

# 独立行政法人労働者健康福祉機構の役職員の報酬・給与等について

## 役員報酬等について

### 1 役員報酬についての基本方針に関する事項

#### 平成23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬については、役員報酬規程第8条の2第2項により、勤勉手当を職務実績等を考慮し増減できることとしているが、平成23年12月期においては、0.14月相当分を減額して支給した。

#### 役員報酬基準の改定内容

法人の長	平成23年12月期においては、勤勉手当を0.14月相当分減額。
理事	平成23年12月期においては、勤勉手当を0.14月相当分減額。
監事	平成23年12月期においては、勤勉手当を0.14月相当分減額。
監事(非常勤)	なし

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	18,312	12,372	4,548	1,237 155 (特別調整手当) (通勤手当)		3月31日	
A理事	15,102	10,092	3,710	1,009 291 (特別調整手当) (通勤手当)			
B理事	15,106	10,092	3,710	1,009 295 (特別調整手当) (通勤手当)		3月31日	
C理事	13,787	10,092	2,519	1,009 167 (特別調整手当) (通勤手当)	4月1日		
D理事	5,549	3,364	1,849	336 0 (特別調整手当) (通勤手当)		7月28日	
E理事	9,435	6,728	1,861	673 173 (特別調整手当) (通勤手当)	7月30日		
A監事	12,846	8,652	3,181	865 148 (特別調整手当) (通勤手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	2,976	2,976	0	0			

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に支給されているもの。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「\*」、役員出向者「」」、独立行政法人等の退職者「」」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*」」、該当がない場合は空欄。

## 3 役員の退職手当の支給状況(平成23年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
	千円	年	月				
B法人の長	10,081	6	6	H22.9.30	1.0	業績勘案率は厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定による。	*
F理事	2,740	2	2	H22.9.30	1.0	業績勘案率は厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定による。	*
G理事	5,046	4	0	H23.3.31	1.0	業績勘案率は厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定による。	
監事	-	-	-	-	-	該当者なし	
監事 (非常勤)	-	-	-	-	-	該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付している。

退職公務員「\*」、役員出向者「」」、独立行政法人等の退職者「」」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*」」、該当がない場合は空欄。

## 職員給与について

### 1 職員給与についての基本方針に関する事項 人件費管理の基本方針

職員数について、機構本部と各施設の協議に基づき、効率的な人員配置を行うことにより、適正な人件費の支出に努めている。

#### 職員給与決定の基本方針

##### ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

職員の給与水準は、独立行政法人通則法第63条第3項の規定に基づき、人事院勧告等の社会一般の情勢を考慮し、労働組合との交渉により決定する。

##### イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

勤勉手当の支給月数決定に当たり、  
支給対象期間における欠勤日数により逡減させる。  
職員の勤務する施設の前年度業務実績により支給月数を増減させる。

#### 〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
賞与：勤勉手当 (査定分)	支給対象期間における欠勤日数により逡減させる。 職員の勤務する施設の前年度業務実績により支給月数を増減させる。

##### ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

- ・平成23年度6月期の期末手当の支給月数を0.3月削減、12月期の期末手当の支給月数を0.15月削減した。(期末勤勉手当(年間):4.40月 3.95月)
- ・平成23年6月及び12月期の期末勤勉手当に係る管理職加算割合については、半減措置に加え、更に2%削減した。(25% 12% 10%、12% 6% 4%)
- ・平成22年度に実施した給与改定(年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを行い、平均2.5%の俸給月額引下げ)が経過措置中である。

## 2 職員給与の支給状況

### 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	9,851	40.0	6,356	4,832	56	1,524
事務・技術	1,085	43.2	6,564	4,949	64	1,615
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	907	46.3	12,982	10,183	72	2,799
医療職種 (病院看護師)	6,265	37.5	5,306	4,011	48	1,295
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
医療職種 (医療技術職)	1,522	43.4	6,620	4,968	73	1,652
技能業務職種	72	51.1	5,552	4,186	54	1,366
非常勤職員	136	36.5	5,178	5,011	36	167
事務・技術	2	-	-	-	-	-
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	110	32.9	5,734	5,567	32	167
医療職種 (病院看護師)	10	46.4	3,308	3,141	78	167
教育職種 (高等専門学校教員)	該当者なし					
医療職種 (医療技術職)	8	46.3	2,880	2,713	57	167
技能業務職種	6	63.7	2,181	2,014	16	167

