

2024 年度診療報酬改定による賃上げの取り組みについて

1. 経過

2024 年の診療報酬改定により、ベースアップ評価料の新設と入院基本料・初再診料の引き上げによる医療機関で働く職員の賃上げが措置されました。医療の質の担保と向上には人員確保が必要であり、そのためには業務量や責任に見合った賃上げが必要不可欠です。地域医療を守るため公立病院でも賃上げを確実に進めるための取り組みが求められています。

2. 取り組みの目標

- (1) 医療機関を組織化している全ての単組は、要求書を提出し、交渉、妥結（書面化・協約化）を行う。
- (2) 医療機関で勤務する全ての職員の賃金を 2.3%以上引き上げる。
- (3) 6 月から賃上げを実施する（遡及を含む）。

3. 各単組の取り組み

(1) 2024 年 4 月末までの取り組み

- ① 診療報酬改定による賃上げに関する要求書を提出し交渉を開始する。
- ② 労使合意の上で賃上げを行うことを確認する。
- ③ 6 月からベースアップ評価料を算定できるよう交渉スケジュールを確認する。
(6 月から算定するための届け出期間は 5 月 2 日～6 月 3 日まで)
- ④ 診療報酬改定による賃上げの仕組みについて労使で内容を共有し確認する。
- ⑤ 診療報酬改定による賃上げと人事院勧告とは切り分けて考えることを確認する。
- ⑥ 診療報酬改定による賃上げ財源総額を確認する。
- ⑦ 診療報酬改定による賃上げが実施されるよう自治体議員に働きかけを行う。

(2) 2024 年 5 月末までの取り組み

- ① 2024 年 6 月 3 日までにベースアップ評価料を申請し、6 月から算定させる。
 - ② 賃上げの対象者：医療機関で勤務し、直接雇用する全ての職員を対象とする。
 - ③ 賃上げ方法：人事院勧告とは分けて考えるために、月額手当による改善を基本とする。
 - ④ 賃上げ額：全職員均一の賃上げ額を基本とする。
病院事情により改善額に差をつける場合は、労使合意の上実施する。
 - ⑤ 賃上げ開始時期：6 月から賃上げ実施を基本とする。
条例・規則改定や就業規則・給与規定の改定に時間を要する場合は 6 月遡及させる。
 - ⑥ 注意点：診療報酬の賃上げを理由に他の合理化提案をさせない。
例：手当の廃止や減額、一時金の削減や業績連動、退職金支給規定の見直し、人事院勧告の完全凍結や一部凍結、休暇制度の改悪、人事評価制度の賃金反映など。
- ※6 月にベースアップ評価料を算定できなかった場合は、できるだけ早期算定にむけ引き続き交渉を行う。

4. 交渉状況と結果の共有

- (1) 現時点の状況を以下の Google フォームに入力する。進展や妥結した場合には再度入力する。

<https://forms.gle/LpPzb5WWFmViCcrEA>



- (2) Google フォームの結果については、以下のスプレッドシートで共有し確認する。

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/leeQr-uVTmEjafdqNwef3ynCw30QwTUPCTB1Q7jGR5Y4/edit?usp=sharing>



5. 賃上げ実施と条例等改定の確認・組合員への周知

- (1) 賃上げについて、労使で妥結した内容を書面化・協約化を行い、条例や就業規則など必要な改定を行う。改定については、今後の診療報酬改定による更なる賃上げに対して柔軟に対応できるようにする。
- (2) 組合員に取り組みとその結果は、機関紙等を用いて周知する。

6. 関連資料

- (1) 2月15日 医師会と厚生労働省主催の説明会動画と資料

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212500_00248.html



- (2) 3月5日 厚生労働省解説動画と資料

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000196352_00012.html

