

# 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19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19年6月期については0.14月相当分、平成19年12月期については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 改定なし

理事 改定なし

理事(非常勤) 該当者なし

監事 改定なし

監事(非常勤) 改定なし

### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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		
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)			*
A理事	千円 15,184	千円 10,152	千円 3,865	千円 1,015 (特別調整手当) 152 (通勤手当)			*
B理事	千円 15,078	千円 10,152	千円 3,865	千円 1,015 (特別調整手当) 46 (通勤手当)			
C理事	千円 13,769	千円 10,152	千円 2,508	千円 1,015 (特別調整手当) 94 (通勤手当)	4月1日		※

D理事	千円 6,640	千円 4,009	千円 1,939	千円 401 (特別調整手当) 291 (通勤手当)		8月23日	◇
E理事	千円 8,732	千円 6,105	千円 1,926	千円 611 (特別調整手当) 90 (通勤手当)	8月25日		◇
F監事	千円 12,967	千円 8,700	千円 3,312	千円 870 (特別調整手当) 85 (通勤手当)			※
G監事 (非常勤)	千円 2,976	千円 2,976	千円 0	千円 0		3月31日	

注1:「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ます。

退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、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19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) 千円	法人での在職期間 年 月		退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
法人の長	—	—	—	—	—	該当者なし	
A理事	千円 2,085	年 1	月 9	H19.3.31	1.0	平成18年度退職者であるが、平成19年9月に業績勘案率決定のため平成19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。	※
B理事	千円 —	年 —	月 —	—	—	該当者なし	
監事	—	—	—	—	—	該当者なし	
監事 (非常勤)	千円 —	年 —	月 —	—	—	該当者なし	

注1:「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ます。

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

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19年度における給与制度の主な改正点

・平成19年6月期から前年度の施設別業務実績（医療事業収支率）により勤勉手当を増減させている。  
 ・平成18年度に引き続き、①12月期の期末手当の支給月数を0.1月削減、②6月期の期末・勤勉手当に係る管理職加算割合の半減（25%→12%、12%→6%）、12月期は更に2/100削減（25%→10%、12%→4%）した。  
 ・なお、平成19年度人事院勧告における給与引上改定（俸給、期末・勤勉手当等の引き上げ）は実施していない。

### 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19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	8,847	40.4	6,976	5,161	62	1,815
事務・技術	1,139	44.0	6,939	5,106	74	1,833
研究職種	該当者なし	-	-	-	-	-
医療職種 (病院医師)	1,193	46.6	13,276	9,999	71	3,277
医療職種 (病院看護師)	4,857	36.9	5,501	4,053	51	1,448
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)	1,487	43.0	6,921	5,058	79	1,863
技能業務職種	171	50.1	5,625	4,139	58	1,486

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当事なし	-	-	-	-	-	-

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当事なし	-	-	-	-	-	-
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
該当事なし	-	-	-	-	-	-
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
85	36.0	5,212	4,935	27	277	
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
2	(注3)	-	-	-	-	
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当事なし	-	-	-	-	-	
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
81	35.6	5,352	5,069	26	283	
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
1	(注3)	-	-	-	-	
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当事なし	-	-	-	-	-	
医療職種 (医療技術職)	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当事なし	-	-	-	-	-	
技能業務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
1	(注3)	-	-	-	-	

