

1 調査結果の概要

調査・各項目のデータは、一部に日本医労連調査政策局で補強・修正したものもありますが、基本は加盟組合が記載したものをそのまま掲載したものです。調査票の回収状況など、まだ不十分な点がありますが、各組合間の比較データとしてご活用下さい。（数値の単位は「円」です。）

なお、「平均賃金」以外は、今回集約したデータに、今回報告のなかった前回調査の一部労組分を追加して含めました。

1. 平均賃金

全体の平均賃金は（１）の通り、基本給、所定内それぞれ下記の通りです。平均勤続年数は「正職員」で 11.4 年、「医師除く」12.3 年、平均年齢は「正職員」で 39.6 歳、「医師除く」38.8 歳です。なお、同一組合で前年度と比較したものが（２）と（３）です。同一組合の平均賃金の比較では、「正職員」比較が基本給・所定内賃金ともに引き上げとなっているものの、「医師除く正職員」比較では所定内賃金で約 1 6 0 0 円の引き下げとなっています。

（１）全体平均

	【正職員】		【医師除く正職員】	
	（０９春闘確定前）	（０９春闘確定後）	（０９春闘確定前）	（０９春闘確定後）
基本給	2 9 1, 1 2 0	2 8 6, 7 5 7	2 6 8, 5 2 6	2 6 9, 1 0 4
所定内	3 2 9, 7 1 6	3 2 4, 4 3 2	2 8 8, 2 0 4	2 9 4, 4 9 1

（２）同一組合平均の比較（正職員）

	基本給 (54 組合)	所定内 (31 組合)
（０９春闘確定後）	2 9 2, 3 9 2	3 3 2, 8 9 8
（０９春闘確定前）	2 9 1, 2 9 9	3 3 2, 4 1 7
（差）	1, 0 9 3	4 8 1

（３）同一組合平均の比較（医師除く正職員）

	基本給 (58 組合)	所定内 (32 組合)
（０９春闘確定後）	2 7 0, 9 7 4	2 9 7, 8 4 2
（０９春闘確定前）	2 7 0, 7 3 1	2 9 9, 4 4 6
（差）	2 4 3	- 1, 6 0 5

2. モデル・ポイント賃金

モデル・ポイント賃金の平均は下記の一覧表（１）の通りです。今回のデータには、今回調査表が回収できなかった労組の前のデータを含めました。全体的には、ほぼ前年度並みです。

（２）は、同一組合による、前年度平均値との比較です。以下、調査結果の概要です。

（１）モデル・ポイント賃金の平均

	初任給	35 歳	50 歳
医 師	323,422	514,787	721,671
薬剤師	201,190	289,728	378,316
看護師	199,807	287,113	370,999
准看護師	172,424	267,721	343,336
放射線技師	188,332	279,875	366,217
検査技師	186,841	278,294	363,742
栄養士	176,983	268,942	349,631
調理師	160,010	251,235	323,128
大卒事務	182,662	267,714	349,769
高卒事務	157,439	258,266	335,803
歯科技工士	175,966	269,918	350,744
歯科衛生士	174,613	269,780	350,289
理学療法士	189,257	281,357	367,170
作業療法士	189,717	281,568	367,516
介護福祉士	165,112	246,367	318,596
保育士	171,140	265,047	345,001
労 務	153,631	243,280	315,129
ヘルパー	157,697	237,241	297,641
看護助手	156,213	240,986	305,484

（２）同一組合による、看護師及び介護福祉士の前年度平均値との比較

看護師のモデルポイント賃金については、「初任給」で昨年比 344 円のプラスですが、「35 歳」でマイナス、「50 歳」では -1,000 円に落ち込んでいます。

また、介護福祉士では「初任給」「35 歳」「50 歳」ともに 500 円～1,000 円を超えるマイナスです。この間の 09 春闘では、介護分野の奮闘が目立ちましたが、大部分が「手当」で対応されたと考えられ、「本給」部分での大幅引き上げが求められます。

3. 最賃協定額

最賃協定額の平均値は、「看護師」、「准看護師」、「ヘルパー」、「誰でも」それぞれ下記の通りです。地域によって日額で数千円、時給で数百円の差があります。

また、「協定額」の最高と最低の差では、(2)に看護師について見られるように、大差があり、「准看護師」、「ヘルパー」、「誰でも」についても差は大きいといえます。

(1) 最賃協定額の平均額

	(月額)	(日額)	(時間額)
看護師	202,713	9,424	1,266
准看護師	175,103	7,973	1,093
ヘルパー	154,482	6,777	1,005
誰でも	157,292	6,956	948

(2) 最賃協定額の最高と最低の差

	(月額)	(日額)	(時間額)
看護師 最高	224,115	14,808	1,700
最低	174,760	7,480	1,000
(差)	49,355	7,328	700

4. パートの賃金

看護師等、5職種のパートの賃金は(時給、平均)は以下のとおりです。時給額は地域によって大きな差があり、「最小」は「最高」のほぼ2分の1以下となっています。

	(看護師)	(准看護師)	(事務部門)	(給食部門)	(ヘルパー)
平均	1,268	1,134	894	890	894
最高	2,050	2,000	1,363	1,250	1,300
中位数	1,210	1,090	860	860	878
最小	892	781	680	650	585
回答数	(103)	(100)	(106)	(87)	(60)

