

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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬への業績反映の状況について

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。平成25年度は、役員の業績及び法人の業績を総合的に判断した結果、報酬の増減は行わなかった。

法人の長の報酬水準の妥当性について

【法人の判断】

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、労災疾病に関するモデル医療やモデル予防法の研究・開発・普及、産業保健に関する相談・研修・情報提供等の支援を行うため各都道府県労働局や医師会との連携、企業が倒産したため賃金が支払われなかった労働者に対する未払賃金立替払業務の適正かつ効率的な実施など、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。

なお、医療を主要な業務とする他法人の長の報酬は年間2千万円を超えている。(平成24年度の独立行政法人の役職員の給与水準の公表より)

こうした職務内容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。

【主務大臣の検証結果】

理事長の職務内容の特性や他法人の報酬水準との比較を勘案すると、妥当な報酬水準であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	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。
理事	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。
理事(非常勤)	該当者なし
監事	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。
監事(非常)	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25年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	16,637	11,109	4,287	1,111 (特別調整手当) 130 (通勤手当)			
A理事	13,758	9,063	3,498	906 (特別調整手当) 291 (通勤手当)		3月31日	
B理事	13,734	9,063	3,498	906 (特別調整手当) 267 (通勤手当)		3月31日	※
C理事	13,600	9,063	3,498	906 (特別調整手当) 133 (通勤手当)			
D理事	4,190	2,300	1,660	230 (特別調整手当) 0 (通勤手当)		7月1日	◇
E理事	9,337	6,763	1,838	676 (特別調整手当) 60 (通勤手当)	7月2日		◇
A監事	11,712	7,763	2,996	776 (特別調整手当) 177 (通勤手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	2,685	2,685	0	0		3月31日	

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25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				
法人の長	該当なし	—	—	—	—		
理事	該当なし	—	—	—	—		
監事	該当なし	—	—	—	—		
監事 (非常勤)	該当なし	—	—	—	—		

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25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: 減額対象者の職務手当(△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)

- ・ 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%)

以下の措置を引き続き講じている。

- 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25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	8,834	40.2	6,375	4,855	58	1,520
事務・技術	1,006	42.7	6,217	4,696	61	1,521
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	896	46.9	12,994	10,189	72	2,805
医療職種 (病院看護師)	5,365	37.6	5,277	3,996	51	1,281
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)	1,511	43.4	6,474	4,863	73	1,611
技能業務職種	56	52.8	5,724	4,306	60	1,418
非常勤職員	133	37.6	4,962	4,794	31	168
事務・技術	5	63.3	2,193	2,025	48	168
研究職種	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	111	33.8	5,475	5,307	23	168
医療職種 (病院看護師)	3	63.5	2,569	2,401	20	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)	10	48.1	2,457	2,289	71	168
技能業務職種	4	63.8	2,242	2,074	139	168