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除いている。

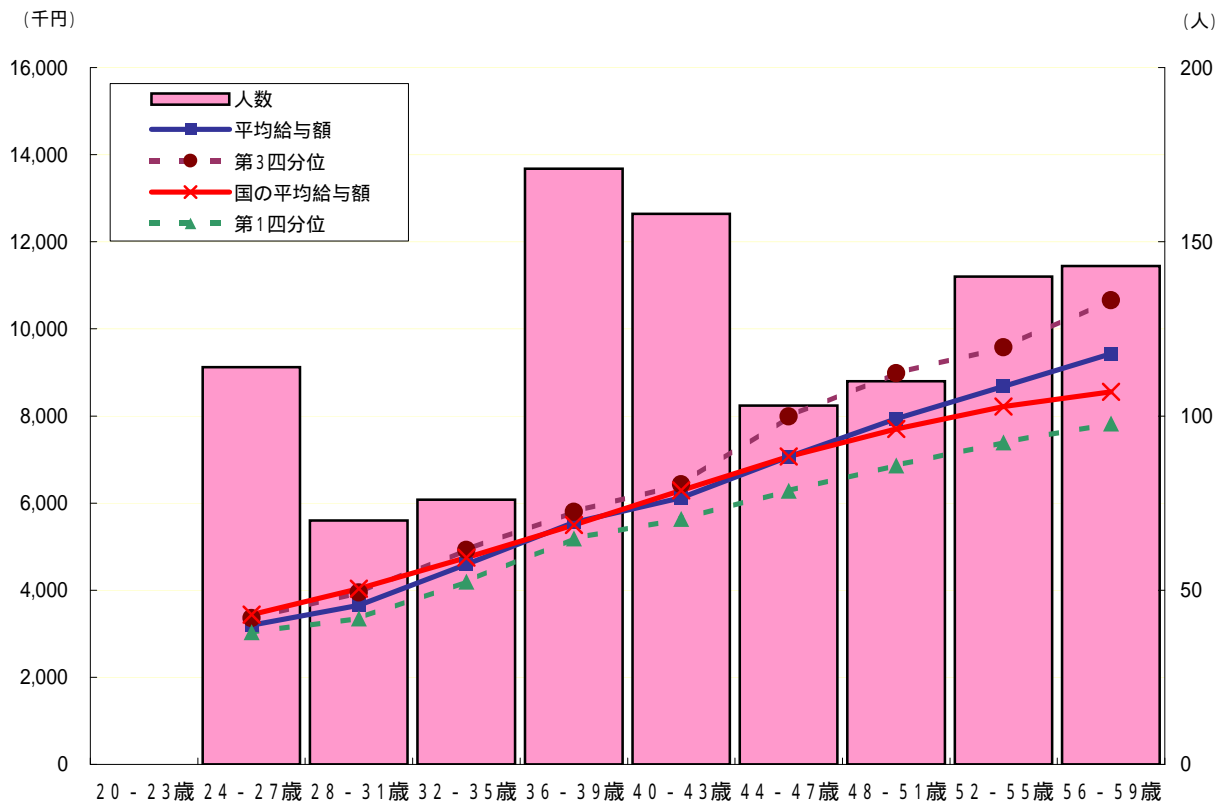
注2:「技能業務職種」とは、国家公務員の行政職俸給表(二)の適用を受ける職種(運転手、電話交換手等)である。

注3:「在外職員」、「任期付職員」、「再任用職員」については、該当者がいないため表を省略している。

注4:非常勤職員の事務・技術職については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

年間給与の分布状況(事務・技術職員 / 医療職員(病院医師) / 医療職員(病院看護師))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、 まで同じ。〕