5. 退職金**(1) 退職金の算定基礎** 略**(2) 就職後の退職金支給開始時期と、その支給月数**

就職後の退職金支給開始時期は、集約した182組合で平均で2.4年、中位2.0数年です。また最初の支給月数は平均1.3ヵ月です。

(3) 退職金支給月数

「40年」でみると、平均「希望（自己）退職」で、49.0ヵ月、「定年」51.9ヵ月となっています。また「希望退職」の「20年」では、平均23.1ヵ月、30年では38.5ヵ月となっています。なお、組合間の格差は数倍にもなります。

(4) モデル退職金

看護師と高卒事務職のモデル退職金は下記の通りです。下のように支給額の最高と最小では大きな格差が目立ちます。また、看護師を病院性格別にみると、「自治体病院」が58.8ヵ月、約2,510万円であるのに対して、「民医連・医療生協」は46.8ヵ月、1,734万円と月数で12ヵ月、金額で約776万円ほど低く、事務高卒の場合はさらに格差が広がり、「自治体病院」が2,562万円であるのに対して、「民医連・医療生協」では1,673万円と、約889万円も少ないという結果です。

	【看護師】		【事務高卒】	
	(月数)	(支給額)	(月数)	(支給額)
平均	50.6	19,034,619	52.2	18,260,280
最高	90.0	34,956,000	99.0	38,617,920
中位数	50.0	18,765,000	51.0	17,818,037
最小	18.0	6,422,400	18.0	6,445,800
回答数	(98)	(79)	(97)	(78)

(5) パート・非常勤職員の退職金制度

パート・非常勤職員の退職金制度が「ある」の報告は106組合中28組合と、全体の約3割弱となっています。

6. 中途採用者の前歴加算

略

7. 早出手当**8. 遅出手当**

略

9. 夜勤手当 略**10. 家族手当、住宅手当** 略**11. 年間総労働時間**

1日の労働時間では拘束8時間25分、実労働7時間26分、休憩58分となっています(175組合平均)。また、一週間の労働時間は、拘束43時間16分、実労働38時間22分(167組合平均)。年間総労働時間の平均は約1,853時間で、「最高」は2,092時間、「最小」は1,645時間、「中位数」は1,854時間です(156組合平均)。分野別に見ると、福祉関係の病院が全体平均に比べて年間約50時間長いという結果です。

12. 36協定 略**13. 年間の休日**

「年間所定休日」は平均117.8日、「夏期休暇」は平均4.1日、「年末・年始休暇」平均5.3日となっています。

14. リフレッシュ休暇 略**15. 週休の形態**

週休の形態では、「完全週休2日制」が35.6%、「4週8休制」が18.6%、併せて54.2%です。また、「4週6休」(19.7%)と「月2回週休2日」(11.7%)は併せて全体の約3割です。

【週休の形態】	(組合数)	(%)
完全週休2日制	67	35.6%
4週8休制	35	18.6%
月3回週休2日制	14	7.4%
月2回週休2日制	22	11.7%
月1回週休2日制		0.0%
4週6休制	37	19.7%
週休1日制		0.0%
週休1日半制	2	1.1%
その他	11	5.9%
合 計	188	100.0%

今回のデータには、今回調査表が回収できなかった労組の前回のデータを含めました。

16. 職能給・成果主義賃金、退職金切り下げに関する動向

(1) 職能給・成果主義賃金に関する動向

職能給・成果主義賃金については、回答のあった90組合中、「導入の動きがない」としたのは59組合で、「以前から導入」が5組合、「この2年間に導入された」が1組合です。さらに「提案されている」が9組合、「導入への動きがある」が16組合という状況です。

現在「業績評価制度」について、全医労では導入が強行され、国共病組でも「試行」が強行されました。また、全日赤・公共労は現在「提案されている」状況で、全労災も「導入の動きがある」状況です。各全国組合では制度の問題点を追及し、撤回に向けた反撃の運動を展開中です。

(2) 退職金切り下げの動向

回答のあった89組合のうち、退職金切り下げの動きが「ない」が46組合（51.7%）です。「この1年に実施」4組合、「この1年以前に実施」19組合をあわせると25.8%で退職金の切り下げが実施されているという状況です。また、「現在提案されている」14組合と「提案の動きあり」6組合をあわせると20組合（22.4%）に及んでいます。

17. 退職金切り下げの内容と、他の労働条件改善の内容

略

18. 安全・衛生委員会の実態

(1) 安全・衛生委員会が「ある」のは91.7%、「ない」のは8.3%です。

(2) 委員会構成は「ほぼ労使同数」が63.3%、労働側が「1～3名」が23.3%。

(3) 「月1回の定期開催」は74.8%、「2～3ヵ月に1回」が11.8%、「不定期」が7.6%という状況です。

(4) 委員会でメンタルヘルス対策が議論されているのは68.4%。

(5) 労働組合の大会方針に「労働安全衛生活動強化」が明記されている組合は60.7%となっています。

以上。