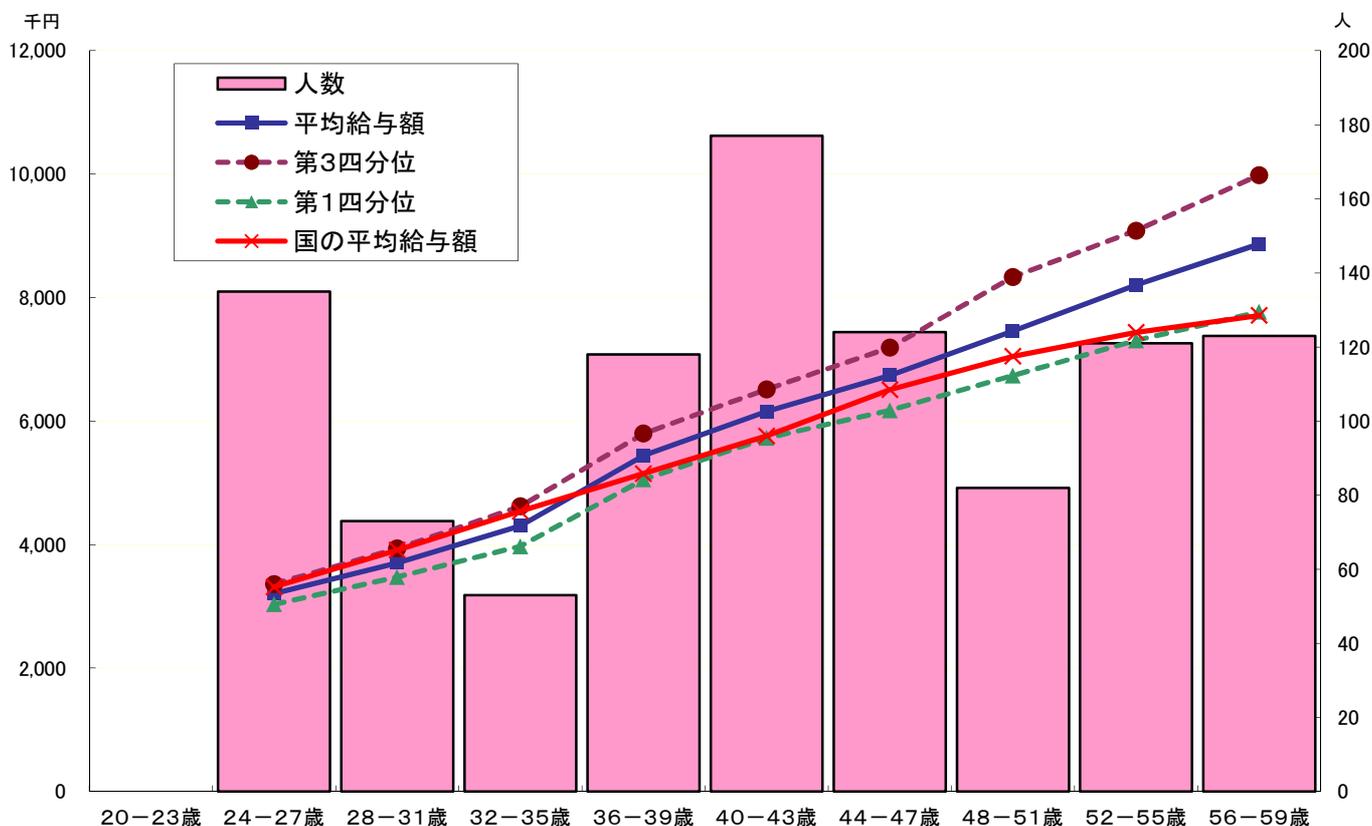
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除いている。

