

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18年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

『厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案の上、その者の職務実績に応じ、100分の15の範囲内で、理事長がこれを増額し、又は減額することができる』旨を規定した役員報酬規程第8条第3項に基づき、期末特別手当の支給額を平成18年6月期分については0.14月相当分、平成18年12月期分については0.25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	期末特別手当	平成18年6月期	0.14月相当分減額
		平成18年12月期	0.25月相当分減額
理事	期末特別手当	平成18年6月期	0.14月相当分減額
		平成18年12月期	0.25月相当分減額
理事(非常勤)	該当者なし		
監事	期末特別手当	平成18年6月期	0.14月相当分減額
		平成18年12月期	0.25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18年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況	
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 18,580	千円 12,444	千円 4,738	千円 1,244 (特別調整手当) 154 (通勤手当)		
理事 (4人)	千円 61,225	千円 40,608	千円 15,460	千円 4,061 (特別調整手当) 1,096 (通勤手当)	4月1日1人	3月31日1人
監事 (1人)	千円 11,804	千円 8,700	千円 2,149	千円 870 (特別調整手当) 85 (通勤手当)		
監事 (非常勤) (1人)	千円 2,976	千円 2,976	千円 —	千円 — ()		

注:「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

3 役員の退職手当の支給状況(平成18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
	千円	年	月			
法人の長	—	—	—	—	—	該当者なし
理事A	2,538	2	0	H18.3.31	1.0	H17年度退職者であるが、H18.9に業績勘案率決定のためH18年度に退職手当支給。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。
理事B	—	—	—	—	—	該当者なし
監事A	—	—	—	—	—	該当者なし
監事 (非常勤)	—	—	—	—	—	該当者なし

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

中期目標及び中期計画に定められている収支相償の達成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18年度における給与制度の主な改正点

①職務手当の定額化（年功的要素の排除。平成18年4月実施。）
 ②呼出等手当の新設（診療部門に直接関与する管理職員への実働分を配慮。平成18年4月実施。）
 ③特地勤務手当に準ずる手当の廃止（該当施設の生活環境改善による措置。）
 ④勤勉手当に対する施設業績の反映（業務実績により賞与を増減。平成19年6月期から適用。）

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18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	8,451	40.8	7,050	5,244	63	1,806
事務・技術	1,232	44.2	6,956	5,135	73	1,821
研究職種	該当者なし	-	-	-	-	-
医療職種 (病院医師)	1,181	46.2	13,134	9,966	71	3,168
医療職種 (病院看護師)	4,371	37.1	5,550	4,110	52	1,440
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)	1,465	43.0	6,907	5,071	79	1,836
技能業務職種	202	50.3	5,546	4,100	59	1,446

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし	-	-	-	-	-	-

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし	-	-	-	-	-	-
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし	-	-	-	-	-	-
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
-	-	-	-	-	-	-