「年間給与の分布状況(事務・技術職員)」

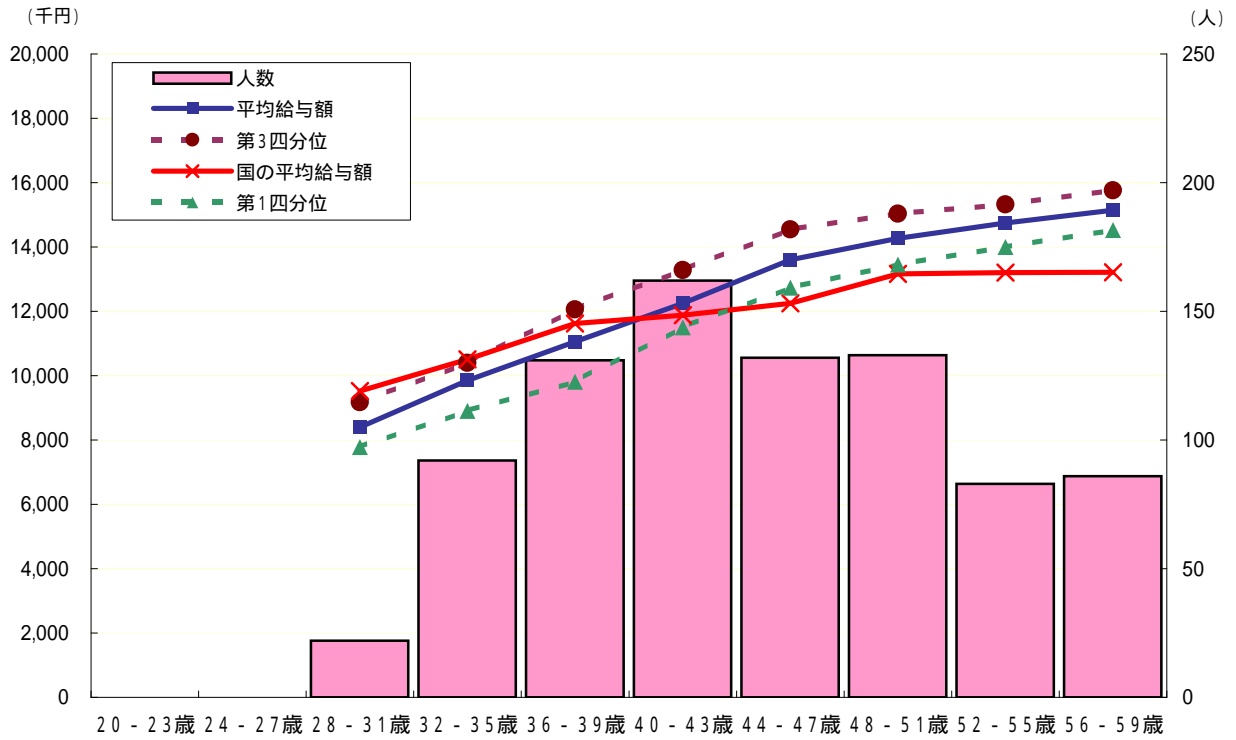


注1: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
本部課長	19	51.9	9,784	10,396	11,119
本部係員	29	34.3	3,938	4,642	5,185
地方係長	276	45.9	5,835	6,559	7,275
地方係員	458	37.2	3,399	4,809	5,937

「年間給与の分布状況(病院医師)」

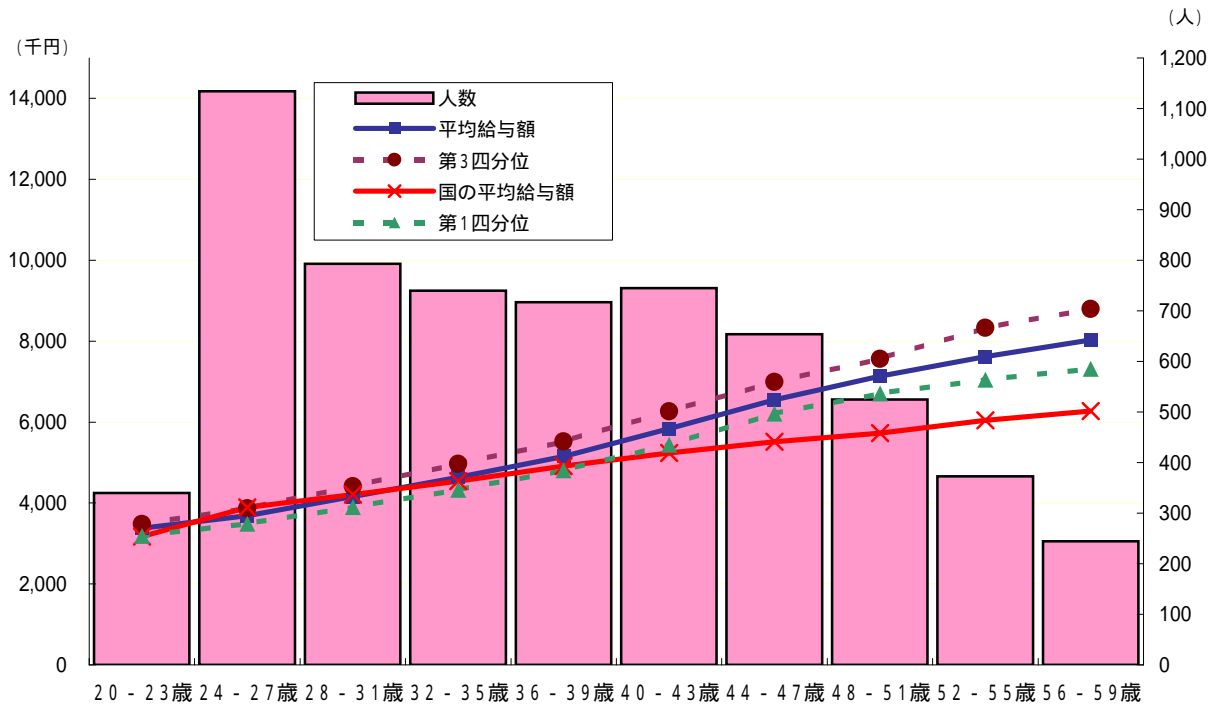


注： の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 まで同じ。

(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位	
			第1四分位 千円	第3四分位 千円
診療部長	538	49.5	13,450	14,929
診療科長	144	40.8	11,200	12,184
医師	177	36.7	8,905	10,279