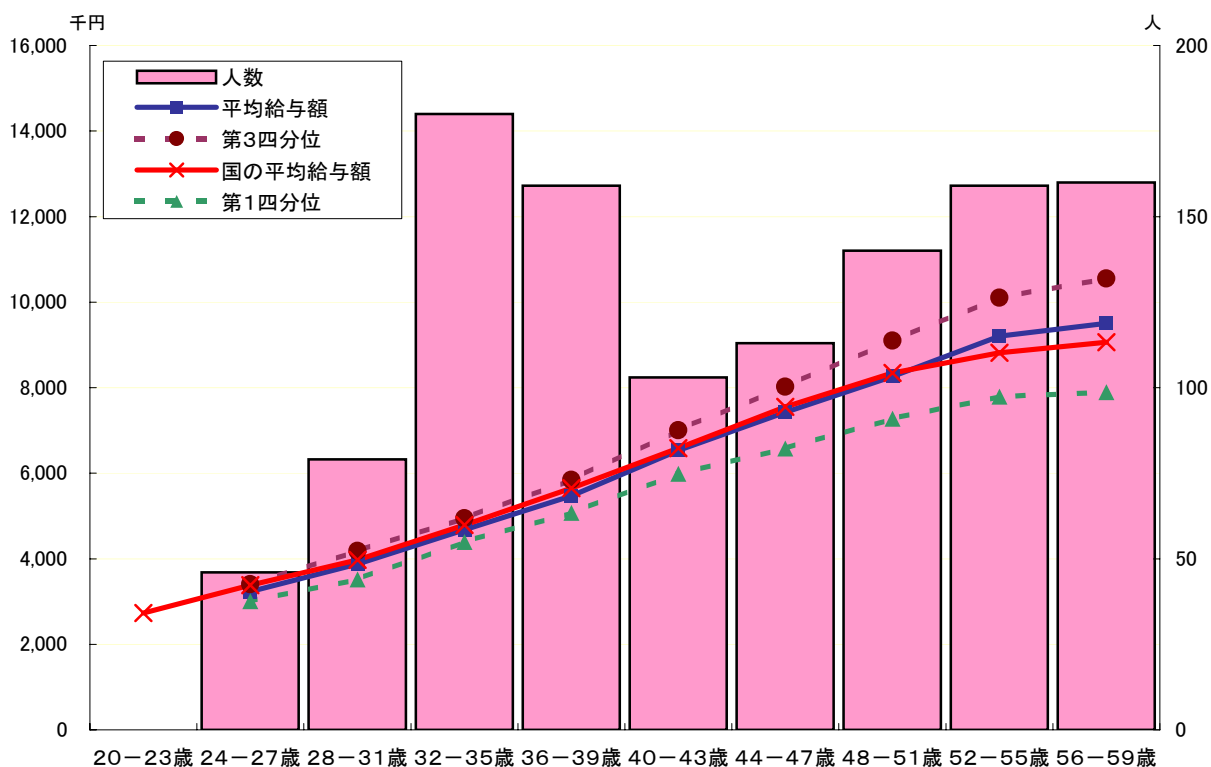
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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:非常勤職員の事務・技術職員、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。〕

