

## 1. 夜勤手当の支払い方法と夜勤手当額

## ◆夜勤手当の支払い方法

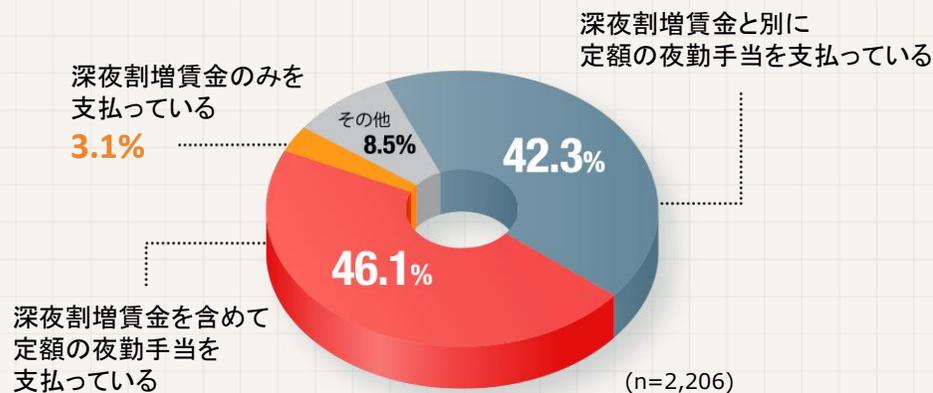
夜勤手当の支払いには、1) 深夜割増賃金と別に定額の夜勤手当を支払う方法、2) 深夜割増賃金を含めて定額の夜勤手当を支払う方法があり、それぞれ採用している施設の割合は42.3%、46.1%である。なお、1) 深夜割増賃金と別に定額の夜勤手当を支払っている施設の割合は、「99床以下」27.8%、「500床以上」75.3%であるなど大規模施設ほど高く、設置主体別では、医療法人・個人病院は16.7%と低い。

## ◆夜勤手当額

2011年の一般病棟の夜勤手当額（深夜割増分を除く定額のみ）は、三交代制準夜勤4,399円、三交代制深夜勤5,490円、二交代制夜勤11,276円である。

2006年、2008年と比べて、2011年の手当額は増加しており、5年前の水準から三交代制準夜勤11.8%増、三交代制深夜勤11.7%増、二交代制夜勤9.3%増となっている。夜勤手当額の増額は人件費への圧迫が少なく、夜勤の負担に報いる賃金処遇の方策として、採用する施設が多いと推測される。

## 夜勤手当の支払い方法



## ★深夜割増賃金

深夜時間帯（22時から5時）の勤務に対して、「賃金の1時間あたり単価×深夜労働時間数」に0.25以上を乗じた深夜割増賃金を支払うことが労基法施行規則第20条で定められている。

## 深夜労働の割増賃金の計算式

【基本給の1時間単価 + (諸手当の1時間単価 - 法定除外手当の1時間単価)】  
× 深夜労働時間数（22時から5時）× 0.25

## 夜勤手当額（2006年・2008年・2011年）



## 2. 夜勤負担に対する賃金処遇

## ◆夜勤回数を多く担う者や夜勤専従者に対する賃金処遇

夜勤が一定回数を超えた場合の夜勤手当の増額や加算制度がある施設は12.1%であり、夜勤専従者に対する特別な手当がある施設は16.5%である。なお、夜勤専従者については、手当以外にも、他の看護職とは別の賃金処遇を用いている施設も考えられる。

## ◆夜勤負担に対する賃金処遇

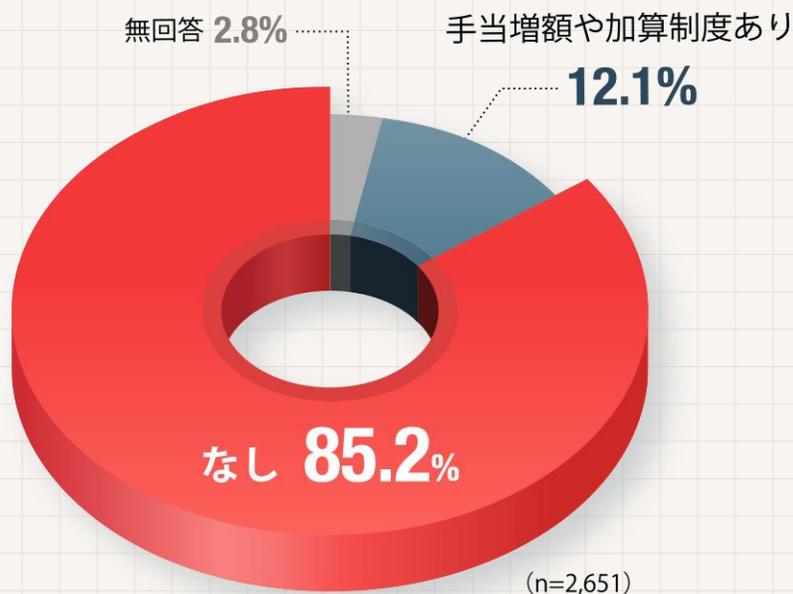
多様な勤務形態を推進し、個別の希望にかなう働き方の選択を下支えする制度として、誰もが納得して働き続けられる公平な賃金処遇を講じる必要がある。 身体的、

精神的に負荷の重い夜勤を多く担う者に対する相応の対価として、夜勤手当の増額や加算等だけでなく、夜勤の制約の程度で職員を区分し処遇を変える、社員区分制度の活用などが期待される。

