

看護職賃金の実態とその改善策

宮 沢 源 治*

1. 看護職賃金の動向

看護職の賃金は、どのようなテンポで改善されているだろうか。また、一般産業の賃金の動きと比較した場合、その格差はどうなっているだろうか。さらに、専門職としての看護職の職務が、賃金面にどのように反映しているだろうか。以下、人事院が毎年4月に実施している「民間給与実態調査資料」を参考にして、その動向を究明してみることにする。

1-1 看護職賃金の年次推移

看護職の看護は、昭和35年の「全国的な白衣のスト」をモメントとして、改善の方向に向かったが、昭和35年当時の看護婦の平均賃金は参考資料のとおり、看護婦が15,676円であった。同じ昭和35年当時の短大2年技術員の平均賃金は25,131円、短大2年事務員が18,953円であったから、看護婦の平均賃金は、短大2年技術員の62%、また、短大2年事務員の83%というように、看護婦の平均賃金は、同じ修学

年数の職種の者より低く据え置かれていた。

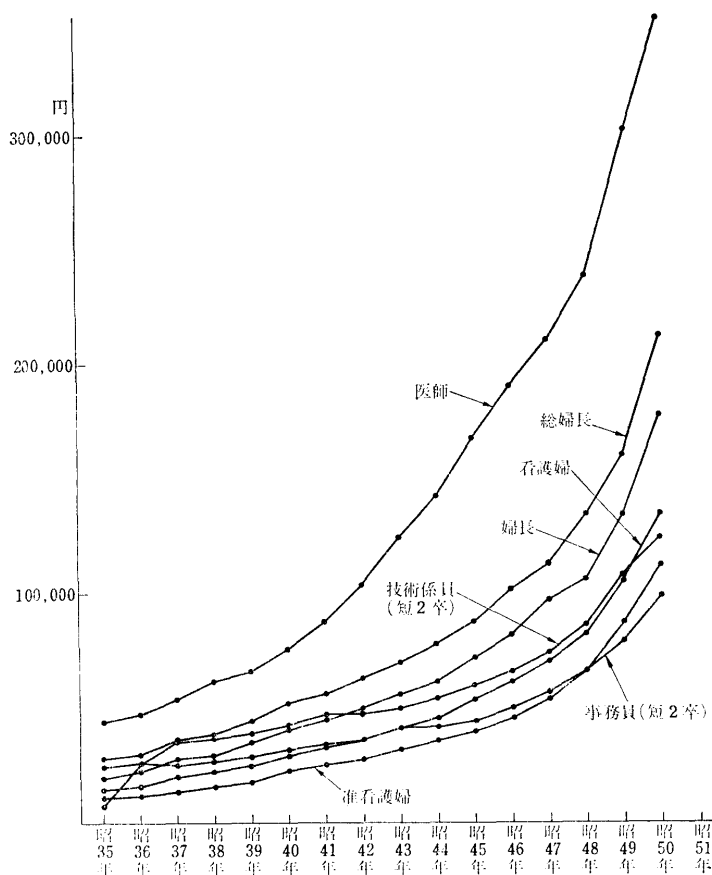
昭和35年以降、看護職の賃金は漸次改善の方向に向かい、昭和51年4月の時点では、看護職の平均賃金は15,809円であるから、16年間に約9.9倍の伸びを示している。短大2卒技術員の場合は、同じ期間に5.6倍の伸び率であるから、伸び率だけをとってみると、看護婦賃金は他職種の賃金を上回り、上昇してきたことになる。しかし、前述したように昭和35年当時の看護婦賃金が極端に低かったことから、倍率が高くなったともいえる。

しかし、上昇傾向の中味をみると、看護婦の平均賃金が、一般技術員の平均賃金を上回るようになったのは、参考資料1および表1にあるように、昭和50年4月の時点からであって、それまでは同じ修学年数の技術員より低い賃金で働らかされていたことになる。

なお、看護婦の平均賃金の上昇傾向（対前年上昇率）をみると、昭和42年頃までは他の職種と比較してみて、あまり目立つ動きはなかったが、昭和43年頃から、対前年上昇率は他産業の労働者を上回るようになってきた。その主な

* 東京病院協会

表1 医師・看護婦平均給与年次推移グラフ



(注) 資料：人事院「民間給与実態調査」

要因は、この頃から看護職の需給のアンバランスによる看護職不足が目立ち、看護婦確保という点から、看護婦賃金が、社会的にも、また、企業内においても、見直されるようになったものである。

別表2をみると、昭和45年を指数100として、昭和51年までの傾向をみると、この間の上昇指数は看護婦284.3、准看護婦314.7となっている。これに対し、短大卒技術員231.2、短大卒事務員241.1であるから、看護婦の賃金上昇率は、この頃から他職種の賃金上昇率を上

回るようになったものである。

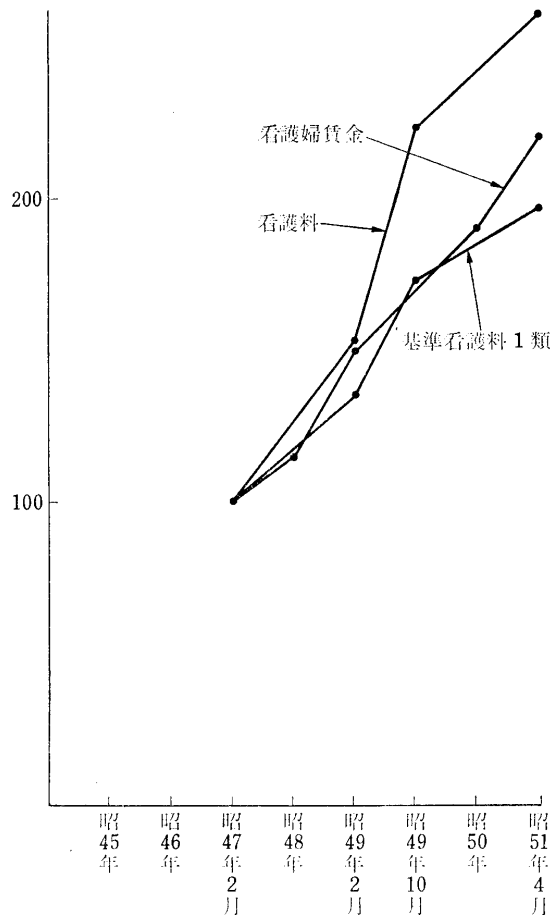
2. 看護職賃金決定とその動機

看護職賃金が、他の職種の賃金上昇率を上回るようになったことには、いくつかの要因があって、それらの相関関係によるものであるが、最近、看護職の賃金を動かした動機を拾ってみると、次のことがあげられる。

2-1 看護職賃金と看護婦不足

看護婦不足が叫ばれてから、10数年を経過しているが、病院ベット数、施設数の増加、およ

表2 看護料・基準看護料1類・看護婦賃金上昇指数



(注) 賃金上昇指数は人事院「民間給与実態調査」による

び看護業務の質的变化等が影響して看護婦需要が増加しているが、その反面、これに即応できる看護婦就労者数が増加していないために、求人数が看護婦の求職者数を大きく上回り、有効求人倍率（求人者数／求職者数）が高まってきたことが、看護婦賃金を上昇させる動機を作っている。この関係については後述する。

