



日本医労連

「看護職員の入退職」に関する実態調査

記者会見資料

1. 日本医労連紹介 P 1
2. 「看護職員の入退職」に関する実態調査報告 P 2
3. 2024 年春闘要求アンケート結果 P11
4. 2024 年春闘・回答総括表 P13
5. 医労連と民間主要企業の賃上げ比較の推移 P21
6. 医労連と民間主要企業の年間一時金比較の推移 P22
7. 衆議院厚生労働委員会「介護従事者処遇改善決議」 P23
8. 経済財政運営と改革の基本方針 2024（原案）から抜粋 P24
9. すべてのケア労働者の賃上げや人員増を求める請願書 P27

2024 年 6 月 18 日

厚生労働記者会 会見室

日本医労連紹介

正式名称：日本医療労働組合連合会

組織人員数：16万7千人

加盟組織構成

全国組合

全日本国立医療労働組合（全医労）：全国の国立病院を組織

全国厚生連労働組合連合会（全厚労）：全国の農協系列病院を組織

全日本赤十字労働組合連合会（全日赤）：全国の赤十字病院を組織

全日本地域医療機能推進機構病院労働組合（全地域医療 JCHO 労組）

：全国の旧社会保険・厚生年金病院を組織

全国労災病院労働組合（全労災）：全国の労災病院を組織

国家公務員共済組合連合会病院労働組合：（国共病組）：全国の KKR 病院を組織

公立学校共済組合職員労働組合：（公共労）：全国の公立学校共済病院を組織

各県医労連

47都道府県すべてに県医労連を組織し自治体立病院や大学病院、精神科病院、民間病院、福祉施設、介護事業所等を組織

日本医労連は、医療・介護・福祉の職場で働く労働者でつくる、日本で唯一の医療産別労働組合です。結成は、1957年。1960年の病院ストライキ、60年代後半からは夜勤改善闘争、院内保育所設置運動、1980年代の看護改善運動・ナースウエーブ、1990年代の看護制度闘争、2000年代からの医師・看護師・介護職員等の大幅増員、夜勤改善運動などを、国民の医療改善要求と共に運動をすすめてきました。

2024年『看護職員の入退職に関する実態調査』

【調査期間】 2024年4月8日（月）～5月13日（月）

【回収組織数】 32都道府県

【回収施設数】 125施設

【稼働病床数平均】 300.1床

【看護職員数平均】 286.1人

I、看護職員の退職者動向について

(1) 23年度（23.4月～24.3月）の累計で、看護職員の退職者数についてお答えください。

【全体】

累計退職者数	人
MAX	164
MIN	0
平均	24.2

退職累計者数の最高値は164人で東京の施設であった。平均退職者数は24.2人（25.7人）。

※（）内は去年の数字

退職者数の割合は、最高が26.6%と4分の1が退職している施設もあった。

累計退職者数／看護職員数	
MAX	26.6%
MIN	0.0%
平均	9.2%

	施設
回答数	121
NA	4
計	125

(2) 23年度の看護職員の退職者数は、22年度と比較して増えましたか

(n=125)	回答数	%
①はい	43	34.4%
②いいえ	44	35.2%
③変わらない	31	24.8%
④わからない	6	4.8%
NA	1	0.8%
計	125	100.0%

22年度と比較して退職者が「増えた」と回答した施設は、34.4%（37.1%）と前年より減少した。

また前回調査でも「増えた」と回答した22施設のうち2年連続で「増えた」と回答したのは5施設22.7%であった。「変わらない」は40.9%で、昨年と同様の傾向あるいは昨年より退職者が増えている施設が63.6%と6割にのぼっており、離職に歯止めがかかっていないことがうかがえる。

前回調査でも増えたと回答した施設（22）の回答

(n=22)	回答数	%
①はい	5	22.7%
②いいえ	8	36.4%
③変わらない	9	40.9%
④わからない	0	0.0%
NA	0	0.0%
計	22	100.0%

経年表（参考）

調査時期	調査	増加している		変化なし		減少している		比較時期
		回答数	%	回答数	%	回答数	%	
2021.02/15～03/05	第4次	14	11.0%	67	52.8%	15	11.8%	コロナ前（2019年度）と比較して
2021.10/18～11/10	第5次	46	28.2%	69	42.3%	15	9.2%	2020年度と比較して2021年4月以降
2022.03/14～04/06	第6次	50	28.4%	71	40.3%	11	6.3%	2020年度と比較して2021年4月以降
2022.10/06～10/28	第7次	31	18.2%	85	50.0%	23	13.5%	2021年の同時期（4月～9月）と比較して
2023.04/10～05/13	23入退職	65	37.1%	40	22.9%	55	31.4%	2021年度と比較して
2024.04/08～05/13	24入退職	43	34.4%	31	24.8%	44	35.2%	2022年度と比較して

(3) (2) で①はい と回答した施設の22年度の退職者数についてお答えください

22年度累計	
n=43	人
MAX	80
MIN	0
平均	20.6

今回退職者数が増えたと回答した43施設は、昨年も最大で80人、平均で20.6人の退職者となっている

II. 医療提供体制について

(1) 24年4月の看護職員の充足状況をお答えください

24年4月時

n=125	施設	%
①充足している	36	28.8%
②充足していない	84	67.2%
③わからない	3	2.4%
NA	2	1.6%
合計	125	100.0%

前回調査時（NA除く）

n=110	施設	%
①充足している	40	36.4%
②充足していない	70	63.6%
③わからない		
NA		
合計	110	

昨年「充足していない」回答の中で今回も回答のあった施設（30）の現状

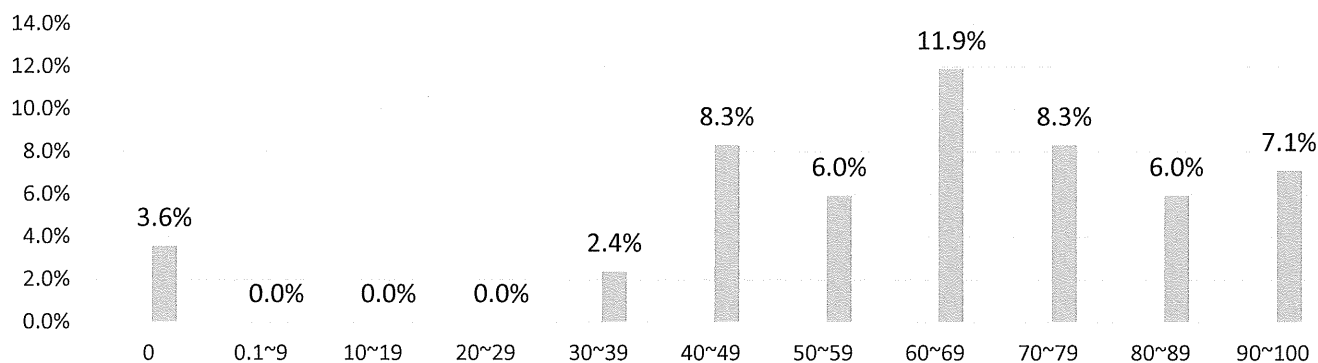
n=30	施設	%
①充足している	6	20.0%
②充足していない	23	76.7%
③わからない	0	0.0%
NA	1	3.3%
合計	30	100.0%

4月の募集人員に対して、「充足していない」と回答した施設は約7割で前年（63.6%）より増えている。

昨年も充足していないと回答している施設だけをみると、23施設と8割近くの施設が今年も充足していないと回答しており、募集人員を充足できない状況が続いている。

(2) (1) で②と回答した施設にお尋ねします。募集人員と入職者数についてお答えください。

4月募集人員に対する充足率



4月の募集人員に対する充足率

AVE(n=45)	61.8%
-----------	-------

全体の平均充足率は61.8%であった。充足率が5割に満たない施設は、12施設14.3%（11施設9.9%）で前年より増加している。

(3) 充足していないと回答した施設の医療提供体制への影響についてお答えください。

(複数回答可)

(n=84)	施設	%
①病棟の閉鎖	11	13.1%
②稼働病床の閉鎖	12	14.3%
③入院受け入れ制限	10	11.9%
④患者サービスの低下	43	51.2%
⑤その他	22	26.2%
NA	10	11.9%
計	84	

医療提供体制への影響 「その他」自由記載

- ① 入浴介助ができない。入院対応の遅れ。退院支援の遅れ
- ② 現場スタッフに余裕がなく患者とのコミュニケーションで支障ある
- ③ 清潔ケアができない、ナースコール対応への遅れ、患者、家族対応への遅れなど
- ④ 個別性のある看護の提供の質
- ⑤ 入浴回数減らしている、おむつ交換の時間を送らせている
- ⑥ 清潔ケアができない、インシデント・アクシデントが増えている
- ⑦ 清潔ケアの日数が減って、おむつ交換の回数が減って、看護の質全体が落ちた
- ⑧ 受け持ち患者が増えてナースコールなど対応が遅れる
- ⑨ 転倒転落事故の増
- ⑩ ナースコール対応が遅いなどの苦情が増えている
- ⑪ 患者と向き合って話す時間がない
- ⑫ 平日日中で人員が足りず、休日体制のようなことがある

充足していないと回答した84施設の医療提供体制への影響としては、1位が「患者サービスの低下」51.2%、次いで「その他」26.2%、「稼働病床の閉鎖」14.3%、「病棟の閉鎖」13.1%、と続いた。コロナが5類に移行し、「入院受け入れ制限」は11.9%となっている。

