

厚労省疑義解釈「その1」(2024年3月28日)、「その2」(4月12日)より抜粋・改編

〈施行時期後ろ倒しと届出〉

Q1 2024年度診療報酬改定が施行される2024年6月診療分の施設基準の届出に係る届出期限についてどのように考えればよいか。

A1 2024年6月診療分の施設基準の届出については、2024年5月2日から6月3日まで近畿厚生局兵庫事務所まで受け付けています。ただし、2024年6月診療分の施設基準の届出に係る電子申請は2024年5月20日から受付開始となります。

〈生活習慣病管理料〉

Q2 療養計画書の内容について医師による丁寧な説明を実施した上で、薬剤師または看護職員等の当該説明を行った医師以外のものが追加的な説明を行い、診察室外で患者の署名を受けた場合にも算定可能か。

A2 可能です。

Q3 生活習慣病管理料（Ⅰ）及び（Ⅱ）に、外来管理加算の費用は含まれるものとされているが、生活習慣病管理料（Ⅰ）及び（Ⅱ）を算定した月において、当該算定日とは別日に、当該保険医療機関において、生活習慣病管理料（Ⅰ）及び（Ⅱ）を算定した患者に対して診療を行った場合に、外来管理加算を算定することは可能か。

A3 外来管理加算の算定要件を満たせば可能です。

Q4 生活習慣病管理料（Ⅱ）について、「生活習慣病管理料（Ⅰ）を算定した日の属する月から起算して6月以内の期間においては、生活習慣病管理料（Ⅱ）は、算定できない」とされているが、同一の保険医療機関において、生活習慣病管理料（Ⅰ）を算定する患者と、生活習慣病管理料（Ⅱ）を算定する患者が同時期にそれぞれいる場合の取り扱いはどうなるのか。

A4 同一の保険医療機関において、生活習慣病管理料（Ⅰ）を算定する患者と、生活習慣病管理料（Ⅱ）を算定する患者が同時期にそれぞれいても差し支えありません。

Q5 生活習慣病管理料（Ⅰ）と生活習慣病管理料（Ⅱ）は、それぞれどのような患者に対して算定するのか。

A5 個々の患者の状態等に応じて医療機関において判断されるものです。

Q6 生活習慣病管理料（Ⅰ）、生活習慣病管理料（Ⅱ）の施設基準において、「患者の状態に応じ、28日以上長期の投薬を行うこと又はリフィル処方箋を交付することについて、当該対応が可能であること」について、院内の見やすい場所に掲示していることが求められているが、具体的にどのような内容を掲示すればよいか。

A6 当該保険医療機関において、患者の状態に応じ、
・28日以上長期の投薬が可能であること

・リフィル処方箋を交付することのいずれの対応も可能であることを掲示することとされています。

〈ベースアップ評価料〉

Q7 ベースアップ評価料の施設基準において、「決まって毎月支払われる手当」を支払う場合に、その金額を割増賃金（超過勤務手当）や賞与に反映させる必要はあるのか。

A7 労働基準法第37条第5項及び労働基準法施行規則第21条で列挙されている手当に該当しない限り、割増賃金の基礎となる賃金に算入して割増賃金を支払う必要があります。当該評価料に係る「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、割増賃金の基礎となる賃金に算入して割増賃金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ます。

Q8 対象職員の賃金の改善措置を実施する具体的方法（金額・割合等）について、職員に応じて区分することは可能か。

A8 可能です。各保険医療機関の実情に応じて、賃金の改善措置の方法を決定することとされています。

Q9 給与表等の存在しない医療機関において、2023年度と2024年度及び2025年度を比較して対象職員の変動がある場合、計算式中の対象職員の基本給等の総額について、どのように考えたらよいか。

A9 2023年度及び2024年度または2025年度のいずれの年度においても在籍している対象職員について、計算式に則り算出を行います。ただし、いずれの年度においても在籍している対象職員が存在しない等の理由でこの方法による算出が困難な場合においては、各年度における全ての対象職員の基本給等の総額を用いて算出を行ってもかまいません。

Q10 ベースアップ評価料の届出についてはどのように行えばよいか。

A10 ベースアップ評価料に係る届出については、近畿厚生局兵庫事務所のメールアドレス baseup-hyoukaryou28@mhlw.go.jp に、エクセルファイルを提出することにより行います。ただし、自ら管理するメールアドレスを有しない等の場合には、書面による提出を妨げないとされています。

Q11 ベースアップ評価料の施設基準において、「対象職員のペア等及びそれに伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業者負担分等を含む）等の増加分に用いること」とあるが、時給制で労働する対象職員について、時給の引き上げによって賃上げを実施してもよいか。

A11 差し支えありません。また、この場合において、労働時間が短縮したことにより月の給与総額が減少していても、差し支えありません。ただし、届出等に係る「対象職員の給与総額」の記入においては、実際に対象職員に対し支払った給与総額を用いることが必要です。