

様式 1 公表されるべき事項

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人は医療を主要な事業としている。役員報酬水準を検討するにあたって、同じ厚生労働省所管の独立行政法人であって、医療の提供を主な事業としている以下の法人を参考とした。

【独立行政法人国立病院機構】

当該法人は、同じ厚生労働省所管の独立行政法人として医療の提供を主な事業としている。公表資料によれば、平成25年度の法人の長の年間報酬額は20,438,000円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、14,376,000円と推定される。

同様の考え方により、理事については11,808,000円、監事については8,640,000円と推定される。

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当法人においては、役員報酬規程第8条の2第2項により、勤勉手当について、勤勉手当基礎額に在職期間による割合を乗じて得た額に、その者の職務実績等を考慮し、100分の77.5以下の範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額としている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

法人の長の役員報酬支給基準は、月額及び期末・勤勉手当から構成されている。

月額については、当機構役員報酬規程に則り、本俸(1,026,000円)に特別調整手当(102,600円)を加算して算出している。

期末・勤勉手当についても、同規程に則り、期末手当は基礎額(本俸+特別調整手当+(本俸×100分の25)+((本俸+特別調整手当)×100分の20))に、6月期は100分の62.5、12月期は100分の77.5を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当は、基礎額に基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額に、職務実績等を考慮し、100分の77.5以下の範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度は、給与法指定職の勤勉手当が0.15%引き上げられた(100分の77.5→100分の92.5)ものの、役員の実績及び法人の業績を総合的に判断した結果、報酬の改定は行わず現状の100分の77.5のままとした。

理事

理事の役員報酬支給基準は、月額及び期末・勤勉手当から構成されている。

月額については、当機構役員報酬規程に則り、本俸(837,000円)に特別調整手当(83,700円)を加算して算出している。

期末・勤勉手当についても、同規程に則り、期末手当は基礎額(本俸+特別調整手当+(本俸×100分の25)+((本俸+特別調整手当)×100分の20))に、6月期は100分の62.5、12月期は100分の77.5を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当は、基礎額に基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額に、職務実績等を考慮し、100分の77.5以下の範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度は、給与法指定職の勤勉手当が0.15%引き上げられた(100分の77.5→100分の92.5)ものの、役員の実績及び法人の業績を総合的に判断した結果、報酬の改定は行わず現状の100分の77.5のままとした。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

監事の役員報酬支給基準は、月額及び期末・勤勉手当から構成されている。

月額については、当機構役員報酬規程に則り、本俸(717,000円)に特別調整手当(71,700円)を加算して算出している。

期末・勤勉手当についても、同規程に則り、期末手当は基礎額(本俸+特別調整手当+(本俸×100分の25)+((本俸+特別調整手当)×100分の20))に、6月期は100分の62.5、12月期は100分の77.5を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当は、基礎額に基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額に、職務実績等を考慮し、100分の77.5以下の範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度は、給与法指定職の勤勉手当が0.15%引き上げられた(100分の77.5→100分の92.5)ものの、役員の実績及び法人の業績を総合的に判断した結果、報酬の改定は行わず現状の100分の77.5のままとした。

監事(非常勤)

非常勤の監事の役員報酬支給基準は、月額から構成されている。

月額については、当機構役員報酬規程に則り、本俸(248,000円)としている。

なお、平成26年度は、役員実績及び法人の業績等を総合的に判断した結果、報酬の改定は行わず現状のままとした。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	18,428	12,312	4,752	1,231 (特別調整手当) 133 (通勤手当)			
A理事	14,987	10,044	3,877	1,004 (特別調整手当) 62 (通勤手当)			◇
B理事	15,062	10,044	3,877	1,004 (特別調整手当) 137 (通勤手当)			
C理事	12,965	9,207	2,589	921 (特別調整手当) 248 (通勤手当)	4月1日	2月28日	※
D理事	928	837	0	84 (特別調整手当) 7 (通勤手当)	3月1日		※
E理事	15,083	10,044	3,877	1,004 (特別調整手当) 158 (通勤手当)	4月1日		◇
A監事	11,736	8,604	2,218	860 (特別調整手当) 54 (通勤手当)	4月1日		※
B監事 (非常勤)	2,976	2,976	0	0 ()			

