

(参考)賃金改善のイメージについて

[更新履歴]

| 日付 | 箇所 |
|-----------|--|
| 令和8年2月19日 | 新規作成 |
| 令和8年2月22日 | 例5を追加 |
| 令和8年2月27日 | 参考3を追加、例4・例6を更新 |
| 令和8年3月 6日 | よくあるご質問などを踏まえ以下のとおり更新 ・ 参考2に、法定福利費の簡便な計算方法を追記(2ページ) ・ 例6(2%超過ルール)に、関係するQAを掲載(9ページ) |
| 令和8年3月10日 | 参考2の法定福利費の簡便な計算方法について、社会保険未加入の医療機関の場合の注意点を追記(2ページ) |

賃上げ支援分について、賃金改善のいくつかのパターンを掲載しています。
賃上げ支援分の申請にあたっての検討の参考としてください。

[注意]

この資料は、交付要綱や資料作成時点で厚生労働省が示す情報をもとに、
島根県が参考として作成するものです。

今後、追加の情報が示され次第、この資料も更新していく予定としています
ので、定期的にご確認ください。

※ あくまで参考資料ですので、詳細は交付要綱等をご確認ください。

[参考1]

賃上げ支援分は、令和8年3月1日時点でベースアップ評価料を届け出ている
施設等が対象です(要件の詳細は交付要綱などをご覧ください。)

給付金における「ベースアップ」とは、「基本給又は決まって毎月支払われる
手当の引き上げ。」を指します(定期昇給は除く)。

[参考2]

給付金は、賃金水準や基本給の引き上げに伴い増加する法定福利費の事業主負担分にも充てることができます。

対象となる法定福利費の事業主負担分は、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。(Q&AのNo.16参照)

ただし、社会保険に未加入の施設など、事業主負担分が明らかに16.5%に満たない施設の場合は、実態に即した事業主負担分を計上してください。

[参考3]

このほか、2月27日にホームページにアップした「令和7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」にも、賃金改善に関するルールなどを掲載しています。

賃金改善の実施にあたっては、Q&Aもご確認いただくようお願いします。

例1

対象職員5人につき、12月から、月5,000円／人の賃金改善を実施
 (無床診療所で給付金の交付額は15万円)

| | | | | | | | |
|--------|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 5,000円 ／人 | 5,000円 ／人 | 5,000円 ／人 | 5,000円 ／人 | 5,000円 ／人 | 5,000円 ／人 | 5,000円 ／人 |
| | R7年11月末時点の賃金水準 | | | | | | |
| R7.11月 | 12月 | R8.1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月～ |

R8年6月以降も賃金改善の水準を維持 又は 拡大することが条件



【給付金を充てた額】

$$5,000円 \times 6か月(12月\sim 5月) \times 5人 = \underline{150,000円}$$

→ 給付金の受領後、実績報告において、賃金改善の結果を報告

例2

対象職員5人につき、4月から、月5,000円／人の賃金改善を実施
 加えて、3月に、12月～3月の4か月分相当の一時金等20,000円を支給
 (無床診療所で給付金の交付額は15万円)

| | | | | | | | |
|----------------|-----|-------|----|-----------------------|--------------|--------------|--------------|
| | | | | 5,000円×4か月分相当 → | | | |
| | | | | 20,000円 ／人 ※一時金 | 5,000円 ／人 | 5,000円 ／人 | 5,000円 ／人 |
| R7年11月末時点の賃金水準 | | | | | | | |
| R7.11月 | 12月 | R8.1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月～ |

R8年6月以降も賃金改善の水準を維持 又は 拡大することが条件

【給付金を充てた額】

$$5,000円 \times 2か月(4・5月) \times 5人 + 20,000円 \times 5人 = \underline{150,000円}$$

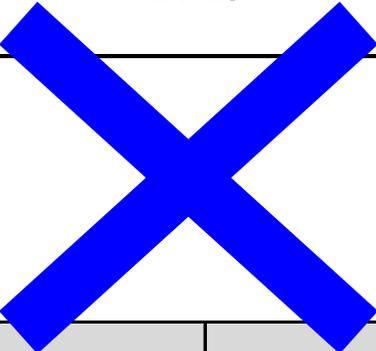
→ 給付金の受領後、実績報告において、賃金改善の結果を報告

【注意】

一時金等で支給できるのは、12月～3月分の4月分について、令和8年3月までに支給する場合です。4・5月分は必ずベースアップが必要です。

例3

対象職員5人につき、4月から、月5,000円／人の賃金改善を実施
(無床診療所で給付金の交付額は15万円)



| | | | | | | | |
|--------|-----|----------------|----|----|--------------|--------------|--------------|
| | | | | | 5,000円 ／人 | 5,000円 ／人 | 5,000円 ／人 |
| | | R7年11月末時点の賃金水準 | | | | | |
| R7.11月 | 12月 | R8.1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月～ |

