

# 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24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。

#### 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0.48%引き下げ。  
国家公務員の給与の臨時特例措置に準じ、本俸、期末勤勉手当等を9.77%減じた。  
国家公務員の退職手当の支給水準引き下げを受け、退職手当の額を13.65%減じた。

理事

人事院勧告を踏まえ、本俸月額を0.48%引き下げ。  
国家公務員の給与の臨時特例措置に準じ、本俸、期末勤勉手当等を9.77%減じた。  
国家公務員の退職手当の支給水準引き下げを受け、退職手当の額を13.65%減じた。

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0.55%引き下げ。  
国家公務員の給与の臨時特例措置に準じ、本俸、期末勤勉手当等を9.77%減じた。  
国家公務員の退職手当の支給水準引き下げを受け、退職手当の額を13.65%減じた。

監事(非常勤)

国家公務員の給与の臨時特例措置に準じ、本俸を9.77%減じた。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24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 15,213	千円 11,214	千円 2,748	千円 1,121 (特別調整手当) 130 (通勤手当)	4月1日		
A理事	千円 13,693	千円 9,148	千円 3,333	千円 915 (特別調整手当) 297 (通勤手当)			
B理事	千円 12,437	千円 9,148	千円 2,241	千円 915 (特別調整手当) 133 (通勤手当)	4月1日		
C理事	千円 13,675	千円 9,148	千円 3,339	千円 915 (特別調整手当) 273 (通勤手当)			※
D理事	千円 13,595	千円 9,148	千円 3,359	千円 915 (特別調整手当) 173 (通勤手当)			◇
A監事	千円 10,724	千円 7,837	千円 1,919	千円 784 (特別調整手当) 184 (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 2,685	千円 2,685	千円 0	千円 0			

注1:「特別調整手当」欄とは、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 役員の退職手当の支給状況(平成24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				
B法人の長	千円 2,319	1	6	H24.3.31	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。	
E理事	千円 2,523	2	0	H24.3.31	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 2,163	2	0	H24.3.31	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)	—	—	—	—	—	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

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、人事院勧告等の社会一般情勢を考慮し、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24年度における給与制度の主な改正点

○ 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)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

(職員について)

- ・臨時特例法に関連した措置[H24.9～H26.3]
- ・俸給表関係の措置の内容:本部全職員(職位に応じて△9.77%～△4.77%)  
病院等施設幹部職員(△9.77%～△7.77%)
- ・諸手当関係の措置内容:減額対象者のうち、職務手当受給者(△10.00%)  
減額対象者全員の期末手当及び勤勉手当(△9.77%)  
※調整手当等の俸給月額に連動する手当(期末勤勉手当を除く)  
の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出
- ・国と異なる措置の概要: 労災病院の継続的な医療提供・医療安全の確保に支障を生じさせないことを基本とした人材確保等に配慮し、本部全職員及び労災病院等の施設幹部職員を対象に実施

(役員について)

- ・本俸月額の引き下げ(△0.55%～△0.48%)(H24.4)  
※平成23年度分及び平成24年4月分については、平成24年6月期の期末勤勉手当で調整
- ・臨時特例法に関連した措置[H24.4～H26.3]
- ・俸給関係措置の内容:本俸月額(△9.77%)
- ・諸手当関係の措置内容:特別調整手当(△9.77%)  
期末手当及び勤勉手当(△9.77%)  
※平成24年4月分については、平成24年6月期の期末勤勉手当で調整

給与再精査を踏まえ、以下の措置を引き続き講じた。

- 平成22年度から給与改定(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%の俸給月額引下げ)を段階的引下げにより実施している。
- 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することとした。(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、規程の支給月数よりも、0.45月分(6月期(△0.35月)、12月期(△0.1月))引き続き削減することとした。(期末勤勉手当(年間:3.95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24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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	9,503	39.7	6,334	4,817	57	1,517
事務・技術	1,032	42.7	6,405	4,830	63	1,575
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	889	45.8	12,868	10,094	74	2,774
医療職種 (病院看護師)	5,951	37.2	5,300	4,008	50	1,292
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)	1,568	43.0	6,540	4,911	73	1,629
技能業務職種	63	51.1	5,562	4,187	56	1,375
非常勤職員	144	36.7	5,030	4,862	39	168
事務・技術	3	62.3	2,152	1,984	26	168
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	122	32.9	5,466	5,298	35	168
医療職種 (病院看護師)	7	51.7	3,362	3,194	61	168
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)	5	56.0	2,447	2,279	77	168
技能業務職種	7	63.3	2,182	2,014	69	168

