

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

I 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

① 平成22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22年12月期においては、0.19月相当分を減額して支給した。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	人事院勧告を踏まえ、本俸月額を0.29%引き下げ。 人事院勧告を踏まえ、期末勤勉手当を合わせて0.15月引き下げ。 さらに12月期には、勤勉手当を0.19月相当分減額。
理事	人事院勧告を踏まえ、本俸月額を0.24%引き下げ。 人事院勧告を踏まえ、期末勤勉手当を合わせて0.15月引き下げ。 さらに12月期には、勤勉手当を0.19月相当分減額。
理事(非常勤)	該当者なし
監事	人事院勧告を踏まえ、本俸月額を0.28%引き下げ。 人事院勧告を踏まえ、期末勤勉手当を合わせて0.15月引き下げ。 さらに12月期には、勤勉手当を0.19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22年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
A法人の長	9,321	6,204	2,354	620 (特別調整手当) 143 (通勤手当)		9月30日	*
B法人の長	7,549	6,192	661	619 (特別調整手当) 77 (通勤手当)	10月1日		
A理事	7,512	5,058	1,919	506 (特別調整手当) 29 (通勤手当)		9月30日	*
B理事	6,242	5,050	539	505 (特別調整手当) 148 (通勤手当)	10月1日		

C理事	千円 13,785	千円 10,108	千円 2,371	千円 1,010 (特別調整手当) 296 (通勤手当)	4月1日		
D理事	千円 14,927	千円 10,108	千円 3,715	千円 1,010 (特別調整手当) 94 (通勤手当)		3月31日	※
E理事	千円 14,942	千円 10,108	千円 3,715	千円 1,010 (特別調整手当) 109 (通勤手当)			◇
A監事	千円 11,716	千円 8,668	千円 2,033	千円 867 (特別調整手当) 148 (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 2,976	千円 2,976	千円 0	千円 0	4月1日		

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 役員退職手当の支給状況(平成22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				
A法人の長	—	—	—	—	—	該当者なし	
F理事	千円 6,006	年 4	月 9	H22.3.31	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。	
C監事	千円 813	年 0	月 9	H22.3.31	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 (非常勤)	千円 —	年 —	月 —	—	—	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。

II 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

① 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。

② 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

総人件費削減目標の達成状況並びに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、
 ①支給対象期間における欠勤日数により逡減させる。
 ②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)	①支給対象期間における欠勤日数により逡減させる。 ②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22年度における給与制度の主な改正点

- ・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(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。
- ・平成22年度6月期の期末手当の支給月数を0.2月削減、12月期の期末手当の支給月数を0.25月削減した。(期末勤勉手当(年間):4.40月→3.95月)
- ・平成22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%)

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成22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	10,090	40.6	6,736	5,126	58	1,610
事務・技術	1,123	44.0	6,748	5,088	67	1,660
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	1,249	47.5	13,361	10,434	71	2,927
医療職種 (病院看護師)	5,990	37.6	5,385	4,071	48	1,314
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)	1,626	43.4	6,692	5,020	75	1,672
技能業務職種	102	50.9	5,556	4,191	53	1,365

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	145	37.9	5,140	4,974	31	166
事務・技術	4	54.8	2,392	2,226	87	166
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	116	33.8	5,709	5,543	23	166
医療職種 (病院看護師)	13	53.3	3,056	2,890	45	166
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)	7	49.8	3,124	2,958	93	166
技能業務職種	5	63.3	2,384	2,218	51	166