R8年6月以降も賃金改善の水準を維持 又は 拡大することが条件

【給付金の対象に認められません】

このパターンでは、賃金改善は2か月間のみであり、交付要綱で定める、12月～5月の6か月間の賃金改善が行われていないため、給付金の対象には認められません。

給付金の対象とするには、例2のように、12月～3月の4か月分相当を一時金として支払うなどの対応が必要です。

例4

対象職員5人につき、4月から、月4,000円／人の賃金改善を実施
 加えて、3月に、月5,500円×4か月分(22,000円)の一時金等を支給
 (無床診療所で給付金の交付額は15万円)



R8年6月以降も賃金改善の水準を維持 又は 拡大することが条件

【給付金を充てた額】

$$4,000円 \times 2か月(4・5月) \times 5人 + 22,000円 \times 5人 = 150,000円$$

→ 給付金の受領後、実績報告において、賃金改善の結果を報告

【注意】

これは、一時金水準(5,500円) > ベア水準(4,000円)となるパターン(※)ですが、給付金の対象となります。ただし、両者の配分が極端な配分とならないよう配分してください。

また、例2と同様に、一時金等の場合、令和8年3月までに支給することが必要です。

※ Q&AのNo.15の○の3つ目のパターンです。

例5

対象職員5人につき、4月から、月5,500円／人の賃金改善を実施
 加えて、3月に、月4,000円×4か月分(16,000円)の一時金等を支給
 (無床診療所で給付金の交付額は15万円)



R8年6月以降も賃金改善の水準を維持 又は 拡大することが条件

【給付金を充てた額】

$$5,500円 \times 2か月(4・5月) \times 5人 + 20,000円 \times 5人 = 150,000円$$

→ 給付金の受領後、実績報告において、賃金改善の結果を報告

【注意】

これは、一時金水準(4,000円) < ベア水準(5,500円)となるパターン(※)ですが、給付金の対象となります。ただし、両者の配分が極端な配分とならないよう配分してください。

また、例2と同様に、一時金等の場合、令和8年3月までに支給することが必要です。

※ Q&AのNo.15の○の3つ目のパターンです。

例6

R7年度に既に実施した賃金改善に充てる場合(交付要綱 別記16 ※の一つ目のパターン)

| | | | | | | | | |
|------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | 2,500円 (1%部分) ※2%超過 |
| | 5,000円 (2%部分) |
| R7年3月末 賃金水準 250,000円/月 | | | | | | | | |
| R7.3月 | R7.4月~11月 | 12月 | R8.1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月~ |

【給付金を充てることのできる部分】

R7.3月の賃金水準から、2%以上の賃金改善を行っている場合、2%を超える部分に充てる
ことが可能

(例)R7.4月から、3%の賃金改善を実施(25万円×3%=7,500円/月)

2%を超える1%部分(2,500円/月)に充当可能

※ ただし、余剰が生じる場合、更なる賃金改善に充てる必要があります。

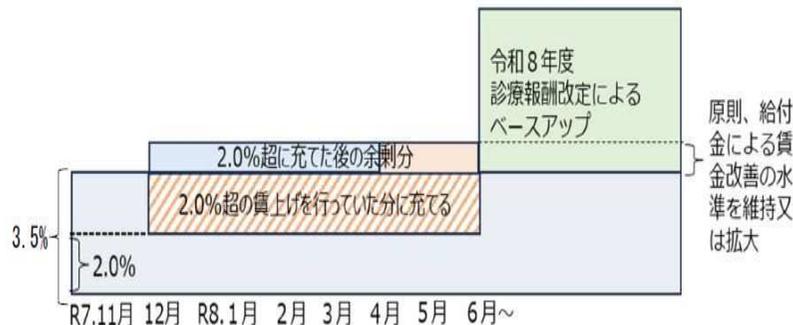
- ここでの「賃金改善」とは、「令和7年12月から令和8年5月までのベースアップ+令和8年6月以降のベア水準の維持・拡大」など、交付要綱の別記1の6で定める賃金改善をいいます。
- なお、余剰分を使って更なる賃金改善を行うことができなかった場合、当該余剰分については、実績報告の上、返還いただくこととなりますので、ご注意ください。

例6に関するQA

例6については、右記のとおりQAでも取扱いが示されていますので、ご確認ください。
(No.28)

なお、**赤色下線部分**のとおり、**2.0%を超える部分**であっても、診療報酬のベースアップ評価料による賃金改善が行われている部分は、給付金の対象外となりますので、ご注意ください。

【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】



28 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。)
- 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。 **9**