注1:「特別調整手当」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る。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

本法人の使命は、労災疾病等に関する予防から診断、治療、リハビリテーション、職場復帰に至る一貫した高度・専門的医療を提供することにより、働く人々が早期に職場復帰し、疾病の治療と職業生活の両立が可能となるような支援や産業保健関係者への支援、未払賃金立替払事業など、働く人々の福祉事業を通じて、労働者の健康と福祉の増進に努めることである。

そうした組織の中で本法人の長は、医療機関である労災病院を統括するほか、産業保健関係者との連携による知見の普及、労災補償行政の適正な運営に対する積極的な貢献など、多岐に渡る業務を統括するマネジメント能力やリーダーシップに加え、医療分野に関する高度な専門性が求められる。

また、本法人の長は、これまで東京大学付属病院において病院長を務めるなど、高度な専門性やマネジメント能力、リーダーシップを有し、顕著な実績を残している。

なお、医療を主要な業務とする国立病院機構の長の報酬は、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、年間2千1百万円を超えると推定される。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、本法人の平成25年度業務実績評価結果については、「15項目中S評価4項目、A評価8項目、B評価2項目、C評価1項目」であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

本法人の理事は、法人の長を補佐し、医療機関である労災病院や産業保健関係事業、労災補償行政の運営等、多岐に渡る業務について、各担当毎に業務を掌理し、経営方針を立案するなど本法人を統率するマネジメント能力やリーダーシップに加え、医療分野に関する専門性が求められる。

なお、医療を主要な業務とする国立病院機構の理事の報酬は、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、年間1千7百万円を超えると推定される。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、本法人の平成25年度業務実績評価結果については、「15項目中S評価4項目、A評価8項目、B評価2項目、C評価1項目」であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

本法人の監事は、独立行政法人通則法に基づき、法人の長と同様、主務大臣から任命された独立した機関として、医療機関である労災病院や産業保健関係事業、労災補償行政の運営等、多岐に渡る業務について、業務の運営状況、法令・規定の実施状況、予算の執行状況及び決算状況等が適正かつ効率的に行われているかどうか監査することにより、本法人の健全な業務運営を確保し、社会的信頼に応える良質な法人の統治体制の確立に資する責務を負うものである。このため、職務を遂行するにあたっては常に公正な態度を保持する必要がある、人格高潔な高い倫理観を有する人材が求められる。

なお、医療を主要な業務とする国立病院機構の監事の報酬は、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、年間1千3百万円を超えると推定される。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、本法人の平成25年度業務実績評価結果については、「15項目中S評価4項目、A評価8項目、B評価2項目、C評価1項目」であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

監事(非常勤)

本法人の非常勤監事についても、常勤監事と同様、独立行政法人通則法に基づき、法人の長と同様、主務大臣から任命された独立した機関として、医療機関である労災病院や産業保健関係事業、労災補償行政の運営等、多岐に渡る業務について、業務の運営状況、法令・規定の実施状況、予算の執行状況及び決算状況等が適正かつ効率的に行われているかどうか監査することにより、本法人の健全な業務運営を確保し、社会的信頼に応える良質な法人の統治体制の確立に資する責務を負うものである。このため、職務を遂行するにあたっては常に公正な態度を保持する必要があり、人格高潔な高い倫理観を有する人材が求められる。

なお、非常勤監事の就労状況等は各法人により差異があると思われるため、一概に比較はできないが、本法人の常勤監事の報酬や職務上の特性を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、本法人の平成25年度業務実績評価結果については、「15項目中S評価4項目、A評価8項目、B評価2項目、C評価1項目」であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、医療の提供を主要な業務とする他法人の役員の報酬額と比較しても妥当な水準であると考え。また、役員の職務内容の特性や平成25年度業務実績評価結果に鑑みても妥当な報酬水準であると考え。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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	前職
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし	—	—	—	—	
理事A	3,613	3	6	H26.3.31	0.9	
理事B	3,441	3	0	H26.3.31	1.0	※
理事(非常勤)	該当者なし	—	—	—	—	
監事	1,965	2	0	H26.3.31	1.0	
監事(非常勤)	該当者なし	—	—	—	—	

