

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20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20年6月期については0.24月相当分、平成20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	期末特別手当	平成20年6月期	0.24月相当分減額
		平成20年12月期	0.25月相当分減額
理事	期末特別手当	平成20年6月期	0.24月相当分減額
		平成20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20年6月期	0.24月相当分減額
		平成20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20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 18,549	千円 12,444	千円 4,575	千円 1,244 (特別調整手当) 286 (通勤手当)			*
A理事	千円 5,579	千円 3,384	千円 1,806	千円 338 (特別調整手当) 51 (通勤手当)		7月31日	*
B理事	千円 8,749	千円 6,768	千円 1,156	千円 677 (特別調整手当) 148 (通勤手当)	8月1日		*
C理事	千円 14,993	千円 10,152	千円 3,732	千円 1,015 (特別調整手当) 94 (通勤手当)			※

D理事	千円 4,950	千円 2,811	千円 1,806	千円 281 (特別調整手当) 52 (通勤手当)	7月10日	◇
E理事	千円 10,080	千円 7,314	千円 1,926	千円 731 (特別調整手当) 109 (通勤手当)	7月12日	◇
F理事	千円 14,930	千円 10,152	千円 3,732	千円 1,015 (特別調整手当) 31 (通勤手当)		
G監事	千円 12,853	千円 8,700	千円 3,198	千円 870 (特別調整手当) 85 (通勤手当)		※
H監事 (非常勤)	千円 2,976	千円 2,976	千円 0	千円 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 役員退職手当の支給状況(平成20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 5,499	年 4	月 4	H20.7.31	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。	*
B理事	—	—	—	—	—	該当者なし	
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。

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なうことにより、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20年度における給与制度の主な改正点

・平成20年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0.15月削減した。
 ・平成20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、半減措置に加え、更に2/100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20年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 8,948	歳 40.5	千円 6,886	千円 5,170	千円 61	千円 1,716
事務・技術	人 1,114	歳 44.2	千円 6,851	千円 5,128	千円 74	千円 1,723
研究職種	人 該当者なし	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
医療職種 (病院医師)	人 1,222	歳 46.8	千円 13,221	千円 10,000	千円 71	千円 3,221
医療職種 (病院看護師)	人 4,995	歳 37.1	千円 5,405	千円 4,056	千円 50	千円 1,349
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
医療職種 (医療技術職)	人 1,470	歳 43.2	千円 6,804	千円 5,065	千円 79	千円 1,739
技能業務職種	人 147	歳 50.0	千円 5,618	千円 4,210	千円 62	千円 1,408

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
	74	35.6	5,161	4,995	30	166
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
該当者なし	-	-	-	-	-	-
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	63	34.1	5,667	5,501	30	166
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
該当者なし	-	-	-	-	-	-
医療職種 (医療技術職)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	(注3)	-	-	-	-
技能業務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	45.7	2,108	1,942	24	166