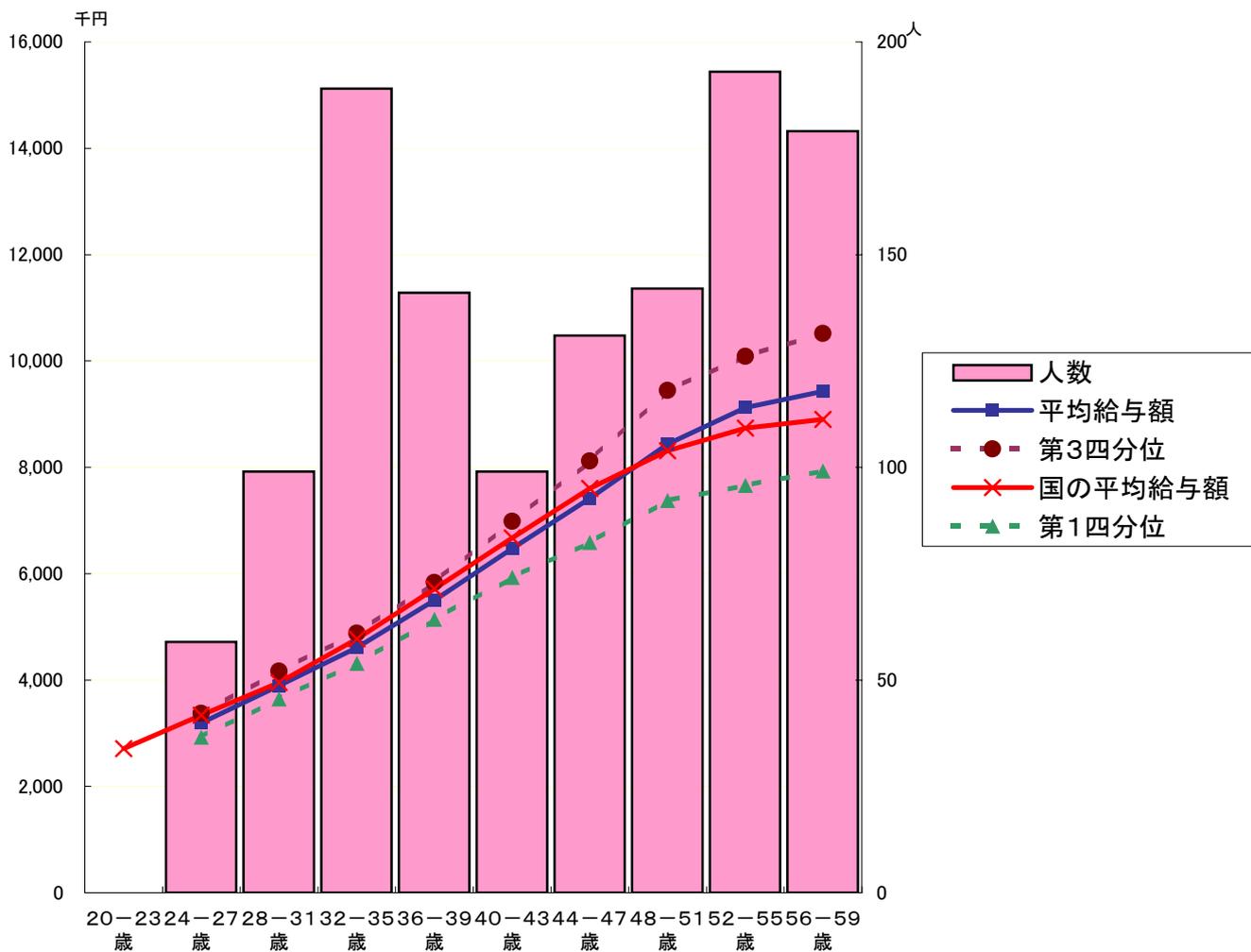
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
87	36.1	5,680	5,405	22	275	
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし	-	-	-	-	-	
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし	-	-	-	-	-	
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
83	35.3	5,832	5,552	22	280	
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
2	(注3)	-	-	-	-	
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし	-	-	-	-	-	
医療職種 (医療技術職)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし	-	-	-	-	-	
技能業務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
2	(注3)	-	-	-	-	

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: 非常勤職員の医療職種(病院看護師)及び技能業務職種については、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があることから、人数以外は記載していない。