「患者サービスの低下」と回答した施設が5割を超え、自由記載から現状が読み取れる。自由記載によると人手不足によって入浴回数やおむつ交換の回数を減らさざるを得ず、当たり前の清潔ケアができず、看護の質が低下している。またナースコールへの対応の遅れも複数声が寄せられており、患者と向き合う時間が十分に確保できず、個別性のある看護が提供しづらい状態となっている。

(4) (3) で①「病棟の閉鎖」と回答した施設にお尋ねします。病棟の閉鎖数についてお答えください。

	病棟数	病床数
A施設	1	50
B施設	1	4
C施設	1	50
D施設	1	41
E施設	1	55
F施設	3	174
G施設	1	30
H施設	1	68
I施設	3	125
J施設	1	20
K施設	6	59

11施設より回答

(5) (3) で②「稼働病床の削減」と回答した施設にお尋ねします。稼働病床の削減数についてお答えください。

(n=12)	床
MAX	80
MIN	10
平均	28.375

(6) (1) で②と回答した施設にお尋ねします。労働者への影響についてお答えください。

(n=84)	施設	%
①夜勤回数の増	63	75.0%
②母性保護に関する時間外や深夜業免除ができない	14	16.7%
③長時間労働	43	51.2%
④休みが取れない	37	44.0%
⑤休憩が取れない	45	53.6%
⑥その他	9	10.7%
NA	9	10.7%
計	84	

充足していない医療機関の労働者への影響としては、「夜勤回数の増」が63施設75.0%とトップで、次いで「休憩が取れない」が45施設53.6%、「長時間労働」が43施設51.2%と、いずれも5割を超える状況となった。

労働者への影響 「その他」自由記載

- ① 有休等で職員が休むと負担が増える
- ② 休みを取ると仕事が回らない
- ③ 母性保護の対応は全くできていない
- ④ 感染症など体調不良が重なると大変
- ⑤ 夜勤専従を作る
- ⑥ 人間関係の悪化
- ⑦ 期間限定2交替夜勤
- ⑧ 年休がとりにくい

(7) 派遣ナースの受け入れ状況についてお尋ねします

(n=125)	施設	%
①導入している	22	17.6%
②導入していない	94	75.2%
③わからない	3	2.4%
NA	6	4.8%
計	125	

派遣ナースの受け入れについては、全体では「導入している」は22施設17.6%であった。昨年充足していないと回答した施設では、派遣ナースを導入していると回答した施設が11施設36.7%と全体と比較しても割合が高くなっている。

昨年充足していない (30) 施設の回答

(n=30)	施設	%
①導入している	11	36.7%
②導入していない	19	63.3%
③わからない	0	0.0%
NA	0	0.0%
計	30	

(8) (7) で①と回答した施設にお尋ねします。受け入れ理由についてお答えください。

【全体】

(n=22)	施設	%
①人員不足	6	27.3%
②産休・育休の補充	2	9.1%
③夜勤専門	2	9.1%
④その他	1	4.5%
NA	1	4.5%
計	22	

(9) (7) で①と回答した施設にお尋ねします。派遣ナースを受け入れたことによる具体的な影響についてお答えください。

【全体】

(n=22)	施設	%
①直雇用との賃金の差	7	31.8%
②業務内容の差	4	18.2%
③業務の連携の難しさ	6	27.3%
④業務の質の低下	2	9.1%
⑤コミュニケーションが取れない	2	9.1%
⑥特に問題ない	7	31.8%
⑦その他	2	9.1%
NA	4	18.2%
合計	22	

(10) 年間で派遣にかかった費用がわかればお答えください。

MAX	38,000,000
MIN	1,836,000
平均	11,148,757

今回の調査では、各施設が派遣ナースを受け入れるためにかけた費用が最高3,800万円で平均1,000万円を超えていることが分かった。公的医療費が民間の人材派遣会社に流れ、さらに医療機関の経営にも悪影響を与えている。

(11) どうしたら人手不足が解消できると思いますか。

また、解消できない場合、今後どのような影響が起こると思いますか (自由記載)

【どうしたら人手不足が解消できるか】

- ①国の対策として看護大学などの生徒の奨学金負担を減らす。(返済できたところに離職する人もいる)
- ②看護学校、看護大学が大きな欠員になっているところも増加しています。1人でも多くの若者が看護職になりたいと思えるよう、働き続けられる環境の整備や学生と家族に重くのしかかる高学費に対し、国際条約である「高等教育無償化」の速やかな履行を求めて国に働き掛けていく事も重要。
- ③診療報酬改定による経営の安定 給与アップできるための潤沢な資金確保、養成学校への地域としての補助で地域内での定住への魅力に
- ④勤務環境の改善・時間外を減らすための業務改善・夜勤回数を減らす(8回/月以内)・やりがい、モチベーションを維持向上できる医療介護活動ができること・離職者率の低下
- ⑤看護職員は充足していると回答したがあくまで届け出の数字。短時間勤務、経験不足などから夜勤ができない方、勤務の制限のある方も含まれている。医療提供体制への影響はないものの、夜勤回数増、時間外労働増など慢性的に広がっている。近年では精神疾患を理由に休職・退職する職員も増えている。単純に数だけを充足させるような対応では同じような問

題が増えてくると感じている。数と質を同じように保てるように施設を評価しても良いのではないかと思う。

⑥広報活動、職場環境の改善、求人の見直し

⑦**制度の変更がないと解消は困難。適正な人員で病棟は看護師の役割を発揮するように言われる。今までもその適正人員では患者の完全が守れないため、人員を増やしてある。それでも、時間内に終わることができず、夜勤人員も少なくなっている。人員不足解消には職場が安全に超勤もなく働ける人員配置への変更と、多様な働き方ができる雇用体制へとしていくことが大切だと思います。**

⑧診療報酬・介護報酬を抜本的に改善する、100床あたりの看護師数・医師数がアメリカの1/5という現状を改善させる、など。

⑨看護師（職員）の処遇改善、潜在看護師が復職しやすい政策

⑩**それぞれの病院での対策では、もう限界、国が主導して責任を持ち、賃金を含めた処遇の改善を行う医療業界の改革が必要。それがなければ医療崩壊が必ず起こる。**

⑪肉体的、精神的苦痛が賃金と合っていない

⑫診療報酬が大幅に改善され、経営側がゆとりをもった雇用ができるようになればいい

⑬看護師確保対策の継続・拡大（ガイダンスの参加、学校訪問、教育体制の充実、離職防止対策）

⑭賃金アップ、経営問題の改善

⑮看護師の給料UPと手当の増額、働き方の工夫、時短、夜勤制限者の待遇改善、人員不足が解消できないと離職率増加、医療提供不足、病棟閉鎖などの悪影響が出現、プラチナナースの積極的な採用、勤務形態の見直し

⑯なんとか人数は充足しても夜勤要員数としては不足している。新卒が入っても夜勤に入るのは秋以降。メンタル不全など考えると不足が解消されないことが予測される。紹介・応援ナースを入れることになる

⑰**すでに夜勤二人体制であり、夜間に転倒し骨折する事故があった。人員が増えることで防ぐことのできる事故であると思います。**

⑱職場ごとの定数をゆとりある数にする。中途退職があったらすぐ補充する。外来の看護師数は定数がない。毎日リリーフでまともな仕事ができない

⑲働き続けたいと思える職場環境、給与の整備。未来に向けて人材確保できるよう投資すべき。

⑳**ケア内容に見合った人数の確保を診療報酬で明確にする。**

㉑給料をあげる。病院単位では限界あり。他職種で高給な職業に人が流れているので、医療を守りたいなら国が守るべきだし、国を巻き込むような活動を医療全体でしていくべきかと思っています。

㉒年度末一時金ゼロ・交通費も減らされ、駐車場代もだしてもらえない病院には人は来ません。ベースアップ・有休の消化・夜勤手当の賃上げをしなければ離職防止にもならず、就職する人材もいません。当院は今後人手不足と離職者の加速が懸念されます。将来、病院運営に大きな影響につながると考えられます。

㉓賃金・手当の増額、夜勤回数は原則8回まで。働きやすい職場環境や人間関係づくり。業

務改善、解消できない場合、医療の質が保てない。

⑳現在夜勤専従者11名配置し夜勤回数の増加をおさえている。職員にのって夜勤専従をさせている。3交替・2交替は希望をとってやっている

㉑**看護師の賃金格差をなくし全国同一にすると地方の離職も少なくなるのではと思います。人手不足が解消されないと過密労働となり、離職が増え、医療提供が困難となる**

㉒医療職をめざす人が増加するような現場であること。医療費削減のための診療報酬ではなく適切な人員配置ができる。今働いている人がやりがいを持ち、評価され、守られていること。国が責任をもった政策に見直す