「年間給与の分布状況(病院看護師)」



注： の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、 まで同じ。

(医療職員(病院看護師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
看護師長	360	49.5	7,513	8,084	8,649
看護師	5,434	36.0	3,826	4,930	5,963

職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(事務・技術職員 / 医療職員(病院医師) / 医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分	計	書記3級 技手3級	書記2級 技手2級	書記1級 技手1級	主事3級 技師3級	主事2級 技師2級
標準的な職位		本部係員 地方機関係員	本部係員 地方機関係員	本部係員 地方機関係員	本部係員 地方機関係員	本部主査 地方機関係長 等
人員 (割合)	1,085 人	2 人 (0.2%)	162 人 (14.9%)	87 人 (8.0%)	237 人 (21.8%)	54 人 (5.0%)
年齢 (最高 - 最低)		- 歳 : -	47 歳 : 24	58 歳 : 29	59 歳 : 32	59 歳 : 35
所定内給与年額 (最高 - 最低)		- 千円 : -	3,087 千円 : 2,038	4,918 千円 : 2,605	6,317 千円 : 3,075	5,611 千円 : 3,667
年間給与額 (最高 - 最低)		- 千円 : -	3,990 千円 : 2,702	6,537 千円 : 3,448	8,385 千円 : 4,082	7,548 千円 : 4,882
区分	主事1級 技師1級	参事3級	参事2級	参事1級	上席参事 2級	上席参事 1級
標準的な職位	本部主査 地方機関係長 等	地方機関課長	本部班長 地方機関課長 等	本部課長 地方機関事務局 の次長等	本部課長 地方機関事務局 の長等	本部部長・次長 地方機関事務局 の長等
人員 (割合)	247 人 (22.8%)	30 人 (2.8%)	141 人 (13.0%)	60 人 (5.5%)	26 人 (2.4%)	39 人 (3.6%)
年齢 (最高 - 最低)	59 歳 : 34	51 歳 : 36	59 歳 : 37	59 歳 : 40	59 歳 : 42	59 歳 : 50
所定内給与年額 (最高 - 最低)	6,476 千円 : 3,667	7,135 千円 : 3,866	8,137 千円 : 4,963	8,371 千円 : 5,619	8,819 千円 : 6,162	9,690 千円 : 7,642
年間給与額 (最高 - 最低)	8,801 千円 : 4,925	9,282 千円 : 5,266	10,656 千円 : 6,554	11,017 千円 : 7,389	12,031 千円 : 8,275	13,036 千円 : 10,273

注:事務・技術職員の「書記3級、技手3級」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「人員(割合)」以外は記載していない。



## (医療職員(病院医師))

区分	計	副医事	医事	医長	医監
標準的		医師 歯科医師	医師 歯科医師	診療科部長 診療科部副部長 等	院長・副院長 診療科部長
人員 (割合)	907 人	0 ( - %)	23 ( 2.5%)	597 ( 65.8%)	287 ( 31.6%)
年齢 (最高～最低)		- ∩ -	35 ∩ 29	56 ∩ 30	71 ∩ 48
所定内給与年額 (最高～最低)		- ∩ -	8,573 ∩ 5,824	13,282 ∩ 6,225	13,341 ∩ 10,102
年間給与額 (最高～最低)		- ∩ -	10,151 ∩ 7,248	16,481 ∩ 7,901	17,121 ∩ 13,214