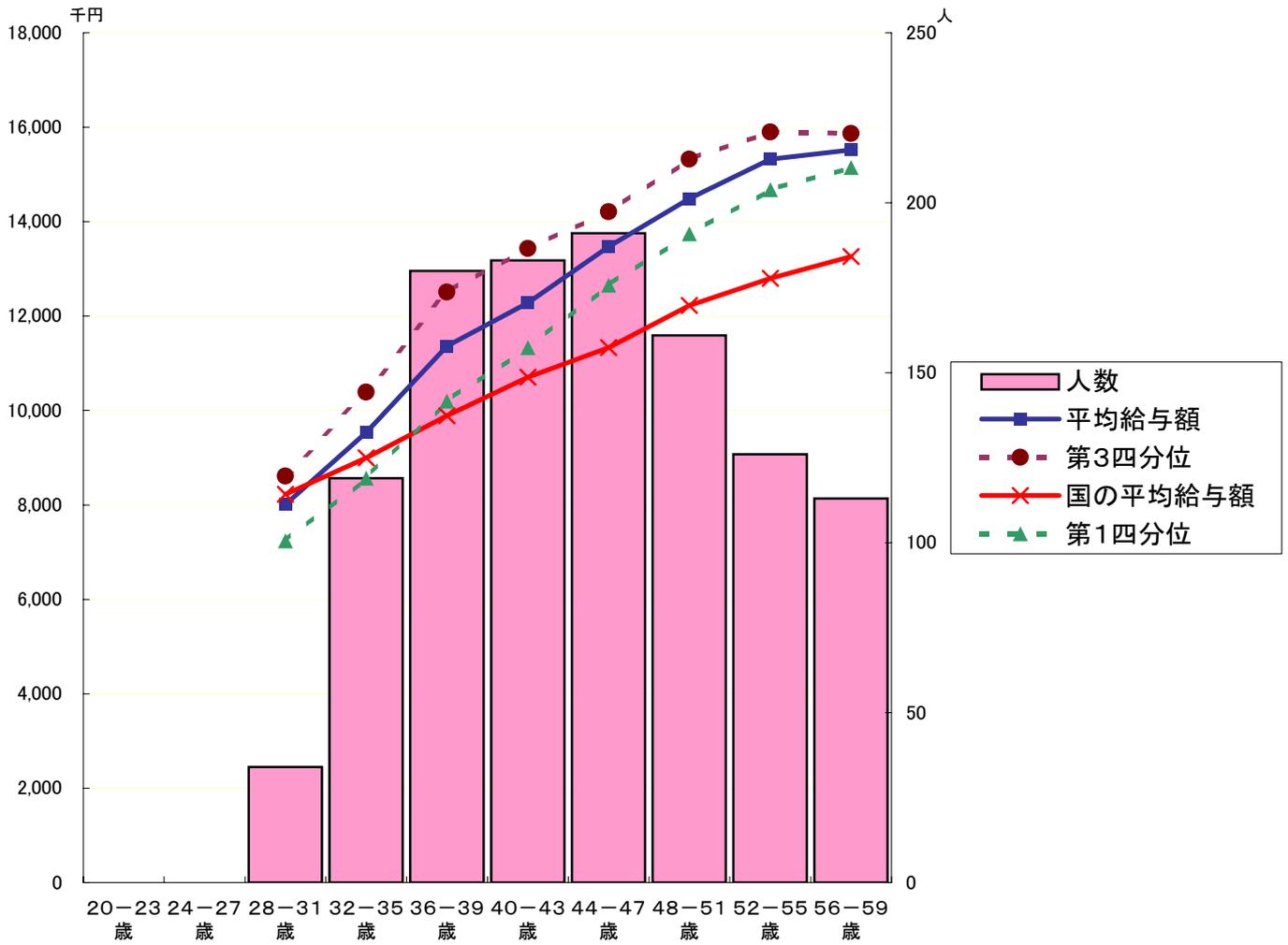
② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



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。

(事務・技術職員)

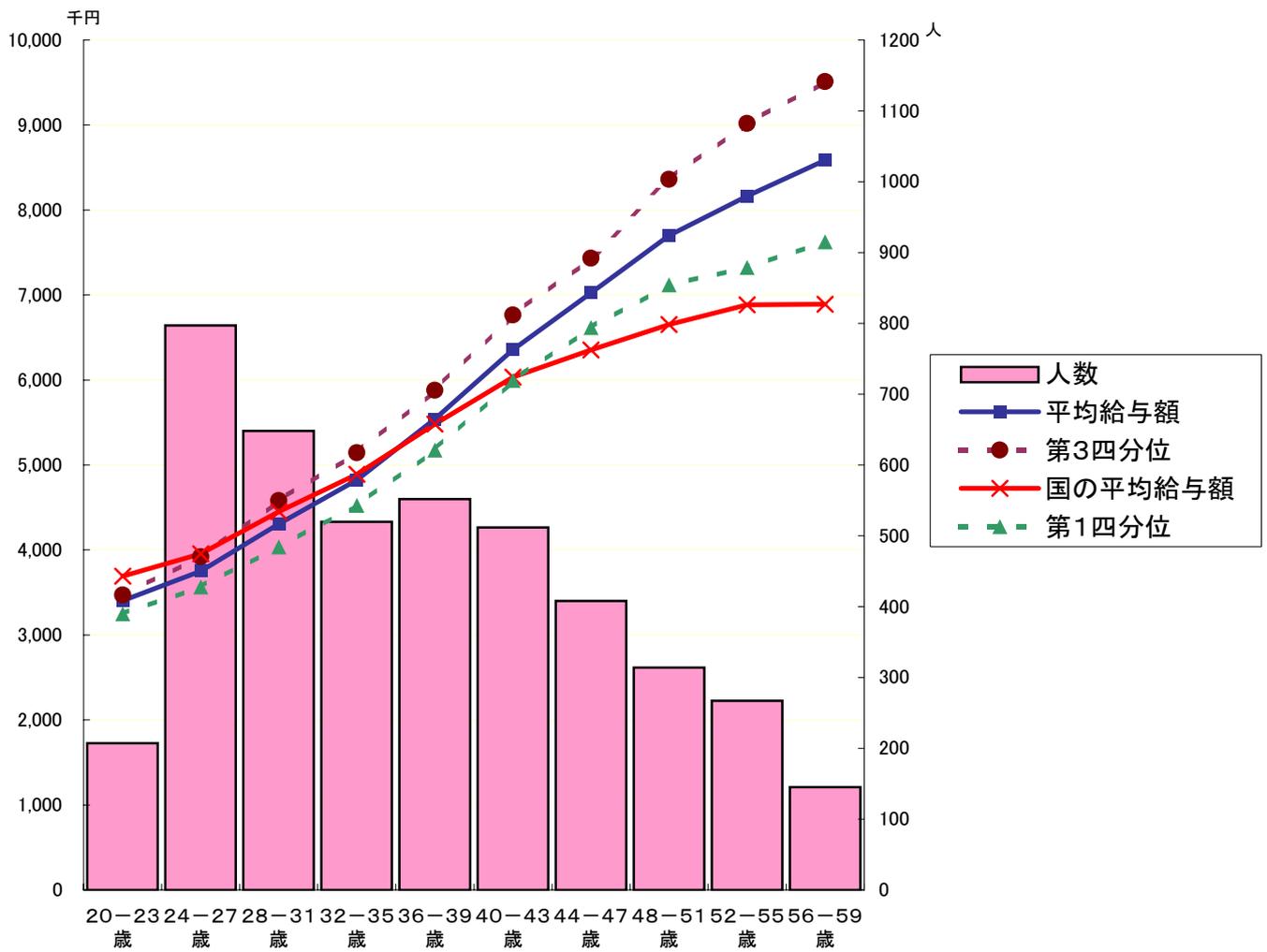
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
本部課長	20	51.9	10,365	10,798	11,014
本部係員	37	34.4	4,157	4,675	4,986



