

## 2023年1月～3月に開催された看護管理者向け緊急勉強会での主な質問と回答【公式ホームページ掲載用】

### 1. 医療職俸給表（三）について

	質問内容	回答
1)	医療職俸給表（三）の改正は、すべての看護師が対象か。	国家公務員医療職俸給表（三）の改正の対象は、国家公務員のうち、病院、療養所、診療所等に勤務する看護職員であり、「すべての看護師」ではありません。しかし、すべての看護職が働く職場において、今回の医療職俸給表（三）の見直しを契機に、それぞれの賃金制度の中で「キャリアアップに伴う処遇改善」を実現することが重要だと考え、都道府県看護協会とともに現場支援に取り組んでいます。

### 2. 医療職俸給表（三）改正を受けた処遇改善の取り組み（中間管理職等）について

	質問内容	回答
1)	師長などの中間管理職には時間外勤務に対する割増賃金を支給する必要があるか。	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ので、支給する必要があります。

### 3. ラダー、人事評価と賃金の連動について

	質問内容	回答
1)	賃金とラダーとの連携について、どのようにすればよいか。	たとえば、JNA ラダーを組織・施設の「看護師キャリア開発ラダー」に取り入れたうえで、「看護師キャリア開発ラダー」の等級ごとの基準を賃金の等級と連動させ、同時に人事評価基準としても活用します。看護師キャリア開発ラダーと賃金制度を連動させる方法については、小冊子「看護職のキャリアと連動した賃金モデル～多様な働き方とやりがいを支える評価・処遇～」のほか、オンデマンド配信研修「研修番号 141 看護職の多様な働き方とやりがいを支える評価・処遇」でもご紹介しています。ぜひご参照ください。

2)	訪問看護は訪問看護のラダーに応じて賃金を検討すればよいか。	日本看護協会「看護職の賃金モデル」は、それぞれの組織が用いている「看護師キャリア開発ラダー」と連動した賃金制度を提案しています。訪問看護ステーションとして独自のラダーに基づくものとしてご検討ください。なお、JNA ラダーでは訪問看護分野の実践力ラダーを公開していますのでご参照ください。
3)	今回の「賃金制度の抜本的見直し」は、再任用の職員も対象になるか。	再任用（公務員の場合。民間では「再雇用」）時の賃金水準は、年齢によって画一的に決められるべきものではなく、個々の職員が担う業務内容・責任の程度、働き方等に応じて決めることが望ましく、国が進める「同一労働・同一賃金」の考え方にも沿うものと考えられます。詳しくは本会「プラチナナースの活躍促進サポートブック（2022年）」（ <a href="https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/platinum/index.html">https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/platinum/index.html</a> ）をご参照ください。
4)	准看護師から看護師へキャリアアップした場合、どのように給与を決めるべきか。	准看護師であった職員が看護師資格を取得したことに伴い新たに看護師としての適用賃金額を決定するにあたっては、看護師資格者であることに加えて、准看護師としての実務経験、職場でのいままでの勤続実績などを加味し、従来の金額を下回らない額に位置付けることが適切と考えられます。詳しくは、本会公式ホームページホーム>看護職の方へ>准看護師の方へ>よくあるご質問 <a href="https://www.nurse.or.jp/nursing/jyunkangoshi/faq/index.html">https://www.nurse.or.jp/nursing/jyunkangoshi/faq/index.html</a> をご参照ください。

#### 4. その他

	質問内容	回答
1)	処遇改善の好事例について知りたい。	機関紙「協会ニュース」2023年1月号、2021年12月号、5月号などの特集や、機関誌「看護」2023年4月号特集（キャリアナースにて掲載）でご紹介しています。ぜひご覧ください。