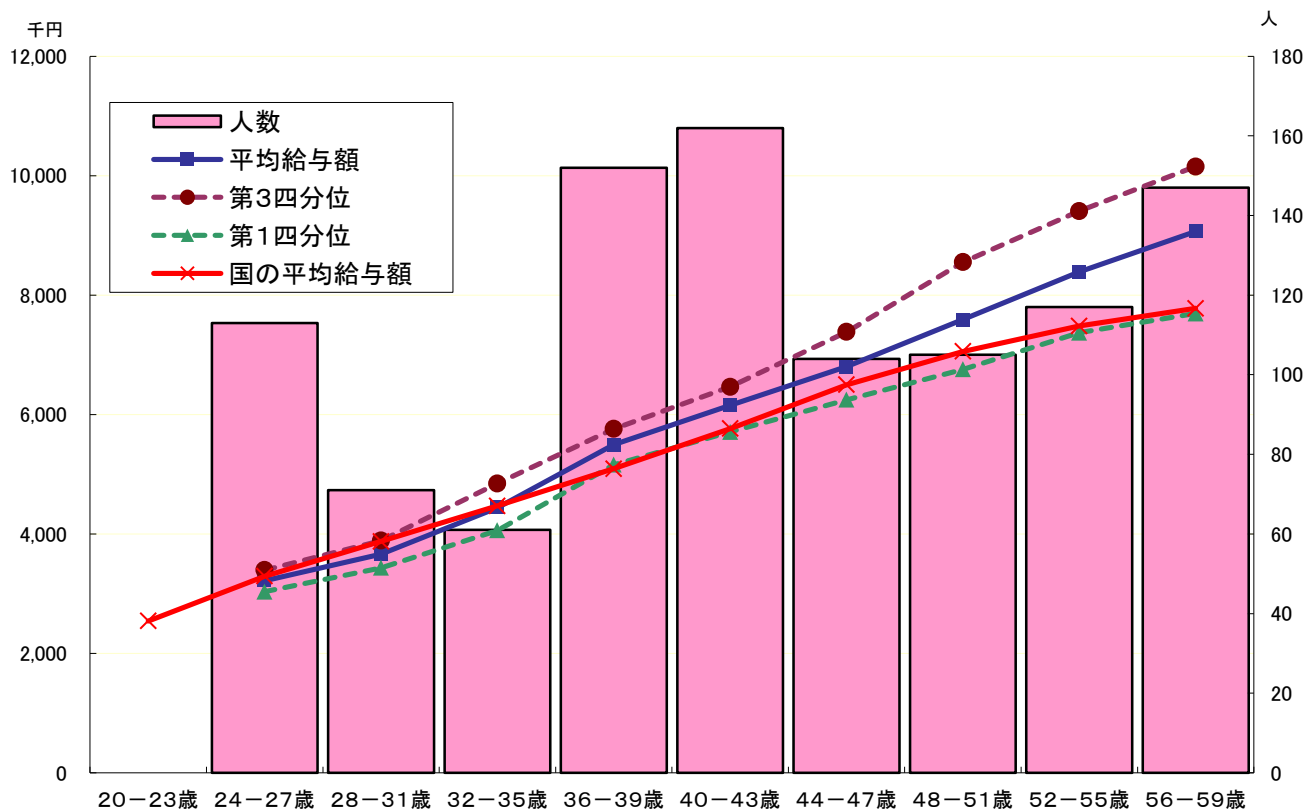
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除いている。

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、該当者がいない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)」