【解消できない場合の影響について】

- ①一人あたりの負担が増え離職率が高まり、更なる人手不足になると考えられる
- ②慢性的な人手不足によって閉鎖する医療機関も増える。医療を必要とする方たちの社会的な受け皿が不足す
- ③スタッフの高齢化、プラチナナースは増えるがパートばかりになり、夜勤をする看護師、補助員がいなくなる
- ④安心・安全な入院環境の提供が難しくなる
- ⑤解消できない場合は病院がなくなります
- ⑥更なる離職者の増加、スタッフの疲弊感の増大による離職、受け入れ患者の減少、病床削減、収益減少
- ⑦スタッフの疲労増大につながり、離職する人が増えるなどが考えられる
- ⑧夜勤回数の増加が考えられる。経営を守るため当院では病床閉鎖等は考えにくい
- ⑨疲弊し体調を崩す職員が増えて、長期休暇になり、そのまま退職への負の連鎖が起こる。離職者が増えて入職者も来ない最悪な状況が起こりかねない
- ⑩患者の受け入れが難しくなり、収益の減少、病院経営の悪化を招く。
- ⑪どんどん病棟閉鎖などが増え、医療崩壊になるのでは
- ⑫病院が消えると思う
- ⑬最悪の場合、病院が存続できなくなる
- ⑭病棟閉鎖、サービス低下
- ⑮看護師がいなくなり、病院は続けられない
- ⑯病棟縮小、閉鎖→労働条件の改悪→さらなる職員の退職→病院がなくなる→地域医療体制を守れなくなり、地域住民のいのち・権利を守れなくなる
- ⑰必要な診療報酬だけでなく、施設と人員の確保をする。それができなければ、日本の医療が崩壊すると思う

【まとめ】

<人員不足によるケアサービスの低下で、患者・利用者の尊厳も脅かしている>

4月の募集人員に対しては、「充足していない」医療機関が約7割、充足率についても全体平均で61.8%と極めて低い実態。その影響は、「患者サービスの低下」に顕著に表れている。5割を超える医療機関が「患者サービスの低下」と回答し、現場はいま入浴やおむつ交換などの清潔ケアが十分にできず後回しにせざるを得ない声が寄せられた。これはこれまでの調査と大きく違う点である。患者は、人としての尊厳を有しながら、いつでも、必要かつ十分な医療サービスを受ける権利があるが、現場ではその権利も守られなくなるくらいの人員不足となっている。

<人手不足で地域から病院が消える>

「充足していない」と回答した施設では、「夜勤回数の増」が75.0%にのぼっている。人手不足は、月8日夜勤も遵守できないばかりか、休憩も取れず、有給休暇の取得や母性保護制度も、周りに負担をかけるとして取得しづらい状況におかれていることが推察できる。

24年診療報酬改定では急性期の平均在院日数が短縮され、看護職員の入院業務にかかる負担が更に増大している。コロナ禍は終わっておらず、いまだ使命感で踏ん張っているのが医療現場の実態である。業務をこなすことに精一杯で「やりたい看護」とはほど遠い環境となっており、さらに期待したケア労働者の賃上げも極めて不十分であり、それにより疲弊して職場を離れていく看護職員が後を絶たない深刻な状況である。

この状態が持続するならば、人手不足によって閉鎖する医療機関が増え、いつでもどこでも必要な人たちに医療を提供してきた日本の医療提供体制は崩れ、コロナ禍で経験した医療崩壊が再び現実のものになると思われる。

<打開策は診療報酬の大幅改善でゆとりある人員配置>

人手不足の解消のためには、国の医療・社会保障政策を抜本的に見直す必要がある。二度と医療崩壊を現実のものにしないために、国の責任において、すべてのケア労働者の着実な大幅賃上げを実行し、全産業平均との賃金格差を速やかに解消させ、加えて診療報酬の大幅改善で、ゆとりある人員配置と経営の安定性の向上を図ることこそが、この現状を打開できる改善策である。

2024 年春闘 働くみんなの要求アンケート最終結果から

2024 年 3 月 1 日
日本医労連調査政策局

■集約数

配布数は、82,560 枚で集約数は 51,461（昨年 50,723）人分

■性別

男性 21.7%、女性 77.3%、どちらでもない 0.6%、NA0.4%

■年齢

20 代～50 代までほぼ 20%台であり、年齢分布について例年通り平準化している

■雇用

正職員 79.5%、フルタイム無期 5.0%、パート・臨時 11.9%、派遣 1.2%、個人請負・業務委託 0.1%、継続雇用 1.7%で、非正規職員は合計 19.9%（昨年 18.1%）となり、非正規職員の回答は、昨年比では 1.8%増えたものの圧倒的に正職員が占め、非正規職員の集約を広げることが課題

■職種

「看護職」が 45.3%と約半数を占め、「医療技術職」18.5%、「介護職」12.0%、「事務職」12.0%
「技能・労務職（助手含む）」4.5%で、「保育士」は 0.7%、「医師」0.8%で

■設問 1（1）生活実感

「かなり苦しい」16.0%、「やや苦しい」44.5%とあわせて 60.5%が苦しいと答えている

■設問 1（4）生活実感から一番の負担感

全体平均でみると第 1 位が「食費」23.3%（19.2）、第 2 位で「税・社会保険料」21.1%（20.2）で、第 3 位「住居費」16.3%（18.5）、第 4 位「学費」14.2%（14.3）となっている

はじめて「食費」が一番高い負担感になった

年齢別にみると「税・社会保険料」については、ほぼすべての年代で 2 割前後、「学費」については 40 代が 26%、50 代も 20%と高くなっている点を踏まえると、子どもの教育費がかかる世代で高値になっていることがうかがえる

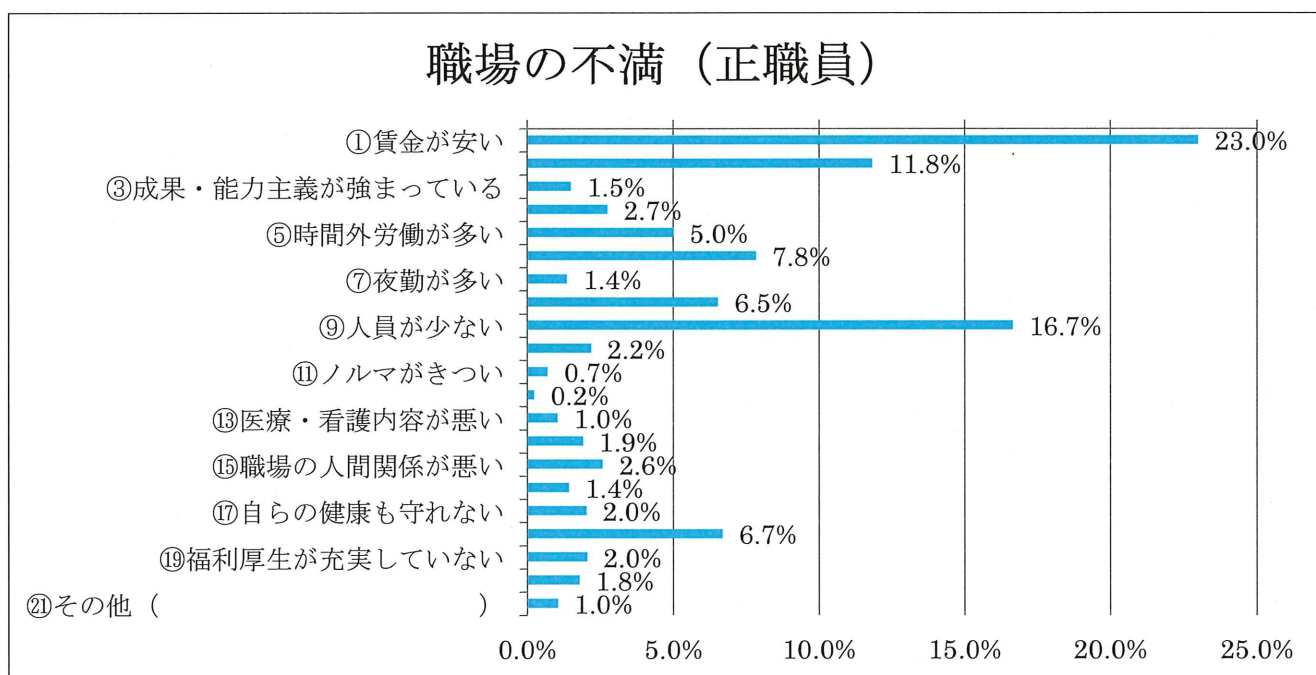
また「奨学金の返済」が 20 代では第 4 位（4 位）で、全世代の中で比較すると最も高い順位となっており、若年層を苦しめている状況がみてとれる

	10代	20代	30代	40代	50代	60歳以上
1位	食費	税・社会保険料	食費	学費	食費	
2位	住居費		税・社会保険料	食費	学費	税・社会保険料
3位	税・社会保険料	食費	住居費	税・社会保険料		水道・光熱費

■設問3（1・2）職場の不満（正職員）

正規職員の職場の不満では「賃金が安い」が不動のトップで、23%（21.7）と2割を超えており、特に20代で29.7%、10代で23.5%・30代で24.8%と若い世代で非常に高くなっている