2-2 看護職賃金とニッパチ問題

昭和40年に看護婦の2人夜勤制、夜勤回数制限について、人事院総裁の判定が出され、いわゆるニッパチ問題が、労使間の交渉事項となるようになってから、看護婦の労働条件改善が注目されるようになり、看護職賃金の関心も高まってきたことが、看護職賃金改善の動機をなしている。

2-3 看護職賃金と人事院勧告

昭和40年の人事院勧告によって、看護職に対する、夜間看護手当、が創設され、また、昭和49年3月26日に出された「看護婦の給与に関する人事院勧告」で、看護業務の複雑性、困難性を再評価し、さらに、要員確保の必要性から一般職員と切り離して初任給で看護婦7.5、准看護婦11.9%を引上げ、なお、結核病院等に適用されていた「俸給の調整額」制度を一般病院に勤務する看護職にも支給する等の方法で、看護婦10.1%、准看護婦・総婦長等8.9%の給与改善が行なわれた。

この給与改善は、国立病院等に勤務する看護婦を対象としたものであるが、この給与改善が、自治体等公的病院に準用され、さらに、私的病院にも波及して、看護職の相場賃金に影響を与え、賃金を上昇させる動機になった。

ちなみに、昭和49年の職種別賃金上昇率をみると、一般産業の技術員が15.0%、事務員22.4%であったが、看護職の場合は、看護婦28.5%、准看護婦33.6%という高い上昇率を示している。

2-4 看護職賃金と支払能力

企業の支払能力は、賃金決定に大きな影響力を与えている。労働者の賃金は、従業員1人当

りの価値労働生産性の変動によって決定される要素をもっている。価値労働生産性は（付加価値額／従業員数）によって決定される。表2は診療報酬改訂と看護職賃金の上昇関係を表わしたものである。

看護婦の賃金は昭和49年に27.9%、同50年に30.8%という高い上昇率を示しているが、これは昭和49年2月と10月に医療費の改訂が行なわれて、看護料で2月に53.3%、10月に45.7%、合計113.3%改訂され、基準看護料で2月に34.0%、10月に38.8%、合計72.7%の改訂が行なわれ、企業の支払能力を高めた。しかも、医療費改訂の内容が看護料、入院時医学管理料に重点がおかれたことが影響して、看護職1人当りの価値労働生産性を高め、そのことが看護職務・医師給の相場賃金を高めている。

昭和49年10月の医療費改訂で、検査料関係の大幅改訂が行なわれると、衛生検査技師・臨床検査技師の相場賃金が上り、昭和51年4月の改訂でエックス線関係の医療費が改訂されると、放射線技師・エックス線技師の相場賃金が上昇していることからみても、看護職賃金と看護職関係医療費の改訂との間に密接な関係のあることがうかがえる。

3 看護職の初任給

初任給といわれるものに2つの種類がある。その1つには、学校卒業または資格取得と同時に就職する場合の初任給がある。一般にいわれる初任給は、この初任給のことである。

2つには、学卒または資格取得時に就職したものが退職して、再就職する場合に初めて受け

取る給与、これも初任給である。この初任給のことを“中途採用者の初任給”または“前歴経験を有する者の初任給”とよばれるものである。これも初任給の一種である。

3-1 初任給基準

さて、初任給は給与序列の出発点となるものであるから、年功序列賃金の下では、特に重要な意義をもつことになる。初任給の持つ1つの重要な意義は、各職種の職務評価からみた社会的賃率の基準とされることである。また、企業内では、その企業内の職務評価の序列を金額で示したものとイえる。従って、初任給の基準をみれば、大体その企業の賃金体系の組み立て方をうかがい知ることができる。

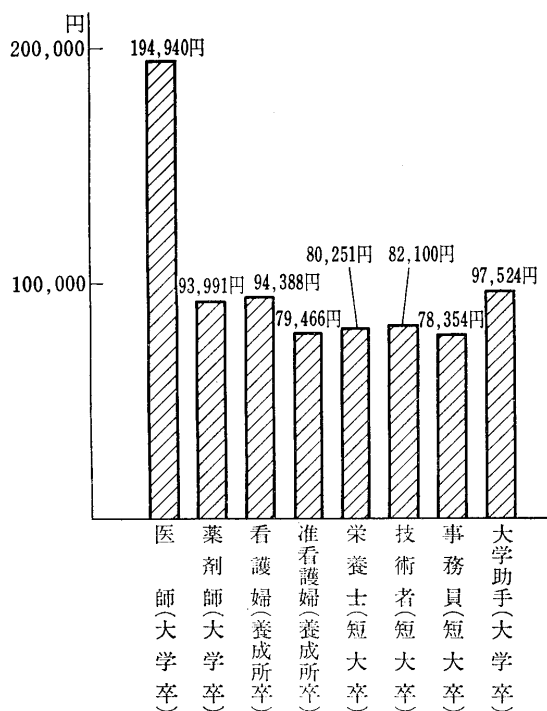
初任給の基準は、世間相場・学歴・資格・標準生計費あるいは企業の支払能力等の要素によって決められるものであるが、企業に就職し、労働契約を結ぶ場合の個別の初任給は、その企業が持っている賃金体系の中の初任給基準によって決められる。

企業内の初任給基準を作る場合、世間相場が大きく作用してくる。初任給の世間相場には、労働力の需給関係が大きく作用している。

看護婦初任給の年次推移は、参考資料3のとおりである。看護婦初任給の上昇率は他職種と比較してみると、昭和49年頃までは、他職種を下回っていたが、昭和50年から、看護婦初任給の上昇率は、他職種を上回るようになってきた。

表3をみると、昭和51年4月の調査では、短大2年の初任給より約15%高く、また、大卒薬剤師の初任給より0.4%程上回っている。

表3 職種別初任給基準



(注) 人事院、昭和51年4月「民間給与実態調査」による

看護師の初任給は、薬剤師の初任給を上回るようになったのは、本年が初めてである。

看護職の賃金は、安すぎるといわれているが、それでは、いずれの職種の者の賃金と比較すべきか、若干問題がある。看護職の業務の複雑難易性、職務の注意義務、あるいは労働の労苦等からみると、職務評価では薬剤師の上位に格付けされてもよいと思われるし、また医師の診療の補助という点からみると、せめて医師給の2分の1を超える初任給が望まれる。仮に、医師給の55.0%ということになれば、現在の看護師初任給を約19%、12,800円ほど引上げなければならないことになる。

参考資料2をみると、昭和45年以前までの看護師初任給は、医師給初任給に対し50%以

上の線を維持してきた(昭和45年55%)。しかし、昭和46年以降、昭和51年の6年間に45.7%、45.1%、49.9%、44.3%、44.1%、48.4%というように、50%の線を割り、年ごとに格差が大きくなる傾向を示している。このことは、医師初任給の上昇率が看護師初任給上昇率を上回っていることを意味することになるが、医師と看護師とは初任給時の年齢が違い、修学年数も相違しているが、品得の源泉である診療報酬の再配分という面からみても、看護師初任給が医師初任給の2分の1以下に格付けされていることは是正されてしかるべきものと思われる。