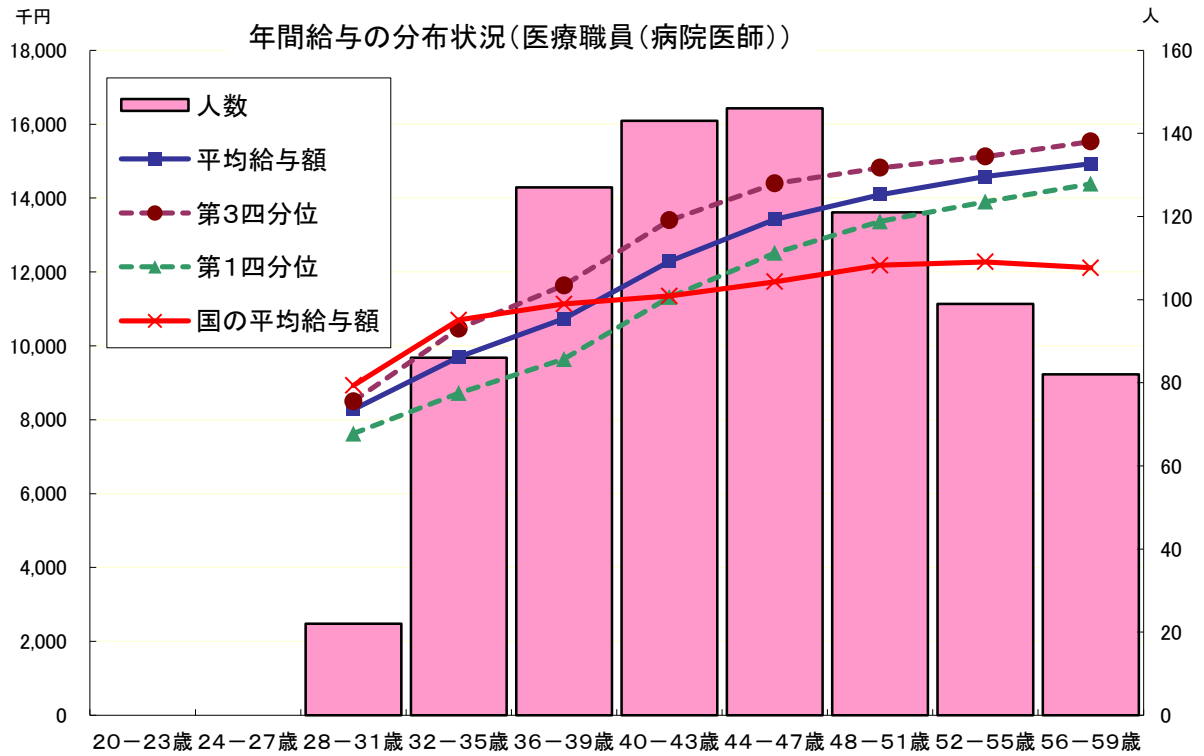
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
本部課長	19	53.0	8,945	9,716	9,979		
本部係員	29	33.7	3,806	4,447	5,015		
地方係長	275	45.7	5,904	6,588	7,270		
地方係員	445	36.9	3,452	4,801	5,962		