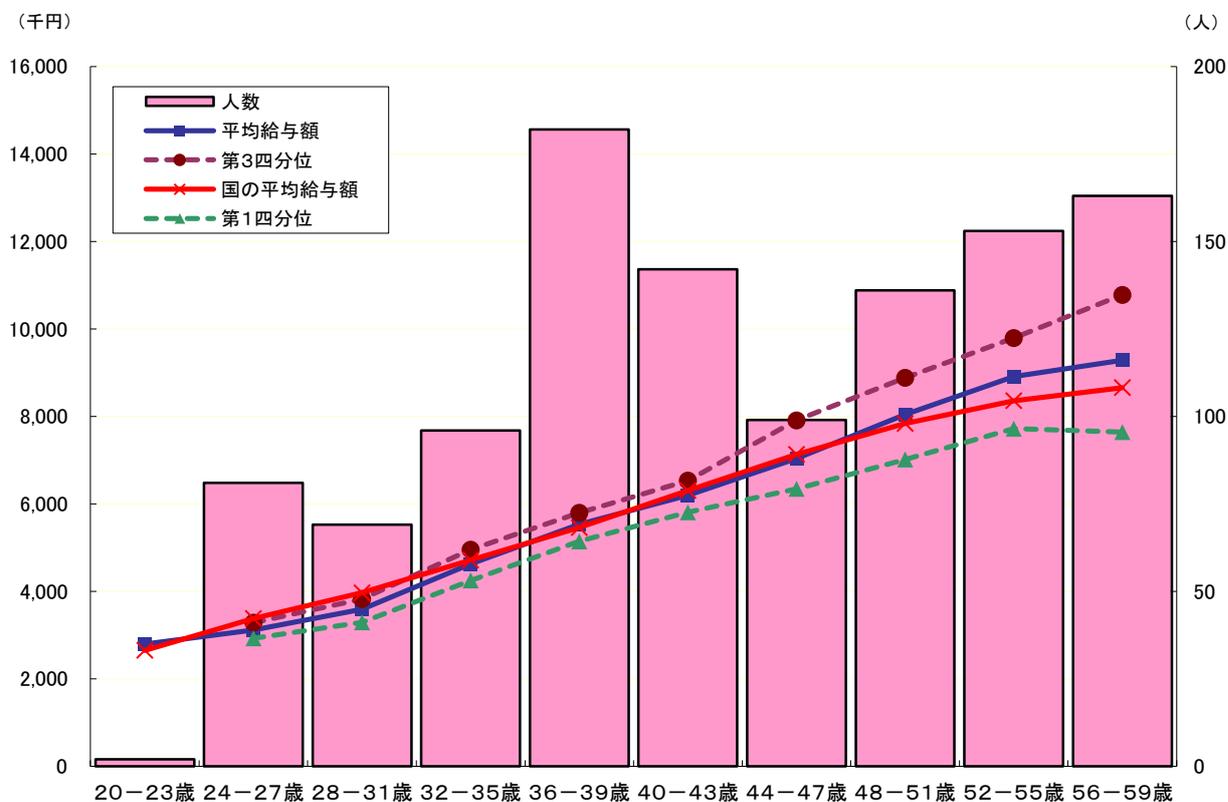
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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、該当者なしのため表を省略している。

② 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))〔任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

「年間給与の分布状況(事務・技術職員)」



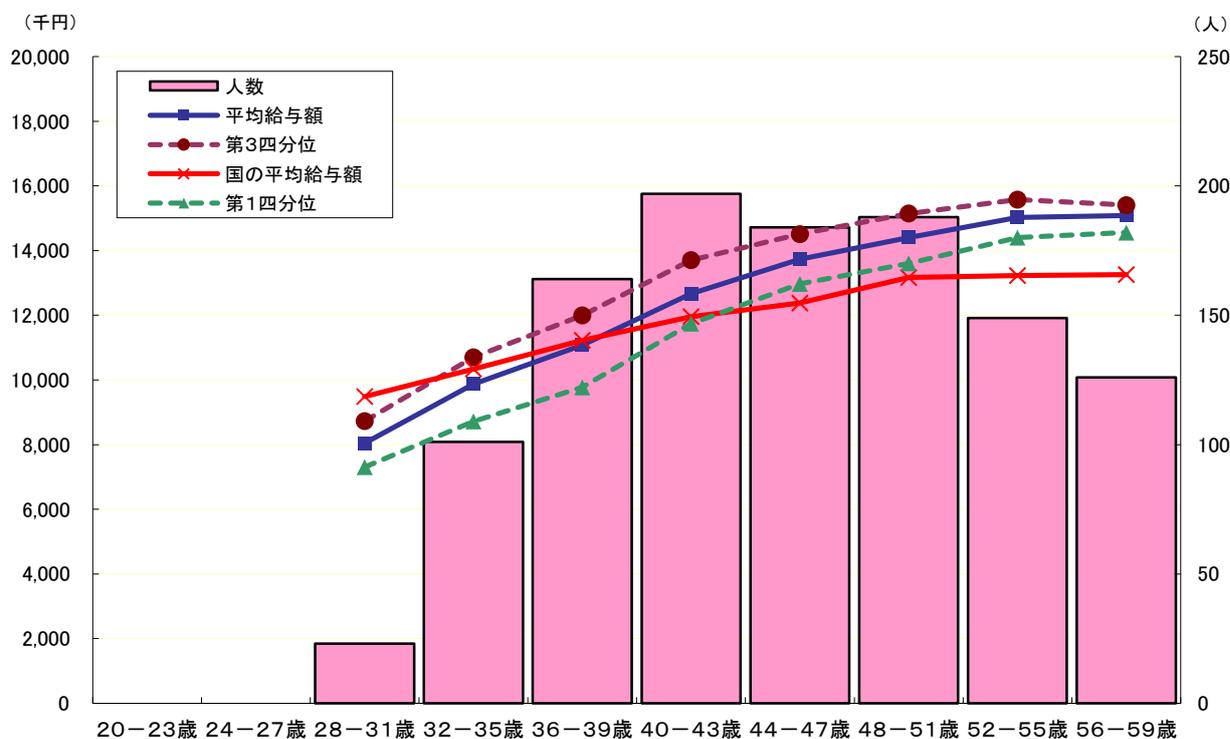
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:「20-23歳」については、該当者が4人以下のため、「第1四分位」及び「第3四分位」の表示は省略した。