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)」

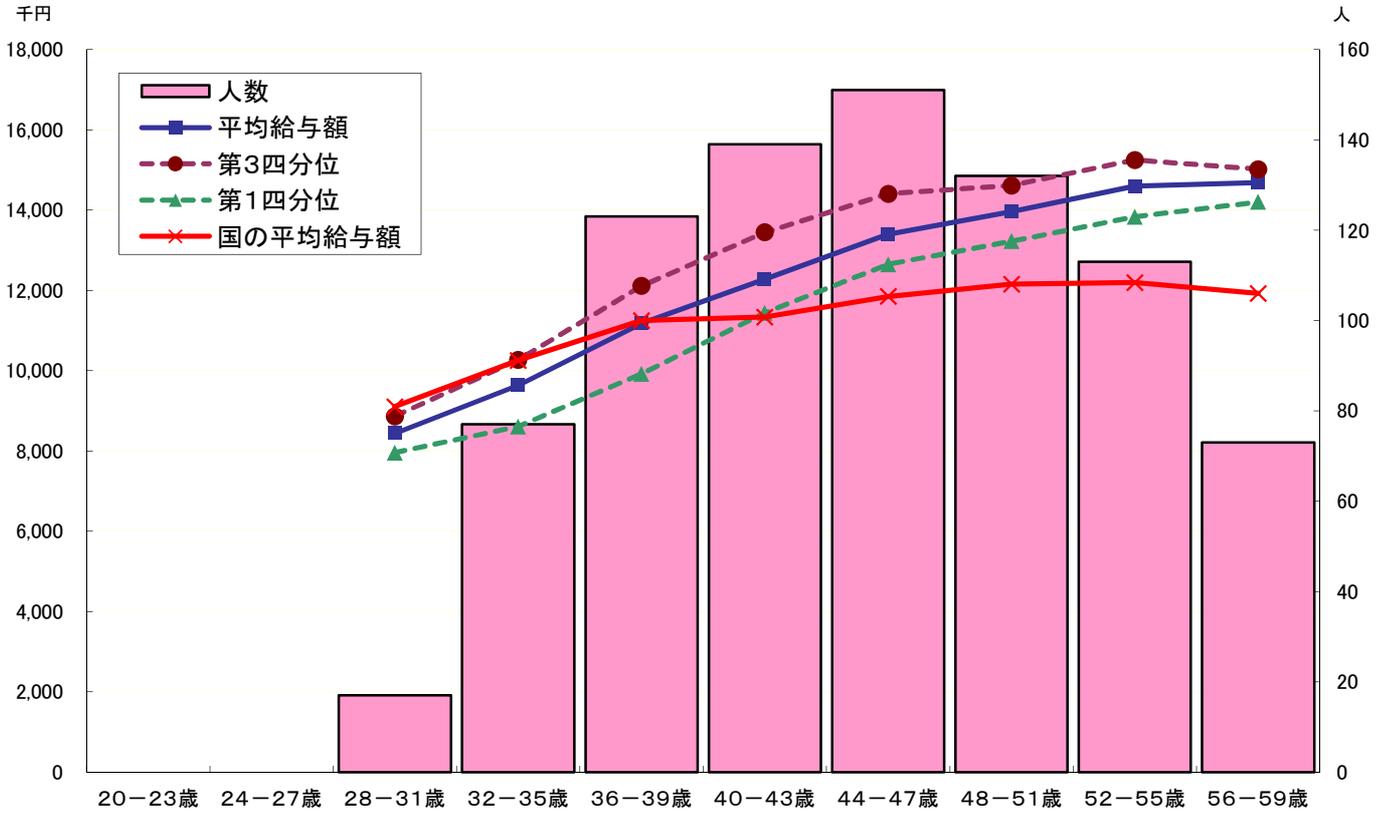


注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(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	18	53.0	8,782	9,330	9,784
本部係員	30	34.7	3,778	4,339	4,642
地方係長	247	45.9	5,953	6,525	7,128
地方係員	440	36.5	3,361	4,651	5,859