「年間給与の分布状況(病院医師)」

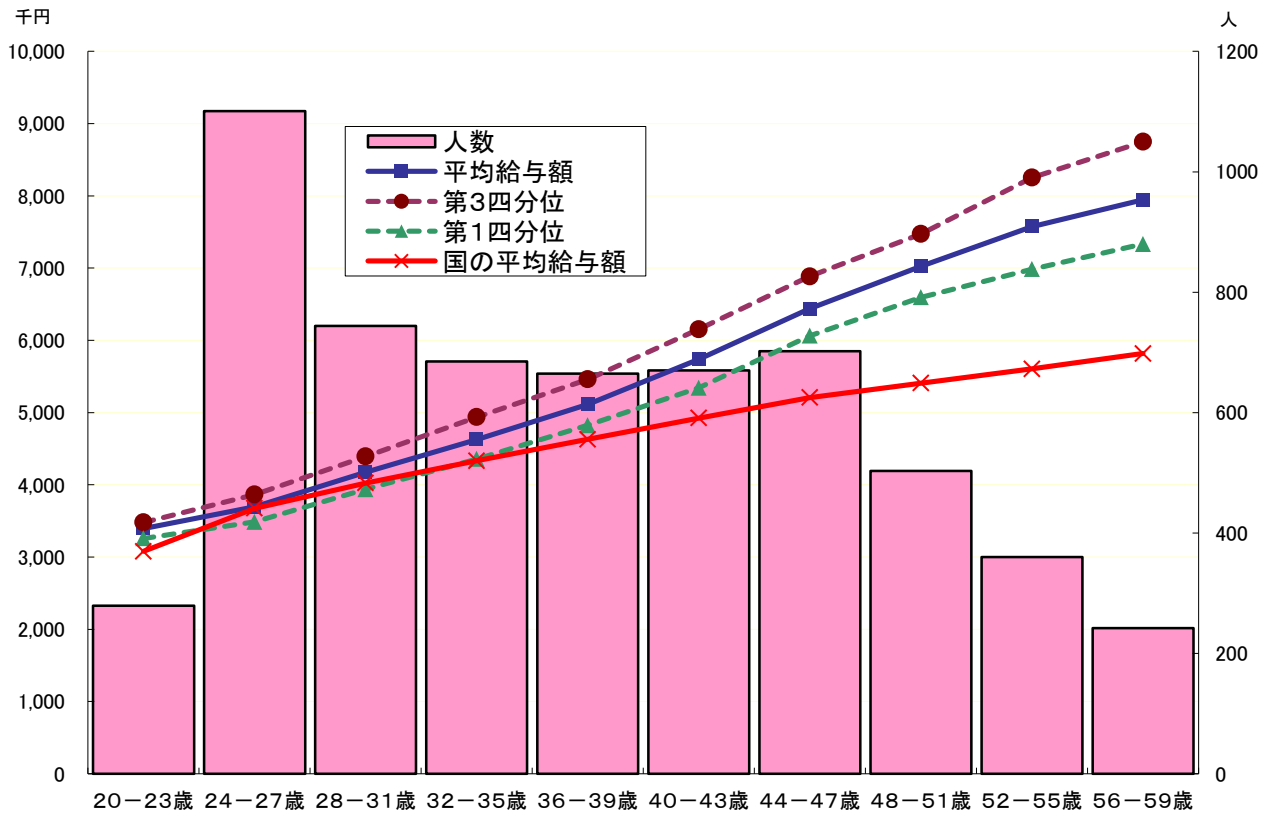


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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	523	49.5	13,465	14,102	14,870
診療科長	140	40.8	10,998	11,602	12,241
医師	184	36.0	8,743	9,508	10,131

「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1四分位 千円	第3四分位 千円
看護師長	350	49.0	7,425	8,541
看護師	5,114	35.7	3,835	5,919

③ 職級別在職状況等(平成25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)	1,082 人	1 (0.1%) 人	166 (16.1%) 人	86 (8.3%) 人	219 (21.2%) 人	56 (5.4%) 人
年齢 (最高～最低)		}	40 } 24	59 } 29	59 } 33	49 } 34
所定内給与年額 (最高～最低)		千円 }	千円 3,245 } 2,001	千円 4,918 } 2,528	千円 6,269 } 3,133	千円 5,511 } 3,422
年間給与額 (最高～最低)		千円 }	千円 4,202 } 2,655	千円 6,537 } 3,361	千円 8,304 } 4,182	千円 7,250 } 4,596
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)	247 (23.9%) 人	17 (1.6%) 人	139 (13.5%) 人	37 (3.6%) 人	24 (2.3%) 人	40 (3.9%) 人
年齢 (最高～最低)	59 } 34	51 } 35	59 } 37	59 } 43	59 } 43	59 } 45
所定内給与年額 (最高～最低)	千円 6,476 } 3,488	千円 7,342 } 3,718	千円 8,096 } 4,853	千円 7,927 } 5,881	千円 8,876 } 5,896	千円 9,427 } 7,193
年間給与額 (最高～最低)	千円 8,801 } 4,678	千円 9,467 } 5,047	千円 10,481 } 6,372	千円 10,441 } 7,750	千円 11,813 } 7,927	千円 12,636 } 9,691