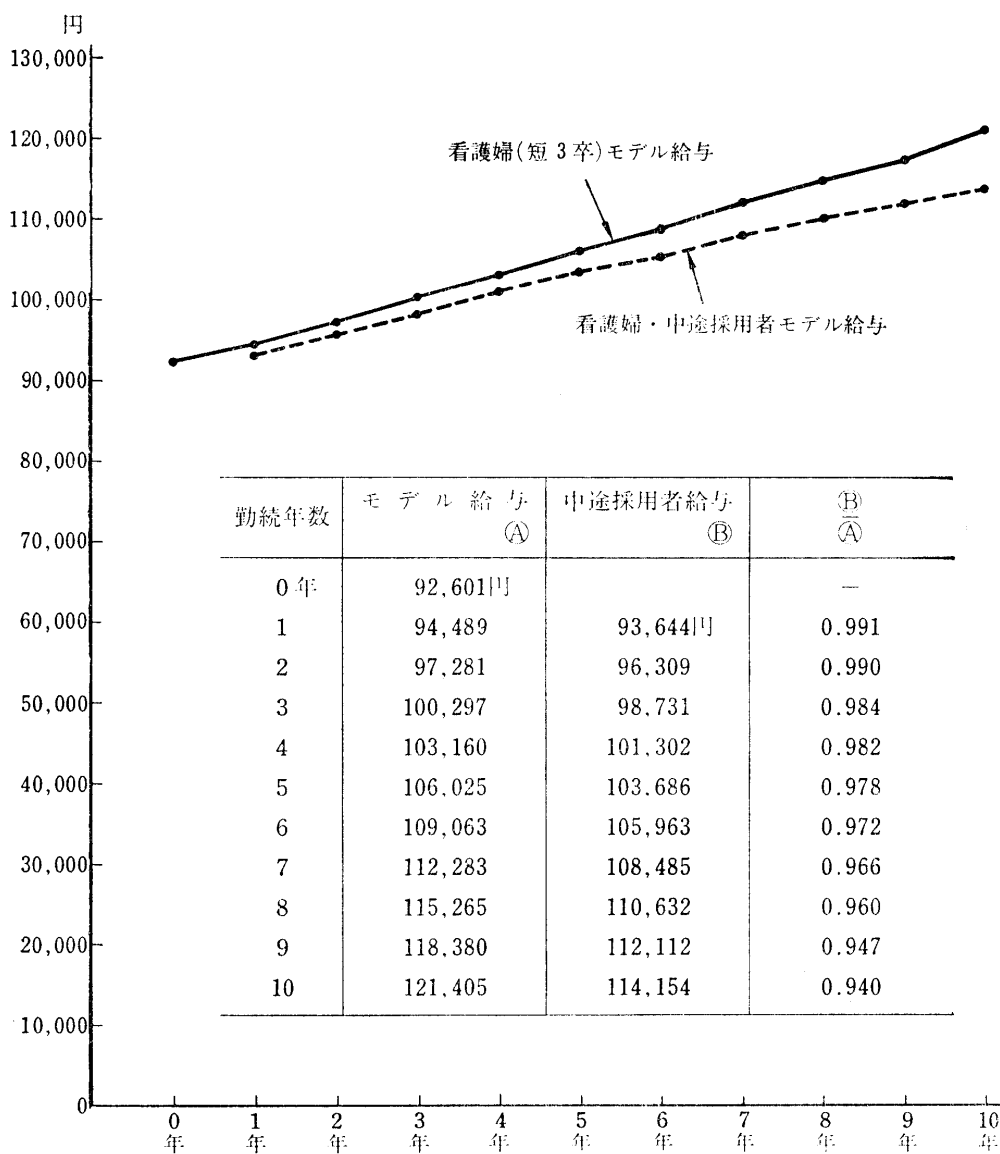
3-2 中途採用者の初任給

看護職の平均勤続年数は短い。労働省の調査では、看護師の平均在職年数は8年4カ月、准看護師が4年4カ月になっている。その原因はいろいろあげることができるが、新規資格取得者がかぎられているため、欠員の補充、または増員を必要とする場合には、前歴経験を持った中途採用者に依存するほか充員の方法がない。このことは、毎日の求人広告をみてもわかる。

中途採用者の初任給は、同じ経験年数を持った在職者の給与より低く格付けされるのが通例となっている。表4は昭和51年6月に全国病院労務管理学会で調査したモデル給与と中途採用者の給与を比較したものである。この表によってみると、経験1年では1.4%、経験2年では2.9%、10年では5.8%、15年目では約10%というように、中途採用者の初任給が低く押さえられている。

モデル給与と中途採用者の給与は、一般産業

表4 看護婦モデル給与と中途採用者の給与



(注) 資料：全国病院労務管理学会「昭和51年病院賃金労働条件調査資料」

の場合は10年目で20%程度の開きがあるのである。この格差は、需給がひっ迫している人手不足の職種ほど格差が接近している。

中途採用者の初任給の決め方は、主に在職者との均衡をみた上で、同じ経験年数の者でも、中途採用者の方を低く決めるのが通例となって

いる。
中途採用者の初任給を決める場合問題になる点は、中途採用者の前歴経験をどのように評価採算するかということである。一般的に採用されている経験年数の採算は、次のような手法が用いられている。

表5 経験年数換算表

経歴の種類	職員の職務との関係	換算率
同種病院で勤務していた期間	職務の経験が著しく有用と認められるもの	$\frac{100}{100}$ 以下
	その他のもの	部内の他の職員との均衡を著しく生ずるような場合はこの限りでない
病・医院で業務に従事していた期間	職務の種類が類似しているもの	$\frac{100}{100}$ 以下
	その他のもの	$\frac{80}{100}$ 以下
その他の期間	職務の経験が著しく有用と認められるもの	$\frac{100}{100}$ 以下
	職務の経験が有用と認められるもの	$\frac{50}{100}$ 以下
	その他のもの	$\frac{25}{100}$ 以下

(1) 前歴経験年数を採算する手法

前歴経験年数を換算表により算出した年数を、その職種の初任給に上積みして中途採用者の初任給を決める手法（表5参照）。

(2) 前歴経験年数を調整する手法

前歴経験年数 $\times \frac{18}{12}$ 、または $\frac{15}{12}$ で計算した年数を初任給基準に上積みして中途採用者の初任給を決める手法

(3) 前歴経験年数換算をした上、さらに年数調整をして中途採用者の初任給を決める手法（公務員方式）その計算例を次に示しておく。

計算例

同種病院経験（18年）……38才

○経験10割換算とした場合

同種病院経験 18年 $\times 1.0$ ……換算後の経験年数 18年。換算後の経験年数（10年 $\times \frac{12月}{15月} = 8$ 、8年 $\times \frac{12月}{18月} = 5$ ）……積み

上げ号俸 13号俸。初任給基準 3等級 2号俸 + 13号俸……初任給 3等級 15号俸 13号で打ち切り。

(注) (2)の年数調整を経験10年までは、 $\frac{12}{12}$ で計算し、10年以降 $\frac{15}{12}$ とする病院が相当増えている。

看護婦の年令別平均給与が、同一労働同一賃金に近い曲線をえがき、中高年層の給与が低くなっていることは、労働移動がひん繁で同一企業における勤続年数が短かく、再就職するたびに給与の格付けが標準的な在職者より低く格付けされていることが影響しているからである（参考資料5参照）。