また、「人員が少ない」16.7%、「一時金が少ない」11.8%と続き、全世代にわたって共通の不満となっている



	単純集計	【年齢別】職場の不満（正職員）						
		10代	20代	30代	40代	50代	60歳以上	
(1)賃金が安い	23.0%	23.5%	29.7%	24.8%	20.3%	18.2%	20.3%	
(2)一時金が少ない	11.8%	9.5%	11.2%	13.3%	13.4%	13.9%	15.9%	
(3)成果・能力主義が強まっている	1.5%	1.3%	1.1%	1.3%	1.6%	2.0%	2.0%	
(4)労働時間が長い	2.7%	2.9%	3.1%	2.4%	2.9%	2.8%	3.0%	
(5)時間外労働が多い	5.0%	4.9%	6.4%	4.3%	4.6%	4.1%	2.2%	
(6)休暇が取れない・少ない	7.8%	9.8%	6.6%	7.2%	8.1%	9.2%	7.8%	
(7)夜勤が多い	1.4%	1.3%	1.4%	1.2%	1.3%	1.2%	0.8%	
(8)仕事がつい	6.5%	8.5%	7.7%	5.9%	6.1%	6.0%	4.9%	
(9)人員が少ない	16.7%	16.0%	16.3%	16.7%	16.7%	17.4%	15.1%	
(10)退職金がない・少ない	2.2%	0.7%	1.5%	1.8%	2.2%	3.6%	5.8%	
(11)ノルマがつい	0.7%	1.6%	0.5%	0.7%	0.8%	0.9%	0.6%	
(12)母性保護が守られない	0.2%	1.0%	0.1%	0.4%	0.3%	0.1%	0.1%	
(13)医療・看護内容が悪い	1.0%	1.3%	0.5%	1.1%	1.3%	1.1%	0.9%	
(14)教育制度がよくない	1.9%	2.0%	1.6%	2.4%	2.2%	1.5%	1.3%	
(15)職場の人間関係が悪い	2.6%	3.3%	1.9%	2.4%	2.8%	2.8%	2.8%	
(16)経営者や上司が横暴	1.4%	1.0%	0.7%	1.6%	1.7%	1.6%	0.6%	
(17)自らの健康も守れない	2.0%	1.6%	1.7%	1.6%	2.2%	2.5%	2.0%	
(18)経営状態がよくない	6.7%	6.5%	4.9%	7.3%	7.9%	7.2%	8.8%	
(19)福利厚生が充実していない	2.0%	1.0%	2.2%	2.0%	1.9%	1.9%	2.9%	
(20)その他（ ）	1.8%	2.3%	1.1%	1.6%	2.0%	2.1%	2.0%	

日本医労連・2024年春闘・回答総括表 I

回答速報NO. 19

(1) 組織・地方協別 集約

2024年6月7日 9:45

	点検基礎				2024年春闘・回答内容				2023年春闘・支給実績(最終)				昨年実績との比較					
	回答人数 単位: 単位	割合	回答数	受結数	ベースアップ	定期昇給	基本給(定昇込)	手当(所定内)	全体(手当込)	パート額	ベースアップ	基本給(定昇込)	全体(手当込)	基本給(定昇込)	全体(手当込)			
					額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率		
全体	485	188	275		3,511	1.55	4,687	1.81	5,695	2.28	6,029	2.15	7,368	2.97	597	0.29	2,144	0.92
全国組合	33	16	25		5,005	1.70	6,332	2.10	10,207	3.65	7,140	1.83	11,869	3.88	3,765	1.42	4,791	1.43
全医労	7	7	7		4,137	1.15	6,332	2.12	10,207	3.60	7,140	1.83	11,869	3.86	3,765	1.37	4,791	1.41
全厚労	19	2	16		6,220	2.59												
全日本	1	1	1		2,000	2.00		4.00										
全CHO病院労	3	3	1															
全労災	1	1	1															
国共済組	1	1	1															
公共労	1	1	1															
県医労連	452	172	248		3,159	1.48	4,570	1.78	5,379	2.16	5,916	2.16	7,004	2.88	4,995	1.97	5,086	2.01
北海道	24	18	18		11,021	5.63	3,694	1.53	5,389	2.65	5,000		4,214	1.85	4,214	1.85	4,214	1.85
東北	57	43	43		1,177	0.48	4,237	1.65	4,980	1.99	6,221	2.56	8,835	3.69	4,855	1.97	4,855	1.97
関東信越	158	44	84		1,890	1.18	5,129	1.90	5,407	2.01	4,501	1.50	6,625	2.50	7,49	0.03	5,570	1.92
関東	101	39	43		2,025	1.21	5,154	2.02	5,880	2.28	3,461	1.44	7,764	2.96	3,55	0.05	4,946	1.84
東京	57	5	41		1,350	1.13	5,115	1.83	5,144	1.84	6,580	1.68	6,055	2.20	978	0.03	5,949	1.96
東海北陸	45	30	21		3,500	1.98	4,924	1.98	4,924	1.98	6,968	2.50	11,712	4.32	2,738	1.03	5,850	2.65
関西	69	15	29		4,073	2.52	5,356	1.87	6,066	2.43	7,815		7,930	2.43	4,891	1.98	4,923	1.98
中国	40	9	26		3,695	3.78	3,937	1.87	7,185	3.76	7,100		7,981	3.76	590		4,529	1.95
四国	17	19	4		7,000	2.50									2,000		1,267	
九州	42	12	23		3,532	1.61	3,909	1.75	4,950	2.24	4,200		5,162	2.49	278	0.15	4,429	1.85
全体最高					17,541	8.63	8,023	3.37	20,831	10.30	14,000	4.36	20,831	10.30	10,000	1.89	11,220	4.05
中位値					3,000	1.01	4,858	1.81	5,245	1.96	6,000	2.29	5,959	2.36	500	0.09	5,093	1.94
全体最小					100	0.07	1,000	0.85	1,000	0.85	865	0.30	1,000	0.92	1	0.01	500	0.63
回答数					89	66	121	98	123	100	92	40	123	101	76	23	158	115

注) 回答単位は自主決着組合を基本とし、自治体病院労組はカウントしない。

注) 複数県に跨る同一組合の重複あり(3件)

注) ベア・手当は有額回答のあった組合のみで集計した平均。(複数県に跨る同一組合の重複あり(3件))

(2) 病院性格別 集約

	点検基礎				2024年春闘・回答内容				2023年春闘・支給実績(最終)				昨年実績との比較			
	回答人数 単位: 単位	割合	回答数	受結数	ベースアップ	定期昇給	基本給(定昇込)	手当(所定内)	全体(手当込)	パート額	ベースアップ	基本給(定昇込)	全体(手当込)	基本給(定昇込)	全体(手当込)	
					額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率
大学	30	26	7		6,382	2.12	6,382	2.12	1,099	0.30	7,163	2.22	7,163	2.22		
一般	96	14	40		4,539	2.43	4,261	1.51	5,625	2.52	7,869	2.86	6,337	3.93		
民医連生協	163	120	120		2,264	1.02	4,935	1.78	5,448	1.97	5,027	1.91	6,867	2.54		
精神	49	3	19		2,764	1.32	3,698	1.68	4,727	2.34	5,701	2.22	6,842	3.75		
福祉	30	7	9		1,530	0.93	1,530		1,530		1,530		1,530			
自治体	3	110	7		6,455	2.30	3,794	1.35	10,249	3.65	10,249	3.65	10,249	3.65		
公的職場	18	11	6		6,147	2.38	6,194	2.17	9,268	3.36	5,050	1.88	10,518	3.84		
介護	53	2	34		2,896	1.34	3,345	1.91	4,435	2.41	6,101	3.11	5,832	3.38		
事務他	11	1	6		5,000	2.00		2.00	2,000	2.00	6,998	3.00	6,998	3.00		

注) ベア・手当は有額回答のあったのは、57単組・支部

注) 正規・パートいずれかでベア回答があったのは、113単組・支部(正規: 額89、以外の非正規: ベア2)

注) 定期昇給を含むベアの質上げ回答は、84単組・支部(パート: 定昇56、それ以外のパート: 額28)

日本医労連・2024年春闘・回答総括表Ⅱ

回答速報NO. 19

2024年6月7日 9:45

(3) 加重平均 (正職員数報告分のみ)

	基本給(定昇込)		加重平均率		全体(手当込)	
	加重平均額	加重率	加重平均額	加重率	加重平均額	加重率
30人未満	8	1.83	7	5.666	8	2.07
30~99人	14	2.02	12	6.191	14	2.57
100~499人	27	5.627	24	7.499	23	2.89
500人以上	27	2.62	24	10.108	23	3.30

注) 加重平均は額・率の数字が入った組合だけで計算。注) 組合数は基本給額の回答をカウント

(4) 回答次数別 平均額

回答次数	2024年春闘		2023年実績	
	回答数	全体額	回答数	全体額
1次	218	5,472	246	5,093
2次	44	6,017	30	5,052
3次	9	8,679	15	5,779
4次	2	5,428	3	5,677
5次				
6次以上			2	
計	275	5,695	296	5,098

(5) 昨年実績との比較

2024年春闘	ペア額		ペア率		基本給額		基本給率		全体額	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
2023実績より上	64	64.0	52	78.8	46	47.4	34	45.9	58	65.2
2023実績と同じ	8	8.0	2	3.0	5	5.2	8	10.8	3	3.4
2023実績より下	28	28.0	12	18.2	46	47.4	32	43.2	28	31.5
計	100	100.0	66	100.0	97	100.0	74	100.0	89	100.0

注) 前年ペアなしで今年ペアありは「前年より上」、前年ペアありで今年なしは「前年より下」とカウント。

注) ペア等の額が出ていない場合、ペア額(率)については比較対象外とし、基本給額(率)、全体額(率)についてはペアを除いた額で比較

(6) 昨年同時期との比較 (全体・手当込)

	回答指定日		指定日翌日		約1週間後		3月末		4月末		5月末		6月末		最終	
	3/13	3/8	3/14	3/9	3/20	3/15	3/31	3/31	4/30	4/30	5/31	5/31	6/30	6/30	8/25	8/25
集約数	81	75	95	105	124	128	156	182	213	237	273	250	272	272	295	295
全体額	5,458	5,223	5,513	5,010	5,354	5,261	5,523	5,228	5,836	5,281	7,368	5,246	5,200	5,200	5,245	5,245
全体率	2.02	2.12	2.06	1.91	2.02	1.95	2.10	1.97	2.30	2.00	2.97	2.05	2.05	2.05	2.05	2.05