(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
		平均		
		千円	千円	
本部課長	17	53.9	10,092	11,089
本部係員	32	35.3	4,182	5,426
地方係長	284	45.8	5,858	7,421
地方係員	460	38.5	3,605	6,083

「年間給与の分布状況(病院医師)」

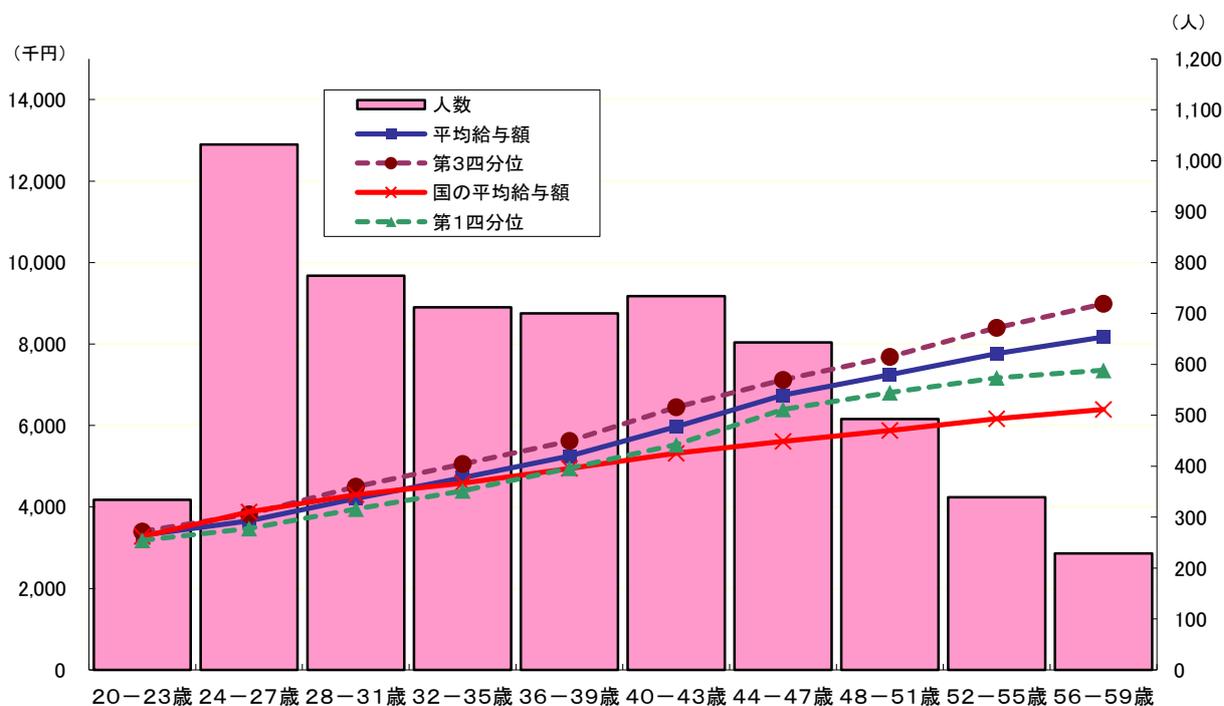


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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分位 千円	第3分位 千円
診療部長	780	49.6	13,544	15,041
診療科長	167	40.6	10,851	12,349
医師	187	36.6	8,728	10,182