「年間給与の分布状況(事務・技術職員)」

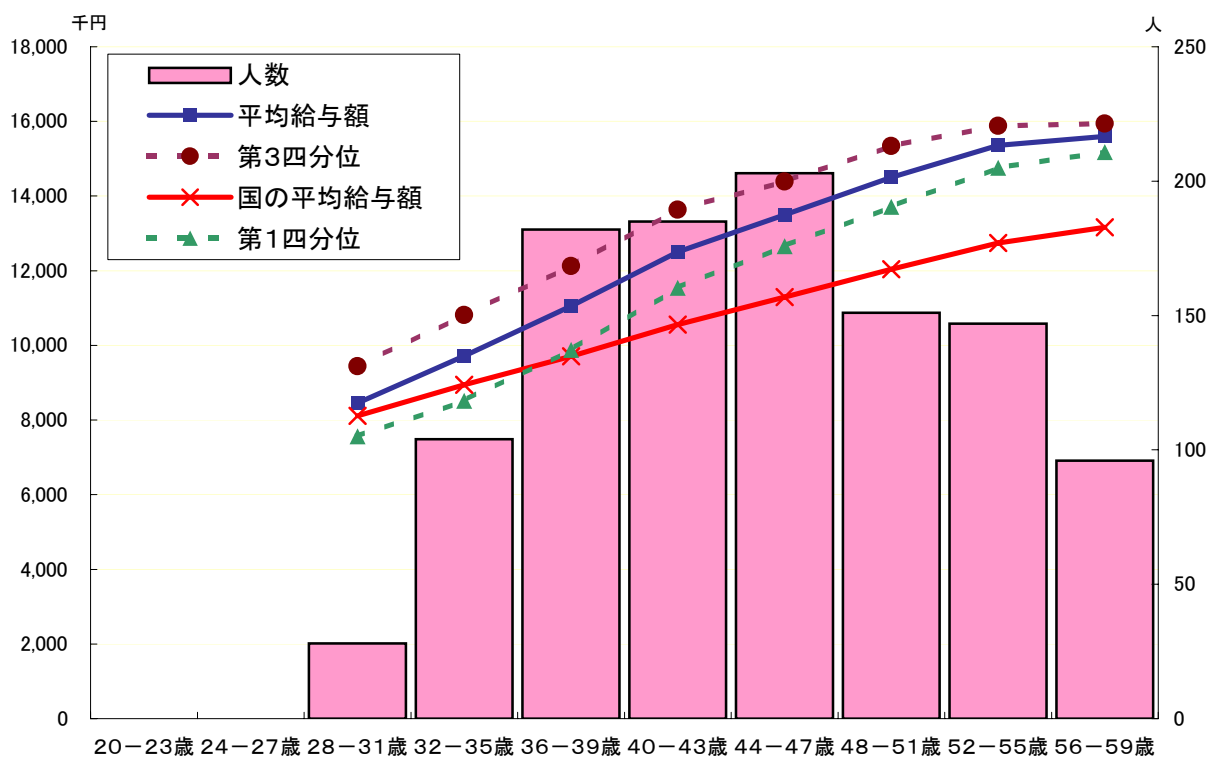


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
本部課長	17	52.9	10,368	10,876	11,191
本部係員	40	33.8	4,270	4,714	5,271