注:「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す。

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

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	当初、在任期間中の業務実績評価結果に対応する業績勘案率は1.5であり、在職期間における目的積立金の状況等を踏まえ、過去の厚生労働省所管法人の業績勘案率の実績と比較考慮し、業績勘案率を1.0としていたところ、障害者雇用状況についての虚偽報告が判明し、当該理事はその責任は最も重いとされたことから、当初案より0.1減算した0.9の業績勘案率とした。
理事B	当初、在任期間中の業務実績評価結果に対応する業績勘案率は1.5であり、在職期間における目的積立金の状況等を踏まえ、過去の厚生労働省所管法人の業績勘案率の実績と比較考慮し、業績勘案率を1.0としていたところ、障害者雇用状況についての虚偽報告が判明したが、当該理事は職務上の義務違反があったとは認められないとされたことから、当初案のとおり1.0の業績勘案率とした。
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	当初、在任期間中の業務実績評価結果に対応する業績勘案率は1.5であり、在職期間における目的積立金の状況等を踏まえ、過去の厚生労働省所管法人の業績勘案率の実績と比較考慮し、業績勘案率を1.0としていたところ、障害者雇用状況についての虚偽報告が判明したが、当該監事が事前にこれを監査し、是正勧告等を行うことは組織体制上、困難であったものと考えられることから、当初案のとおり1.0の業績勘案率とした。
監事A (非常勤)	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人においては、役員報酬規程第8条の2第2項により、勤勉手当について、勤勉手当基礎額に在職期間による割合を乗じて得た額に、その者の職務実績等を考慮し、100分の77.5以下の範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額としており、今後も、役員の業績及び法人の業績等を総合的に判断し、支給割合を決定していく。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当法人の職員の給与水準は、独立行政法人通則法第63条第3項の規定に基づき、業務の実績及び社会一般の情勢に適合したものとなるよう、国家公務員の水準を参考にした上で人事院勧告等も考慮しつつ、労働組合との交渉により決定している。また、職種毎の人件費の配分については、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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

当法人においては勤勉手当の支給月数の決定にあたり、支給対象期間における欠勤日数による逡減を実施しているとともに、平成19年度より職員の勤務する施設の前年度業務実績に応じ支給月数に対してそれぞれ1.2~0.8を乗じて支給月数を増減させる制度を導入している。なお、平成26年度の期末勤勉手当の支給については施設の業績に応じた支給月数の増減は適用せず、全施設において国家公務員と比較して0.05月低い支給月数としている。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

労働者健康福祉機構職員給与規程に則り、基本給(俸給、扶養手当、調整手当、特別調整手当)及び諸手当(職務手当、住居手当、初任給調整手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、呼出等手当、早出勤手当、夜勤手当、宿日直手当、待機勤務手当、夜間勤務手当、休日給、期末手当、勤勉手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当及び休業手当)としている。

期末勤勉手当の支給について、期末手当においては期末手当基準額(①俸給月額+②扶養手当+③特別調整手当額(①×特別調整手当の支給割合)+④調整手当額(①+②+③×調整手当の支給割合))に在職期間等の支給割合を乗じ、勤勉手当については期末手当と同様に算出した基準額に、在職期間等の支給割合(欠勤による減及び経営状況指数を反映させたもの)を乗じて得た額としている。また、一定の役職及び職位にある者については管理職加算(①俸給月額×管理職加算の加算率×在職期間期間等の支給割合)及び職位別加算((((①俸給月額+③特別調整手当)×調整手当の支給割合)+(①俸給月額+③特別調整手当額))×職位別加算の加算率)×在職期間等の支給割合)を加えて得た額を支給している。

なお、平成26年度は以下の措置を講じている。

○平成22年度給与改定(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%(最大5%)の俸給月額引下げ)に係る経過措置により段階的引下げを実施している。

○期末勤勉手当に係る管理職加算割合について、半減措置に加え、2%削減を引き続き実施している。(本部部長等25%→12%→10%、本部課長等12%→6%→4%)

○期末手当の支給月数について、国家公務員よりも0.05月低い支給月数とした。(期末勤勉手当(年間:4.05月))