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	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		千円	第3分位
診療科長	204	40.4	10,726	千円	11,366	千円	12,045
医師	188	35.7	8,357	千円	9,178	千円	9,905



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	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	350	49.7	7,947	8,432	9,001
看護師	3,478	34.5	3,889	4,949	5,824

③ 職級別在職状況等(平成19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)	1,232 人	1 (0.1%) 人	96 (7.8%) 人	238 (19.3%) 人	219 (17.8%) 人	61 (5.0%) 人
年齢 (最高～最低)		(注))	40)	59)	59)	59)
			24	29	32	34
所定内給与 年額 (最高～最低)		(注))	3,316)	4,864)	6,358)	6,092)
			2,063	2,584	3,034	3,512
年間給与額 (最高～最低)		(注))	4,304)	6,607)	8,648)	8,259)
			2,781	3,491	4,106	4,803
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)	265 (21.5%) 人	21 (1.7%) 人	182 (14.8%) 人	78 (6.3%) 人	25 (2.0%) 人	46 (3.7%) 人
年齢 (最高～最低)	59)	53)	59)	59)	59)	59)
	34	35	37	44	45	49
所定内給与 年額 (最高～最低)	6,562)	7,389)	8,148)	9,602)	8,750)	10,133)
	3,777	4,228	5,144	6,065	7,292	7,711
年間給与額 (最高～最低)	8,928)	9,779)	10,863)	12,991)	12,001)	13,966)
	5,188	5,848	6,943	8,247	9,907	10,715

注:書記3級・技手3級の職員については、該当者が1人のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(医療職員(病院医師))

区分	計	副医事	医事	医長	医監
標準的な職位		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)	1,181 人	0 (- %)	31 (2.6%)	783 (66.3%)	367 (31.1%)
年齢 (最高～最低)		-) -	35) 28	59) 30	71) 47
所定内給与 年額 (最高～最低)		-) -	8,292) 5,181	12,887) 5,488	13,354) 9,158
年間給与額 (最高～最低)		-) -	10,286) 6,638	16,793) 7,216	17,655) 13,287

(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
標準的な職位		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)	4,371 人	0 (- %)	2,714 (62.1%)	1,050 (24.0%)	276 (6.3%)
年齢 (最高～最低)		-) -	59) 22	59) 30	59) 33
所定内給与 年額 (最高～最低)		-) -	5,550) 2,230	6,295) 3,127	6,736) 4,460
年間給与額 (最高～最低)		-) -	7,626) 3,029	8,584) 4,237	8,964) 5,905

区分	1等級	特1等級	特等級
標準的な職位	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)	298 (6.8%)	31 (0.7%)	2 (0.0%)
年齢 (最高～最低)	59) 43	59) 52	(注))
所定内給与 年額 (最高～最低)	8,242) 5,243	8,435) 6,974	(注))
年間給与額 (最高～最低)	10,771) 7,260	11,130) 9,510	(注))