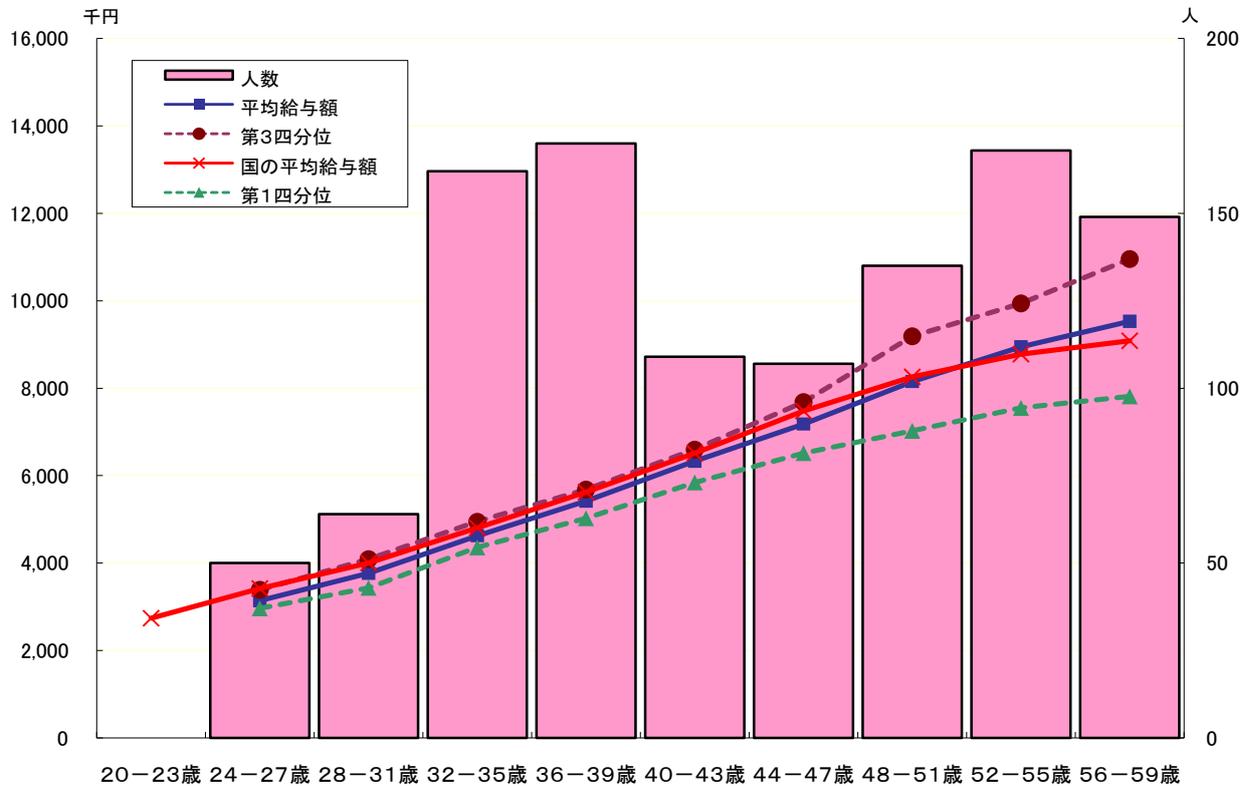
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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: 非常勤職員の事務・技術職員、医療職種(病院看護師)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))〔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)」