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

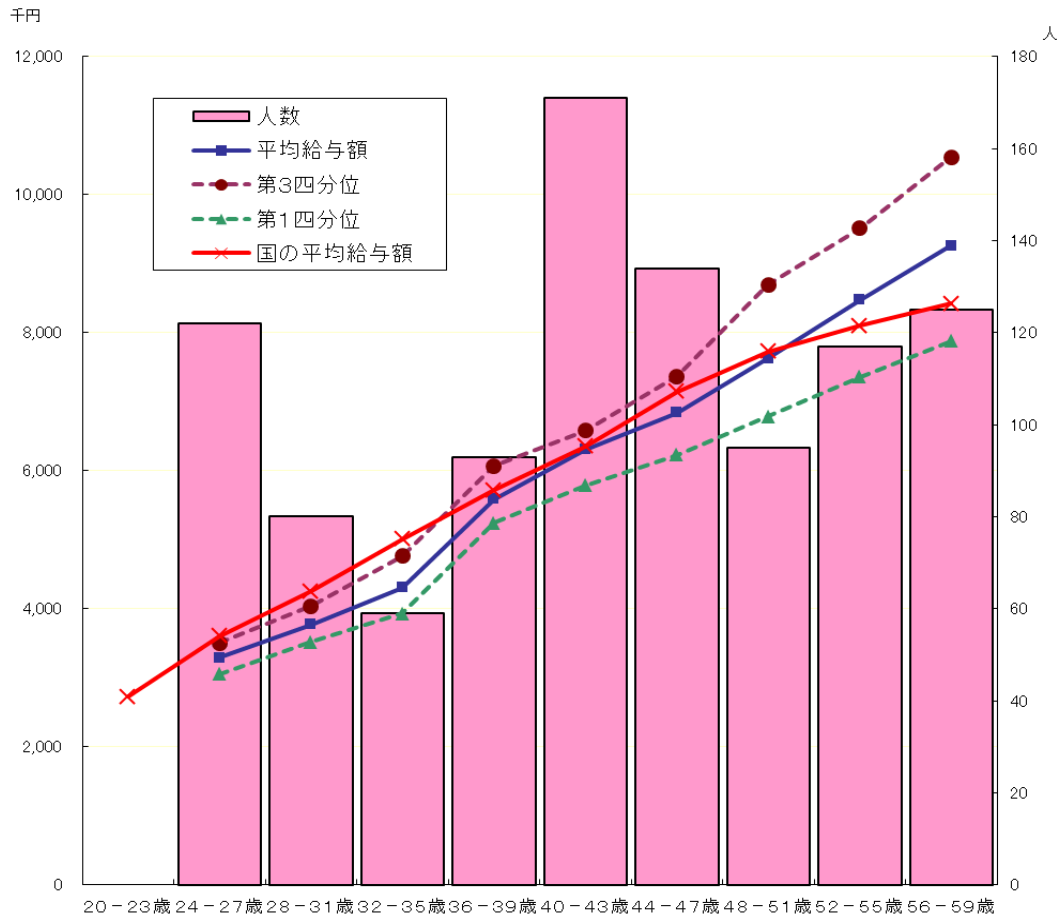
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	10,150人	40.1歳	6,260千円	4,731千円	58千円	1,529千円
事務・技術	996人	43.0歳	6,436千円	4,830千円	66千円	1,606千円
医療職種 (病院医師)	872人	46.8歳	12,993千円	10,129千円	76千円	2,864千円
医療職種 (病院看護師)	6,483人	37.9歳	5,288千円	3,976千円	51千円	1,312千円
医療職種 (医療技術職)	1,730人	43.1歳	6,415千円	4,789千円	73千円	1,626千円
技能業務職種	69人	52.5歳	6,014千円	4,485千円	61千円	1,529千円

非常勤職員	131人	40.6歳	5,342千円	5,172千円	43千円	170千円
事務・技術	11人	48.7歳	2,335千円	2,165千円	55千円	170千円
医療職種 (病院医師)	96人	35.6歳	6,301千円	6,131千円	37千円	170千円
医療職種 (病院看護師)	11人	54.0歳	3,418千円	3,248千円	42千円	170千円
医療職種 (医療技術職)	7人	57.9歳	2,537千円	2,367千円	82千円	170千円
技能業務職種	6人	60.7歳	2,317千円	2,147千円	80千円	170千円