注:特等級の職員については、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があることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成18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)	60.8%	56.6%	58.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.2%	43.4%	41.2%
	最高～最低	40.0～31.1%	43.9～34.1%	42.0～32.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	68.9%	65.8%	67.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	31.1%	34.2%	32.6%
	最高～最低	40.0～31.1%	43.9～29.3%	41.9～30.3%

(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)	60.4%	58.1%	59.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.6%	41.9%	40.7%
	最高～最低	40.0～31.1%	43.9～32.6%	41.9～31.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	68.6%	67.2%	67.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	31.4%	32.8%	32.1%
	最高～最低	40.0～31.1%	41.9～32.6%	40.9～31.8%

(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)	62.3%	56.6%	59.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	37.7%	43.4%	40.4%
	最高～最低	40.0～31.1%	43.9～34.1%	41.9～32.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	68.9%	65.9%	67.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	31.1%	34.1%	32.6%
	最高～最低	31.1～26.5%	38.1～29.3%	34.2～30.3%

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))

100.8

対他法人

93.8

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

115.9

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

104.5

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

医療職員(病院医師)については、本調査の対象となる医師のうち職務手当(管理職員に対して支給する手当)の支給対象者が84.1%を占めていること、また、医師確保が困難である施設については、平成17年4月1日より当該施設に勤務する医師全員に対して1ヶ月当たり50,000円を俸給に加算する措置(医師確保加算)を実施していることが、指数の上昇につながっていると思われる。

(医師の職務手当支給対象者が80%を超えている理由)

医師の採用に当たっては、各労災病院に医師を派遣している大学の医局の意向が大きく反映されており、医師派遣の条件として部長あるいは副部長として採用することを条件にしているところが少なくない。

さらに、昨今の医師確保の困難な状況が拍車をかけており、結果として、管理職員である部長、副部長の割合が高くなっている。

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成18年度)	前年度 (平成17年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成16 年度)からの増△減
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	102,026,490	101,685,384	341,106 (0.3)	△ 1,343,446 (△ 1.3)
退職手当支給額 (B)	8,247,695	10,622,748	△ 2,375,053 (△ 22.4)	△ 467,083 (△ 5.4)
非常勤役職員等給与 (C)	14,037,562	13,727,307	310,255 (2.3)	662,461 (5.0)
福利厚生費 (D)	15,412,284	15,344,151	68,133 (0.4)	277,582 (1.8)
最広義人件費 (A+B+C+D)	139,724,031	141,379,590	△ 1,655,559 (△ 1.2)	△ 870,485 (△ 0.6)

注:「福利厚生費」において、法定外福利費の一部が未計上となっていたため修正変更しています。

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

・平成18年12月期の期末手当支給月数の0.1月削減及び管理職加算支給割合2%削減等による給与費の減
(△約5.5億円)

・医療の質・安全の観点による医師・看護師増員等に伴う給与費の増(+約20.5億円)

・施設廃止(大牟田・珪肺労災病院)及び事務職・技能業務職退職不補充による減員に伴う給与費の減
(△約11.6億円)

「最広義人件費」対前年度比 △1.2%減

・退職者数の減少等による最広義人件費の減(△約17億円)

・行革推進法、「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

①中期目標(該当部分抜粋)

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間においても、勤労者医療の推進のための対応とともに、収支相償(損益均衡)の目標の達成にも留意しつつ必要な取組を行うこと。併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを進めること。

②中期計画(該当部分抜粋)

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて、人件費について、医療の質や安全の確保、医療制度改革の動向に即した経営基盤の確立等を見据えつつ5%以上の削減に取り組む、これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間においても、勤労者医療の推進のための対応とともに、収支相償(損益均衡)に向けた計画的取組にも留意しつつ必要な取組を行う。併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映拡大等を図る。

③人件費削減の取組の進捗状況

a 基準年度(17年度)の「給与、報酬等支給総額」 101,685,384千円

b 当年度(18年度)の「給与、報酬等支給総額」 102,026,490千円

c 当年度までの人件費削減率 0.3%の増

※なお、「医療の質・安全の観点による医師・看護師増員等に伴う給与費の増」を除いた場合の人件費の削減率は、△1.7%となる。17年度に比べて18年度は人件費が医療の質・安全の観点による医師・看護師の増員等により増加しているが、今後も医療の質・安全に配慮しつつアウトソーシングによる人員削減を推進すること等により、平成22年度において「5%に相当する額以上を減少させることを基本として」という行革推進法の趣旨を達成すべく取り組んでいく。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。