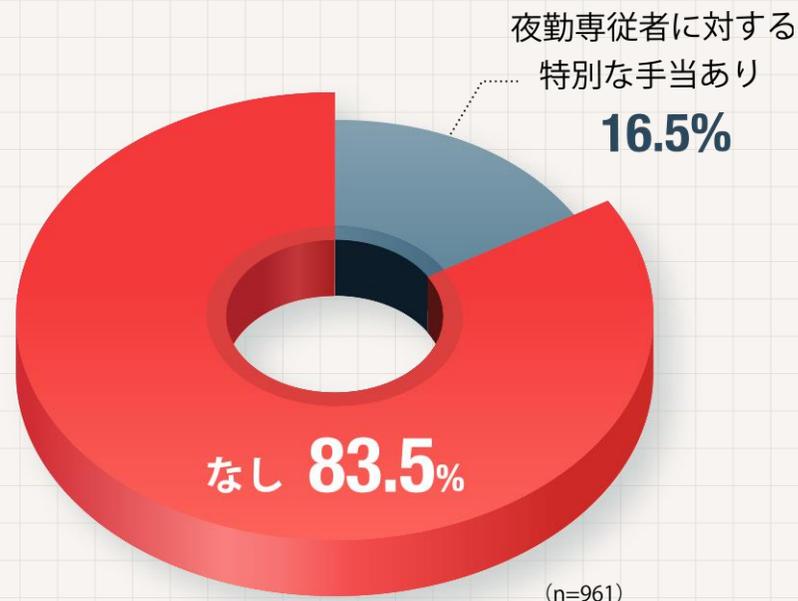
## 社員区分制度

職員の属性や組織内のキャリアなどの視点から職員を区分し、処遇を管理する制度。たとえば夜勤の制約の程度であれば、「夜勤に制約なし」「回数に制約あり」「曜日に制約あり」「夜勤は出来ない」などの区分を賃金処遇に反映する。

夜勤が一定回数を超えた場合の夜勤の手当増額や加算制度などの有無



夜勤専従者に対する特別な手当の有無



## 看護管理者の賃金処遇

## ◆看護管理者の賃金水準

同一施設内での同一職位のうち、基本給が最も高い看護職の基本給月額、看護部長相当職（専任）42万7,573円、看護師長相当職37万949円である。さらに、看護部長については「99床以下」41万922円、「500床以上」46万8,845円であるなど、病床規模が大きい施設で高い傾向がみられる。

また、副看護部長相当職以上の管理職の年収額（給与・賞与の支給総額の計）の平均は719万3,631円で、700~800万円未満、800~900万円未満がともに22.1%が多い。

看護管理職は自らの職務・職責に相応しい処遇を獲得する取組みを進めることが期待される。

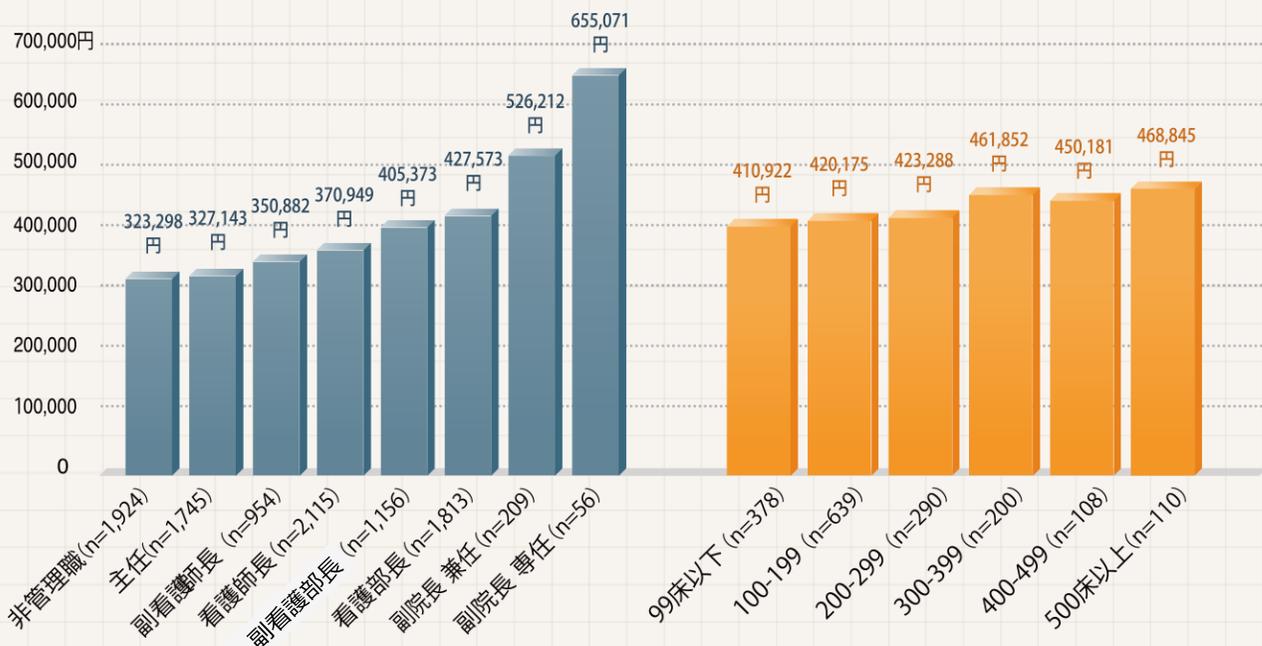
## ◆昇進・昇格

上位職への昇進条件については、能力評価、上司の推薦に続いて、ポストの空きを条件としている施設が多く、52.5%と多い。モチベーション維持・向上の観点から、一般職に留め置くのではなく、専門職として熟練した能力があることを院内で位置づけられる仕組みを導入することで、昇格の機会を与えることが期待される。