4. 看護職の賃率決定要素

専門職である看護職（ここでいう看護職とは「保健婦助産婦看護婦法」第1条に規定されて

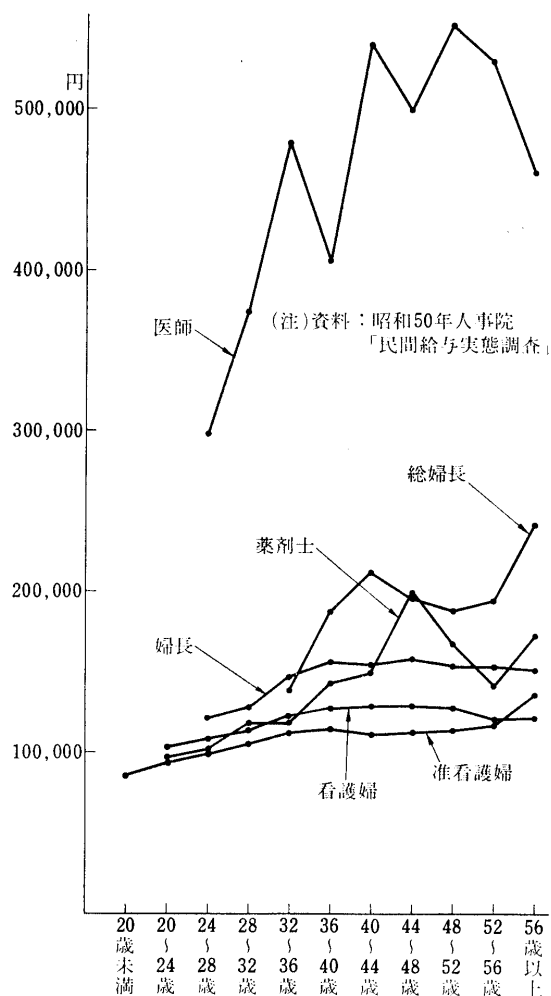
いる保健婦、助産婦、看護婦および准看護婦のことをいう)の賃金をきめる要因はなにか。看護職の場合においても、賃金決定の一般原則である、①企業の支払能力、②労働力の需給関係、③労働者の生計費、という3つの要素が作用している。専門職という特殊性からみた看護職の賃金は、段階的には、労働市場における社会的賃率というものがあり、次に、個別企業内での賃金体系による賃率というものがある。この2つは、相互に無関係ではないが、看護職の賃率を決めるうえで、看護職の仕事に対する価値評価がどれだけ作用しているかが、問題として提起される。

看護婦業務は「傷病者もしくはじょく婦の療養上の世話または診療の補助」であって、療養上の世話は、看護婦の専門的判断で行なわれるもので、そこには、看護業務の複雑性、困難性がある。診療の補助は、医師の行なう医業の補助であって、いずれも人の生命身体に直接かわりのあるもので、広義の医業ともいえる仕事をしている。また、その仕事を行なうためには、高度な専門的知識と技術を必要とすることから、短大3年卒または大学卒の専門学歴を必要とし、国家試験による資格を取得したものでなければ、看護業務を行なうことができないこととされている。それに、看護業務には、労働基準法上、原則として禁止されている女子の深夜業労働が伴うという、職務の困難性がある。

4-1 看護職の社会的賃率の決定

看護職の職務内容からみると、社会的賃率は、同じ修学年数の医療技術員や教育職のものより上位に格付けされて然るべきものと思われる

表6 職種別・年齢階級別所定内給与調査グラフ



(注) 資料：昭和50年人事院「民間給与実態調査」

るが、実態は必ずしもそうになっていない。つまり、賃率決定の上で看護職務の社会的評価は必ずしもこれを反映しているとは思えない。

最近になって、看護職の賃金は一般的に見直されてきてはいるが、表6および参考資料5をみてもわかるように、初任給に近い階層では同じ修学年数の他の職種(臨床検査技師、診療エックス線技師)の者より若干高い賃金になっているが、経験7年を経過した28才~32才の階

層からは、賃金が横這いとなって同一労働同一賃金に近い賃金曲線を形づくり、他職種の年功序列型曲線との開きは、年齢とともに大きくなっている。年齢 40 才～44 才では、看護婦 12 万 8 千 699 円に対し、臨床検査技師 16 万 563 円で、25% も低い格差が生じている。看護婦長クラスで、役付手当等の職務給が支給されるようになって、ようやく、他職横並みの賃金の位置を維持している。看護婦の平均賃金は、初任給に近い層では職務を評価した賃金になっているが、中高年層では職務評価が賃金面に反映していない。その要因は前述した通り看護婦の勤続年数が短かく、中途採用者の給与の決定方法が大きく影響しているからである。さて、看護職の職務を評価した横断的な社会的賃率というのは、具体的には存在していないが、看護職に対する労働市場における雇用事情、すなわち、看護婦不足からくる需要供給の関係が作用して、社会的相場賃率の形成に具体的な影響を与える場合もある。

例えば、昭和 49 年 3 月 26 日付で出された人事院勧告による国立病院等に勤務する看護婦（准看護婦）の給与改善が、その一例である。

昭和 43 年のニッパチ・ストが行なわれた頃から、看護職の需給関係のアンバランスが目立

ち、病院企業の運営に具体的影響を与え、看護婦不足のため病棟を閉鎖する病院が目立つようになった。

国立病院においても、看護婦不足から、看護婦の人材確保がひっ迫化して、看護婦確保が問題となった。このため、人事院は昭和 49 年 3 月 26 日に看護職だけを対象とした人事院勧告を行ない、看護婦の給与改善を実施した。

この勧告の中で、人事院は、「医療需要の増大に伴う看護業務の複雑困難化、および要員確保の必要性等を考慮して、看護婦の給与改善」を行なう旨説明している。この勧告は、一般看護婦で 10.1%、准看護婦・総婦長等を含めた全体で 8.9% の給与改善を行なった。

労働力の需要供給の関係が、社会的賃率の決定に重要な影響を与えることは、前述した通りであるが、労働力の需給関係が賃金決定にどのような影響を与えるかはむずかしい問題である。が、計量経済学の立場からこの関係を、消費者物価（個人消費支出デフレーター）上昇率、労働力の需給関係を示す有効求人倍率、企業の支払能力を示す在庫調整前の国民所得に占める法人所得の割合を説明変数とし、労働者の賃上げ率を推計した賃金関数の計測式を紹介しておく（昭和 50 年労働白書、p. 195 参照）。

推計式番号	定数項	消費者物価上昇率 (P_c)	有効求人倍率 (U_y)	法人所得比率 (Y_c)	自由度修正重相関係数 (R)	推定誤差 (S)	ダービン・ワトソン比 (DW)	計測期間
賃金Ⅰ式	-0.6346 (-0.11)	0.8893 (7.87)	6.2288 (2.32)	0.2115 (0.38)	0.944	2.0	2.48	35年～49年
賃金Ⅱ式	-4.8659 (-0.89)	0.5802 (4.70)	8.1628 (3.62)	0.4834 (1.09)	0.950	1.9	2.57	35年～49年

(注) () は t -値である

表7 毎月きまって支給される現金給与指数

職 種	区 分	45 年	46 年	47 年	48 年	49 年	50 年	51 年
看 護 婦	指 数	100.0	115.1	133.4	156.3	200.8	254.6	293.5
	対前年上昇率	15.4%	15.1	15.9	17.1	28.5	26.8	15.3
准 看 護 婦	指 数	100.0	116.4	136.7	163.5	218.5	276.9	314.7
	対前年上昇率	15.9	16.4	17.4	19.7	33.6	26.8	13.7
全 産 業 計	指 数	100.0	114.7	132.6	157.3	196.2	231.0	—
	対前年上昇率		14.7	15.6	18.6	24.7	17.7	—