※事務・技術職員の「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、「人員(割合)」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)	889 人	0 ( - %) 人	23 (2.6%) 人	583 (65.6%) 人	283 (31.8%) 人
年齢 (最高～最低)		- } - 歳	41 } 28 歳	57 } 31 歳	71 } 47 歳
所定内給与年額 (最高～最低)		- } - 千円	8,722 } 5,824 千円	13,273 } 6,135 千円	13,249 } 10,023 千円
年間給与額 (最高～最低)		- } - 千円	10,374 } 7,248 千円	16,532 } 7,740 千円	17,051 } 13,113 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)	5,951 人	0 (0.0%) 人	3,593 (60.4%) 人	1,727 (29.0%) 人	312 (5.2%) 人
年齢 (最高～最低)		- } - 歳	59 } 22 歳	59 } 29 歳	59 } 36 歳
所定内給与年額 (最高～最低)		- } - 千円	5,828 } 2,268 千円	6,249 } 2,948 千円	6,547 } 4,069 千円
年間給与額 (最高～最低)		- } - 千円	7,776 } 3,015 千円	8,403 } 3,905 千円	8,508 } 5,458 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)	297 (5.0%) 人	20 (0.3%) 人	2 (0.0%) 人
年齢 (最高～最低)	59 } 42 歳	59 } 51 歳	- } - 歳
所定内給与年額 (最高～最低)	8,207 } 5,059 千円	7,864 } 6,437 千円	- } - 千円
年間給与額 (最高～最低)	10,630 } 6,891 千円	10,225 } 8,548 千円	- } - 千円

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、「人員(割合)」以外は記載していない。

④ 賞与(平成24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)	53.5%	56.8%	55.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	46.5%	43.2%	44.9%
	最高～最低	47.4～36.8%	43.9～34.4%	45.8～35.6%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	63.2%	65.9%	64.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.8%	34.1%	35.4%
	最高～最低	36.8～36.8%	34.1～34.1%	35.5～35.3%

(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)	53.0%	56.4%	54.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	47.0%	43.6%	45.2%
	最高～最低	47.4～36.8%	43.9～34.4%	45.7～35.6%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	63.1%	65.9%	64.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.8%	34.1%	35.5%
	最高～最低	36.8～36.8%	34.1～33.8%	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)	53.6%	56.1%	54.8%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	46.4%	43.9%	45.2%
	最高～最低	47.4～36.8%	43.9～43.9%	45.7～40.3%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	63.2%	65.9%	64.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.8%	34.1%	35.4%
	最高～最低	47.4～36.3%	43.6～29.3%	45.5～33.0%

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))	107.9
対他法人	101.3

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))	109.6
----------------	-------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	115.5
----------------	-------

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	対国家公務員 107.9	
	参考	地域勘案 113.2 学歴勘案 105.8 地域・学歴勘案 112.1
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①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)への対応については、本部の全職員及び病院等の施設幹部職員を対象として国に勤務する職員と同様に給与引下げ(職位に応じて平均△7.8%)を実施しているところであるが、医師や看護師等の人材確保が困難となっている状況において、適切な医療水準を確保する必要があることから全ての職員を対象とすることは困難であり、そのため、国に比べて給与水準が高くなっている。</p> <p>②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。</p> <p>③管理職として支給する職務手当の支給対象割合が高いこと。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合17.0% 当法人の職務手当対象人員割合24.4%)</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b> 平成23年度の数值、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、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>	
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 10.0% (国からの財政支出額 33,740,795,000円、支出予算の総額336,626,907,314円:平成24年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 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。事務・技術職員の給与水準については、上述のとおり給与水準が100を上回っている状況にあることから、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%の俸給月額引下げとなる給与改定を段階的引下げにより実施していることから、平成24年度も一定の効果が生じているところであり、特例法に準じた給与臨時特例措置についても医療提供・医療安全の確保に配慮しつつ実施していることから、適切な対応であると考えている。</p>	
	<p><b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額37,638,149,895円(平成23年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 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。事務・技術職員の給与水準については、上述のとおり給与水準が100を上回っている状況にあることから、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%の俸給月額引下げとなる給与改定を段階的引下げにより実施していることから、平成24年度も一定の効果が生じているところであり、特例法に準じた給与臨時特例措置についても医療提供・医療安全の確保に配慮しつつ実施していることから、適切な対応であると考えている。</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)を実施したが、特例法に準じた給与臨時特例措置を労災病院の継続的な医療提供・医療安全の確保に支障を生じさせないことを基本とした人材確保等に配慮しつつ実施したことから、給与臨時特例措置の開始日及び対象者の割合が国とは異なったことにより、平成24年度における対国家公務員指数は前年度を上回った。なお、給与改定については段階的引下げにより、対国家公務員指数に対する影響は今後も反映され、平成25年度における対国家公務員指数107.5、地域・学歴勘案111.7と見込まれる。平成25年度(平成26年度公表)については、国が給与臨時特例措置を実施している期間であることを踏まえ、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね107となるよう努力していく。</p>	
その他	<p>・支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 34.6%(平成24年度) 支出総額 314,053,941,474円 給与・報酬等支給額 108,727,909,814円</p> <p>・大卒以上の高学歴者の割合 78.2%</p> <p>・管理職員に支給する職務手当の支給対象者の割合 24.4% 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、管理職員の割合を逡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。</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、今後もその効果が見込めることである。</p>	

