

看護職員の処遇改善に関するよくあるご質問 (<https://www.nurse.or.jp/faq/index.html>)

■看護職員処遇改善評価料について

看護職員処遇改善評価料は、どのような医療機関が対象ですか。

次のいずれかの施設基準に該当する医療機関が対象です。

1. 救急医療管理加算の届出を行っており、救急搬送件数が年間で 200 件以上であること。
2. 救命救急センター、高度救命救急センター又は小児救命救急センターを設置していること。

■国家公務員医療職俸給表（三）について

国家公務員医療職俸給表（三）とは何ですか。

国家公務員の俸給表の一種です。国家公務員のうち、病院、療養所、診療所等の医療施設、刑務所、拘置所等の矯正施設、検疫所及び学校等に勤務し、保健指導又は看護等に従事する保健師、助産師、看護師及び准看護師である職員の給与を決定するのに用いられます。

国家公務員医療職俸給表（三）級別標準職務表とは何ですか。

国家公務員のうち、病院、療養所、診療所等の医療施設、刑務所、拘置所等の矯正施設、検疫所及び学校等に勤務し、保健指導又は看護等に従事する保健師、助産師、看護師及び准看護師である職員について、職務の複雑・困難・責任の度合いに応じて各等級に振り分ける基準を一覧にしたものです。

2023 年 4 月に施行された人事院規則の改正により、以下の点が変更となりました。

1. 現在の副看護師長の実態等を踏まえ、新たに副看護師長を 3 級に位置付けるとともに、看護師長の基本的な位置付けを 4 級に位置付け
 2. 特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師の職務を新たに 3 級に位置付け
- 詳細は下記ご参照ください。

人事院ホームページ資料：<https://www.jinji.go.jp/kisya/2211/kisokukaisei221118.html>

「看護職員の処遇改善に向けて」：www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/chingin/improvement/

国家公務員医療職俸給表（三）級別標準職務表の改正に民間の病院も対応する必要はないと考えてよいですか。

国家公務員医療職俸給表（三）級別標準職務表は、国家公務員のうち、病院、療養所、診療所等の医療施設、刑務所、拘置所等の矯正施設、検疫所及び学校等に勤務し、保健指導又は看護等に従事する保健師、助産師、看護師及び准看護師である職員に適用されます。したがってそれ以外の看護職員に対し、この度の改正による直接の影響はありません。しかし、自治体立や公的のほか、私立大学病院を含む民間病院でも国家公務員医療職俸給表（三）を参考にした賃金制度を持つ病院もあります。看護職員が働くすべての職場において、この改正を契機に処遇改善につなげていくことが重要だと考えます。そのためには、看護師一人ひとりが主体的に処遇改善へ取り組むことが期待されます。

■賃金表について

等級・号俸はどのように決定するのでしょうか。

等級は職務の複雑・困難・責任の度合い（看護師、看護師長、看護部長など）、号俸は、職員の能力や経験、実績等に応じて決定されます。

どの職場にも必ず賃金表は存在するのでしょうか。

労働基準法第 89 条には、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者が行政官庁に届け出なければならない就業規則の内容として、「賃金（臨時の賃金等を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項」が定められています。したがって多くの職場には就業規則が備わっており、就業規則に賃金の決定方法等が記載されています。

ただし、就業規則に賃金の具体的な金額を定めるところまでは求められておらず、職場によっては賃金表が存在しない場合もあります。しかし、昇格・昇給の透明性や職員のモチベーションの維持・向上の観点から、賃金表を作成し、職員へ公開することは大変有用です。ご自身の勤務先で賃金表が確認できない場合は、上司や事務部門に問い合わせてはいかがでしょうか。

■中間管理職の処遇について

看護師長は管理職であるため、時間外労働に対する割増賃金を支払わなくてよいのでしょうか。

組織内で「管理職」と位置づけ管理職手当を支払っていても、労働基準法上の「管理監督者」に該当しない場合には時間外労働・休日労働の規制対象となり、超過勤務手当（時間外・休日労働の割増賃金）の支給が必要です。

厚生労働省が示した判断基準（「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について（平成 20 年 9 月 9 日通達）」

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/dl/kanri.pdf）に照らせば、一般に中間管理者である看護職員を労働基準法上の「管理監督者」とみなすのは難しいとみられます。「管理監督者」に該当しない者への割増賃金の不支給は法令違反となります。本会の見解はこちらからご覧ください（4-5. 中間管理職の権限・処遇：管理職の時間外勤務手当

https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/shuroanzen_faq/index.html）。

※下記 HP にて看護職員の処遇改善に関する情報提供をしています。併せてご覧ください。

「看護職員の処遇改善に向けて」

<https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/chingin/improvement/index.html#jnainfo>