注: 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。

② 年齢別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、④まで同じ。]

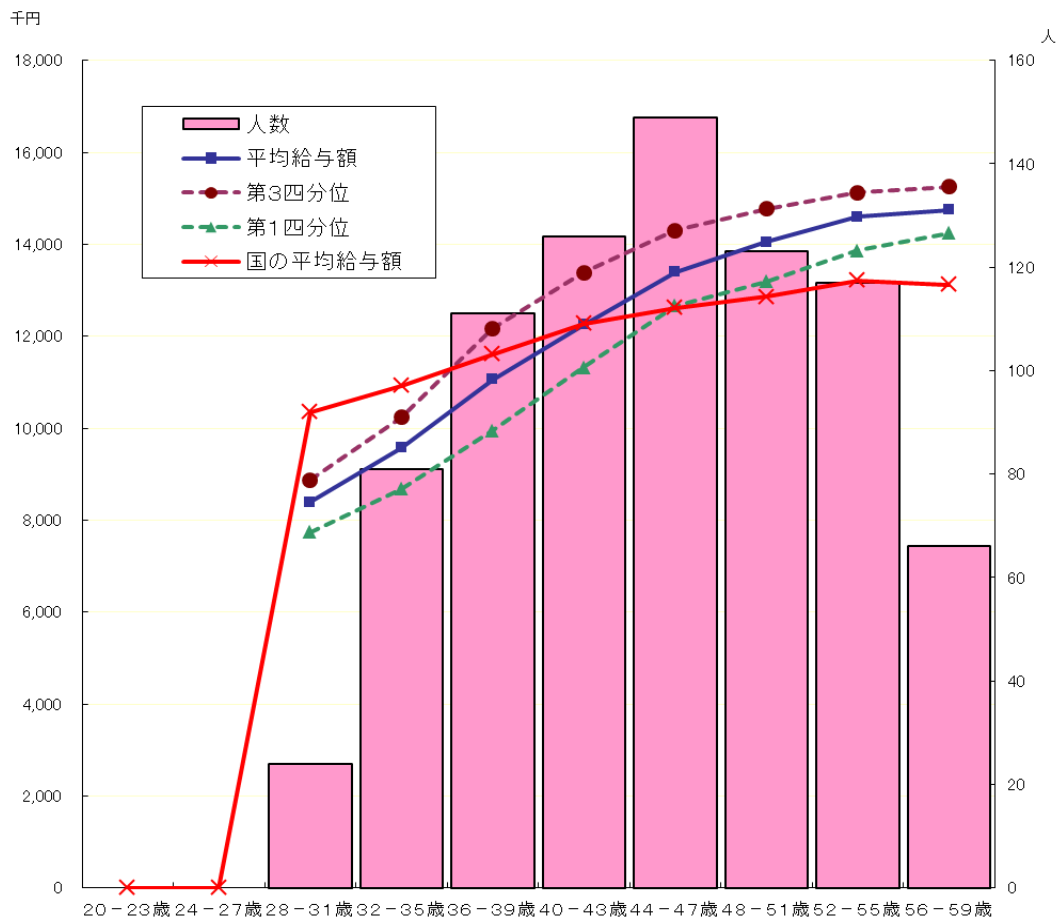
「年間給与の分布状況(事務・技術職員)」



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、④まで同じ。

注2:「20-23歳」については該当者なし。

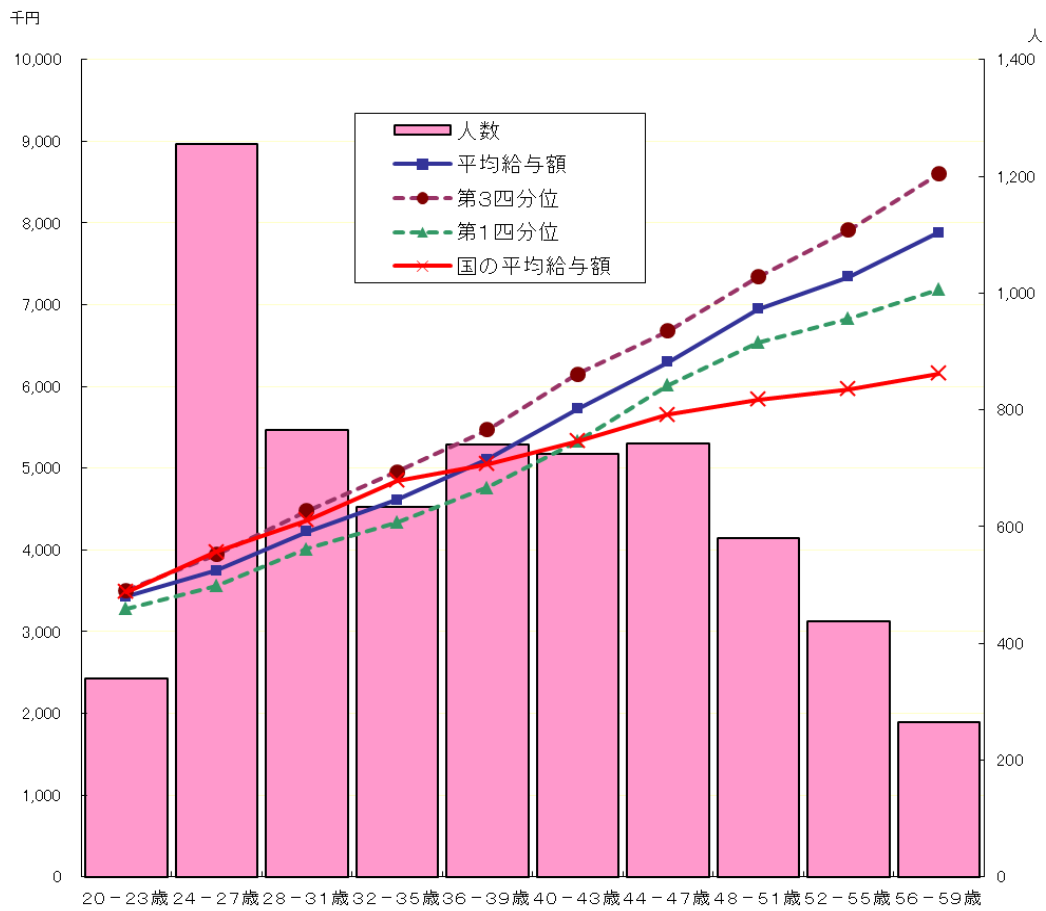
「年間給与の分布状況(病院医師)」



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、④まで同じ。

注2: 「20-23歳」、「24-27歳」については該当者なし。

「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、④まで同じ。

③ 職位別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))

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
本部課長	16	52.3	10,138	11,598～9,202
本部係員	30	36.5	4,816	7,532～3,801
地方係長	238	46.5	6,658	8,864～4,405
地方係員	434	36.6	4,685	8,757～2,775

(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	年間給与額	
			平均	最高～最低
診療部長	520	50.0	14,112	17,552～10,480
診療科長	132	41.3	11,686	14,071～8,871
医師	168	36.8	9,505	13,559～7,284

(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	年間給与額	
			平均	最高～最低
看護師長	353	49.7	7,877	9,862～5,276
看護師	5,683	36.5	4,949	8,423～3,033

④ 賞与(平成26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)	% 53.4	% 58.8	% 56.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.6	% 41.2	% 43.7
	最高～最低	% 47.4～36.8	% 41.9～32.6	% 44.6～34.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.2	% 67.5	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.8	% 32.5	% 34.5
	最高～最低	% 36.8～36.8	% 32.6～29.1	% 34.7～32.8

(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)	% 52.8	% 58.3	% 55.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.2	% 41.7	% 44.3
	最高～最低	% 47.4～36.8	% 41.9～32.6	% 44.6～34.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.2	% 67.4	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.8	% 32.6	% 34.6
	最高～最低	% 36.8～36.8	% 32.6～32.6	% 34.6～34.5

(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)	% 53.7	% 58.1	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.3	% 41.9	% 43.9
	最高～最低	% 47.4～36.8	% 41.9～41.9	% 44.4～39.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 63.2	% 67.4	% 65.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 36.8	% 32.6	% 34.6
	最高～最低	% 36.8～36.6	% 40.6～27.9	% 38.6～32.2