## (医療職員(病院看護師))

区分	計	4等級	3等級	2等級	特2等級
標準的		准看護師	看護師等	看護師長補佐 看護師等	看護師長 看護師長補佐等
人員 (割合)	6,265 人	0 ( 0.0%)	3,877 ( 61.9%)	1,777 ( 28.4%)	294 ( 4.7%)
年齢 (最高～最低)		- ∩ -	59 ∩ 22	59 ∩ 29	59 ∩ 35
所定内給与年額 (最高～最低)		- ∩ -	5,828 ∩ 2,268	6,302 ∩ 3,044	6,547 ∩ 4,145
年間給与額 (最高～最低)		- ∩ -	7,776 ∩ 3,015	8,368 ∩ 4,067	8,541 ∩ 5,555
区分	1等級	特1等級	特等級		
標準的	看護部長 看護部副部長 看護師長等	看護部長 看護部副部長	看護部長		
人員 (割合)	285 ( 4.5%)	30 ( 0.5%)	2 ( 0.0%)		
年齢 (最高～最低)	59 ∩ 46	59 ∩ 50	- ∩ -		
所定内給与年額 (最高～最低)	7,905 ∩ 4,987	8,360 ∩ 6,914	- ∩ -		
年間給与額 (最高～最低)	10,449 ∩ 6,793	10,870 ∩ 9,123	- ∩ -		

注:医療職員(病院看護師)の「特等級」については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「人員(割合)」以外は記載していない。

賞与(平成23年度)における査定部分の比率(事務・技術職員 / 医療職員(病院医師) / 医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	54.8%	55.7%	55.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.2%	44.3%	44.7%
	最高～最低	46.2～35.9%	45.7～35.0%	45.9～35.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.1%	65.0%	64.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.9%	35.0%	35.4%
	最高～最低	35.9～35.8%	35.0～35.0%	35.5～35.4%

(医療職員(病院医師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	54.1%	55.2%	54.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.9%	44.8%	45.4%
	最高～最低	46.2～35.9%	45.0～35.0%	45.6～35.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.1%	65.0%	64.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.9%	35.0%	35.4%
	最高～最低	35.9～35.9%	35.0～35.0%	35.4～35.4%

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	55.1%	55.0%	55.0%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.9%	45.0%	45.0%
	最高～最低	46.2～35.9%	45.0～45.0%	45.6～40.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.0%	65.1%	64.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.0%	34.9%	35.4%
	最高～最低	37.0～31.8%	45.0～30.1%	40.7～33.1%

職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員 / 医療職員(病院医師) / 医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

对国家公務員(行政職(一))	101.9
対他法人	96.4

(医療職員(病院医師))

对国家公務員(医療職(一))	105.1
----------------	-------

(医療職員(病院看護師))

对国家公務員(医療職(三))	109.7
----------------	-------

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

事務・技術職員

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 101.9</p> <table border="1" data-bbox="646 331 1422 432"> <tr> <td data-bbox="646 331 778 432">参考</td> <td data-bbox="778 331 938 365">地域勘案</td> <td data-bbox="938 331 1422 365">107.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="778 365 938 398">学歴勘案</td> <td data-bbox="938 365 1422 398">99.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="778 398 1422 432">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="938 398 1422 432">105.8</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	107.0		学歴勘案	99.7		地域・学歴勘案	105.8
参考	地域勘案	107.0								
	学歴勘案	99.7								
	地域・学歴勘案	105.8								
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>低年齢層の平均給与額は国を下回っているが、中高年齢層の平均給与額が国を上回っており、給与体系における年功的要素が強いこと。</p> <p>管理職として支給する職務手当の支給対象割合が高いこと。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合16.6% 当法人の職務手当対象人員割合25.7%)</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域・学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様にも納得していただけるよう、給与水準の見直しについて検討していただきたい。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 9.6% (国からの財政支出額 30,978,988,000円、支出予算の総額 322,446,801,452円：平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 機構に対する国からの財政支出は上記のとおり受けているところであるが、事務・技術職員の大半が勤務する労災病院の運営については、全て自前収入(医療収入)で賄われ、交付金、補助金は交付されていない。このため、給与水準が高いことが直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではないと考えるが、独立行政法人としては、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。事務・技術職員の給与水準については、上述のとおり給与水準が100を上回っている状況にあることから、平成22年度に年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを行い、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定を実施し、その一定の効果が生じているところであり、適切な対応であると考えている。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額34,987,575,434円(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 給与水準が高いことが直ちに欠損金を増加させることにつながるものではないと考えられるが、累積欠損が生じている現状において、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。事務・技術職員の給与水準については、上述のとおり給与水準が100を上回っている状況にあることから、平成22年度に年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを行い、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定を実施し、その一定の効果が生じているところであり、適切な対応であると考えている。</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを平成22年度に行い、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定(最大5%の引下げによる給与カーブのフラット化)を実施したことにより、平成23年度における対国家公務員指数は前年度を下回った。なお、経過措置により、対国家公務員指数に対する給与改定の影響は平成24年度以降も反映され、平成24年度における対国家公務員指数は、年齢勘案101.2、年齢・地域・学歴勘案105.0と見込まれる。平成24年度(平成25年度公表)までに、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね101となるよう努力していく。(対国家公務員指数の見込、目標値は給与特例の影響を除く。)</p>									
<p>その他</p>	<p>・支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 35.0%(平成23年度) 支出総額 307,283,096,563円 給与・報酬等支給額 107,453,338,602円</p> <p>・大卒以上の高学歴者の割合 77.8%</p> <p>・管理職員に支給する職務手当の支給対象者の割合 25.7% 人件費削減のため、業務のアウトソーシング化や組織の見直しを行うことで、管理職員の割合を逡減させるよう努める。 また、期末勤勉手当の管理職加算割合について、半減措置に加え、更に2%の削減を引き続き実施している。 なお、年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを平成22年度に行い、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定(最大5%の引下げによる給与カーブのフラット化)を実施した。</p>									

