

看護職員等処遇改善事業補助金を利用されている事業者のみなさまへ

看護職員等処遇改善事業補助金にかかる賃金の取り扱いについて ～ 割増賃金の基礎に算入していますか～

❑ 基本的な割増賃金の計算方法を確認しましょう

1 日給制や月給制の労働者の割増賃金の計算方法は以下のとおりです。

割増賃金の算定基礎賃金

$$\frac{\text{割増賃金の算定基礎賃金}}{\text{1日又は1箇月の所定労働時間数}} \times \text{割増率} \times \text{時間外・休日・深夜労働の時間数}$$

2 算定基礎賃金から除外できるのは、通常の労働時間に対して支払われる賃金のなかで

家族手当 通勤手当 別居手当 子女教育手当 住宅手当
臨時に支払われた賃金 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

に限られます（労働基準法第37条第5項、同法施行規則第21条）。よって、通常の労働時間の賃金のなかで、これらに該当しない手当はすべて算入する必要があります。

3 1時間当たりの金額を算出する際、日給制の賃金は1日の所定労働時間数、月給制の場合は1箇月の所定労働時間数で算定基礎賃金を割りますが、1日・1箇月の所定労働時間数が一定でない場合は、日給制の場合は1週間における1日の平均所定労働時間数、月給制の場合は1年間における1箇月の平均所定労働時間数によることとなっています。

よって、事業場における所定労働時間数を上回る時間数で算定基礎賃金を割っている場合、単価が法定の金額を下回ることとなるため、違法となります。

4 割増賃金の割増率は、時間外労働の場合は2割5分以上（注）、休日労働の場合は3割5分以上、深夜労働の場合は2割5分以上で、時間外労働と深夜労働が重なる場合は5割以上、休日労働と深夜労働が重なる場合は6割以上とする必要があります。（注）1箇月の時間外労働が60時間を超えた場合には5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。

❑ 看護職員等処遇改善事業補助金に関する手当の取り扱いを確認しましょう

看護職員等処遇改善事業補助金に関する手当の取扱いは以下のとおりです。

厚生労働省 HP 看護職員等処遇改善事業 「看護職員等処遇改善事業補助金に関するQ & A（第5版）」抜粋

本補助金に基づき「決まって毎月支払われる手当」として支払う場合に、その金額を超過勤務手当（割増賃金）や賞与に反映させる必要はあるのか。

使用者は労働基準法第37条による時間外労働や休日労働を行かせた際には、法定の割増賃金（超過勤務手当）を支払う義務があり、労働基準法第37条第5項及び労働基準法施行規則第21条で列举されている手当（通勤手当、家族手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金）に該当する賃金以外の賃金は、割増賃金（超過勤務手当）の基礎となる賃金に算入する必要があります。

よって、上記手当に該当しない限り、割増賃金（超過勤務手当）の基礎となる賃金に算入して割増賃金（超過勤務手当）を支払う必要があります。本補助金に係る「決まって毎月支払われる手当」については、その性質上、上記手当には該当しないことから、割増賃金（超過勤務手当）の基礎となる賃金に算入して割増賃金（超過勤務手当）を支払う必要があります。

なお、「決まって毎月支払われる手当」をいわゆる賞与の算定に際して反映させるか否かは、各医療機関の定めにより決まることになります。

また、地裁においても同様の取り扱いをするよう判断がなされました。したがって、上記2の算定基礎賃金から除外できる賃金に該当せず、毎月定期に支払われるものであれば、割増賃金の算定基礎賃金に算入しなければなりません。