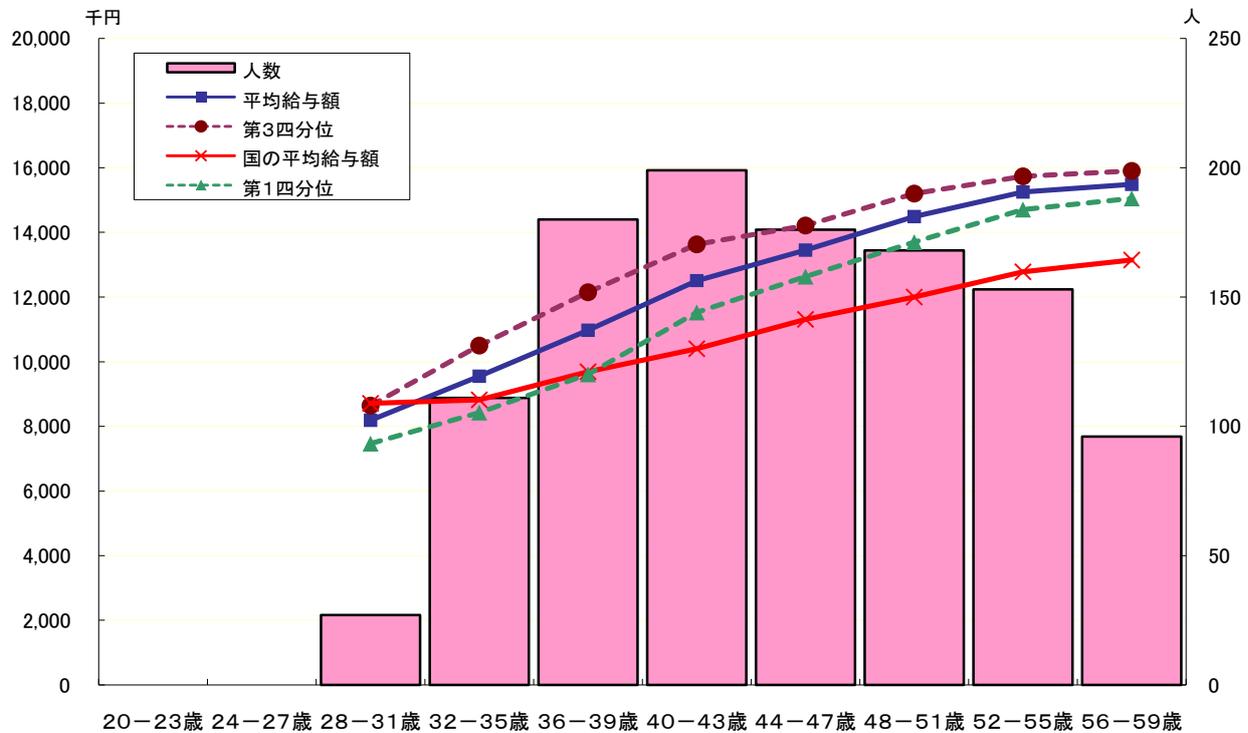


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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	22	52.2	10,052	10,572	11,176
本部係員	30	33.8	4,094	4,583	4,784
地方係長	288	45.7	5,847	6,648	7,458
地方係員	457	38.8	4,021	5,077	6,098

「年間給与の分布状況(病院医師)」

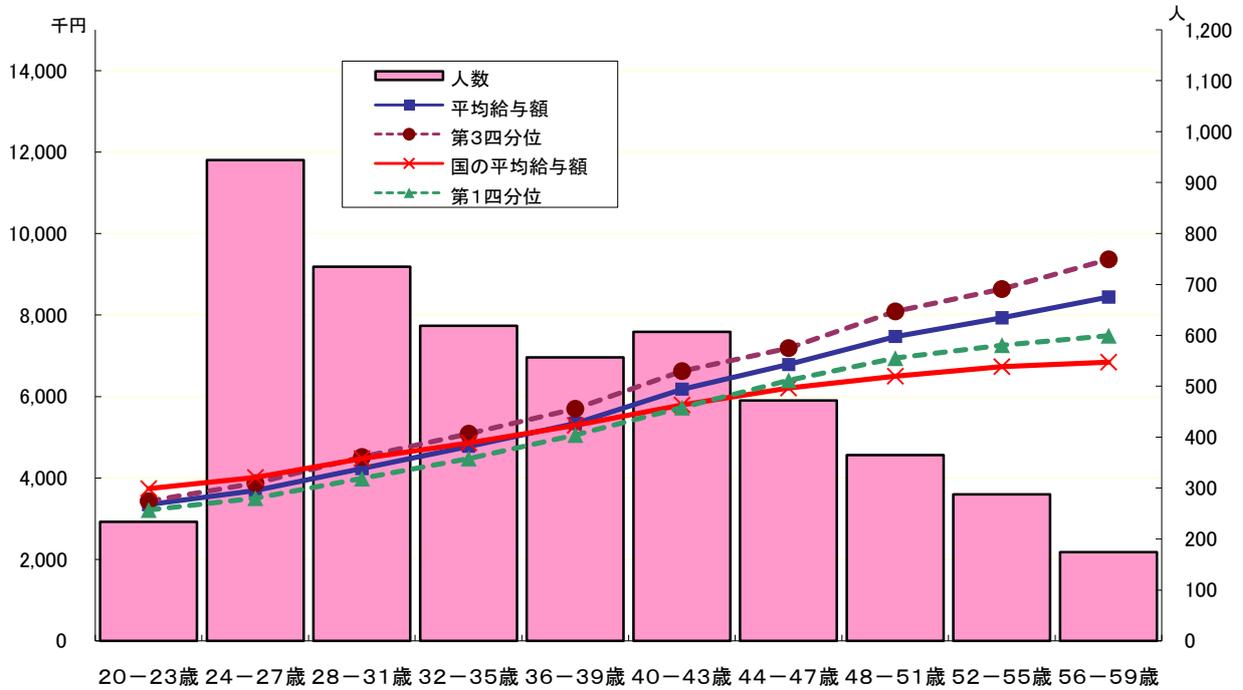


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
診療部長	732	49.0	13,361	14,273	15,203
診療科長	174	40.4	10,961	11,478	12,162
医師	202	36.2	8,426	9,151	9,926