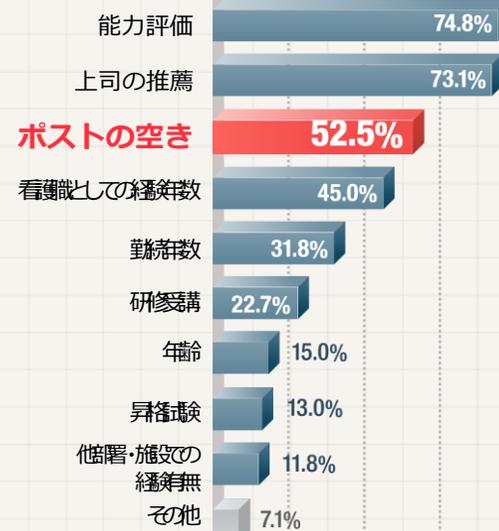
同一施設内での同一職位のうち最も高い基本給月額

看護部長の基本給月額（病床規模別）

昇進条件



(n=2,651 複数回答)



### 3 専門性の高い看護師の賃金処遇

#### 専門看護師・認定看護師の賃金処遇

##### ◆専門看護師・認定看護師の賃金処遇

専門看護師、認定看護師などの専門性の高い看護師に対して、賃金表の等級や号俸を上げる、あるいは上位職の資格等級に昇格させるなど賃金表上で評価していない（賃金表で昇格・昇給なし）、かつ、手当のない施設はそれぞれ61.4%、54.8%である。

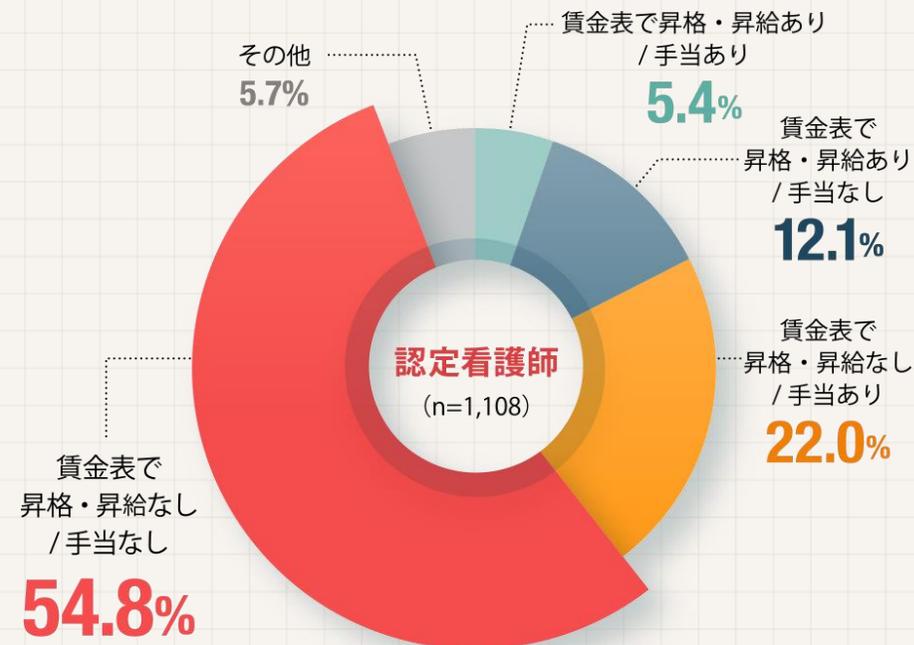
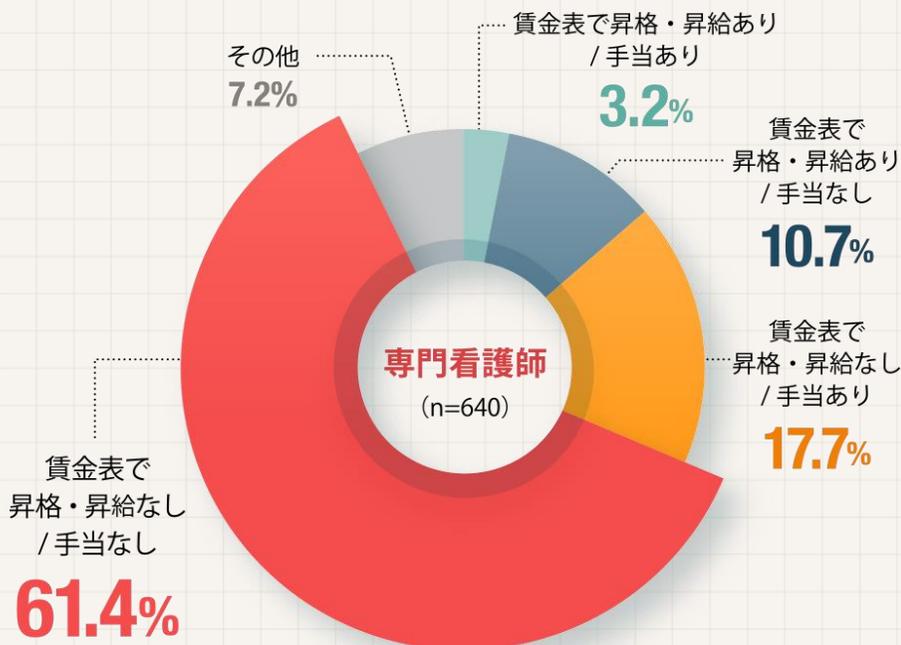
また、賃金表上での評価はないものの、手当がある施設はそれぞれ17.7%、22.0%であり、各施設で最も高い者の手当額の平均は専門看護師1万832円、認定看護師9,773円である。