資料：労働省「毎月勤労統計調査」、人事院「民間給与実態調査」

この算式によると、消費者物価上昇率10%、法人所得率10%、有効求人倍率0.6%の場合の賃上げ推計率は12%となる。

仮に、消費者物価上昇率と、法人所得率に変化がない場合、有効求人倍率が0.6%から2.0%に変化すると、約22%の賃上げ率となる。この計量数字で示すように、求人者数が求職者数を上回るようになると、賃金上昇率に大きな影響を与えることになる。従って、市場の労働力の需給関係が賃金決定を左右する大きな要素となっていることがわかる。

さて、看護職の毎月きまって支給される現金給与の昭和45年以降7年間の推移をみると、表7の通りになっている。

表7をみると、毎月きまって支給される現金給与は全産業計では昭和45年以降、5年間に2.31倍となっているが、看護婦の場合をみると、同じ5年間に2.54.6倍になっており、看護婦の賃金は、全産業を0.236倍だけ上回る上昇率を示している。なお、准看護婦の場合は、一般産業を0.459倍も上回る高い上昇率になっている。

このことは、消費者物価上昇率と法人所得率

が同一の条件であった場合は、看護婦の有効求人倍率が全産業を上回っていたことが、賃金上昇率を高めていたことになる。

有効求人倍率の計算は、職業安定所に申し込みをした求職者の有効期間中の求職者数に対する同じ期間の求人者数の比率 $\left(\frac{\text{求人者数}}{\text{求職者数}}\right)$ を示すものである。一般産業では、昭和49年に32.9%という高い賃上げ率を示したが、この頃は1.0倍を上回る求人倍率を示していた。その後、不況期に入り、雇用事情が悪化して、昨今では、求職者数100に対し、求人者数は61程度で、その倍率は0.61に低下し、賃上げも8.8%に落ち込んでいる。

有効求人倍率は、労働省の雇用統計（昭和51年10月分）でみると、全産業計では0.61、看護職は1.98になっている。いずれにしろ、看護職の求人倍率は一般産業計を大きく上回っていることが作用して、看護職の賃上げ率を高めていることになる。

以上のことから、看護職の社会的賃率の決定には、有効求人倍率が大きく作用していることがわかる。

4—2 看護職の企業内賃金の決定

(1) 企業内賃金体系と看護職賃金

企業内における看護職の具体的な賃金は、個別企業の賃金体系によって定められる。

いずれの企業のなかにも、伝統化された雇用制度が定着している。日本には、横断的な賃金決定機構が存在していないので、職種別賃金という概念は存在していない。人を採用し賃金をきめる場合、または、在職者の賃金をきめる場合においても、初任給をスタートとした属人的な年功序列型賃金体系が企業ごとに作られていて、その体系のなかで賃金をきめる仕組みになっている。

近年、職務を評価したうえで、賃金をきめるというシステム、すなわち、職務給体系が論議されてはいるが、大勢を支配するまでにはいたっていない。

国家公務員の賃金体系を採用、または準用している病院では看護職に適用する給与表をもっている。この種の病院の中では、看護職の職務をある程度評価して賃金を格付けしているが、職種別給与表をもたない企業では、人を中心とした属人的な給与体系の中で、世間相場と在職者との均衡をみたうえで賃金をきめている。こういった日本的な賃金体系のなかでは、専門職である看護職の特殊性が活かされているとはいえない。わずかに、職務手当等の付加賃金で、その特殊性をみているにすぎない。

(2) 労使交渉と看護職賃金

日本における労働組合は、企業内組合であることから、労使間の賃金交渉が、企業内の賃金決定に重要な役割を果たしている。

病院企業における労働組合の組織率は22.0%

程度であるから、直接的にはそれほどの影響力は持たないが、労働組合のある企業の労使交渉で定められた賃金は、労働組合のない未組織の病院における賃金決定に、相場賃金として波及していることは事実である。

労働組合要求と、看護職賃金の関係をみると、労働組合の要求は、全組合員を対象とするもので、例えば、一律20%3万円というような要求方式である。労使交渉においても、この要求を中心に交渉が進められ、妥結は全職員一律13%、9,000円という形で労働協約が締結されるので、看護職と他職種との賃上げ格差はここではでてこない。もっとも、看護夜間手当、当直手当等の諸手当の改善で、格差がつく場合はあるが、基本賃金部門では格差はつけていない。いずれにしろ、労働組合の労使交渉においては、全職員を対象とした交渉になり、一本化した妥結となるために、看護職の職務評価を生かした賃金の改善は望めないというのが現実の姿である。また、見方を変えれば労使交渉による賃金決定は、看護職賃金の特殊性を埋没しているともいえる。

(3) 支払能力と看護職賃金

人件費の中に占める看護職賃金の割合は、全国公私病連盟で調査した「病院経営実態調査」によると、表8の通りになっている。

看護職の賃金を看護職務の価値に即応したものににして、他職種より高くなるように改善するためには、看護職給与の構成比を高めることになるので人件費の膨張につながる。しかし、企業における経営原価としての人件費には一定の限界があるので、個別企業での看護職の給与改

表 8 1 病院平均病院常勤職員の人件費構成比

職 種	金 額	構 成 比
医 師	5,579千円	27.3%
看 護 婦	4,913	24.0
准 看 護 婦	3,312	16.2
看 護 補 助 者	857	4.2
医 療 技 術 員	1,009	4.9
事 務 職 員	2,401	11.7
その他の労務者	2,399	11.7
計	20,470	100.0

(注) 資料：昭和49年6月全国公私病院連盟
「病院経営実態調査報告」

善は容易ではない。

前掲資料黒字病院によると、病院の人件費中、看護職賃金の占める割合は、看護補助者を加えると、44.4%も占めているので、看護職賃金の改善は医業収益の増収があって、初めて可能となる。

医業収益を増加させる場合も、企業内の他の職種との賃金配分の関係から、診療報酬のうち看護職に関係のある看護料、および基準看護料等を改訂させることが必要となってくる。また、医師の技術料の中にまらめられている外来関係看護職(約23.4%)に対する看護料を入院看護料と同じ形で新設させ、医療収益の増加を図る等の政治的配慮も必要とされる。

もっとも、以上のような配分関係を確立するためには、現行の診療報酬の組立て方に再検討を加え、診療報酬を人件費対応分、物件費対応分、および経営対応分に区分して、賃金の配分もこれに順応できるような労使慣行を作らなければならないだろう。そうでないと、診療報酬の改訂があっても、企業の医療収益として一括処理されることとなり、たとえ、看護職関係の

診療報酬が改訂増額されても、その増額分が、看護職の給与改善に配分されることはかぎらないからである。

5. 看護職と賃金体系

企業の中の労働者が受け取る賃金は、その企業の賃金体系に定められた給与支給項目によって支払われることになるので、労働者にとっては、企業の賃金体系は、関心のあるものとなっている。

日本の賃金体系は、発生的には、まず個人個人に対して、どの程度の給与を支払うべきかを想定して、その額にもっていくには、給与項目をどのような組み合わせにしたらよいかという観点から、賃金体系が作られている。従って、病院ごとに賃金体系は異なり、かつ複雑なものにしている。

