップ評価料による賃金改善分も含まれていると見なしていますが、2.0%を上回っている部分にベースアップ評価料による賃金改善分が含まれている場合は当該

部分を除いた部分が対象となります。

- また、令和7年4月から11月までの間に採用した職員についても、令和7年12月時点の当該職員の基本給（月額）が、当該職員と同一職種で同等の年齢・役職の職員の令和7年3月31日時点の基本給（月額）と比較して2.0%を上回っている場合は、令和7年12月から令和8年5月までの間の当該2.0%を上回る部分に本事業の支給額を充てることができます。

23 実施要綱には「本事業により賃金改善を行う時点から令和8年5月までの間、賃金項目（業績等に応じて変動するものを除く。）の水準を低下させていないこと。」とありますが、具体的な事例を教えてください。

（答）

- 本規定は、本事業の支給額によって賃金改善を図ったものの、他の賃金項目の水準を低下することで、賃金改善の効果を減殺することを防ぐために設けたものとなります。
- 他律的な要因（例：人事院勧告等）で毎月決まって支払われる手当の水準が引き下がることは本規定には該当しませんが、本事業の賃金改善の効果を減殺することを目的に引き下げた場合は、支給額の全額の返還を求める場合があります。

24 令和7年度（令和6年度からの繰越分）医療施設等経営強化緊急支援事業の「生産性向上・職場環境整備等支援事業」では、処遇改善を目的とした、既に雇用している職員の賃金改善にも給付金（病院は4万円/床、診療所等は18万円/施設）を充てることができましたが、今般の賃上げ支援事業との関係を教えてください。

（答）

- 本事業の実施要綱では賃金改善の内容に「他の補助金等を財源として行っている部分に充てることはできない。」とあるため、「生産性向上・職場環境整備等支援事業」を活用して、基本給や毎月決まって支払われる手当の引き上げている部分や、令和7年12月分～令和8年3月分の一時金又は特別手当として支給している部分が明確に判別できる場合には、当該支給額を賃金改善の内容に含めることはできません。

25 本事業に加え、重点支援地方交付金による中小企業・小規模事業者の賃上げ環境整備事業を活用することは可能でしょうか。

（答）

- 同じ経費について、複数の補助金による補助を受けることは認められませんが、両方を職員の賃上げに活用すること（※）は可能です。
※ 例えば、本事業による賃金改善額への更なる上乗せや、本事業で対象としない者や経費に充てるものとして交付金を活用するといった方法が考えられます。

26 医療・介護サービスどちらも提供している訪問看護ステーションについて、介護分野の賃上げ支援補助金と本事業の双方を申請することは可能でしょうか。

(答)

- 対象職員の賃金改善の水準が3.0%として、1.5%分に介護分野から、1.5%分に医療分野から充てる等、賃金改善を行う部分が重複しない場合は可能です。