専門看護師・認定看護師については、資格相応の賃金処遇が期待されるが、これらの資格に対しては、手当で処遇することはもとより、総合的に評価することが求められ、スペシャリストとしてのキャリアアップの道を準備した、いわゆる複線型人事制度等の導入が考えられる。

##### 複線型人事制度

職員の意思や特性に応じた育成を図るため、従来の管理職に通じる一般的なキャリアパスと並行して、たとえば専門職コース等のキャリアパスを設け、職員がそれぞれ選択できるような制度

#### 専門看護師および認定看護師の賃金処遇



## 中途採用者の賃金処遇

## ◆ 中途採用する看護師の経験年数に対する評価

中途採用する非管理職の看護師の経験年数に対する評価は、看護師の経験年数をすべて評価する施設46.0%、一部評価する施設48.6%、まったく評価しない施設1.9%である。

また、採用後の再評価を行っていない施設は74.8%あり、その48.3%は、採用時の経験年数の評価が一部にとどまるか、あるいはまったく評価していない施設が占めている。なお、入職時の自分の経験年数に対する評価について、再就業した看護職を対象とした調査※では、26.9%が「わからない」と

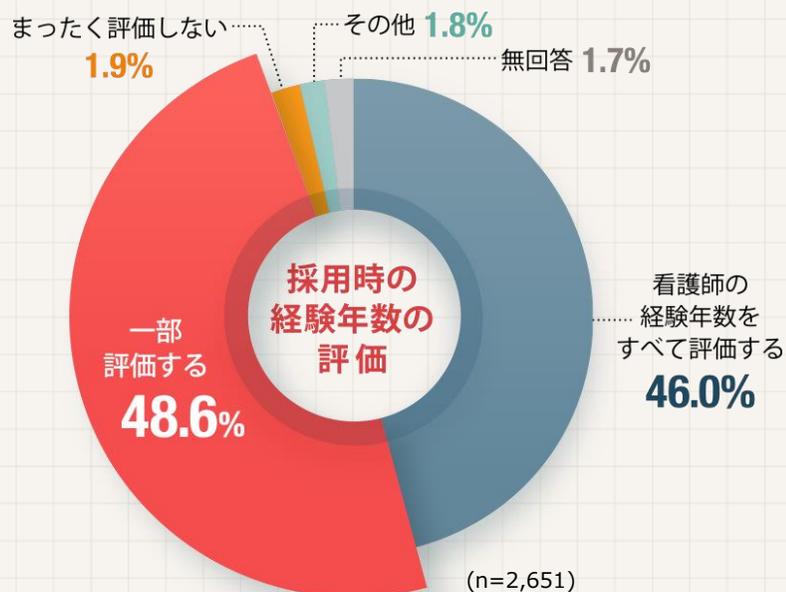
回答しており、転職時の賃金処遇に関する情報が明瞭に提示されていない実態がある。

求職者にとっては、中途採用時に経験が十分に評価されていない現況にあることから、離職・再就業の繰り返しは、賃金面で不利になる可能性が高いことが推測される。

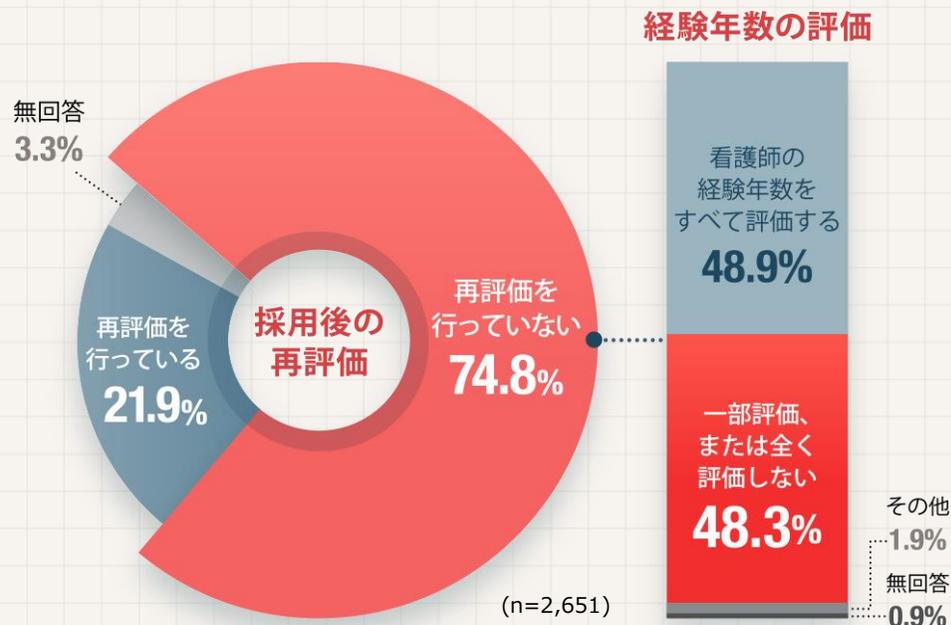
一方、求人施設は、途中で採用する看護職の賃金処遇に関する情報を提示し、評価を見直すことによって、看護職の離転職を受け止め、有資格者としてキャリア相応の処遇をする仕組みが期待される。