(7) 同一組合対比

	回答指定日		指定日翌日		約1週間後		3月末		4月末		5月末		6月末		最終	
	2024春闘	2023春闘	2024春闘	2023春闘	2024春闘	2023春闘	2024春闘	2023春闘	2024春闘	2023春闘	2024春闘	2023春闘	2024春闘	2023春闘	2024春闘	2023春闘
ペア・額	2,535	640	2,714	521	2,714	521	3,720	1,045	3,057	925	2,627	879				
ペア・率	1.59	0.30	1.59	0.30	1.59	0.30	1.59	0.30	1.03	0.25	1.59	0.53				
定昇・額	5,036	5,185	4,897	4,999	4,749	4,832	4,814	4,875	4,839	4,855	4,817	4,870				
定昇・率	1.90	1.94	1.89	1.92	1.82	1.85	1.84	1.87	1.87	1.88	1.84	1.88				
基本給・額	5,226	5,279	5,338	5,096	5,170	4,902	5,309	4,951	5,621	5,052	5,622	5,084				
基本給・率	1.95	1.98	2.02	1.96	1.98	1.88	2.06	1.89	2.17	1.97	2.19	1.96				
全体・額	5,510	5,374	5,673	5,231	5,452	5,046	5,471	5,079	5,773	5,240	7,309	5,294				
全体・率	2.09	1.98	2.14	1.95	2.08	1.89	2.07	1.90	2.18	2.00	2.78	2.00				

注) 基本給(定昇込)の値が本年前年とも報告されている組合で比較。

注) ペアはペアゼロも含めて計算している

2024年春闘・賃上げ回答状況 (個別単組回答)

組織名	組合名	性格	初回回答日時	回答回数	区分	ベースアップ		定期昇給		手当(所定内)		基本給(定昇込)		基本給(定昇込)		全体(手当込)		基本給(定昇込)		全体(手当込)	
						額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率
全医労		全	03.13	1		8,324	2.90														
全医労		全	00.00	1		3,869	0.96														
全医労		全	11.17	1		3,869	0.96														
全医労		全	11.17	2		3,869	0.96														
全医労		全	11.17	2		3,869	0.96														
全医労		全	11.17	2		3,869	0.96														
全医労		全	11.17	1		1,290	0.32														
全厚労		厚	03.28	2		8,000	2.50	5,503	4.20	13,503	4.20										
全厚労		厚	03.18	1		6,000	1.97	6,877	4.23	12,877	4.23										
全厚労		厚	03.27	1				6,661	2.39	6,661	2.39										
全厚労		厚	04.11	1																	
全厚労		厚	03.26	2		100				6,900											
全厚労		厚	03.22	2				4,315	1.58	5,000	1.83										
全厚労		厚	03.29	2				7,168		8,300											
全厚労		厚	03.04	1						6,000											
全厚労		厚	03.25	1																	
全厚労		厚	03.07	1																	
全厚労		厚	04.18	1						9,500											
全厚労		厚	03.13	3		10,000	3.40	7,228	5.86	17,228	5.86										
全厚労		厚	03.13	1				6,270	2.06	6,270	2.06										
全厚労		厚	03.05	2		7,000	2.50	6,632	4.90	13,632	4.90										
全厚労		厚	00.00	1																	
全厚労		厚	00.00	1		〇ベア															
全厚労		厚	00.00	1		〇ベア	2.00	2.00	4.00		4.00										
全厚労		厚	04.26	1																	
全厚労		厚	05.17	1																	
全厚労		厚	03.13	1				3,850	1.48	3,850	1.48										
全厚労		厚	03.13	1				3,948	1.40	3,948	1.40										
全厚労		厚	03.13	1				1,832		1,832											
全厚労		厚	03.13	1				3,124		3,124											
全厚労		厚	03.13	1				3,741	1.78	3,741	1.78										
全厚労		厚	03.13	1				4,956	1.77	4,956	1.77										
全厚労		厚	03.13	1																	
全厚労		厚	03.13	1				5,458		5,458											
全厚労		厚	03.13	1				4,671	1.71	4,671	1.71										
全厚労		厚	03.13	1				3,166	0.92	3,166	0.92										
全厚労		厚	03.12	2				3,500	1.80	3,500	1.80										
全厚労		厚	03.13	1				4,700	1.70	4,700	1.70										
全厚労		厚	03.27	1		17,541	8.63	3,290	1.67	20,831	10.30										
全厚労		厚	03.12	1		4,500	2.63	1,785	1.05	6,285	3.68										
全厚労		厚	03.13	3		500	0.19	5,757	2.23	6,257	2.42										
全厚労		厚	03.13	1		2,562	1.10	3,107	1.30	5,669	2.40										
全厚労		厚	03.13	2		500	0.17	6,495	2.39	6,995	2.56										

*

*

2024年春闘・賃上げ回答状況 (個別単組回答)

回答速報・No. 19

組織名	組合名	性格	初回回答日時	回答回数	区分	ベースアップ額	ベースアップ率	定期昇給		基本給(定昇込)		手当て(所定内)		全体(手当て)		基本給(定昇込)		全体(手当て)			
								額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率
東京		民	03.13	1	組合員	●ベア		5,968	2.03	5,968	2.03			5,968	2.03						
東京		民	03.13	1	医・管轄			5,616	1.65	5,616	1.65	4,000	1.18	9,616	2.83			-830	-0.11	3,670	1.07
東京		民	03.13	1	組合員			4,961	1.60	4,961	1.60			4,961	1.60			-158	-0.13	-158	-0.13
東京		民	03.13	1	組合員																
東京		民	03.13	1	医			5,408	1.86	5,408	1.86			5,408	1.86			-539	-0.25	-539	-0.25
東京		民	03.30	1	医師除																
東京		民	03.13	1	組合員			2,800	0.85	2,800	0.85			2,800	0.85			-439	-0.18		1.34
東京		民	03.13	1	組合員			4,800	1.44	4,800	1.44			4,800	1.44			-218	0.09	-218	0.09
東京		民	03.13	1	組合員			5,816	1.54	5,816	1.54			5,816	1.54						
東京		民	03.13	1	組合員			5,256	1.68	5,256	1.68			5,256	1.68			-462	-0.32	-462	-0.32
東京		民	03.13	2	医・管轄																
東京		民	03.13	1	組合員			800	0.26	5,760	2.18										
東京		民	03.13	4	医師除																
東京		民	03.13	1	全職			1,000		1,000				1,000							
東京		民	03.21	1	医・管轄			5,121		5,121											
東京		民	03.00	1	医師除																
東京		福	03.00	1																	
東京		福	03.13	1																	
東京		福	03.13	1																	
東京		民	03.13	1	民			5,910	2.50	5,910	2.50			5,910	2.50						
東京		民	04.05	1	福																
東京		福	03.13	1	福																
東京		福	03.13	1	福																
東京		他	03.13	1	他																
東京		他	03.13	1	他			1,50	1.50		1.50										
東京		精	00.00	1	精																
神奈川		民	03.13	1	医・管轄																
神奈川		民	03.13	1	医・管轄																
神奈川		民	03.13	1	民			6,004	2.00	6,004	2.00										
神奈川		民	03.13	1	民			4,519	1.60	4,519	1.60			4,519	1.60						
神奈川		福	00.00	1	福																
神奈川		他	02.28	1	他																
神奈川		福	03.13	1	福																
神奈川		一	00.00	1	一																
愛知		民	03.13	2	医師除			5,884	2.27	5,884	2.27			5,884	2.27						
愛知		民	03.13	1	民																
愛知		民	03.21	2	民																
愛知		民	03.13	1	民																
愛知		介	03.13	1	介																
岐阜		民	03.11	1	民			3,500													
岐阜		民	03.22	1	民																
岐阜		民	04.30	1	民			4,944	1.67	4,944	1.67			4,944	1.67						
三重		民	03.13	1	民																
富山		民	03.13	1	民			5,294	2.00	5,294	2.00			5,294	2.00						
富山		民	03.26	2	民																
石川		公	03.13	2	公																
石川		公	03.13	1	公																