「年間給与の分布状況(医療職員(病院医師))」

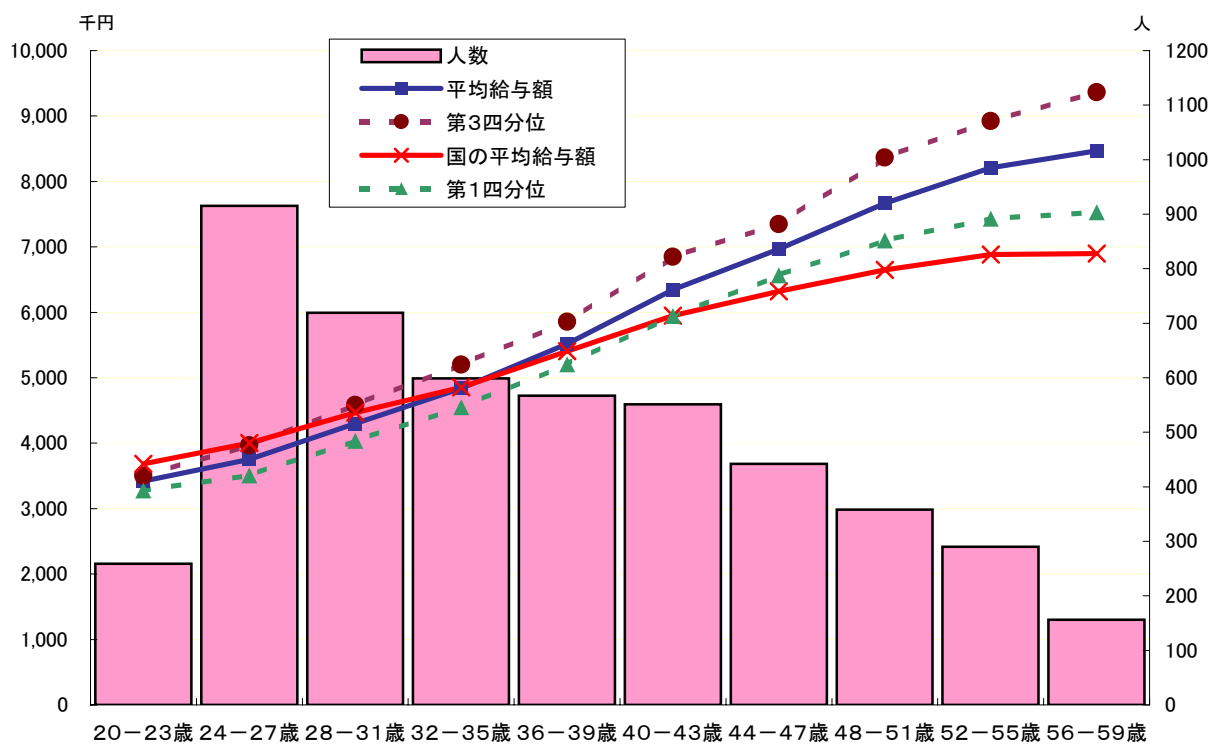


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
診療科長	190	40.4	10,831	11,458	12,106
医師	182	36.1	8,517	9,255	9,910

「年間給与の分布状況(医療職員(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	平均年齢	四分位		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
看護師長	348	49.5	7,803	8,403	9,053
看護師	3,985	34.6	3,859	4,963	5,853

③ 職級別在職状況等(平成20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)	人	人	82 (7.2%)	207 (18.2%)	224 (19.7%)	61 (5.4%)
年齢 (最高～最低)		歳	41 )	59 )	59 )	58 )
			24	29	32	34
所定内給与 年額 (最高～最低)		千円	3,538 )	4,918 )	6,345 )	6,457 )
			2,029	2,564	3,212	3,475
年間給与額 (最高～最低)		千円	4,361 )	6,738 )	8,533 )	8,858 )
			2,747	3,471	4,401	4,760
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)	246 (21.6%)	29 (2.5%)	158 (13.9%)	66 (5.8%)	20 (1.8%)	46 (4.0%)
年齢 (最高～最低)	59 )	55 )	59 )	59 )	59 )	59 )
	34	35	36	45	45	46
所定内給与 年額 (最高～最低)	7,445 )	7,465 )	7,917 )	9,013 )	8,823 )	9,772 )
	3,614	3,963	4,943	6,065	7,146	7,685
年間給与額 (最高～最低)	9,961 )	9,826 )	10,614 )	12,220 )	11,739 )	13,513 )
	4,922	5,524	6,647	8,247	9,818	10,625



## (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)	人	人	人	人	人
		0 (-%)	26 (2.2%)	783 (65.6%)	384 (32.2%)
年齢 (最高～最低)		歳	歳	歳	歳
		- ) -	38 ) 28	60 ) 29	70 ) 47
所定内給与 年額 (最高～最低)		千円	千円	千円	千円
		- ) -	8,556 ) 5,181	12,915 ) 5,645	13,393 ) 9,837
年間給与額 (最高～最低)		千円	千円	千円	千円
		- ) -	10,681 ) 6,685	16,825 ) 7,436	17,709 ) 13,469

## (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)	人	人	人	人	人
		0 (-%)	3,095 (63.7%)	1,159 (23.9%)	287 (5.9%)
年齢 (最高～最低)		歳	歳	歳	歳
		- ) -	59 ) 22	59 ) 29	59 ) 34
所定内給与 年額 (最高～最低)		千円	千円	千円	千円
		- ) -	5,705 ) 2,230	6,349 ) 3,176	7,018 ) 4,482
年間給与額 (最高～最低)		千円	千円	千円	千円
		- ) -	7,914 ) 3,055	8,734 ) 4,356	9,436 ) 6,115
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)	人	人	人		
	283 (5.8%)	28 (0.6%)	5 (0.1%)		
年齢 (最高～最低)	歳	歳	歳		
	59 ) 44	59 ) 50	62 ) 58		
所定内給与 年額 (最高～最低)	千円	千円	千円		
	8,284 ) 5,062	8,446 ) 6,889	8,036 ) 7,872		
年間給与額 (最高～最低)	千円	千円	千円		
	10,917 ) 7,012	11,209 ) 9,213	11,057 ) 10,848		

④ 賞与(平成19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)	60.7%	56.7%	58.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.3%	43.3%	41.2%
	最高～最低	42.3～31.1%	46.3～34.1%	44.2～32.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	68.1%	65.2%	66.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	31.9%	34.8%	33.3%
	最高～最低	42.3～28.9%	46.3～29.3%	44.2～29.8%