※平成24年度 都道府県ナースセンターによる看護職の再就業実態調査 日本看護協会

## 採用時の経験年数の評価



## 採用後の再評価



## 初任給

### ◆新卒看護師の初任給

新卒看護師の初任給（基本給月額）は安定的に上昇している。2007年から2013年までの6年間の変化は大学卒1.7%増、3年課程卒2.0%増であり、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」による、同期間の全産業女性の大学卒1.9%の伸び率と同じ水準である。

2012年4月の新卒看護師の初任給（基本給与額）は、看護系大学大学院卒20万7,464円、看護系大学卒20万3,262円、3年課程卒19万6,368円であり、

看護系大学卒と3年課程卒の初任給額に差をつけている施設は84.0%、差額の平均は7,792円となっている。

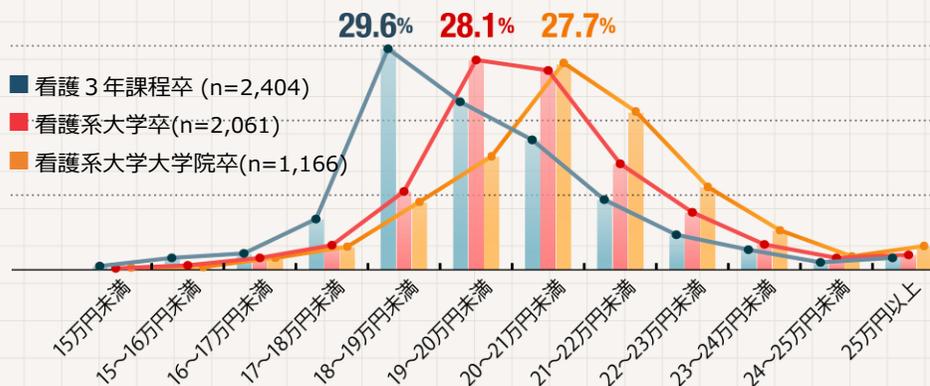
看護系大学卒の看護師については、就業に先行して1年間、大学で業務に関する知識や技術を習得した人材という認識から、1年、1歳相当分の昇給額を加味した処遇など、施設が獲得したい人材に関する方針に基づいて初任給の多寡を判断することが考えられる。

### 新卒看護師の初任給（基本給月額）

	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	6年間の変化
大学卒の新卒看護師初任給	201,263円	202,195円	203,014円	202,567円	204,281円	204,435円	204,683円	△ 3,420円
前年比	-	△ 100.5%	△ 100.4%	▲ 99.8%	△ 100.8%	△ 100.1%	△ 100.1%	△ 101.7%
看護3年課程卒の看護師初任給	193,907円	194,584円	195,255円	195,443円	196,813円	197,194円	197,689円	△ 3,782円
前年比	-	△ 100.3%	△ 100.3%	△ 100.1%	△ 100.7%	△ 100.2%	△ 100.3%	△ 102.0%

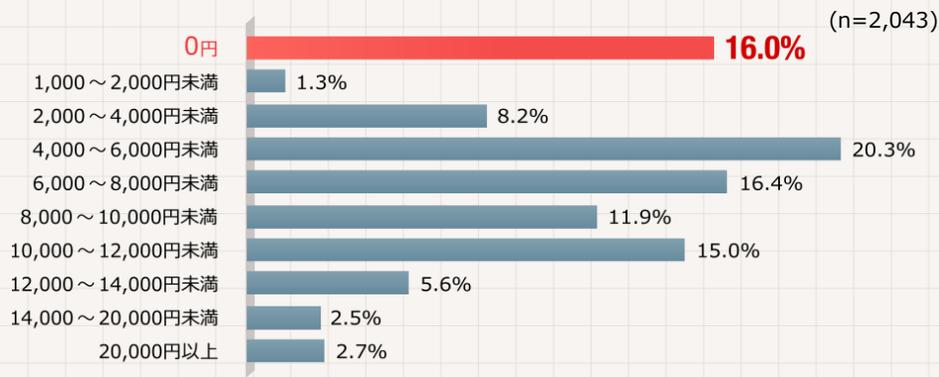
出所: 病院における看護職員需給状況調査(各年度) 日本看護協会

### 新卒看護師の初任給（学歴別）



出所: 2012年病院勤務の看護職の賃金に関する調査 日本看護協会

### 新卒看護師の看護大学卒と3年課程卒の初任給の差額



出所: 2012年病院勤務の看護職の賃金に関する調査 日本看護協会

## 時間外手当

### ◆支給される時間外手当に対する納得度と離職意向

非管理職の看護職の時間外労働について、2012年12月稼働分では、実際に行った時間外労働の時間数14.1時間、時間外手当が支払われた時間数8.1時間であり、いわゆる不払い残業の存在が推測される。なお、看護師長、副看護師長、主任相当職などの中間管理職および監督職では、時間外手当の支給対象者が73.1%にとどまり、実際に行った時間外労働の時間数、手当が支払われた時間数もそれぞれ19.2時間、11.3時間である。