●看護職員初任給べり万円

●3.50-5.00

●6,800

●6,000

●10,000

●6,000

●6,000

●6,000

●6,000

●6,000

●6,000

●6,000

●6,000

●6,000

●6,000

●6,000

2024年春闘・賃上げ回答状況 (個別単組回答) 回答速報・No. 19

組織名	組合名	性格	初回回答日時	要結日時	回答回数	区分	ベースアップ額	ベースアップ率	定期昇給額	定期昇給率	基本給(定昇込)額	基本給(定昇込)率	手当(所定内)額	手当(所定内)率	全体(手当込)額	全体(手当込)率	ベースアップ額	ベースアップ率	基本給(定昇込)額	基本給(定昇込)率	全体(手当込)額	全体(手当込)率	
	石川	一	04.16		1				11,000	2.70													
	石川	介	00.00		1																		
*	石川	一	04.15		1				7,000									〇2号俸昇給		6,000			
	石川	民介	03.13		1			1,000										4,500		4,804	1.90	5,222	2.10
	石川	精	05.00		3			4,300			4,300												
	石川	精	04.23		1			4,200			4,200												
	石川	民介	03.14		1																		
	石川	一	04.17		1															4,375	2.00	4,375	2.00
	大阪	大	03.08		1			5,769			5,769									5,831	2.04	5,831	2.04
	大阪	一	03.13		1			7,212			7,212									7,141		7,141	771
*	大阪	一	04.22		1			7,200															
	大阪	一	03.15		1			4,500												3,000		3,000	
	大阪	一	03.13		1			4,900															
*	京都	一	05.21		1			7,229			7,229		9,000		16,229					7,238		7,238	
*	京都	一	04.11		2			5,053			5,053		9,505		14,558					5,033		5,033	
*	京都	一	05.30		1			8,000			8,000		8,000										
*	京都	一	00.00		1			6,700			6,700		6,700										
*	京都	一	03.28		1			8,000			8,000		8,000										
*	京都	一	03.13		1			8,000			8,000		8,000										
*	京都	一	03.13		1			8,000			8,000		8,000										
*	京都	一	03.13		1			8,000			8,000		8,000										
*	京都	精	05.30		1			500			500		11,500		16,229			500		7,238		7,238	
*	京都	民	00.00		1																		
*	京都	民介	03.18		2			5,959	1.59		5,959				5,959	1.59			6,094		6,094		
*	京都	一	05.22		1																		
*	京都	一	03.13		1			7,000															
*	京都	一	03.13		1			3,000												2,780		2,780	
*	京都	一	04.16		1			500			5,500		2,000		7,500				5,000		5,000		
*	京都	一	03.13		1			5,000			5,500								5,000		5,000		
	京都	他	03.13		1			5,000															
	京都	他	03.14		1															5,063		5,063	
	京都	他	04.19		1																		
	京都	他	03.22		1																		
	奈良	民	04.12		1			4,728	1.72		4,728	1.72			4,728	1.72			4,726	1.75	4,726	1.75	
	奈良	民	03.13		1			5,340	2.02		5,340	2.02			5,340	2.02			5,383	2.02	5,383	2.02	
	奈良	民	03.13		1			5,753			5,753				5,753				5,194		5,194		
	奈良	民	03.08		1			6,000	2.52		10,480	4.40			10,480	4.40			4,244	1.96	4,244	1.96	
	奈良	福	03.04		1			〇ペイワズ															
	福井	民	03.18		1			全職															
	滋賀	民	03.13		1			3,000			3,000				3,000								
	岡山	民	03.13		3			〇~6,000円												5,330	1.91	5,330	1.91
	岡山	民	03.13		1			150															
	岡山	精	03.13		2			4,910			9,879				9,879					4,892	2.09	4,892	2.09
	岡山	民	03.13		3			4,608			8,608												
	岡山	民介	03.13		1			全職															
	岡山	民	03.13		1			5,730	1.92		5,730	1.92			5,730	1.92			5,954	1.91	5,954	1.91	
	岡山	民	03.13		1			〇ペイワズ															
*	岡山	一	05.13		2																		

●基礎内賃金×2%

2024年春闘・賃上げ回答状況 (個別単組回答)

回答速報・No. 19

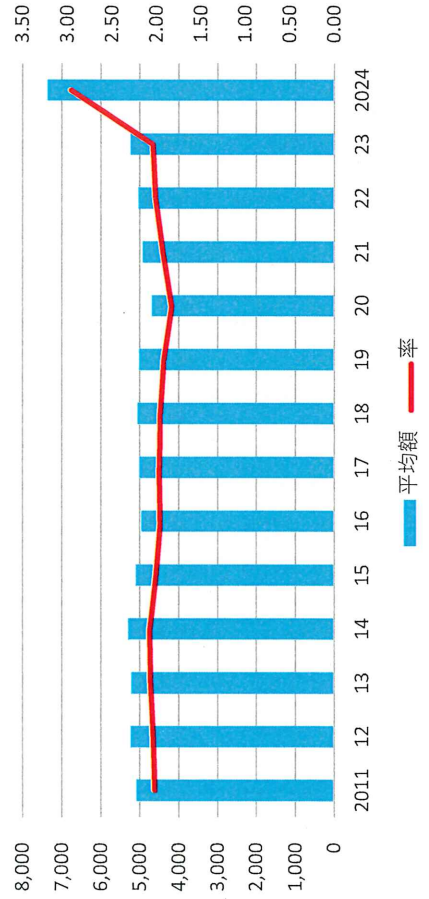
組織名	組合名	性格	初回 回答 日時	回答 回数	区分	ペーサップ		定期昇給		基本給(定昇込)		手当(所定内)		全体(手当込)		ペーサアップ		基本給(定昇込)		全体(手当込)		基本給(定昇込)		全体(手当込)				
						額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	額
岡山	岡山	雇	03.13	1	全職		1,530			1,530			1,530		1,530			1,517			1,517			13		13		
岡山	岡山	一	03.12	1	全職		6,000																					
広島	広島	民	03.13	2			1,000							1,000					6,454	2.02	6,454	2.02						
広島	広島	自	03.11	1																								
広島	広島	民	05.24	1										5,000														
広島	山口	民	03.13	1			2,000																					
山口	山口	公	04.15	1																								
山口	山口	公	04.15	1																								
鳥取	鳥取	民	03.13	1																								
鳥取	鳥取	民	03.12	1	全職		2,000		4,000	4,000									2,453		2,453			1,547				
鳥取	鳥取	民	03.13	1			10,000	3.78	4,786	14,786	5.59			14,786	5.59				5,104	1.82	5,104	1.82		9,682	3.77	9,682	3.77	
島根	島根	民	00.00	1																								
島根	島根	精	00.00	1																								
島根	島根	民	00.00	1																								
島根	島根	精	00.00	1																								
香川	香川	民	00.00	1																								
愛媛	愛媛	民	03.21	1																								
徳島	徳島	民	04.30	3			7,000	2.50																				
徳島	徳島	自	03.13	2																								
福岡	福岡	民	03.13	1	医師除				4,869	1.86				4,869	1.86				5,036	1.93	5,036	1.93		-167	-0.07	-167	-0.07	
福岡	福岡	一	05.14	1	医師除								9,850	2.3														
福岡	福岡	自	04.19	1	医・骨除		6,455	2.30	3,794	10,249	3.65			10,249	3.65													
福岡	福岡	民	03.11	1	医・骨除				5,088	1.91				5,088	1.91					5,101		5,101			-13		-13	
福岡	福岡	福	03.08	1																								
福岡	福岡	民	03.16	1	医師除				4,259	1.76				4,259	1.76													
福岡	福岡	民	03.28	1	医師除				4,425	1.90				4,425	1.90													
福岡	福岡	民	03.13	1	全職				1,400					1,400														
福岡	福岡	民	03.21	1					3,237	1.46				3,237	1.46													
福岡	福岡	民	03.13	1					3,400	1.50				3,400	1.50													
佐賀	佐賀	民	03.13	1					1,000					1,000														
佐賀	佐賀	民	03.13	1					5,229	1.83				5,229	1.83					5,448	1.71	5,448	1.71		-219	0.12	-219	0.12
長崎	長崎	精	03.11	1					2,500					2,500						2,500		2,500						
熊本	熊本	民	03.13	1	医師除		2,000	0.74	4,362	1.62				4,362	1.62					4,501	1.69	4,501	1.69		1,861	0.67	1,861	0.67
熊本	熊本	民	03.13	1	全職		2,000	0.63	4,858	1.54				4,858	1.54					5,102	1.78	5,102	1.78		1,224	0.57	1,224	0.57
熊本	熊本	民	03.26	1					5,332	2.40				5,332	2.40					4,657	2.10	4,657	2.10		675	0.30	675	0.30
大分	大分	精	04.08	1			6,237	2.57	4,152	1.71				10,389	4.28				5,096	2.14	5,096	2.14		5,293	2.14	5,293	2.14	
大分	大分	一	03.26	1									5,000															
大分	大分	精	03.12	1																								
宮崎	宮崎	精	03.11	2			1,000		3,200	4,200				7,600						4,500		4,500			700		700	
鹿児島	鹿児島	民	03.13	1					5,350	1.89				5,350	1.89					5,498	1.98	5,498	1.98		-148	-0.09	-148	-0.09
鹿児島	鹿児島	民	03.13	1																5,145		5,145						
鹿児島	鹿児島	民	03.13	2																4,578	1.85	4,578	1.85					