○病院医師

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 109.6</p> <table border="1" data-bbox="844 317 1352 422"> <tr> <td data-bbox="844 317 979 354"></td> <td data-bbox="979 317 1352 354">地域勘案</td> <td data-bbox="1262 317 1352 354">108.5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="844 354 979 391">参考</td> <td data-bbox="979 354 1352 391">学歴勘案</td> <td data-bbox="1262 354 1352 391">109.6</td> </tr> <tr> <td data-bbox="844 391 979 422"></td> <td data-bbox="979 391 1352 422">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="1262 391 1352 422">108.5</td> </tr> </table>		地域勘案	108.5	参考	学歴勘案	109.6		地域・学歴勘案	108.5
	地域勘案	108.5								
参考	学歴勘案	109.6								
	地域・学歴勘案	108.5								
<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>①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)への対応については、本部の全職員及び病院等の施設幹部職員を対象として国に勤務する職員と同様に給与引下げ(職位に応じて平均△7.8%)を実施しているところであるが、医師や看護師等の人材確保が困難となっている状況において、適切な医療水準を確保する必要があることから全ての職員を対象とすることは困難であり、そのため、国に比べて給与水準が高くなっている。</p> <p>②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>③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15.5% 当法人の職務手当対象人員割合75.1%)</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b> 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、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いただきたい。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 10.0% (国からの財政支出額 33,740,795,000円、支出予算の総額 336,626,907,314円:平成24年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 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。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、その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必要であると考えられる。 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。 ○直近の医療経済実態調査結果(平成23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(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)1,469万円(100.0)、公立1,540万円(104.8)、医療法人1,550万円(105.5)</p> <p><b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額37,638,149,895円(平成23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。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、その医師の確保面から、現在の医師の給与水準が最低限必要であると考えられる。 また、他の設置主体の病院給与を示す資料は上述のとおりであり、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ところである。</p>									
<p>講ずる措置</p>	<p>国家公務員の給与、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。 平成25年度における対国家公務員指数109.2、地域・学歴勘案108.0と見込みまれる。しかし、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ところであり、公立・医療法人の病院医師の給与と体系を総合的に勘案しながら、適正な給与水準の検討を行うこととし、平成25年度(平成26年度公表)には、国が給与臨時特例措置を実施している期間であることを踏まえ、対国家公務員指数(年齢勘案)概ね109を目標とする。</p>									
<p>その他</p>	<p>・大卒以上の高学歴者の割合 100.0%</p> <p>・管理職員に支給する職務手当の支給対象者の割合 75.1%</p>									

○病院看護師

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 115.5	
	参考	地域勘案 115.8 学歴勘案 115.0 地域・学歴勘案 115.6
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①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)への対応については、本部の全職員及び病院等の施設幹部職員を対象として国に勤務する職員と同様に給与引下げ(職位に応じて平均△7.8%)を実施しているところであるが、医師や看護師等の人材確保が困難となっている状況において、適切な医療水準を確保する必要があることから全ての職員を対象とすることは困難であり、そのため、国に比べて給与水準が高くなっている。</p> <p>②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>③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いること。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合0.7% 当法人の職務手当対象人員割合6.8%)</p> <p>④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89.4%(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99.4%)</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b> 平成23年度の数値、平成24年度における給与・手当制度の見直し、国家公務員の給与特例措置への対応を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であると考えられることから、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>	
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 10.0% (国からの財政支出額 33,740,795,000円、支出予算の総額 336,626,907,314円:平成24年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 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。 看護師については、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おり、看護師の処遇改善は重要な課題となっているが、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%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><b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額37,638,149,895円(平成23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、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。 看護師については、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が、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%の俸給月額引下げとなる給与改定を段階的引下げにより実施していることから、平成24年度も一定の効果が生じているところであり、特例法に準じた給与臨時特例措置の実施についても医療提供・医療安全の確保に配慮しつつ実施していることから、適切な対応であると考えている。これら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>	
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)を実施したが、特例法に準じた給与臨時特例措置を労災病院の継続的な医療提供・医療安全の確保に支障を生じさせないことを基本とした人材確保等に配慮しつつ実施したことにより、平成24年度における対国家公務員指数は前年度を上回った。なお、給与改定については段階的引下げにより、対国家公務員指数に対する影響は今後も反映されることから、平成25年度における対国家公務員指数115.0、地域・学歴勘案115.2と見込まれる。 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、適切な水準の確保について検討することにより、平成25年度(平成26年度公表)については、国が給与臨時特例措置を実施している期間であることを踏まえ、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね115となるよう努力していく。</p>	
その他	<p>・大卒以上の高学歴者の割合 8.4%</p> <p>・管理職員に支給する職務手当の支給対象者の割合 6.8%</p>	