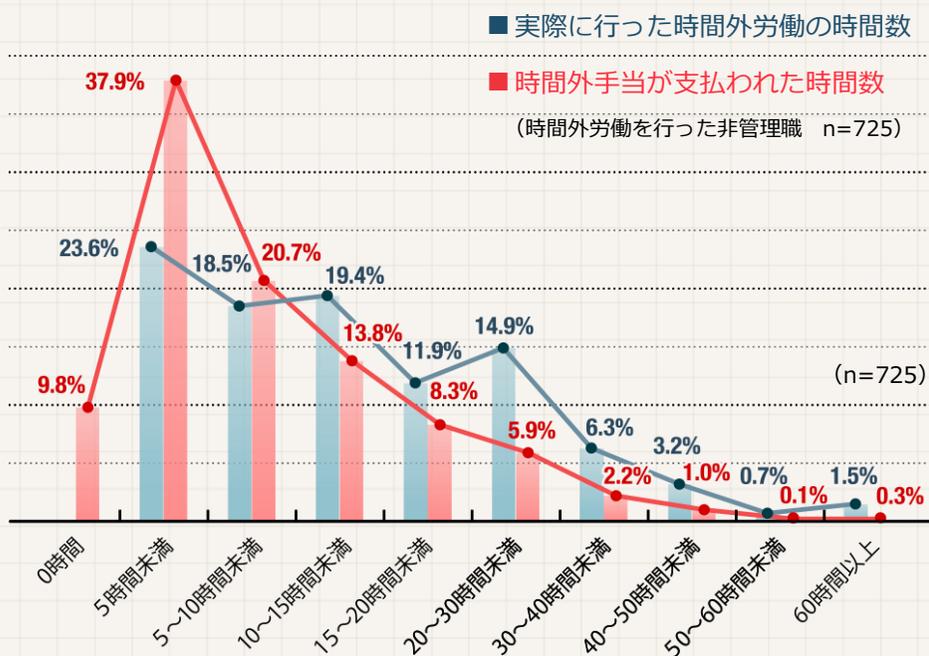
また、非管理職の看護職について、支給される時間外手当に納得している割

合19.3%、やや納得している割合23.0%に対して、納得していない割合は48.1%と高く、納得していない者の実際に行った時間外労働時間、手当が支払われた時間もそれぞれ16.2時間、7.0時間でその差が大きい。

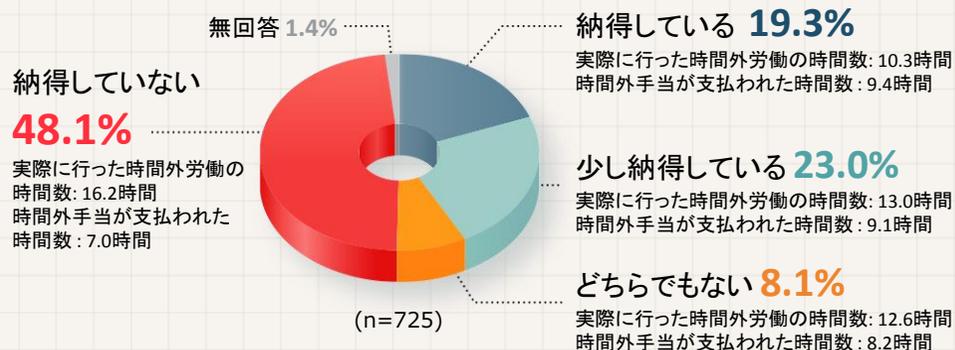
さらに、支給される時間外手当に納得している者では、離職を考えている割合が30.0%であるのに対して、納得していない者では58.5%と高い。

不払い残業と時間外手当に対する納得度とは関連が推測され、さらに、納得度は離職意向への影響も考えられることから、看護職のモチベーション維持としても、時間外労働を適正に管理し、賃金に反映させることが重要である。

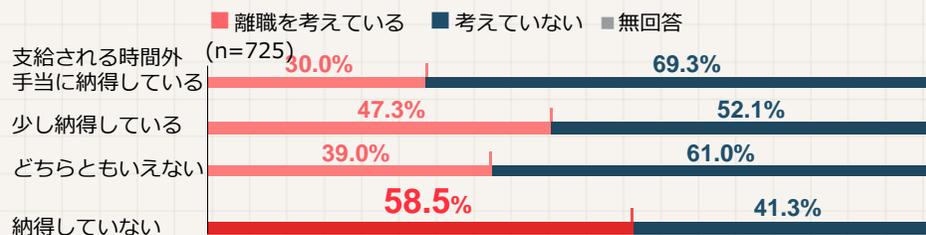
### 時間外労働時間と時間外手当（非管理職）



### 支給される時間外手当に対する納得度（非管理職）



### 支給される時間外手当に対する納得度別の離職意向（非管理職）



## 賃金水準

### ◆給与総月額、基本給月額、賞与総額

フルタイム正規職員、非管理職の看護師の平均賃金額（2013年1月支給分）は給与総月額35万2,157円、基本給月額25万4,583円（平均年齢36.1歳）、2012年1月～12月の賞与総額は89万1,909円（同36.0歳）である。