病院医師

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 105.1</p> <table border="1" data-bbox="651 275 1423 371"> <tr> <td data-bbox="651 275 783 320">参考</td> <td data-bbox="783 275 959 309">地域勘案</td> <td data-bbox="959 275 1423 309">104.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="783 309 959 342">学歴勘案</td> <td data-bbox="959 309 1423 342">105.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="783 342 959 371">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="959 342 1423 371">104.4</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	104.4		学歴勘案	105.1		地域・学歴勘案	104.4
参考	地域勘案	104.4								
	学歴勘案	105.1								
	地域・学歴勘案	104.4								
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>医師確保が困難である施設に勤務する医師全員に対して俸給の加算措置(1ヶ月当たり50,000円)を実施していること。</p> <p>本調査の対象となる医師のうち、管理職員に対して支給する職務手当の支給対象者の割合が高いこと。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合15.4% 当法人の職務手当対象人員割合77.2%)</p> <p>【主務大臣の検証結果】 医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医業収益の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。 一方、可能な部分については、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、今後も必要な検討を進めていただきたい。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 9.6% (国からの財政支出額 30,978,988,000円、支出予算の総額 322,446,801,452円：平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 機構に対する国からの財政支出は上記のとおり受けているところであるが、医師のほとんどは労災病院に勤務しており、その運営については、全て自前収入(医療収入)で賄われ、交付金、補助金は交付されていない。 労災病院の運営に当たっては、医療の質の向上、安全の確保について十分配慮する必要があり、そのため医師の確保が大きな課題となっている。昨今、社会問題化している医師不足は当機構においても例外ではないところであり、その医師の確保面からみて、少なくとも現在の医師の給与水準は必要であると考えられる。 また、他の設置主体の病院給与を示す資料は次のとおりであり、国立(国、国立病院機構、当機構を含み、国立大学法人は含まれない。)と公立(都道府県・市町村立)・医療法人の給与水準と比較した場合に、公立病院を下回り、特に民間病院の医師と大きな格差が生じているところである。 直近の医療経済実態調査結果(平成23年6月調査)職種別常勤職員1人当たり平均給料月額等より、一般病院医師の年収を推計 国立(国、国立病院機構、当機構を含み国立大学法人は含まれない)1,469万円(100.0)、公立1,540万円(104.8)、医療法人1,550万円(105.5)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額34,987,575,434円(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損が生じている現状において、労災病院の損益改善が大きな課題であり、収入確保の面からも医師確保を通じた積極的な医療の展開を行っていくこととしている。 労災病院の運営に当たっては、医療の質の向上、安全の確保について十分配慮する必要があり、そのため医師の確保が大きな課題となっている。昨今、社会問題化している医師不足は当機構においても例外ではないところであり、その医師の確保面から、現在の医師の給与水準が最低限必要であると考えられる。 また、他の設置主体の病院給与を示す資料は上述のとおりであり、国立と公立・医療法人の給与水準と比較した場合に、公立病院を下回り、特に民間病院の医師と大きな格差が生じているところである。</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>国家公務員の給与、公立・民間医療機関の医師の給与、当法人の医師確保の状況や医師が確保できない場合に法人の事業運営に与える影響を総合的に考慮して、適切に対応していく。</p> <p>平成24年度における対国家公務員指数は、年齢勘案104.6、年齢・地域・学歴勘案103.9と見込みまれる。しかし、上述のとおり、国立と公立・医療法人の給与水準と比較した場合に、公立病院を下回り、特に民間病院の医師と大きな格差が生じているところであり、公立・医療法人の病院医師の給与体系を総合的に勘案しながら、適正な給与水準の検討を行うこととし、平成24年度(平成25年度公表)には対国家公務員指数(年齢勘案)概ね105を目標とする。(対国家公務員指数の見込、目標値は給与特例の影響は除く。)</p>									
<p>その他</p>	<p>・大卒以上の高学歴者の割合 100.0%</p> <p>・管理職員に支給する職務手当の支給対象者の割合 77.2%</p>									