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23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	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	108,727,909	107,453,338	1,274,571	( 1.2)	4,148,681	( 4.0)
退職手当支給額 (B)	8,839,003	7,534,156	1,304,847	(17.3)	651,953	( 8.0)
非常勤役職員等給与 (C)	18,518,234	17,702,740	815,494	( 4.6)	2,511,835	(15.7)
福利厚生費 (D)	16,411,357	16,093,387	317,970	( 2.0)	655,792	( 4.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	152,496,504	148,783,623	3,712,881	( 2.5)	7,968,262	( 5.5)

※「単位未満切り捨て」で記載しているため、財務諸表の附属明細書「役員及び職員の給与明細」の金額と異なる場合がある。

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 1.2%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25億円)
- ・給与カーブのフラット化、病床削減及び事務・技能職退職不補充等による減員に伴う給与費の減(△約12億円)
- ・特例法に基づく給与臨時特例措置による給与費の減(△約3億円)

「最広義人件費」対前年度比 2.5%増

- ・退職手当支給者の増による退職手当支給額の増(+約13億円)
- ・医師等謝金の増等による非常勤役職員給与の増(+約8億円)
- ・人員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)

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を行う。

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	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度	平成24 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	107,453,159	108,727,909
人件費削減率 (%)		0.3	2.2	0.5	2.8	5.4	5.7	6.9
人件費削減率(補正值) (%)		0.3	1.5	△0.2	4.5	8.6	9.1	10.3

注1: 「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%、平成23年度 △0.23%、平成24年度 0%)を除いた削減率である。

注2: 当機構が特例法に準じて実施した給与臨時特例措置の影響を除く給与、報酬等支給総額は109,002,170千円となり、人件費削減率(補正值)は10.6%となる。

〔職種別削減額〕 (単位:千円)

職種	削減額
医師	103,434
医療職	19,251
看護師	18,377
事務・技能	124,427
役員	8,772
合計	274,261

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24年度においては1,087億円となっており6.9%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・技能職員のみ比較した場合は、平成24年度の人件費総額は平成17年度比で△21.4%となる。)

【主務大臣の検証結果】

平成24年度の人件費は平成17年度比6.9(補正值10.3)%増である。この理由は、平成17年度に社会問題となったアスベスト疾患への対応等や、救急救命センター、ICU、HCUの整備、急性期医療に対応する看護体制の強化などを行う必要があることから、診療部門で医師及び看護師を増員したためと考えられる。なお、病院事業では、収支改善(平成24年度経常損益は約8億円の黒字)となっている。一方、医療職以外の事務・技能職員の人件費については、21.4(補正值17.9)%減であり、効率化の努力も行われている。これらの点について国民の皆様にご納得いただけるよう、アスベスト関連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、十分な説明責任を果たしていただき、より一層の効率的な運営の促進を図っていただきたい。

#### IV 法人が必要と認める事項

「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月1日から以下の措置を講ずることとした。

- 役員の退職手当について、規程の一部改正を行った。  
役員に関する講じた措置の内容:段階的引き下げにより役員退職手当の額を13.65%減ずる。  
※当該措置後の役員退職者はいないため、削減実績額はない。
- 職員の退職手当については、労使交渉中。