(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)	58.9%	56.8%	57.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	41.1%	43.2%	42.2%
	最高～最低	42.3～31.1%	46.3～32.6%	44.2～31.8%
一般職員	一律支給分(期末相当)	67.4%	65.9%	66.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	32.6%	34.1%	33.3%
	最高～最低	42.3～28.9%	41.9～30.3%	40.9～29.5%

(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)	60.8%	55.6%	58.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	39.2%	44.4%	41.7%
	最高～最低	42.3～31.1%	46.3～34.1%	44.2～32.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	67.7%	64.7%	66.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	32.3%	35.3%	33.7%
	最高～最低	42.3～28.9%	36.3～29.3%	39.5～29.8%

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))

100.5
93.6

対他法人

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

117.6
-------

(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ェイトに用い、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	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>100.5</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>103.9</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>98.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>102.7</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	100.5	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>103.9</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>98.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>102.7</td> </tr> </table>	地域勘案	103.9	学歴勘案	98.1	地域・学歴勘案	102.7
対国家公務員	100.5										
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>103.9</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>98.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>102.7</td> </tr> </table>	地域勘案	103.9	学歴勘案	98.1	地域・学歴勘案	102.7				
地域勘案	103.9										
学歴勘案	98.1										
地域・学歴勘案	102.7										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>低・中年齢層の平均給与額は国を下回っているが、高年齢層(50歳代)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給与水準において国を0.5ポイント上回っている理由として考えられる。</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 12.7% (国からの財政支出額 38,821,263,000円、支出予算の総額 305,692,043,731円:平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合は12.7%であり、労災病院の診療報酬等の業務収入が収入の大半を占めている現状において、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繋がるものではないと考えられるものの、国からの財政支出を受けている独立行政法人として、国家公務員と同程度の給与水準とす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24,034,122,449円(平成18年度決算)</p> <p>【検証結果】 単年度欠損は減少傾向にあるところであり、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繋がるものではないと考えられるものの、累積欠損額が生じている現状において、国家公務員と同程度の給与水準とする必要があると考える。</p>										
講ずる措置	<p>平成22年度においては、現在の給与水準を元に、平成19年度の国家公務員の給与水準と比較して試算すると、団塊世代の退職により、対国家公務員指数が100.4となることが見込まれるが、100を下回るべく年功的な給与上昇の抑制を図ることとする。</p> <p>(参考)平成18年度の給与水準を元に、平成18年度の国家公務員の給与水準と比較して試算すると、平成22年度の対国家公務員指数は100.5となることが見込まれる(地域・学歴勘案では101.8)。</p>										

- ・支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 33.6% (平成19年度予算)  
支出総額 305,692,043,731円  
給与・報酬等支給額 102,702,000,000円
- ・大卒以上の高学歴者の割合 71.4%
- ・管理職員に支給する職務手当の支給対象者の割合 26.6%  
人件費削減のため、業務のアウトソーシング化による一般事務職員の削減が進んでいる中で、管理職員の割合を現状以上に削減することは困難であるが、組織の見直しを行うことで管理職員を削減し、管理職員の割合を低減させるよう努める。  
また、管理職を含む中高年齢層の俸給を引き下げることにより、給与上昇カーブのフラット化を図り、全体として給与水準の適正化に努めることとする。