看護職業務の価値を評価し、看護職賃金の優位性を実現するためには、年功序列型賃金体系のもとでは、その実現はむずかしいので、仕事を中心とした賃金体系に改めなければならない。

個別企業の中の賃金体系は、経営の賃金政策が具現されたものであり、企業に定着しており、また、労務管理的機能を果しているので、急激な改善を望むことは困難である。さらに、賃金体系の変更は、企業の支払能力とも関連をもつので、経営は、賃金体系の変更には消極的にならざるを得ない。

賃金体系には、2つの問題点がある。その1つは、賃金体系の目的と性格である。その2つは、賃金体系の構成比率の問題である。

参考資料1 医師・看護婦・技

	医 師			総 婦 長			婦 長		
	平均給与	指 数	対前年	平均給与	指 数	対前年	平均給与	指 数	対前年
		%	%		%	%		%	%
昭 和 35 年 4 月	43,219	100.0		28,356	100.0		20,776	100.0	
" 36 "	48,724	112.7	12.7	30,545	107.7	7.7	23,364	112.5	12.5
" 37 "	55,120	127.5	13.1	37,469	132.1	22.7	28,506	137.2	22.0
" 38 "	62,913	145.6	14.1	38,456	135.6	2.6	30,268	145.7	6.2
" 39 "	67,979	157.3	8.1	44,626	157.4	16.0	35,410	170.4	17.0
" 40 "	77,823	180.1	14.7	52,340	184.6	17.3	41,625	200.4	17.6
" 41 "	89,393	206.8	14.9	57,776	203.8	10.4	45,408	218.6	9.1
" 42 "	102,986	238.3	15.2	63,262	223.1	9.5	49,190	236.8	8.3
" 43 "	124,355	287.7	20.7	70,355	248.1	11.2	56,260	270.8	14.4
" 44 "	142,545	329.8	14.6	78,926	278.3	12.2	62,463	300.6	11.0
" 45 "	168,089	388.9	17.9	88,364	311.6	12.0	71,882	345.9	15.1
" 46 "	191,029	442.0	13.6	102,372	361.0	15.9	81,466	392.1	13.3
" 47 "	218,260	505.0	14.3	113,674	400.9	11.0	99,166	477.3	21.7
" 48 "	239,653	554.5	9.8	136,266	480.6	19.9	107,061	515.3	8.0
" 49 "	301,306	697.2	25.7	161,096	568.1	18.2	136,972	659.3	21.9
" 50 "	350,454	810.9	16.3	213,277	752.1	32.4	179,129	862.2	30.8
" 51 "	400,512	926.8	14.3	243,102	857.3	14.0	204,369	983.7	14.1

(注) 資料出所：人事院「民間給与実態調査」

参考資料2 医師・看護婦・技

昭 和 45 年 4 月	168,089	100.0	17.9	88,364	100.0	12.0	71,882	100.0	15.1
" 46 "	191,029	113.6	13.6	102,372	115.9	15.9	81,466	113.3	13.3
" 47 "	218,260	129.8	14.3	113,674	128.6	11.0	99,166	138.0	21.7
" 48 "	239,653	142.6	9.8	136,266	154.2	19.9	107,061	148.9	28.0
" 49 "	301,306	179.3	25.7	161,096	182.3	18.2	136,972	190.6	27.9
" 50 "	350,454	208.5	16.3	213,277	241.4	32.4	179,129	249.2	30.8
" 51 "	400,515	926.8	14.3	243,102	857.3	14.0	204,369	284.3	18.1

(注) 資料出所：人事院「民間給与実態調査」

術員・事務員平均給与年別推移

(きまって支給する給与)

看護婦			准看護婦			技術係員			事務員(短大)		
平均給与	指数	対前年	平均給与	指数	対前年	平均給与	指数	対前年	平均給与	指数	対前年
	%	%		%	%		%	%		%	%
15,676	100.0		10,757	100.0		25,131	100.0		18,953	100.0	
17,527	118.8	11.8	12,430	115.6	15.6	27,775	110.5	10.5	27,735	146.3	46.3
20,981	133.8	19.7	15,359	142.8	23.6	36,218	144.1	30.4	27,578	145.5	△0.6
22,651	144.5	8.0	16,883	156.9	9.9	37,085	147.6	2.4	29,377	155.0	6.5
25,943	165.5	14.5	19,500	181.3	15.5	39,324	156.5	6.0	30,890	163.0	5.2
30,574	195.0	17.9	23,039	214.2	18.1	42,261	168.2	7.5	31,568	166.6	2.2
33,973	216.7	11.1	25,678	238.7	11.5	47,784	190.1	13.1	34,177	180.3	8.3
36,465	232.6	7.3	28,181	262.0	9.7	47,211	187.9	△1.2	36,798	194.1	7.7
41,411	264.2	13.6	31,061	288.8	10.2	50,473	200.8	6.9	41,452	218.7	12.6
46,016	293.5	11.1	35,127	326.6	13.1	55,450	220.6	9.9	42,220	222.8	1.9
53,080	338.6	15.4	40,723	378.6	15.9	60,940	242.5	9.9	45,975	242.6	8.9
61,121	389.9	15.1	47,410	440.7	16.4	67,871	270.1	11.4	50,673	267.4	10.2
70,810	451.7	15.9	55,650	517.3	17.4	74,973	298.3	10.5	57,591	303.9	13.7
82,944	529.1	17.1	66,595	619.1	19.7	87,506	348.2	16.7	66,046	348.5	14.7
106,616	680.1	28.5	88,963	827.0	33.6	107,307	427.0	22.6	80,922	427.0	22.5
135,166	862.2	26.8	112,775	1048.4	26.8	123,377	490.9	15.0	99,091	522.8	22.4
155,809	993.9	15.3	128,165	1191.5	13.6	140,877	560.6	14.2	110,839	584.8	11.2

術員・事務員平均給与年別推移

(きまって支給する給与)

53,080	100.0	15.4	40,723	100.0	15.9	60,940	100.0	9.9	45,975	100.0	8.9
61,121	115.1	15.1	47,410	116.4	16.4	67,871	113.7	11.4	50,673	110.2	10.2
70,810	133.4	15.9	55,650	136.7	17.4	74,973	123.0	10.5	57,591	125.3	13.7
82,944	156.3	17.1	66,595	163.5	19.7	87,506	143.6	16.7	66,046	143.7	14.7
106,616	200.8	28.5	88,963	218.5	33.6	107,307	176.1	22.6	80,922	176.0	22.5
135,166	254.6	26.8	112,775	276.9	26.8	123,377	202.5	15.0	99,091	215.5	22.4
155,809	293.6	15.3	128,167	314.7	13.6	140,897	231.2	14.2	110,839	241.1	11.2

参考資料3 医師・看護婦・技術員・事務員初任給年別推移

(全規模)