「年間給与の分布状況(病院医師)」

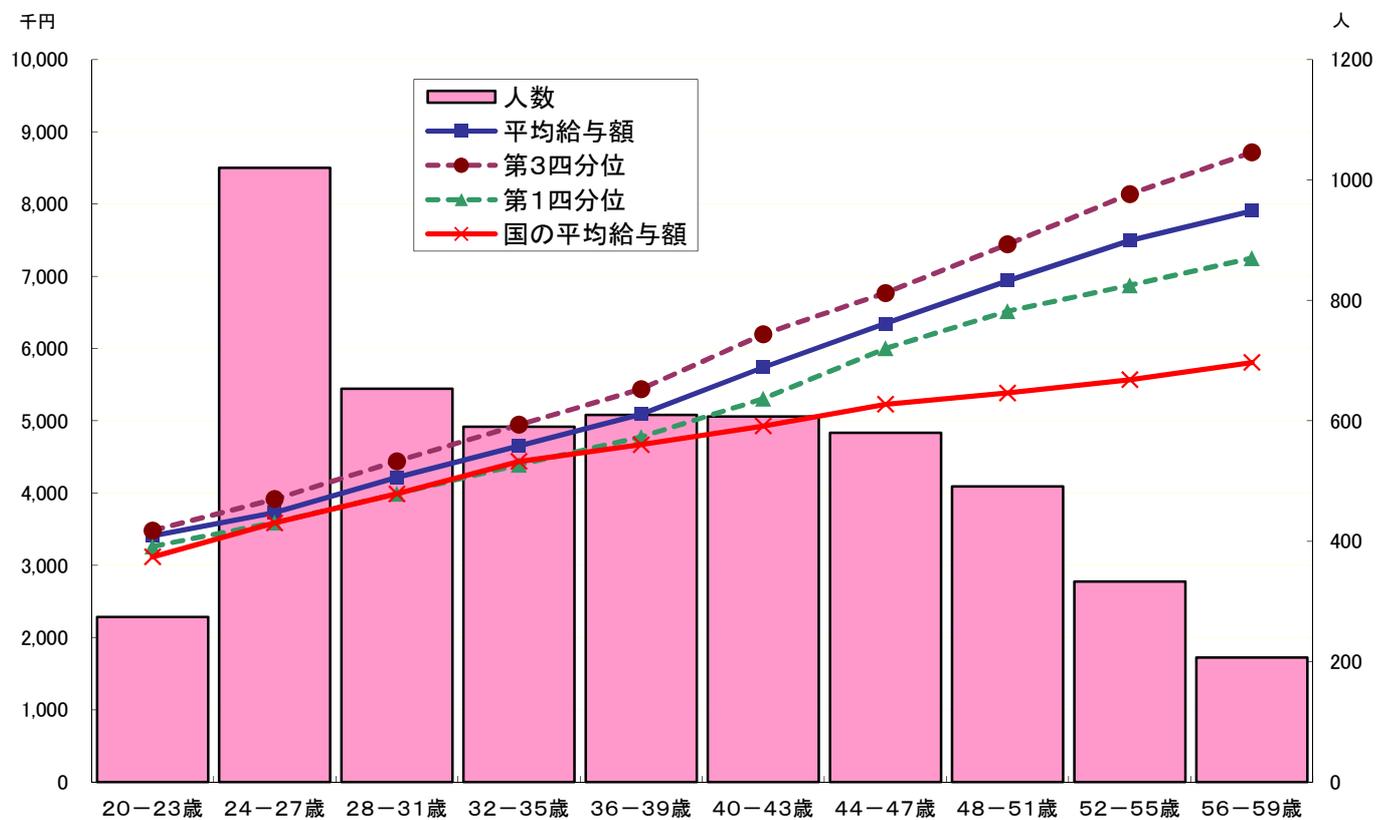


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(医療職員(病院医師))

分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位	
			第1四分位 千円	第3四分位 千円
診療部長	554	49.8	13,368	14,728
診療科長	146	41.3	10,814	12,110
医師	144	36.7	8,719	10,043

「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分位 千円	第3分位 千円
看護師長	347	49.5	7,415	8,459
看護師	4,589	36.0	3,857	5,841

③ 職級別在職状況等(平成26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)	1,006 人	0 人 (- %)	192 人 (19.1 %)	82 人 (8.2 %)	191 人 (19.0 %)	45 人 (4.5 %)
年齢 (最高～最低)		- } -	46 } 24	59 } 29	59 } 32	47 } 34
所定内給与年額 (最高～最低)		- } -	3,381 } 2,079	4,918 } 2,620	6,024 } 3,070	4,789 } 3,475
年間給与額 (最高～最低)		- } -	4,363 } 2,757	6,537 } 3,468	7,987 } 4,071	6,395 } 4,642
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)	232 人 (23.1 %)	26 人 (2.6 %)	135 人 (13.4 %)	44 人 (4.4 %)	25 人 (2.5 %)	34 人 (3.4 %)
年齢 (最高～最低)	59 } 37	55 } 35	59 } 36	59 } 44	59 } 44	59 } 51
所定内給与年額 (最高～最低)	6,471 } 3,456	6,504 } 3,646	7,930 } 4,789	7,430 } 5,608	7,941 } 6,009	9,040 } 6,186
年間給与額 (最高～最低)	8,679 } 4,613	8,431 } 4,923	10,387 } 6,318	9,780 } 7,364	10,839 } 7,960	11,899 } 8,331

(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)	896 人	0 人 (- %)	17 人 (1.9%)	591 人 (66.0%)	288 人 (32.1%)
年齢 (最高～最低)		- } 歳 -	41 } 歳 29	59 } 歳 30	69 } 歳 47
所定内給与年額 (最高～最低)		- } 千円 -	8,355 } 千円 5,824	13,298 } 千円 6,135	13,062 } 千円 9,759
年間給与額 (最高～最低)		- } 千円 -	10,012 } 千円 7,248	16,633 } 千円 7,740	16,949 } 千円 13,048

(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)	5,365 人	0 人 (- %)	3,264 人 (60.8%)	1,497 人 (27.9%)	284 人 (5.3%)
年齢 (最高～最低)		- } 歳 -	59 } 歳 22	59 } 歳 29	59 } 歳 32
所定内給与年額 (最高～最低)		- } 千円 -	5,790 } 千円 2,135	6,304 } 千円 3,319	6,275 } 千円 3,798
年間給与額 (最高～最低)		- } 千円 -	7,675 } 千円 2,882	8,370 } 千円 4,448	8,359 } 千円 5,082