「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	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	7,681	8,240	8,828
看護師	4,139	34.9	3,815	4,899	5,787

③ 職級別在職状況等(平成21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)	1,114 人	2 人 (0.2%)	86 人 (7.7%)	178 人 (16.0%)	236 人 (21.2%)	55 人 (4.9%)
年齢 (最高～最低)		— } —	40 } 24	59 } 29	59 } 32	59 } 34
所定内給与年額 (最高～最低)		— } —	3,643 } 1,944	4,918 } 2,554	6,462 } 3,151	6,546 } 3,557
年間給与額 (最高～最低)		— } —	4,451 } 2,595	6,607 } 3,408	8,669 } 4,208	8,807 } 4,807
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)	254 人 (22.8%)	20 人 (1.8%)	155 人 (13.9%)	58 人 (5.2%)	23 人 (2.1%)	47 人 (4.2%)
年齢 (最高～最低)	59 } 34	56 } 38	59 } 36	59 } 46	58 } 40	59 } 48
所定内給与年額 (最高～最低)	6,488 } 3,656	8,007 } 4,228	8,110 } 4,992	9,404 } 5,933	8,597 } 6,549	9,958 } 7,957
年間給与額 (最高～最低)	8,822 } 4,909	10,414 } 5,786	10,721 } 6,551	12,495 } 7,916	11,599 } 8,867	13,578 } 10,639

注:「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、人数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)	1,222 人	0 (- %)	31 (2.5%)	787 (64.4%)	404 (33.1%)
年齢 (最高～最低)		- } -	38 } 28	61 } 31	71 } 47
所定内給与年額 (最高～最低)		- } -	8,516 } 5,331	13,160 } 5,645	13,424 } 9,619
年間給与額 (最高～最低)		- } -	10,807 } 6,920	16,813 } 7,465	17,749 } 13,051

(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)	4,995 人	0 (- %)	3,176 (63.6%)	1,204 (24.1%)	297 (5.9%)
年齢 (最高～最低)		- } -	59 } 22	59 } 30	59 } 33
所定内給与年額 (最高～最低)		- } -	5,671 } 2,230	6,302 } 3,192	7,046 } 3,713
年間給与額 (最高～最低)		- } -	7,604 } 2,995	8,451 } 4,288	9,295 } 5,019

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)	289 (5.8%)	27 (0.5%)	2 (0.04%)
年齢 (最高～最低)	59 } 45	59 } 51	- } -
所定内給与年額 (最高～最低)	8,044 } 5,066	8,410 } 6,914	- } -
年間給与額 (最高～最低)	10,411 } 6,929	11,036 } 9,214	- } -

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、人数以外は記載していない。

④ 賞与(平成20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)	56.3%	55.2%	55.7%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.7%	44.8%	44.3%
	最高～最低	46.3～34.1%	45.0～41.0%	45.7～39.5%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.4%	65.0%	65.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.6%	35.0%	34.8%
	最高～最低	43.9～28.9%	35.0～30.1%	39.7～32.1%

(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)	59.1%	58.2%	58.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	40.9%	41.8%	41.4%
	最高～最低	46.3～28.9%	45.0～32.6%	45.7～30.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	67.7%	67.4%	67.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	32.3%	32.6%	32.4%
	最高～最低	33.2～28.9%	32.6～32.6%	32.9～30.7%

(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)	56.9%	54.9%	55.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.1%	45.1%	44.1%
	最高～最低	46.3～34.1%	49.6～45.0%	45.7～39.7%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.1%	65.0%	65.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.9%	35.0%	34.9%
	最高～最低	36.3～29.3%	35.0～30.1%	35.7～29.7%

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

99.2
92.7

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))

117.3

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))