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 99.4 ・年齢・地域勘案 104.4 ・年齢・学歴勘案 97.0 ・年齢・地域・学歴勘案 103.2
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>年齢勘案や年齢・学歴勘案の対国家公務員指数は国家公務員の水準を下回っているものの、年齢・地域勘案、年齢・地域・学歴勘案においては国家公務員の水準を上回っている。その要因として、当法人は全国に施設を有しており、異動に伴う単身赴任手当や住居手当の支給対象人員割合が国家公務員と比較して高いことが考えられる。</p> <p>(国の単身赴任手当対象人員割合8.7%(平成26年国家公務員給与等実態調査第9表より) 当法人の単身赴任手当対象人員割合 11.0%) (国の住居手当対象人員割合18%(平成26年国家公務員給与等実態調査第9表より) 当法人の住居手当対象人員割合 37.7%)</p>
給与水準の妥当性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 8.8%】 (国からの財政支出額 29,392,965,000円、支出予算の総額 332,607,100,234円：平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 41,395,359,874円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 25.5%(常勤職員数996名中254名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 82.6%(常勤職員996名中823名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 34.6%】 (支出総額 315,927,434,306円 給与・俸給表支給総額 109,154,540,688円：平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 平成26年度における事務・技術職員の対国家公務員指数は100を下回っている。</p> <p>国からの財政支出は年額29,392,965,000円であるが、事務・技術職員の大半が勤務する労災病院については、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、現行の給与水準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られる。</p> <p>累積欠損については、現行の給与水準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、社会一般の情勢に適合した給与水準の観点から、国家公務員の給与水準を考慮する必要があると考える。</p> <p>事務・技術職における管理職の割合は、25.5%と国の俸給の特別調整額対象者割合(17.1%：平成26年国家公務員給与等実態調査第9表より)を上回っているが、小規模の事業所が多いなどの理由からである。</p> <p>大卒以上の高学歴者の割合は82.6%と国(53.6%：平成26年国家公務員給与等実態調査第3表より)と比較して高くなっているため、学歴勘案の指数は年齢勘案よりも2.4ポイント低くなっている。</p> <p>また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は34.6%になっている。</p> <p>現在の給与水準は対国家公務員指数の年齢勘案及び年齢・学歴勘案において、国家公務員より低い水準であることから適切であり妥当な水準であると考えられる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>
講ずる措置	引き続き人事院勧告等により社会一般の情勢や国家公務員の給与水準を考慮し、適切に対応していく。
その他	<p>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。</p> <p>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、段階的引下げにより実施していることから、今後も俸給月額削減効果が見込めるところである。</p>

○病院医師

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 103.2 ・年齢・地域勘案 102.2 ・年齢・学歴勘案 103.2 ・年齢・地域・学歴勘案 102.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>①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>②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%(平成26年国家公務員給与等実態調査第9表より) 当法人の職務手当対象人員割合78.9%)</p>
給与水準の妥当性の 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 8.8% (国からの財政支出額 29,392,965,000円、支出予算の総額 332,607,100,234円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額41,395,359,874円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 78.9%(常勤職員872名中688名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員872名中872名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 34.6%】 (支出総額 315,927,434,306円 給与・報酬等支給総額 109,154,540,688円:平成25年度決算) (法人の検証結果)</p> <p>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。</p> <p>労災病院の運営に当たっては、医療の質の向上、医療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、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最低限必要であると考えます。</p> <p>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。</p> <p>○直近の医療経済実態調査結果(平成25年調査)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)1,491万円(100.0)、公立1,517万円(101.7)、医療法人1,590万円(106.6)</p> <p>累積欠損については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必要がある。</p> <p>病院医師における管理職の割合は78.9%と国の俸給の特別調整額対象者割合(15%)を上回っているが、これは、労災病院は診療科副部長以上を職務手当の支給対象者としているといった理由からである。</p> <p>大卒以上の高学歴者については、医師であるため当機構及び国も100%であるため、年齢・学歴勘案に与える影響は無い。</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、医業収益等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。今後とも、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、必要な検討を進めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>医師の給与水準については、国家公務員の医師の給与のみならず、公立・民間医療機関の医師の給与と支給状況並びに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。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ことから、公立・医療法人の病院医師の給与体系を総合的に勘案しつつ、医師確保の観点から適切な給与水準の検討を行う。</p>