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)	286 人 (5.3%)	30 人 (0.6%)	4 人 (0.1%)
年齢 (最高～最低)	59 } 歳 43	59 } 歳 50	59 } 歳 56
所定内給与年額 (最高～最低)	8,129 } 千円 4,760	8,066 } 千円 6,333	7,412 } 千円 6,594
年間給与額 (最高～最低)	10,454 } 千円 6,484	10,472 } 千円 8,383	9,696 } 千円 8,741

④ 賞与(平成25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%	56.9%	55.3%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	46.5%	43.1%	44.7%
	最高～最低	47.4～36.8%	43.9～34.1%	45.6～35.4%
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%	43.9～34.1%	45.6～35.4%
一般職員	一律支給分(期末相当)	63.1%	65.9%	64.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.9%	34.1%	35.5%
	最高～最低	47.4～36.8%	34.1～34.1%	40.8～35.4%

(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)	56.3%	57.3%	56.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.7%	42.7%	43.2%
	最高～最低	47.4～36.8%	43.9～34.1%	45.6～35.4%
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%	35.5～35.4%

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))	106.1
対他法人	101.5

(医療職員(病院医師))

対国家公務員(医療職(一))	110.6
----------------	-------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	115.4
----------------	-------

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	<p>対国家公務員 106.1</p> <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>111.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>103.8</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>110.4</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	111.6		学歴勘案	103.8		地域・学歴勘案	110.4
参考	地域勘案	111.6								
	学歴勘案	103.8								
	地域・学歴勘案	110.4								
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17.1% 当法人の職務手当対象人員割合24.7%)</p>									
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 8.7%】 (国からの財政支出額 28,555,776,000円、支出予算の総額329,657,874,396円：平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 37,381,549,780円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 24.7%(常勤職員数1,006名中248名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 82.1%(常勤職員1,006名中826名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.1%】 (支出総額 329,657,874,396円 給与・報酬等支給総額 109,154,540,688円)</p> <p>【検証結果】 平成25年度における数値は、国家公務員の水準を上回っている。その要因としては、上記の定量的な理由の他、国家公務員と比較し、職員に占める大卒者の割合が高いことが原因と考えられる。 本法人の給与水準としては、主な事業である労災病院の運営を行うに当たり、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、平成22年度には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に実施しており、平成25年度においても一定の効果が生じているところである。さらに、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であると考えている。 また、国からの財政支出は年額28,555,776,000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、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られる。 累積欠損については、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・技術職における管理職の割合は、24.7%と国の俸給の特別調整額対象者割合(17.1%)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。 大卒以上の高学歴者の割合は82.1%と国(54.1%)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ポイント低くなっている。 また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は33.1%になっている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 平成23年度の数値、平成24年度及び25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、一層の給付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)を実施している。また、特例法に準じた給与臨時特例措置については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ために人材確保等に配慮しつつ実施しており、平成24年度が9月からの実施であったのに対し、平成25年度は通年で実施していることから、平成25年度における対国家公務員指数は前年度を下回った。なお、給与臨時特例措置の対象者の割合が国よりも小さいことから実施期間が終了することに伴う平均給与の増額については国と比較して小さく、平成26年度における国家公務員指数は101.9、地域・学歴勘案は105.8に低下すると見込まれる。さらに、平成26年度(平成27年度公表)については、平成22年7月より実施している給与改定の段階的引下げが今後も反映されることを踏まえ、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね101となるよう努力していく。</p>									
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。 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、今後もその効果が目見込めるところである。</p>									