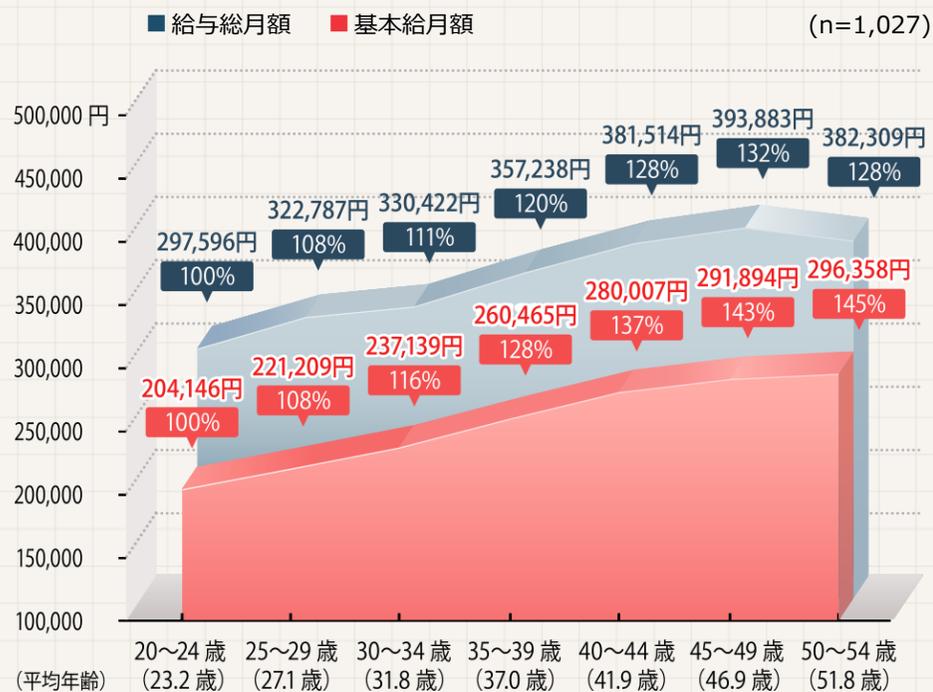
一方、看護師長、副看護師長、主任等相当職などの中間管理職および

び監督職では、給与総月額43万1,338円、基本給月額32万2,786円（同46.5歳）、賞与総額124万5,754円（同46.6歳）である。

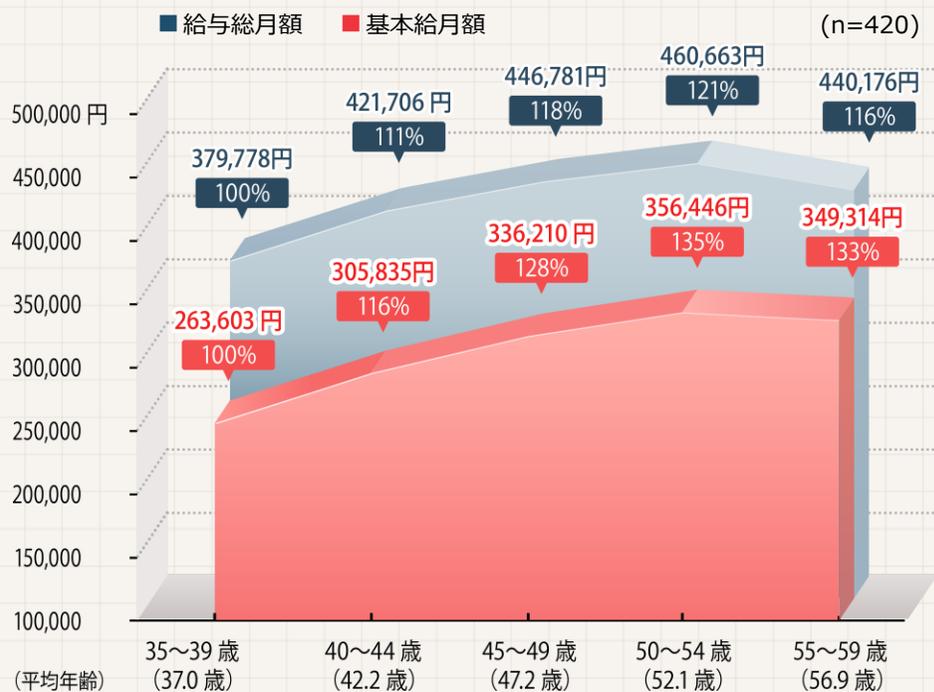
### ◆年齢別の賃金額

非管理職の給与総月額と基本給月額を年齢別にみると、20～24歳（平均年齢23.2歳）の賃金を100%として、給与総月額では45～49歳（同46.9歳）までの増加率は132%、基本給月額では50～54歳（同51.8歳）までの増加率は145%である。