103.4

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	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>99.2</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>102.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>96.9</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>101.7</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	99.2	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>102.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>96.9</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>101.7</td> </tr> </table>	地域勘案	102.8	学歴勘案	96.9	地域・学歴勘案	101.7
対国家公務員	99.2										
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>102.8</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>96.9</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>101.7</td> </tr> </table>	地域勘案	102.8	学歴勘案	96.9	地域・学歴勘案	101.7				
地域勘案	102.8										
学歴勘案	96.9										
地域・学歴勘案	101.7										
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 11.8% (国からの財政支出額 35,838,411,000円、支出予算の総額 303,915,024,540円：平成20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11.8%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、国家公務員と同程度であり適切なものとする。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額28,738,794,909円(平成19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繋がるものではないと考えられるものの、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、国家公務員と同程度であり適切なものとする。</p>										
講ずる措置	引き続き、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。										

○病院医師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 117.3	
	参考	地域勘案 111.8 学歴勘案 117.3 地域・学歴勘案 111.8
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81.4%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	<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 11.8% (国からの財政支出額 35,838,411,000円、支出予算の総額 303,915,024,540円：平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 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。 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り、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28,738,794,909円(平成19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。 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り、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必要があると考える。</p>	
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										
<p>指数の状況</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="550 293 831 338">対国家公務員 103.4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="691 338 831 427">参考</td> <td data-bbox="831 338 1394 427"> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="831 338 1050 371">地域勘案</td> <td data-bbox="1050 338 1394 371">104.4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 371 1050 405">学歴勘案</td> <td data-bbox="1050 371 1394 405">102.5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 405 1394 427">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1050 405 1394 427">103.4</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員 103.4		参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="831 338 1050 371">地域勘案</td> <td data-bbox="1050 338 1394 371">104.4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 371 1050 405">学歴勘案</td> <td data-bbox="1050 371 1394 405">102.5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 405 1394 427">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1050 405 1394 427">103.4</td> </tr> </table>	地域勘案	104.4	学歴勘案	102.5	地域・学歴勘案	103.4
対国家公務員 103.4											
参考	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="831 338 1050 371">地域勘案</td> <td data-bbox="1050 338 1394 371">104.4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 371 1050 405">学歴勘案</td> <td data-bbox="1050 371 1394 405">102.5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 405 1394 427">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1050 405 1394 427">103.4</td> </tr> </table>	地域勘案	104.4	学歴勘案	102.5	地域・学歴勘案	103.4				
地域勘案	104.4										
学歴勘案	102.5										
地域・学歴勘案	103.4										
<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>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。</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 11.8% (国からの財政支出額 35,838,411,000円、支出予算の総額 303,915,024,540円：平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 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、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28,738,794,909円(平成19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必要があると考える。 なお、本年度は、期末手当カット等の措置を講じたことにより、前年度に比べ1.1ポイント対国家公務員指数が下がった。</p>										
<p>講ずる措置</p>	<p>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。</p>										

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19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 102,232,141	千円 103,947,108	千円 (%) △ 1,714,968 (△ 1.6)	千円 (%) △ 1,137,795 (△ 1.1)
退職手当支給額 (B)	千円 8,557,095	千円 10,990,847	千円 (%) △ 2,433,752 (△22.1)	千円 (%) △ 157,683 (△ 1.8)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 15,603,473	千円 14,929,797	千円 (%) 673,676 (4.5)	千円 (%) 2,228,372 (16.7)
福利厚生費 (D)	千円 15,654,970	千円 15,711,035	千円 (%) △ 56,065 (△ 0.4)	千円 (%) 520,268 (3.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 142,047,678	千円 145,578,787	千円 (%) △ 3,531,109 (△ 2.4)	千円 (%) 1,453,162 (1.0)

注:前年度(平成19年度)の「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

①増減要因

「給与、報酬等支給総額」対前年度比 1.6%減

- ・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13億円)
- ・施設廃止(筑豊労災病院、北海道・広島作業所)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16億円)
- ・期末勤勉手当等の削減(△約14億円)

「最広義人件費」対前年度比 2.4%減

- ・退職者数の減少等による減(△約24億円)
- ・医師等謝金の増等による非常勤役職員給与の増(+約7億円)
- ・給与、報酬等支給総額の減に伴う法定福利費等の減(△約1億円)

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み、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

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	101,685,384	102,026,490	103,947,108	102,232,141
人件費削減率 (%)		0.3	2.2	0.5
人件費削減率(補正值) (%)		0.3	1.5	△0.2

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%)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、△4.25%(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△4.95%)となる。17年度に比べて20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。