○病院医師

項目	内容						
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 110.6</p> <table border="1" data-bbox="671 248 1066 327"> <tr> <td data-bbox="671 248 778 327">参考</td> <td data-bbox="778 248 1066 275">地域勘案 109.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="778 275 1066 302">学歴勘案 110.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="778 302 1066 327">地域・学歴勘案 109.6</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 109.6		学歴勘案 110.6		地域・学歴勘案 109.6
参考	地域勘案 109.6						
	学歴勘案 110.6						
	地域・学歴勘案 109.6						
<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14.9% 当法人の職務手当対象人員割合80.0%)</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 8.7% (国からの財政支出額 28,555,776,000円、支出予算の総額329,657,874,396円:平成25年度予算) 【累積欠損額37,381,549,780円(平成24年度決算)】 【管理職の割合 80.0%(常勤職員896名中719名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員896名中896名)】</p> <p>【検証結果】 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。 平成25年度の数値は、国家公務員の給与水準を上回っている。その理由としては、上記の定量的な理由が考えられるが、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最低限必要であると考ええる。 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。 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こととしている。 病院医師における管理職の割合は80.0%と国の俸給の特別調整額対象者割合(14.9%)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。 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、学歴勘案に与える影響は無い。</p> <p>○直近の医療経済実態調査結果(平成25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)1,491万円(100.0)、公立1,517万円(101.7)、医療法人1,590万円(106.6)</p> <p>【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、医療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。 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>講ずる措置</p>	<p>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。 なお、当法人の給与臨時特例措置については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ないよう考慮しつつ実施しているため対象者の割合が国と異なり、特例措置期間の終了に伴う平均給与の増額が国と比較して小さいことから、平成26年度における対国家公務員指数は105.1、地域・学歴勘案は104.4に低下すると見込まれる。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、適切な給与水準の検討を行うとともに、対国家公務員指数(年齢勘案)概ね105を目標とする。</p>						

○病院看護師

項目	内容						
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 115.4</p> <table border="1" data-bbox="671 248 1066 327"> <tr> <td data-bbox="671 248 778 284">参考</td> <td data-bbox="778 248 1066 284">地域勘案 115.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="778 284 1066 320">学歴勘案 114.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="778 320 1066 327">地域・学歴勘案 114.8</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 115.1		学歴勘案 114.7		地域・学歴勘案 114.8
参考	地域勘案 115.1						
	学歴勘案 114.7						
	地域・学歴勘案 114.8						
<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0.8% 当法人の職務手当対象人員割合7.4%)</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89.9%(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99.5%)</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 8.7% (国からの財政支出額 28,555,776,000円、支出予算の総額329,657,874,396円:平成25年度予算) 【累積欠損額37,381,549,780円(平成24年度決算)】 【管理職の割合 7.4%(常勤職員数5,365名中398名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 10%(常勤職員5,365名中534名)】</p> <p>【検証結果】 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。 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。 病院看護師における管理職の割合は7.4%と国の俸給の特別調整額対象者割合(0.8%)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。 大卒以上の高学歴者の割合は10.0%と国(3.8%)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と比較すると0.7ポイント低くなっている。 平成25年度における給与水準は、国家公務員の水準を上回っている。その要因として、上記の定量的な理由の他、大卒者以上の高学歴者の割合が10%となっており国の3.8%と比較して高くなっていることも原因と考えられる。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。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】 平成23年度の数値、平成24年度及び25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、一層の給付水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p>						
<p>講ずる措置</p>	<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から平成25年度における対国家公務員指数は前年度を下回った。なお、給与改定については段階的引下げであることから、対国家公務員指数に対する影響は今後も反映されるとともに臨時特例措置については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ないよう考慮しつつ実施しているため対象者の割合が国と異なり、特例措置期間の終了に伴う平均給与の増額が国と比較して小さいことから、平成26年度における対国家公務員指数は109.7、地域・学歴勘案は109.5に低下すると見込まれる。 平成22年7月より実施している給与改定の段階的引下げによる対国家公務員指数への影響は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、平成26年度(平成27年度公表)については、対国家公務員指数が年齢勘案で概ね109となるよう努力していく。</p>						

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24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)	109,154,541	108,727,909	426,632	(0.4)	4,575,313	(4.4)
退職手当支給額 (B)	8,345,268	8,839,003	△ 493,735	(△5.6)	158,218	(1.9)
非常勤役員等給与 (C)	19,236,392	18,518,234	718,158	(3.9)	3,229,993	(20.2)
福利厚生費 (D)	17,366,282	16,411,357	954,925	(5.8)	1,610,717	(10.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	154,102,483	152,496,504	1,605,979	(1.1)	9,574,241	(6.6)

※「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 0.4%増

- ・医療の質・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11億円)
- ・給与カーブのフラット化に伴う給与費の減(△約5億円)
- ・特例法に基づく給与臨時特例措置による給与費の減(△約2億円)

「最広義人件費」対前年度比 1.1%増

- ・退職手当支給者の減による退職手当支給額の減(△約5億円)
- ・医師等謝金の増等による非常勤役員給与の増(+約7億円)
- ・法定福利費等の増(+約10億円)

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ずることとした

・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 法人が必要と認める事項

特になし