	医 師			看 護 婦			准 看 護 婦		
	初 任 給	指 数	対 前年	初 任 給	指 数	対 前年	初 任 給	指 数	対 前年
昭 和 35 年 4 月	22,219	100.0		11,557	100.0		8,052	100.0	
" 36 "	23,012	103.6	3.6	10,975	95.0	△5.0	8,329	103.4	3.4
" 37 "	21,940	98.7	△4.7	12,902	111.6	17.6	9,774	121.4	17.3
" 38 "	29,212	131.5	33.1	14,066	121.7	9.0	10,918	135.6	11.7
" 39 "	32,438	146.0	11.0	17,161	148.5	22.0	13,492	167.6	23.6
" 40 "	39,581	178.1	22.0	19,394	167.8	13.0	15,672	194.6	16.2
" 41 "	40,515	182.3	2.4	21,950	189.9	13.2	17,133	212.8	9.3
" 42 "	46,488	209.2	14.7	23,414	202.6	6.7	18,174	225.7	6.1
" 43 "	56,206	253.0	20.9	26,453	228.9	13.0	20,285	251.9	11.6
" 44 "	63,243	284.6	12.5	29,456	254.9	11.4	22,352	277.6	10.2
" 45 "	61,628	277.4	△2.6	33,943	293.7	15.2	26,879	333.8	20.3
" 46 "	85,966	386.9	39.5	39,319	340.2	15.8	30,769	382.1	14.5
" 47 "	100,937	454.3	17.4	45,544	394.1	15.8	36,184	449.4	17.6
" 48 "	107,097	482.0	6.1	53,449	462.5	17.4	43,055	534.7	19.0
" 49 "	148,167	666.8	38.3	66,407	574.6	24.2	54,502	676.9	26.6
" 50 "	191,813	863.3	29.5	84,622	732.2	27.4	73,377	911.3	34.6
" 51 "	194,940	877.4	1.6	94,388	816.7	11.5	79,466	1083.0	8.3

(注) 資料出所：人事院「民間給与実態調査」

参考資料4 医師・看護婦・技術員・事務員初任給年別推移

昭 和 45 年 4 月	61,628	100.0	△2.6	33,943	100.0	15.2	26,879	100.0	20.3
" 46 "	85,966	139.5	39.5	39,319	115.8	15.8	30,769	114.5	14.5
" 47 "	100,937	163.8	17.4	45,544	134.2	15.8	36,184	134.6	17.6
" 48 "	107,097	173.8	6.1	53,449	157.5	17.4	43,055	160.2	19.0
" 49 "	148,167	240.4	38.3	66,407	195.6	24.2	54,502	202.8	26.6
" 50 "	191,813	311.2	29.5	84,622	249.3	27.4	73,377	273.0	34.6
" 51 "	194,940	316.1	1.6	94,388	278.1	11.5	79,466	295.6	8.3

(注) 資料出所：人事院「民間給与実態調査」

技 術 係 員			事 務 員 (短大卒)		
初任給	指 数	対 前年	初任給	指 数	対 前年
9,990	100.0		9,990	100.0	
11,504	115.2	15.2	10,143	101.5	1.5
13,831	138.4	20.2	16,630	116.4	14.7
14,880	148.9	7.8	12,902	129.1	10.9
16,695	167.1	12.2	14,668	146.8	13.7
18,420	184.4	10.3	16,545	165.6	12.8
19,977	199.9	8.5	17,788	178.1	7.5
21,071	210.9	5.5	19,749	197.7	11.0
24,743	247.7	17.4	22,371	223.9	13.3
28,880	289.1	16.7	25,228	252.5	12.8
33,892	339.3	17.4	29,704	297.3	17.7
39,426	394.6	16.3	35,207	352.4	18.5
45,872	459.2	16.3	41,398	414.4	17.6
53,292	533.4	16.2	48,202	482.5	16.4
69,209	692.8	29.9	62,818	628.8	30.3
78,173	782.5	13.0	72,281	723.5	15.1
82,100	821.8	5.0	78,354	784.3	8.4

33,892	100.0	17.4	29,704	100.0	17.7
39,426	116.3	16.3	35,207	118.5	18.5
45,872	135.3	16.3	41,398	139.4	17.6
53,292	157.2	16.2	48,202	162.3	16.4
69,209	204.2	29.9	62,818	211.5	30.3
78,173	230.6	13.0	72,281	243.3	15.1
82,100	242.2	5.0	78,354	263.8	8.4

参考資料5 職種別年齢階別平均所定内給与の推移

(医師)

(人事院給与局民間給与の実態)

区分	昭和45年	昭和46年	昭和47年	昭和48年	昭和49年	昭和50年
才以上 才未満						
～ 20						
20 ～ 24						
24 ～ 28	114,888	135,148	164,777	181,593	216,033	279,503
28 ～ 32	125,064	149,287	170,340	204,359	233,804	312,997
32 ～ 36	152,886	165,908	211,408	222,077	267,736	313,295
36 ～ 40	167,737	201,013	215,152	219,432	295,728	308,094
40 ～ 44	172,283	198,116	207,318	247,868	307,927	357,874
44 ～ 48	194,550	208,984	255,573	264,045	379,852	367,522
48 ～ 52	189,260	207,450	248,471	275,995	359,017	481,289
52 ～ 56	182,081	224,540	270,381	281,552	360,142	415,775
56 ～	168,316	203,640	184,493	263,826	354,427	403,904
計	155,673	179,926	203,799	225,602	283,962	331,573
平均年齢	38.6才	38.4才	38.7才	37.7才	37.9才	37.7才

(総婦長)

区分	昭和45年	昭和46年	昭和47年	昭和48年	昭和49年	昭和50年
才以上 才未満						
～ 20						
20 ～ 24						
24 ～ 28					78,900	
28 ～ 32					61,900	
32 ～ 36	67,870	97,100	93,812	119,954	160,054	138,517
36 ～ 40	70,284	99,821	85,088	109,821	133,877	167,688
40 ～ 44	79,299	91,793	105,669	118,140	140,895	226,853
44 ～ 48	89,921	100,830	107,424	127,994	145,211	199,750
48 ～ 52	86,195	96,503	117,110	139,301	160,673	203,186
52 ～ 56	85,755	104,197	117,169	137,091	167,823	216,247
56 ～	88,368	109,087	108,096	133,710	161,672	235,313
計	85,238	99,600	110,315	132,264	156,899	206,982
平均年齢	49.8才	49.7才	51.5才	50.3才	53.6才	50.0才

(婦長)

区 分	昭和45年	昭和46年	昭和47年	昭和48年	昭和49年	昭和50年
才以上 才未滿						
～ 20						
20 ～ 24			64,638		87,800	
24 ～ 28	48,556	54,018	60,472	74,017	90,003	117,042
28 ～ 32	58,330	64,317	71,638	82,502	100,575	131,769
32 ～ 36	60,823	71,252	78,445	93,820	114,266	146,930
36 ～ 40	65,072	76,668	85,538	99,633	125,510	161,447
40 ～ 44	68,215	77,011	86,296	101,032	126,980	166,891
44 ～ 48	68,843	77,697	90,732	101,214	129,350	173,989
48 ～ 52	70,750	81,351	90,295	105,197	131,644	169,933
52 ～ 56	72,760	77,014	92,728	103,413	130,220	172,615
56 ～	71,836	86,150	87,725	96,745	135,191	164,740
計	66,604	76,386	86,545	99,330	126,264	165,435
平均年令	42.1才	42.9才	43.5才	44.1才	44.7才	45.2才

(看護婦)