#### 年齢別の賃金額（非管理職）



#### 年齢別の賃金額（中間管理職および監督職）



## 1. 医療職俸給表（三）

### ◆医療職俸給表（三）の影響

施設が賃金表の作成に参考としている情報は、国立の医療施設に勤務する看護職の俸給表として人事院規則で定めている医療職俸給表（三）が26.2%と高い（複数回答）。

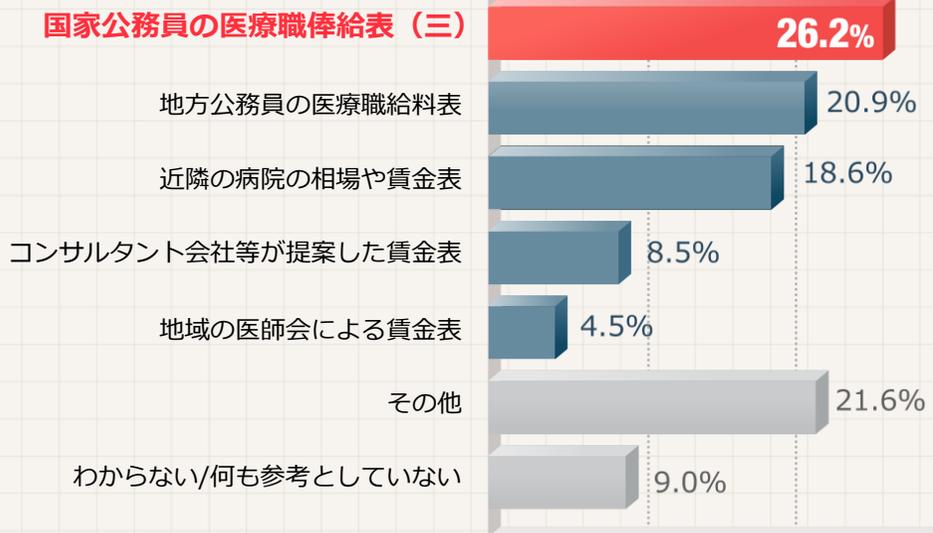
### ◆医療職俸給表（三）の変遷

1957年の医療職俸給表の創設に伴い、国立の医療施設に勤務する看護職の俸給表はそれまでの行政職俸給表から医療職俸給表（三）への適用となった。

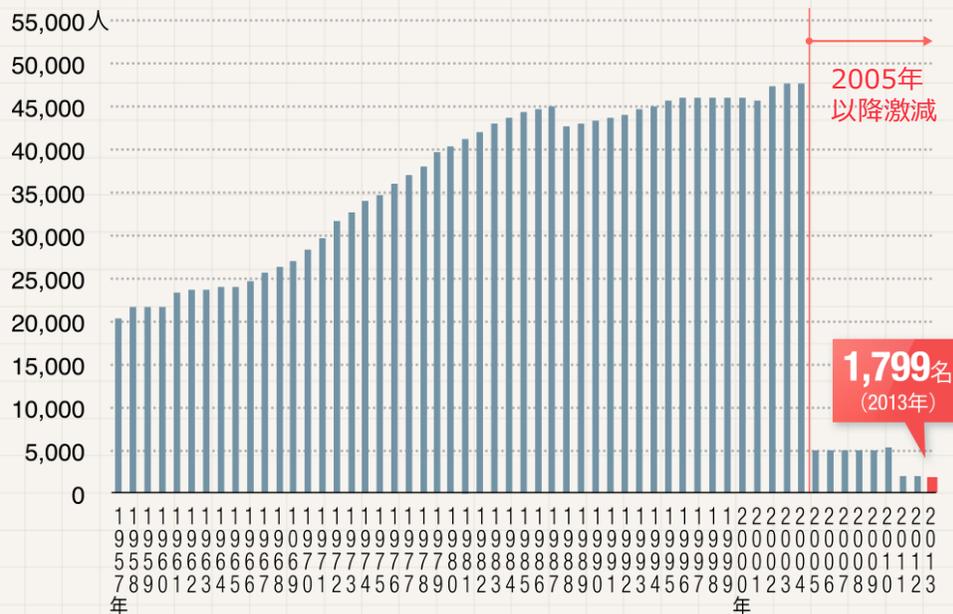
2004年より国立病院・国立療養所が、2010年より国立高度専門医療センターが独立行政法人へ移行したため、2013年現在、適用されている職員数は大きく減少し、1,799名となっている。

賃金表の作成に参考としている情報

(n=2,192 複数回答)



医療職俸給表（三）の変遷



## 2. 医療職俸給表（三）

## ◆医療職俸給表（三）の等級別の適用人数割合

医療職俸給表（三）の等級は7区分されており、1級（准看護師）10.1%、2級（非管理職の保健師・助産師・看護師）77.4%を合わせると適用者の9割近くを占める。非管理職の看護師は2級に留め置かれるため、昇格機会の少ない賃金体系と言える。なお、医療職俸給表（三）が適用されている看護職の最終学歴別構成割合は、大学卒3.8%、短大卒87.1%、高校卒9.1%である。

（大学卒には修士課程及び博士課程修了者、短大卒には高等専門学校卒業者を含む）

## ◆医療職俸給表（三）の賃金水準

医療職俸給表（三）が適用されている職員（平均年齢46.0歳）の平均給与

月額34万4,120円、うち俸給額31万4,592円で、扶養手当、特別調整額、住居手当、地域手当等が2万9,528円である。級別平均俸給額は、2級30万6,782円（同44.2歳）、3級36万911円（同51.4歳）、4級39万3,440円（同55.5歳）などであり、夜勤手当は含まないものの、他の職種と比べてその水準は高いとは言えない。

医療職俸給表（三）は、多くの施設の賃金体系や賃金水準への間接的に影響していることが考えられるが、現状では、適用されている看護職は少数である。また、等級の括りが大きいため、昇格機会が少なく、号俸のみで昇給管理するしかないことから、各施設の人事方針に沿った固有の賃金表の構築が期待される。

## 医療職俸給表（三）の級別標準職務表

1級	准看護師の職務
2級	1 看護師の職務 2 保健師又は助産師の職務
3級	医療機関の看護師長の職務
4級	医療機関の副総看護師長若しくは副看護部長又は困難な業務を処理する看護師長の職務
5級	医療機関の総看護師長若しくは看護部長又は困難な業務を処理する副総看護師長若しくは副看護部長の職務
6級	特に規模の大きい医療機関の総看護師長又は看護部長の職務
7級	極めて規模の大きい医療機関の看護部長の職務

## 等級別の適用人数と割合