日本医労連24春闘・賃金推移

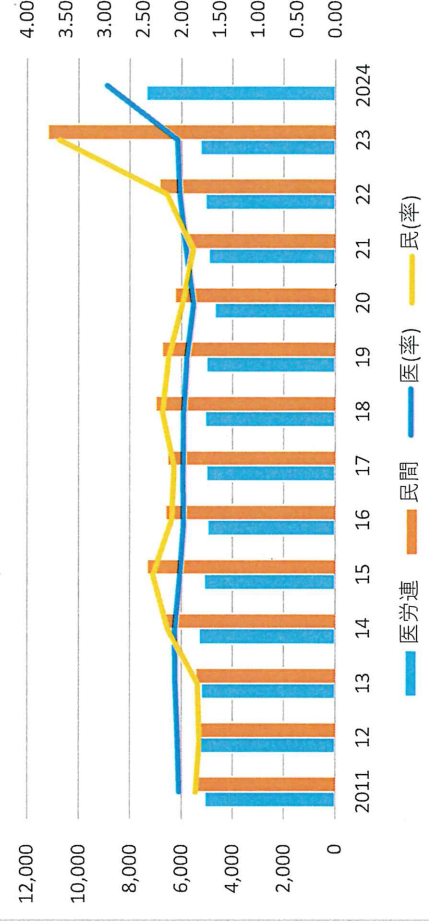
2024/6/17 17:53

年度	回答状況		日本医労連2024春闘・回答内容										前年実績との比較						民間主要企業 (厚労省)		医労連との比較	
	回答 単位	引出 %	ベースアップ 額	ベースアップ 率	定期昇給 額	定期昇給 率	基本給(定昇込) 額	基本給(定昇込) 率	手当(所定内) 額	手当(所定内) 率	全体(手当込) 額	全体(手当込) 率	ベースアップ 額	ベースアップ 率	基本給(定昇込) 額	基本給(定昇込) 率	全体(手当込) 額	全体(手当込) 率	額	率	額	率
2024	484	56.4	3,511	1.55	4,687	1.81	5,695	2.28	6,029	2.15	7,368	2.97	2,377	1.19	576	0.28	2,123	0.92				
2023	483	64.0	1,134	0.36	4,864	1.91	5,119	2.00	1,574	1.03	5,245	2.05	-396	-0.12	146	0.07	202	0.03	11,245	3.60	-6,000	-1.55
2022	483	75.6	1,530	0.48	4,663	1.88	4,973	1.93	981	1.66	5,043	2.02	-90	-0.64	138	0.05	113	0.08	6,898	2.20	-1,855	-0.18
2021	486	59.5	1,620	1.12	4,803	1.86	4,835	1.88	1,067	0.97	4,930	1.94	514	0.60	177	0.05	237	0.10	5,854	1.86	-924	0.08
2020	484	67.4	1,106	0.52	4,496	1.79	4,658	1.83	598	0.28	4,693	1.84	13	-0.43	-296	-0.10	-323	-0.09	6,286	2.00	-1,593	-0.16
2019	475	68.2	1,093	0.95	4,823	1.89	4,954	1.93	1,138	0.34	5,016	1.93	-75	0.62	-31	-0.02	-44	-0.04	6,790	2.18	-1,774	-0.25
2018	473	76.7	1,168	0.33	4,835	1.94	4,985	1.95	761	0.57	5,060	1.97	97	-0.01	47	-0.01	52	-0.01	7,033	2.26	-1,973	-0.29
2017	473	72.3	1,071	0.34	4,820	1.93	4,938	1.96	791	0.29	5,008	1.98	182	0.01	67	0.01	42	0.01	6,570	2.11	-1,562	-0.13
2016	472	80.9	889	0.33	4,831	1.93	4,871	1.95	1,068	0.31	4,966	1.97	-703	-0.10	-82	-0.05	-139	-0.05	6,639	2.14	-1,673	-0.17
2015	471	76.6	1,592	0.43	4,841	1.96	4,953	2.00	1,671	0.84	5,105	2.02	706	-0.03	-252	-0.06	-190	-0.07	7,367	2.38	-2,262	-0.36
2014	467	81.6	886	0.46	4,972	2.03	5,205	2.06	833	1.62	5,295	2.09	-1	-0.19	36	0.00	78	0.01	6,711	2.19	-1,416	-0.10
2013	493	72.6	887	0.65	4,994	1.99	5,169	2.06	842	0.16	5,217	2.08	315	0.33	2	0.03	-20	0.03	5,478	1.80	-261	0.28
2012	491	64.4	572	0.32	5,135	2.00	5,167	2.03	994	0.38	5,237	2.05	-210	0.17	171	0.01	148	0.02	5,400	1.78	-163	0.27
2011	463	71.1	782	0.15	4,905	2.00	4,996	2.02	1,040	0.40	5,089	2.03							5,555	1.83	-466	0.20
23遡平均	478	71.6	1,102	0.50	4,845	1.93	4,986	1.97	1,028	0.68	5,070	2.00										

日本医労連・春闘賃金推移



民間主要企業 (厚労省) との賃金推移比較

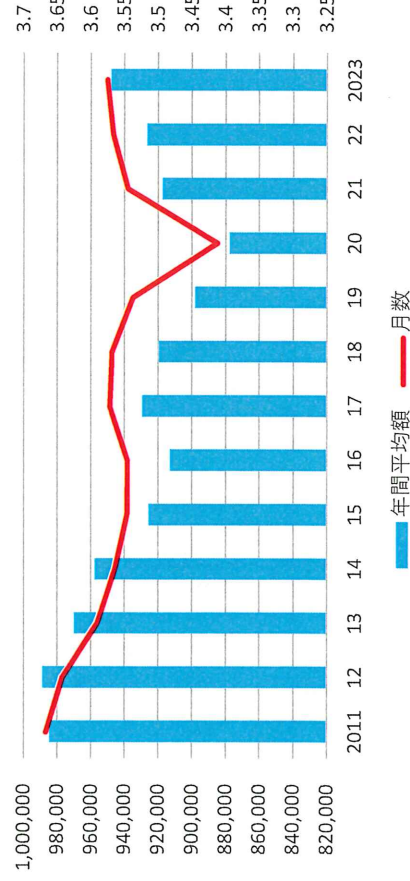


日本医労連・年間一時金推移

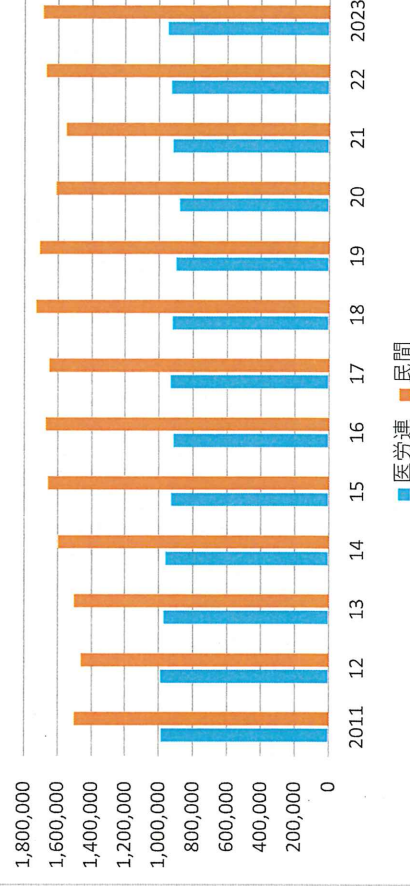
2024/6/17 17:53

年度	日本医労連・年間一時金推移										前年実績との比較			民間主要企業(厚労省)			医労連との比較額	
	夏季回答					年末回答					年間合計			夏季	年末	年間合計		
	引出	月数	平均額	引出	月数	平均額	月数	平均額	月数	平均額	月数	平均額						
2024	28.0%	1,553	385,286															
2023	80.0%	1,682	424,578	82.5%	1,895	523,334	3.577	947,912	0.009	21,515				845,557	849,545	1,695,102	-747,190	
2022	93.4%	1,662	422,093	87.5%	1,906	504,304	3.568	926,397	0.022	9,112				832,340	842,978	1,675,318	-748,921	
2021	75.6%	1,637	416,647	95.9%	1,909	500,638	3.546	917,285	0.132	39,707				773,632	782,198	1,555,830	-638,545	
2020	77.0%	1,579	398,395	90.2%	1,835	479,183	3.414	877,578	-0.125	-20,470				828,171	786,460	1,614,631	-737,053	
2019	77.3%	1,645	407,290	86.0%	1,894	490,758	3.539	898,048	-0.031	-21,421				845,453	868,604	1,714,057	-816,009	
2018	87.4%	1,653	406,658	92.7%	1,917	512,811	3.570	919,469	-0.004	-9,871				870,731	862,986	1,733,717	-814,248	
2017	77.7%	1,643	415,719	92.3%	1,931	513,621	3.574	929,340	0.027	16,514				825,150	830,625	1,655,775	-726,435	
2016	83.1%	1,633	404,236	93.5%	1,914	508,590	3.547	912,826	-0.001	-12,610				843,577	830,609	1,674,186	-761,360	
2015	79.5%	1,623	420,246	91.3%	1,925	505,190	3.548	925,436	-0.018	-32,304				832,292	830,434	1,662,726	-737,290	
2014	87.4%	1,638	433,204	92.1%	1,928	524,536	3.566	957,740	-0.027	-12,199				800,653	800,638	1,601,291	-643,551	
2013	84.0%	1,683	442,290	83.5%	1,910	527,649	3.593	969,939	-0.051	-18,971				746,334	761,364	1,507,698	-537,759	
2012	72.0%	1,692	445,301	79.5%	1,952	543,609	3.644	988,910	-0.025	4,461				726,345	739,295	1,465,640	-476,730	
2011	82.6%	1,697	452,121	80.4%	1,972	532,328	3.669	984,449						747,187	761,294	1,508,481	-524,032	
23连平均	81.3%	1,651	422,214	1,914	512,812	3,566	935,025											

日本医労連・年間一時金推移



民間主要企業(厚労省)との年間一時金比較



介護・障害福祉分野の人材の確保及び定着を促進するとともにサービス提供体制を整備する
ための介護・障害福祉従事者の処遇改善に関する件（案）

政府は、高齢者等並びに障害者及び障害児が安心して暮らすことができる社会を実現するためにこれらの者に対する介護又は障害福祉に関するサービスに従事する者（以下「介護・障害福祉従事者」という。）が重要な職責を担っていること、介護・障害福祉従事者の給与水準が他産業の給与水準と比較して低い状況にあること、我が国における賃金や物価が上昇傾向にあること等に鑑み、これらのサービスを担う優れた人材の確保及び定着をより一層促すとともにサービス提供体制を整備するため、令和六年度に行われた介護報酬及び障害福祉サービス等報酬の改定の影響について、訪問介護を始めとする介護事業者等の意見も聴きながら速やかにかつ十分に検証を行い、介護・障害福祉従事者の賃金を始めとする処遇の改善に資するための施策の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるべきである。