「年間給与の分布状況(病院看護師)」



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、⑤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 人	平均年齢 歳	四分位	
			第1分位 千円	第3分位 千円
看護師長	358	49.5	7,608	8,699
看護師	5,101	35.9	3,820	6,018

③ 職級別在職状況等(平成23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)	1,123 人	5 人 (0.4%)	127 人 (11.3%)	100 人 (8.9%)	270 人 (24.0%)	48 人 (4.3%)
年齢 (最高～最低)		28 歳 } 23	46 歳 } 24	59 歳 } 29	59 歳 } 32	58 歳 } 35
所定内給与年額 (最高～最低)		千円 2,391 } 1,895	千円 3,305 } 2,029	千円 4,918 } 2,627	千円 6,317 } 3,192	千円 6,612 } 3,546
年間給与額 (最高～最低)		千円 3,065 } 2,519	千円 4,247 } 2,689	千円 6,537 } 3,482	千円 8,385 } 4,235	千円 8,802 } 4,762
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)	252 人 (22.4%)	30 人 (2.7%)	148 人 (13.2%)	76 人 (6.8%)	20 人 (1.8%)	47 人 (4.2%)
年齢 (最高～最低)	59 歳 } 34	56 歳 } 35	59 歳 } 36	59 歳 } 44	59 歳 } 46	59 歳 } 50
所定内給与年額 (最高～最低)	千円 6,513 } 3,678	千円 7,597 } 4,112	千円 8,043 } 4,966	千円 8,567 } 5,957	千円 8,739 } 7,250	千円 9,688 } 7,918
年間給与額 (最高～最低)	千円 8,715 } 4,939	千円 9,790 } 5,585	千円 10,419 } 6,556	千円 11,159 } 7,822	千円 11,871 } 9,593	千円 13,009 } 10,776

(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)	1,249 人	0 (- %) 人	20 (1.6%) 人	767 (61.4%) 人	462 (37.0%) 人
年齢 (最高～最低)		- } - 歳	33 } 29 歳	61 } 30 歳	72 } 44 歳
所定内給与年額 (最高～最低)		- } - 千円	8,240 } 5,829 千円	13,504 } 6,104 千円	13,726 } 9,875 千円
年間給与額 (最高～最低)		- } - 千円	9,979 } 7,255 千円	16,971 } 7,682 千円	17,616 } 12,879 千円

(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)	5,990 人	1 (0.0%) 人	3,708 (61.9%) 人	1,649 (27.5%) 人	314 (5.2%) 人
年齢 (最高～最低)		- } - 歳	59 } 22 歳	59 } 29 歳	59 } 34 歳
所定内給与年額 (最高～最低)		- } - 千円	5,781 } 2,230 千円	6,376 } 3,167 千円	6,526 } 4,172 千円
年間給与額 (最高～最低)		- } - 千円	7,712 } 2,964 千円	8,569 } 4,182 千円	8,557 } 5,614 千円
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)	287 (4.8%) 人	29 (0.5%) 人	2 (0.0%) 人		
年齢 (最高～最低)	59 } 46 歳	59 } 49 歳	- } - 歳		
所定内給与年額 (最高～最低)	8,184 } 5,117 千円	8,515 } 6,788 千円	- } - 千円		
年間給与額 (最高～最低)	10,581 } 6,954 千円	11,074 } 8,953 千円	- } - 千円		

注:医療職員(病院看護師)の「4等級」「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。

④ 賞与(平成22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)	56.9%	53.5%	55.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.1%	46.5%	44.8%
	最高～最低	43.9～34.1%	47.4～36.8%	45.6～35.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.8%	63.1%	64.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.2%	36.9%	35.5%
	最高～最低	43.9～27.0%	47.4～36.8%	45.6～33.1%