病院看護師

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 109.7</p> <table border="1" data-bbox="646 271 1423 369"> <tr> <td data-bbox="646 271 782 369">参考</td> <td data-bbox="782 271 925 304">地域勸案</td> <td data-bbox="925 271 1423 304">110.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="782 304 925 338">学歴勸案</td> <td data-bbox="925 304 1423 338">108.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="782 338 1423 369">地域・学歴勸案</td> <td data-bbox="925 338 1423 369">109.5</td> </tr> </table>	参考	地域勸案	110.2		学歴勸案	108.4		地域・学歴勸案	109.5
参考	地域勸案	110.2								
	学歴勸案	108.4								
	地域・学歴勸案	109.5								
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>低年齢層の平均給与額は国を下回っていることに対し、中高年齢層の平均給与額は国を上回っており、給与体系における年功的要素が強いこと。</p> <p>師長以上の看護師については、病院における管理職として支給する職務手当の支給対象としていること。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合0.9% 当法人の職務手当対象人員割合6.5%)</p> <p>労災病院の運営において、急性期医療等への対応のため、正看護師の割合が高いこと。 (国の正看護師割合87.9%(国家公務員給与等実態調査第3表より) 当法人の正看護師割合99.2%)</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を勸案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様に納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 9.6% (国からの財政支出額 30,978,988,000円、支出予算の総額322,446,801,452円：平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 機構に対する国からの財政支出は上記のとおり受けているところであるが、看護師のほとんどは労災病院に勤務しており、その運営については、全て自前収入(医療収入)で賄われ、交付金、補助金は交付されていない。</p> <p>看護師については、急性期医療に対応する優秀な看護師の確保に非常に苦慮しており、看護師の処遇改善は重要な課題となっているが、一方で、上述のとおり給与水準が100を上回っている現状から、平成22年度に年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを行い、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定を実施し、その一定の効果が生じているところであり、適切な対応であると考えている。この給与改定の効果を考慮しつつ、全国的に看護師確保が厳しい情勢を踏まえて、適切な水準の確保に努める必要があると考える。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額34,987,575,434円(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損が生じている現状において労災病院の損益改善が大きな課題であり、収入確保の面からも看護師の確保を図りつつ、上位の施設基準の取得等、積極的な医療の展開を行っていくこととしている。</p> <p>看護師については、急性期医療に対応する優秀な看護師の確保に非常に苦慮している現状から、看護師の処遇改善は重要な課題となっているが、一方で、上述のとおり給与水準が100を上回っている現状から、平成22年度に年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを行い、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定を実施し、その一定の効果が生じているところであり、適切な対応であると考えている。この給与改定の効果を考慮しつつ、全国的に看護師確保が厳しい情勢を踏まえて、適切な水準の確保に努める必要があると考える。</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを平成22年度に行い、平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定(最大5%の引下げによる給与カーブのフラット化)を実施したことにより、平成23年度における対国家公務員指数は前年度を下回った。なお、経過措置により、対国家公務員指数に対する給与改定の影響は平成24年度以降も反映され、平成24年度における対国家公務員指数は、年齢勸案108.7、年齢・地域・学歴勸案108.0と見込まれる。</p> <p>今後、平成22年度に実施した給与改定の効果等を踏まえ、看護師の確保状況や確保できない場合に当法人の事業運営に与える影響、国家公務員の看護師の給与、公立・民間医療機関の看護師の給与等を総合的に勸案し、適切な水準の確保について検討することにより、平成24年度(平成25年度公表)までに対国家公務員指数が年齢勸案で概ね108となるよう努力していく。(対国家公務員指数の見込、目標値は給与特例の影響を除く。)</p>									
<p>その他</p>	<p>・大卒以上の高学歴者の割合 7.7%</p> <p>・管理職員に支給する職務手当の支給対象者の割合 6.5%</p>									

総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増 減		中期目標期間開始時(平成21年度)からの増 減	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 107,453,338	千円 107,156,138	千円 297,200	(%) ( 0.3)	千円 2,874,110	(%) ( 2.7)
退職手当支給額 (B)	千円 7,534,156	千円 7,658,965	千円 124,809	(%) ( 1.6)	千円 652,894	(%) ( 8.0)
非常勤役員等給与 (C)	千円 17,702,740	千円 16,956,500	千円 746,240	(%) ( 4.4)	千円 1,696,341	(%) ( 10.6)
福利厚生費 (D)	千円 16,093,387	千円 16,432,845	千円 339,458	(%) ( 2.1)	千円 337,822	(%) ( 2.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 148,783,623	千円 148,204,448	千円 579,175	(%) ( 0.4)	千円 4,255,381	(%) ( 2.9)