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 117.6	
	参考	地域勘案 111.3 学歴勘案 117.6 地域・学歴勘案 111.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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上回っている理由として考えられる。	
給与水準の適切性の検証	<b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 12.7% (国からの財政支出額 38,821,263,000円、支出予算の総額 305,692,043,731円：平成19年度予算)	
	<b>【検証結果】</b> 労災病院の運営に当たっては、医療の質向上、安全の確保について十分配慮する必要がある、そのためには医師の確保が大きな課題となっている。 政策医療である勤労者医療の推進に当たっては必要な財源措置を受けているところであるが、医師の給与については、診療報酬等の自前収入で賄うことを基本としている。 医師の現在の給与水準については、医師の確保面から必要な水準であると考えており、今後についても、医師の確保状況等を考慮した上で、適切な水準の確保に努める。	
講ずる措置	<b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額24,034,122,449円(平成18年度決算)	
	<b>【検証結果】</b> 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。 そのなかで労災病院の運営に当たっては、医療の質向上、安全の確保について十分配慮する必要がある、そのためには医師の確保が大きな課題となっている。 医師の確保の面から、医師の現在の給与水準については必要な水準であると考えており、今後についても、医師の確保状況等を考慮した上で、適切な水準の確保に努める。	
講ずる措置	社会問題化している医師不足については、当機構においても例外ではないところであり、医師の確保の観点から、現行の給与水準の維持は必要と考える。	

○病院看護師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 104.5	
	参考	地域勘案 103.8 学歴勘案 103.3 地域・学歴勘案 102.6
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給与水準において国を上回っている理由として考えられる。	
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b>                      支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 12.7%                      (国からの財政支出額 38,821,263,000円、支出予算の総額 305,692,043,731円：平成19年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b>                      労災病院に勤務する看護師の給与については、診療報酬等の自前収入で賄うことを基本としているが、政策医療である勤労者医療の推進に当たっては必要な財源措置を受けているところである。                      労災病院の運営に当たっては、医療の質向上、安全の確保について十分配慮する必要があるが、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、看護師の確保状況等を考慮しつつ、給与体系の年功的要素の見直しを含め適切な水準の確保に努める。</p>	
	<p><b>【累積欠損額について】</b>                      累積欠損額24,034,122,449円(平成18年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b>                      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積極的な医療の展開を行っていくこととしている。                      看護師の給与水準については、看護師の確保状況等を考慮しつつ、給与体系の年功的要素の見直しを含め適切な水準の確保に努める。</p>	
講ずる措置	年功的な給与上昇の抑制に努めつつ、看護師の需給状況に適応した給与水準とする。	

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 103,947,108	千円 102,026,490	千円 (%) 1,920,618 ( 1.9 )	千円 (%) 577,172 ( 0.6 )
退職手当支給額 (B)	千円 10,990,847	千円 8,247,695	千円 (%) 2,743,152 ( 33.3 )	千円 (%) 2,276,069 ( 26.1 )
非常勤役職員等給与 (C)	千円 14,929,797	千円 14,037,562	千円 (%) 892,235 ( 6.4 )	千円 (%) 1,554,696 ( 11.6 )
福利厚生費 (D)	千円 14,798,349	千円 14,543,371	千円 (%) 254,978 ( 1.8 )	千円 (%) 477,706 ( 3.3 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 144,666,101	千円 138,855,118	千円 (%) 5,810,983 ( 4.2 )	千円 (%) 4,885,643 ( 3.5 )

#### 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 1.9%増

- ・医療の質・安全の確保の観点による医師・看護師等の増員に伴う給与費の増(+約23億円)
- ・施設廃止(岩手労災病院)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12億円)
- ・超過勤務手当及びその他手当の増(+8億円)

「最広義人件費」対前年度比 4.2%増

- ・退職者数の増加等による増(+約27億円)
- ・医師等謝金の増等による非常勤役職員給与の増(+約9億円)
- ・給与、報酬等支給総額の増に伴う法定福利費等の増(+約3億円)

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)

「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。

ii)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。

iii)人件費削減の取組の進捗状況

(人件費削減の場合) 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
給与、報酬等支給総額 (千円)	101,685,384	102,026,490	103,947,108
人件費削減率 (%)		0.3	2.2
人件費削減率(補正值) (%)		0.3	1.5

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格差に基づく給与改定分(平成18年度 0%、平成19年度 0.7%)を除いた削減率である。

なお、「医療の質・安全の確保の観点による医師・看護師等の増員に伴う給与費の増」を除いた場合の人件費の削減率は、△1.2%(表のとおり人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分(0.7%)を除いた人件費削減率(補正值)を勘案した場合は△1.9%)となる。17年度に比べて19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。