(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)	56.4%	52.9%	54.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.6%	47.1%	45.3%
	最高～最低	43.9～34.1%	47.5～36.8%	45.7～35.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.9%	63.2%	64.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.1%	36.8%	35.4%
	最高～最低	34.1～34.1%	36.8～36.8%	35.5～35.4%

(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)	57.5%	52.9%	55.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	42.5%	47.1%	44.7%
	最高～最低	43.9～34.1%	47.4～36.8%	45.6～35.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.8%	63.2%	64.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.2%	36.8%	35.5%
	最高～最低	43.9～34.1%	47.4～36.7%	45.6～35.4%

⑤ 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)

対国家公務員(行政職(一))
対他法人

102.0
96.6

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

107.3

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

109.8

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	
指数の状況	対国家公務員 102.0	
	参考	地域勘案 106.9 学歴勘案 99.8 地域・学歴勘案 105.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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が給与水準において国を2.0ポイント上回っている理由として考えられる。 【主務大臣の検証結果】 地域・学歴等を考慮してもなお、国家公務員よりやや高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様にも納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。	
給与水準の適切性の検証	【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 9.8% (国からの財政支出額 31,019,071,000円、支出予算の総額 315,828,120,079円：平成22年度予算)	
	【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。現在の給与水準は、対国家公務員指数100を上回っており、適切な水準の確保に努める必要があると考える。 【累積欠損額について】 累積欠損額36,442,010,386円(平成21年度決算) 【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。現在の給与水準は、対国家公務員指数100を上回っていることから、適切な水準の確保に努める必要があると考える。	
講ずる措置	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。 (参考)平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定を平成22年度に実施したところであるが、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23年度以降に反映されてくる。なお、平成23年度における対国家公務員指数は、年齢勘案101.3、年齢・地域・学歴勘案105.0と見込まれる。平成24年度には、対国家公務員指数(年齢勘案)100を目標としている。	

- ・支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 34.9%(平成22年度)
支出総額 306,963,519,732円
給与・報酬等支給額 107,156,137,784円
- ・大卒以上の高学歴者の割合 75.9%
- ・管理職員に支給する職務手当の支給対象者の割合 27.3%
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、管理職員の割合を低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。

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 107.3	
	参考	地域勘案 106.5 学歴勘案 107.3 地域・学歴勘案 106.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<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が82.3%を占めていること、また、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が、給与水準において国を7.3ポイント上回っている理由として考えられる。</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、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、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もらいたい。 なお、ラスパレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考ええる。</p>	
給与水準の適切性の検証	<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 9.8% (国からの財政支出額 31,019,071,000円、支出予算の総額 315,828,120,079円:平成22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。 医師の確保面から考えて、現在の給与水準が必要な点もあると考えており、今後においても、医師の確保状況等を考慮した上で、適切な水準について検討しながら対応していきたいと考える。</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額36,442,010,386円(平成21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。 医師の確保面から考えて、現在の給与水準が必要な点もあると考えており、今後においても、医師の確保状況等を考慮した上で、適切な水準について検討しながら対応していきたいと考える。</p>	

講ずる措置	<p>引き続き、国家公務員の医師の給与、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>(参考)平成23年度における対国家公務員指数は、年齢勘案106.4、年齢・地域・学歴勘案106.4と見込まれる。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すすめていく。</p> <p>○直近の医療経済実態調査結果(平成21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1372万円(100.0)、公立1497万円(109.4)、医療法人1550万円(113.0)</p>
-------	--