区 分	昭和45年	昭和46年	昭和47年	昭和48年	昭和49年	昭和50年
才以上 才未滿						
～ 20					51,500	
20 ～ 24	37,372	44,248	51,538	63,550	77,357	100,356
24 ～ 28	41,477	49,533	56,769	67,459	82,649	109,231
28 ～ 32	47,262	56,077	63,380	74,384	93,641	118,276
32 ～ 36	51,866	62,679	70,317	81,275	99,578	125,840
36 ～ 40	52,971	62,013	70,589	84,006	108,174	131,037
40 ～ 44	51,757	61,593	70,158	81,983	104,219	134,812
44 ～ 48	52,203	59,822	69,699	83,177	106,978	134,756
48 ～ 52	52,424	57,795	66,198	78,622	102,223	132,056
52 ～ 56	52,723	56,509	71,939	78,725	102,147	129,745
56 ～	47,571	54,279	66,108	76,064	101,988	125,711
計	48,349	55,817	64,601	75,758	96,013	121,167
平均年令	37.1才	37.1才	37.6才	37.4才	38.1才	37.1才

(准看護婦)

区 分	昭和45年	昭和46年	昭和47年	昭和48年	昭和49年	昭和50年
才以上 才未滿						
～ 20	31,099	36,239	42,922	51,200	66,715	84,719
20 ～ 24	34,370	39,648	46,710	56,878	73,332	93,777
24 ～ 28	38,224	45,264	52,105	60,415	79,005	100,982
28 ～ 32	43,105	49,573	58,033	67,463	85,643	106,608
32 ～ 36	44,980	52,831	62,338	73,386	91,224	115,319
36 ～ 40	43,676	53,729	61,258	76,020	92,914	118,831
40 ～ 44	45,424	54,099	68,949	72,778	102,608	115,316
44 ～ 48	43,599	52,766	64,090	73,576	91,551	114,229
48 ～ 52	38,892	58,018	64,973	73,156	96,352	108,789
52 ～ 56	50,632	66,644	64,174	80,199	103,176	122,911
56 ～	50,567	52,501	52,506	62,434	106,331	121,948
計	37,106	43,258	51,062	61,229	79,710	101,146
平均年令	25.1才	25.2才	25.4才	25.8才	26.6才	26.8才

(技術係員)

区 分	昭和45年	昭和46年	昭和47年	昭和48年	昭和49年	昭和50年
才以上 才未滿						
～ 20	30,889	35,769	42,922	51,377	65,325	76,152
20 ～ 24	36,831	43,315	50,038	58,293	72,143	88,395
24 ～ 28	46,021	53,774	60,964	70,388	86,556	105,741
28 ～ 32	55,151	64,692	73,753	85,486	105,330	128,205
32 ～ 36	63,559	73,789	83,687	97,356	118,808	148,015
36 ～ 40	68,586	78,184	90,041	102,688	128,729	159,592
40 ～ 44	72,758	81,834	93,647	107,276	130,677	167,769
44 ～ 48	75,494	88,276	99,976	113,027	138,852	173,560
48 ～ 52	78,169	90,569	104,671	116,460	144,476	180,417
52 ～ 56	81,308	94,607	109,154	114,130	145,739	188,525
56 ～	67,989	84,990	92,711	105,873	130,676	169,530
計	51,331	60,172	68,603	79,320	97,852	121,573
平均年令	29.2才	29.4才	29.2才	29.3才	29.3才	29.6才

(事務係員)

区 分	昭和45年	昭和46年	昭和47年	昭和48年	昭和49年	昭和50年
才以上 才未満						
～ 20	29,204	34,647	40,278	47,900	59,021	72,751
20 ～ 24	33,535	39,401	45,458	53,479	66,691	81,024
24 ～ 28	43,250	50,074	56,556	66,077	82,423	99,817
28 ～ 32	53,550	62,538	71,278	82,724	104,346	125,374
32 ～ 36	61,265	71,431	81,333	92,175	119,784	142,882
36 ～ 40	63,158	72,636	84,038	95,232	124,029	146,223
40 ～ 44	64,703	73,748	84,398	97,388	126,441	147,358
44 ～ 48	66,649	76,186	86,258	97,569	127,349	148,890
48 ～ 52	69,925	79,033	90,256	100,880	130,418	156,059
52 ～ 56	72,873	80,803	94,533	104,681	134,071	163,769
56 ～	56,520	65,469	79,492	87,781	113,825	141,316
計	44,265	51,426	59,077	69,164	88,465	106,469
平均年齢	27.4才	27.2才	27.3才	27.5才	27.9才	27.8才

第1の性格の問題は、賃金体系が本人給の考え方をとっている年功序列体系が、仕事を中心とした体系であるかによって違いがでてくる。年功序列に重点をおく体系の下では、職務の特殊性を生かすことはむずかしい。これに反し、仕事給体系（職務給体系）の下では、職務内容が評価されてくるし各人の職能も生かされるので、専門職はそれなりの賃金に格付けされる。

病院の賃金体系の内、純粋な職務給体系を採用しているところは見当らない。多くの病院は、年功序列賃金体系と職務給体系を併用した、いわゆる総合給体系を採用している。仕事給という考え方を採り入れている体系の中では、看護職の専門性を高く評価し、それなりの賃金の格付けが行なわれている。それでは、看護職の専門性をどのような形で生かしているだろうか。以下、その事例をあげてみる。

まず、俸給表の構成と格付けの問題がある。俸給表があっても、各職種を1本の通し号俸とした俸給表の中では職務の特殊性は生かされな

い。通し俸給表の下で、看護職賃金の特殊性を実現するとすれば、「職務手当」、または、「資格手当」等の名称を用いた付加手当で、看護職の給与を調整しなければならない。

看護職俸給表を持っているところでは、看護職の俸給表を、他の職種の俸給表より若干高く格付けしている。公務員の場合を例にとってみると、その格付けは表9の通りになっている。

この表をみると、看護婦賃金は22才初任給の段階では、医療技術員に対し3.1% 2,808円、大卒事務職に対し、5.2% 4,644円優位に格付けされている。

表9 年齢別モデル俸給月額

年齢	看護婦 (短3卒)		医療技術員 (短3卒)		事務員 (大卒)	
	円	%	円	%	円	%
21才	89,856	100.0	87,264	97.1		
	(3-1)					
22才	93,744	100.0	90,936	97.0	89,100	95.0

第2の構成比の問題は、基本賃金と諸手当の構成比率の問題である。基本賃金は本給と調整手当等からなっているが、基本賃金は賞与、退

職金の計算基礎給になるが、諸手当は計算基礎給から除外される。従って、看護職の給与の優位性は基本賃金の中で高く格付けされることが望まれる。

次に、中だるみ是正の問題であるが、前述したように、看護婦の平均賃金は、初任給に近い若干層では他職種的女子労働者より優位になっているが、中高年層の看護婦賃金は中だるみ現象が生じている（参考資料5参照）。看護婦の平均賃金を高めるためには、この中だるみ層の給与を是正しなければならないことになる。

中だるみを是正する方途は、給与表を書き替

え、給与表のカーブを起こすことが近道であるが、これには相当の源資を要するので、現在の病院の支払能力では、急激な改善を望むことには無理があるから、段階的な方法で是正していく方途を見出すことになろう。

給与表の書き替えをしないで、年齢給で調整するのも1つの方法であるし、また、中高年の看護婦で給与の低い層は、中途採用者であることから、中途採用者の前歴経験年数の換算方法を改め、標準的なモデル給与に近づける給与調整を行なうことも考えられる。