右決議する。

経済財政運営と改革の基本方針 2024
(原案)

令和6年6月11日

昇を上回る賃上げを定着させていく。

賃上げについては、労務費の転嫁円滑化に加え、商慣行の思い切った見直しを含め、業種・事業分野の実態に応じた価格転嫁対策に取り組むほか、医療・福祉分野等におけるきめ細かい賃上げ支援や最低賃金の引上げを実行する。あわせて、三位一体の労働市場改革を進め、全世代を対象とするリ・スキリングの強化に取り組む。個々の企業の実態に応じたジョブ型人事（職務給）の導入を促進するとともに、雇用政策の方向性を、雇用維持から成長分野への労働移動の円滑化へとシフトしていく。

企業の稼ぐ力については、人手不足への対応として、業績改善にもつながるデジタル化や省力化投資の取組を支援するとともに、生産性の持続的な向上に向けて、中堅・中小企業の設備投資、販路開拓、海外展開等の取組を後押しする。GX、経済安全保障など、社会課題の解決に向けた官民連携の投資、デジタル技術の社会実装、宇宙・海洋等のフロンティアの開拓、海外からの人材・資金の呼び込み等の取組によって、成長分野における国内投資を持続的に拡大し、経済全体の生産性を向上させる。

日本銀行は、本年3月19日、それまでのマイナス金利政策やイールドカーブ・コントロール等を変更し、金融政策は、新しい段階に入った。安定的な物価上昇率の下での民需主導の持続的な経済成長の実現に向け、政府は、引き続き、日本銀行と密接に連携し、経済・物価動向に応じた機動的なマクロ経済政策運営を行っていく。

政府は、競争力と成長力強化のための構造改革に取り組むとともに、持続可能な財政構造を確立するための取組を着実に推進する。日本銀行には、経済・物価・金融情勢に応じて適切な金融政策運営を行うことにより、賃金と物価の好循環を確認しつつ、2%の物価安定目標を持続的・安定的に実現することを期待する。

こうした取組によって、長期にわたり染み付いた「デフレ心理」を払しょくし、社会全体に、賃金と物価が上がることは当たり前であるという意識を定着させ、デフレからの完全脱却、そして、経済の新たなステージへの移行へとつなげていく。

経済財政諮問会議においては、今後とも、賃金、所得や物価動向を含む経済・財政の状況、金融政策を含むマクロ経済政策運営の状況、経済構造改革の取組状況等について、定期的に検証していく。

2. 豊かさと幸せを実感できる持続可能な経済社会に向けて

足元の人手不足の大きな要因でもある人口減少は、2030年代に加速することが見込まれており、現状のまま生産性上昇率が高まらず、労働参加の拡大や出生率の向上も十分でないという前提に立てば、我が国の潜在成長率は長期にわたりゼロ近傍の低成長に陥りかねない。

将来的に人口減少が見込まれる中で長期的に経済成長を遂げるためには、生産性向上、労働参加拡大、出生率の向上を通じて潜在成長率を高め、成長と分配の好循環により持続的に所得が向上する経済を実現する必要がある。これらを通じて、少子高齢化・人口減少を克服し、国民が豊かさと幸せを実感できる持続可能な経済社会を実現していくことをミッションとして掲げ、官民挙げて総力を結集し経済成長のダイナミズムを起し、これら

険の適用拡大等の見直しに取り組む。

医療・介護・障害福祉サービスについては、2024年度診療報酬改定で導入されたベースアップ評価料等の仕組みを活用した賃上げを実現するため、賃上げの状況等について実態を把握しつつ、賃上げに向けた要請を継続する。

建設業やトラック運送業の持続的・構造的賃上げに向け、改正建設業法⁴と改正物流法⁵に基づき、ガイドライン等を早期に示し、業界外も含めた周知の徹底、価格転嫁の円滑化を図るとともに、国及び地方自治体に加えて民間同士の取引についても、労務費の基準及び標準的運賃の活用を徹底する。くわえて、建設業については、公共工事設計労務単価の適切な設定、建設キャリアアップシステムの拡大、建設Gメンの体制強化により、トラック運送業については、トラックGメンの機能強化等により、処遇改善や取引適正化の取組を進める。旅客自動車運送事業については、運賃制度改正⁷の周知や賃金水準の実態把握を行うとともに、業務効率化・省力化の取組を促す。

警備業での賃上げに向けて、同業種の自主行動計画の改定を求めること等により、労務費の価格転嫁を進める。

農林水産業や食品産業における就業者の所得向上に向けた環境整備を進める。原材料費、労務費等を考慮した合理的な価格形成がなされるよう、官民協議の下、コスト指標を早期に示すほか、新たな法制度について、2025年の通常国会への提出を目指す。

(2) 三位一体の労働市場改革

賃上げを持続的・構造的なものとするため、三位一体の労働市場改革を推進する。

リ・スキリングによる能力向上支援については、全世代のリ・スキリングを推進する。

教育訓練給付の給付率の引上げを含めた拡充、対象資格・講座の拡大に取り組む。具体的には、給付率を最大70%から80%に引き上げるとともに、教育訓練休暇中の生活を支える新たな給付金を創設する。2024年3月に創設した団体等検定に係るスキルの習得講座の対象への追加について、2024年中に検討を行うとともに、幅広い業種（建設、物流、観光等）において、業所管省庁や業界団体の協力を得て、団体等検定制度の活用を促進する。

地域の産学官のプラットフォームを活用したり・スキリングの対象に経営者を追加し、2029年までに、約5,000人の経営者等の能力構築に取り組む。大学と業界が連携して、最先端の知識や戦略的思考を身に付けるリ・スキリングプログラムを創設し、2025年度中に、約3,000人が参加することを目指す。

個々の企業の実態に応じたジョブ型人事（職務給）の導入については、既に導入している多様な企業の事例を掲載した「ジョブ型人事指針」を今夏に公表し、各企業の実情に応じた導入方法を検討できるようにする。

成長分野への労働移動の円滑化については、求人・求職・キャリアアップに関する官民

⁴ 建設業法（昭和24年法律第100号）。

⁵ 流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律（平成17年法律第85号）。

⁶ 貨物自動車運送事業法（平成元年法律第83号）。

⁷ 「一般乗合旅客自動車運送事業の運賃及び料金の上限の認可に関する処理方針等通達の一部改正について」（令和6年3月29日付け国自旅第418号）。

●●議会
議長 ●●●●殿

●●医療労働組合連合会
執行委員長 ●●●●

政府の責任で医療・介護施設への支援を拡充し すべてのケア労働者の賃上げや人員増を求める請願書（案）

【請願趣旨】

政府は、看護師や介護職など社会基盤を支える労働者が、その役割の重要性に比して賃金水準が低い状況であると、ケア労働者の賃上げ事業に踏み出し、2024年の診療報酬・介護報酬・障害福祉報酬の改定で賃上げに特化した「評価料」や「加算」を盛り込みました。

しかし、「2.5%のベースアップ目標」としていたものの、実際の診療報酬のペア評価料や、介護報酬の新加算は、その目標に到底及ばないばかりか、病院と診療所や、介護施設と在宅介護事業所の間で報酬が大きく異なり、対象外となる従事者もあるため、複数の施設を運営する医療や介護の法人では、従事者間に不平等を持ち込むことになるとして、賃上げの評価料や加算を見送る使用者まで出ています。その結果、2.5%のベースアップどころか、定期昇給分を含めても、2.0%程度にとどまる定昇並みの賃上げにしかならず、他の産業では5~10%の賃上げが実現している今年、ケア労働者の賃金水準はさらに全産業平均から大きく下回る事態となっています。

現在の医療・介護現場では、退職者が増加し、入職者が減少する事態が全国各地で広がっています。その背景には、過酷な労働実態とそれに見合わない低賃金があることは紛れもない事実です。コロナ禍で経験したような、入院患者が受け入れられない、あるいは介護事業所が利用できないなどの「医療崩壊」「介護崩壊」を、人員不足のために繰り返してしまうことのないよう、緊急な処遇改善策を国の責任で実行する必要があります。

政府がケア労働者の賃上げの必要性を理解しているのであれば、すべてのケア労働者が差別なく処遇改善につながる施策を再度実行性を伴う形で実施すべきです。そのためには、医療・介護施設への経済的援助の拡充も必要であり、診療報酬・介護報酬・障害福祉報酬の抜本的な引き上げと同時に患者・利用者負担軽減策も実施すべきです。

私たちは差別と分断を許さず、政府の責任ですべてのケア労働者の処遇改善と医療・介護事業の安定的な維持発展のために、以下要請し、実施を強く求めるものです。

【請願項目】

- 一、医療や介護現場で働くすべてのケア労働者の賃上げと人員配置増につなげるよう、政府の責任において、全額公費による追加の賃上げ支援策を実行すること。
- 二、すべての医療機関と介護事業所を対象に、物価高騰や人件費増を補えるだけの診療報酬と介護報酬を抜本的に引き上げる臨時改定を実施すること。

以上