「単位未満切り捨て」で記載しているため、財務諸表の附属明細書「役員及び職員の給与明細」の金額と異なる場合がある。

総人件費について参考となる事項

増減要因

- 「給与、報酬等支給総額」対前年度比 0.3%増
  - ・医療の質・安全の確保の観点による医師・看護師等増員に伴う給与費の増(+約32億円)
  - ・給与カーブのフラット化、病床削減及び事務・技能職退職不補充等による減員に伴う給与費の減(約29億円)
- 「最広義人件費」対前年度比 0.4%増
  - ・退職手当支給者、1人当たり退職手当支給額の微減による減(約1億円)
  - ・医師等謝金の増等による非常勤役員給与の増(+約7億円)
  - ・健康保険料の事業主負担見直しに伴う法定福利費等の減(約3億円)

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

(中期目標(該当部分抜粋))

医療本来の責務である医療の質や安全の確保、経営基盤の強化のための適正な診療体制の確保及び勤労者医療の推進という組織本来の使命を果たしつつ、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等に基づく平成18年度からの5年間で5%以上削減させるとの基本方針についても、その趣旨の着実な実施を目指すこととし、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を平成23年度まで継続すること。

(中期計画(該当部分抜粋))

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)等に基づく平成18年度からの5年間で5%以上削減させるとの基本方針について着実に取り組むとともに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、人件費改革の取組を平成23年度まで継続する。その際、併せて、医療法(昭和23年法律第203号)及び診療報酬上の人員基準に沿った対応を行うことはもとより、労災医療をはじめとした救急医療等の推進のための人材確保とともに、医療安全を確保するための適切な取組を行う。

(人件費削減の取組の進ちょく状況)

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	101,685,384	102,026,490	103,947,108	102,232,141	104,579,228	107,156,138	107,453,159
人件費削減率 (%)		0.3	2.2	0.5	2.8	5.4	5.7
人件費削減率(補正值)(%)		0.3	1.5	0.2	4.5	8.6	9.1

注1: 「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分(平成18年度 0%、平成19年度 0.7%、平成20年度 0%、平成21年度 2.4%、平成22年度 1.5%、平成23年度 0.23%)を除いた削減率である。

注2: 平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の期末手当等において人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく役員報酬改定分(179千円)を除いて算出している。

考慮・説明すべき事項

平成17年度の総人件費総額は1,017億円であったが、平成23年度においては1,075億円となっており、5.7%増になっている。その理由については、診療業務(病院)の実施に当たり、良質な医療を提供しつつ、労災病院に求められる役割を着実に果たしていくためには、医療の質・安全の確保の観点等による医師及び看護師の人員増は不可欠であるため、人件費の増加はやむをえなかったものである。

一方で、こうした義務的・不可避的な増加分を除いた人件費については、賞与削減や俸給表の見直し等を実施するなどの給与改革や施設の統廃合、アウトソーシング等による人員減を推進することで、人件費削減に努めている。(仮に事務・技能職員のみと比較した場合は、平成23年度の人件費総額は平成17年度比で 16.9%となる。)

【主務大臣の検証結果】

平成23年度の総人件費は平成17年度比5.7(補正值9.1)%増であり、経済財政運営と構造改革に関する基本方針(平成18年7月7日閣議決定)の総人件費削減目標(平成17年度比6%減)が達成されていないことは事実である。

総人件費削減目標が達成されなかった理由は、平成17年度に社会問題となったアスベスト疾患への対応等や、救急救命センター、ICU、HCUの整備、急性期医療に対応する看護体制の強化などを行う必要があることから、診療部門で医師及び看護師を増員したためと考えられる。

一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費については、16.9(補正值13.4)%減であり、効率化の努力も行われている。これらの点について国民の皆様にご納得いただけるよう、アスベスト関連疾患への対応などの政策医療の取組が着実に進められていること等について、十分な説明責任を果たしていただき、より一層の効率的な運営の促進を図っていただきたい。

## 法人が必要と認める事項

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

平成24年5月から、

- ・役員の本俸月額の引下げを実施した。(平均 0.5%)

平成23年4月からの較差相当分は、平成24年6月期の賞与で調整

平成24年5月から平成26年3月までの間、

- ・役員の報酬について、本俸等の減額を以下のとおり実施した。

本俸月額 9.77%

特別調整手当 9.77%

期末手当及び勤勉手当 9.77%

平成24年4月分については、平成24年6月期の賞与で調整