- ・大卒以上の高学歴者の割合 100.0%
- ・管理職員に支給する職務手当の支給対象者の割合 82.3%

○病院看護師

項目	内容										
指数の状況	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td colspan="2">対国家公務員 109.8</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">参考</td> <td> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>地域勘案</td> <td style="text-align: right;">109.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">108.8</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">109.2</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員 109.8		参考	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>地域勘案</td> <td style="text-align: right;">109.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">108.8</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">109.2</td> </tr> </table>	地域勘案	109.5	学歴勘案	108.8	地域・学歴勘案	109.2
対国家公務員 109.8											
参考	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>地域勘案</td> <td style="text-align: right;">109.5</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">108.8</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">109.2</td> </tr> </table>	地域勘案	109.5	学歴勘案	108.8	地域・学歴勘案	109.2				
地域勘案	109.5										
学歴勘案	108.8										
地域・学歴勘案	109.2										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>比較対象である国家公務員の対象範囲が縮小された影響もあると思われるが、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が給与水準において国を9.8ポイント上回っている理由として考えられる。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様に納得していただけるように、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。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。</p>										
給与水準の適切性の検証	<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 9.8% (国からの財政支出額 31,019,071,000円、支出予算の総額 315,828,120,079円:平成22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。 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、そのため看護師の確保が大きな課題となっている。 看護師の給与水準については、看護師の確保状況・平成22年度に実施した給与改定の効果等を考慮しつつ、適切な水準の確保に努める必要があると考えます。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額36,442,010,386円(平成21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。 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、医師と同様、看護師の確保が大きな課題となっている。 看護師の給与水準については、看護師の確保状況や平成22年度に実施した給与改定の効果等を考慮しつつ、適切な水準の確保に努める必要があると考えます。</p>										

講ずる措置

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。

当法人では、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。

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勘案し、目標水準の達成等の方策について検討を行い取組を進めていく。

(参考)平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定を平成22年度に実施したところであるが、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23年度以降に反映されてくる。なお、平成23年度における対国家公務員指数は、年齢勘案109.1、年齢・地域・学歴勘案108.5と見込まれる。また、平成27年度までに対国家公務員指数(年齢勘案)概ね105を目標としている。

・大卒以上の高学歴者の割合 7.1%

・管理職員に支給する職務手当の支給対象者の割合 6.7%

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21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 107,156,138	千円 104,579,228	千円 (%) 2,576,910 (2.5)	千円 (%) 2,576,910 (2.5)
退職手当支給額 (B)	千円 7,658,965	千円 8,187,050	千円 (%) △ 528,085 (△6.5)	千円 (%) △ 528,085 (△6.5)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 16,956,500	千円 16,006,399	千円 (%) 950,101 (5.9)	千円 (%) 950,101 (5.9)
福利厚生費 (D)	千円 16,432,845	千円 15,755,565	千円 (%) 677,280 (4.3)	千円 (%) 677,280 (4.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 148,204,448	千円 144,528,242	千円 (%) 3,676,206 (2.5)	千円 (%) 3,676,206 (2.5)

総人件費について参考となる事項

①増減要因

- 「給与、報酬等支給総額」対前年度比 2.5%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34億円)
 - ・病床削減及び事務職・技能業務職退職不補充等による減員に伴う給与費の減(△約8億円)
- 「最広義人件費」対前年度比 2.6%増
- ・1人当たり退職手当支給額の減少による減(△約5億円)
 - ・医師等謝金の増等による非常勤役職員給与の増(+約10億円)
 - ・給与、報酬等支給総額の増に伴う法定福利費等の増(+約7億円)

②「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

i)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。

ii)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みを行う。

iii)人件費削減の取組の進捗状況

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
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
人件費削減率 (%)		0.3	2.2	0.5	2.8	5.4
人件費削減率(補正值)(%)		0.3	1.5	△0.2	4.5	8.6

注: 「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%)を除いた削減率である。

③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22年度においては1,072億円となっており、5.4%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・技術職員のみ比較した場合は、平成22年度の人件費総額は平成17年度比で▲12.8%となる。)

【主務大臣の検証結果】

平成22年度の人件費については平成17年度比5.4%(補正值:8.6%)増となっているが、これは平成17年度以降激増したアスベスト疾患への対応、ICU、HCUの整備、急性期医療に対応する看護体制の強化等の必要性を踏まえ、診療部門で医師及び看護師を増員したものと認識している。

また、義務的・不可避的な増(医療の質・安全の確保の観点等による医師及び看護師の増)分を除いた事務・技能職員の人件費については、▲12.8%(補正值:▲9.6%)削減となっており、効率化の努力も行われているものである。

なお、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、この増員等により、病院事業において大幅な収支改善(平成22年度損益は13億円の黒字)が図られていること、アスベスト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、国民の皆様が納得いただけるよう十分な説明責任を果たしていただきたい。

併せて、国立病院との診療連携の構築、国立病院を含む他の公的病院との再編等について広く検討し、更に効率的な運営が達成されるための検討を進めるべきと考える。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。