○病院看護師職員

項目	内容
対国家公務員指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 106.0 ・年齢・地域勘案 104.6 ・年齢・学歴勘案 104.9 ・年齢・地域・学歴勘案 104.7
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>①年齢層が高まるにつれ、国との平均給与額の差が広がることから、給与体系における年功的要素が強いこと。</p> <p>②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おり、国と比較して管理職員の割合が高いこと。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合0.9%(平成26年国家公務員給与実態調査第9表より) 当法人の職務手当対象人員割合6.3%)</p> <p>③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90.1%(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99.6%)</p>
給与水準の妥当性の検証	<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 8.8% (国からの財政支出額 29,392,965,000円、支出予算の総額 332,607,100,234円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額41,395,359,874円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 6.3%(常勤職員数6,483名中409名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 10.4%(常勤職員6,483名中673名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 34.6%】 (支出総額 315,927,434,306円 給与・報酬等支給総額 109,154,540,688円:平成25年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>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>累積欠損については、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>病院看護師における管理職の割合は6.3%と国の俸給の特別調整額対象者割合(0.9%)を上回っているが、これは、労災病院は看護師長以上を職務手当の支給対象者としているといった理由からである。</p> <p>大卒以上の高学歴者の割合は10.4%と国(4.4%:平成26年国家公務員給与等実態調査第3表より)と比較して高くなっている。</p> <p>平成26年度における給与水準は、国家公務員の水準を上回っており、その要因として、上記の定量的な理由が原因と考えられる。看護師については、急性期医療に対応する優秀な人材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。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%(最大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>(主務大臣の検証結果)</p> <p>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、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>
講ずる措置	<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、平成22年7月より平均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)を段階的に実施していること、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)への対応による給与減額措置の対象者の割合が国と異なり、終了に伴う給与の増額が国と比較して小さいこと、平成26年度人事院勧告による平均0.3%の俸給引き上げを国が実施しているのに対し、当法人が実施していないこと、などから平成26年度における対国家公務員指数は前年度を下回った。</p> <p>平成22年7月より実施している給与改定については段階的な引下げであることから対国家公務員指数への影響が今後も反映されることを踏まえつつ、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、適切な水準の確保について検討することとした。</p>

4 モデル給与

○22歳(大卒初任給、独身)
月額162,700円 年間給与2,611,335円

○35歳(本部主査、配偶者・子1人)
月額342,320円 年間給与5,559,215円

○45歳(本部班長、配偶者・子2人)
月額527,340円 年間給与8,408,501円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

現在当法人においては職員個人の業績給を導入していないが、職員の人事・給与制度については、医療の質や医療安全、労災医療等をはじめとした救急医療等の推進のための人材確保に考慮しつつ、当法人の事業実績、社会情勢等を勘案した人事給与制度の見直しを検討することとしている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 111,175,427
退職手当支給額 (B)	千円 8,584,804
非常勤役職員等給与 (C)	千円 19,702,775
福利厚生費 (D)	千円 17,658,718
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 157,121,724

注：中期目標管理法及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

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 1.9%増

- ・医療の質の向上・医療安全の確保の観点による医師・看護師増員等に伴う給与費の増(+約19億円)
- ・給与カーブのフラット化に伴う給与費の減(△約3億円)
- ・特例法に基づく給与臨時特例措置の終了による給与費の増(+約4億円)

「最広義人件費」 対前年度比 2.0%増

- ・退職手当支給者の増による退職手当支給額の増(+約2億円)
- ・医師等謝金の増等による非常勤役職員給与の増(+約5億円)
- ・法定福利費等の増(+約3億円)

②「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき以下の措置を講じている

- ・役員の退職手当について、規程の改正を行った。

役員に関する講じた措置内容：段階的な引下げにより役員退職手当額を13.65%減ずる。

平成25年1月1日から同年9月30日まで 2.65%減

平成25年10月1日から平成26年6月30日まで 8.65%減

平成26年7月1日以降 13.65%減

- ・職員の退職手当について、管理職の事務員の退職手当の額を13%減ずる旨の規程改正を行った。
(平成26年7月1日より適用)

Ⅳ その他

特になし