



看護職の賃金 処遇の現状と改善に向けたポイント

「病院勤務の看護職の賃金に関する調査」結果をふまえて



はじめに



日本看護協会
常任理事
松月みどり

看護は人の命に関わる責任を担う緊張度の高い仕事であるだけでなく、患者に関わる多職種のコーディネート役を担うなど、看護職に求められる仕事の水準も内容も、より高度に、複雑になっています。「患者さんのため」との使命感のもとで懸命に職務に励んでいますが、その労働実態は過酷です。長時間労働や夜勤・交代制勤務の負担、さらに「感情労働」に伴う心の疲れなど、心身の慢性的な疲労を抱える看護職は少なくありません。

ですから、看護職の賃金が、この仕事にふさわし

い金額であるかどうか、また、職場の賃金制度が将来の生活設計を支えるに足るものであるかどうかは、私たち看護職にとって大切な問題です。

私たち看護職は、「お金のため」だけに働いているわけではありませんが、賃金とは私たちの仕事に対する報酬であり、社会的な評価の指標の一つでもあります。私たちがやりがいを持って働き続けるためにも、さらに、より多くの若者たちが看護の仕事の魅力的なものとして選んでくれるためにも、賃金の問題は避けて通れないのです。

そこで、看護職の賃金の現状を正しくご理解いただくために、会員の皆さまに、2012年に実施した「病院勤務の看護職の賃金に関する調査」結果をご報告します。今回は特に「夜勤負担に対する評価・処遇」、「管理職の処遇」、「時間外手当の未払い」などに焦点を当て、データとともに解説します。詳細は本文に譲りますが、現在、看護職の労働の対価としての賃金には、その支給の実態についても、賃金制度の面からも、さまざまな課題があります。

日本看護協会は、2014年度事業で看護職の賃金のあり方とその改善に向けた活動の基本方針の検討に着手しています。看護職の賃金の問題は、

医療機関の経営と不可分であり、様々な制約を受けていることは事実です。しかしその中でも、看護職にとってより納得感のある、やりがいにつながる賃金の水準と賃金制度の在り方について、会員ならびに関係者の皆さまと共に考えていきたいと思えます。

なお、大変残念なことですが、昨年秋、ひとりの新人看護職が過労によると思われる自殺をし、関連して、勤務先病院の不適切な労働時間管理が労働基準監督署の是正勧告を受けた、という報道がありました。この病院だけでなく多くの看護現場で、新人職員には時間外勤務をしても勤務時間の申請を認めない不文律がある、という話を聞きます。また、「時間外勤務が長いのは実務能力が劣るからで、そのような職員に残業代を払うのは不公平だ」という誤った認識が、時間外勤務を申請しにくい職場風土の背景にある場合もあります。新人看護職の健やかな成長のためにはその労働を正当なものとして互いに認め合う組織文化が不可欠です。命じられた業務の処理に時間がかかったための時間外勤務を認めないことは明らかな法令違反であり、事実であれば直ちに是正してください。

「2012年病院勤務の看護職の賃金に関する調査」結果

本会が実施する初めての看護職の賃金に関する調査として、病院勤務の本会会員1万人を対象とした「個人調査」と、全国の病院看護管理者を対象とした「施設調査」を実施しました。ここでは、調査の結果から看護職の賃金処遇の現状や、改善のポイントなどについて紹介しています。

1. 賃金水準

◆平均賃金額

- フルタイム正規職員、非管理職の看護師の平均賃金額は、**給与総額月額35万2,157円、基本給月額25万4,583円(平均年齢36.1歳)**
- 看護師長、副看護師長、主任等相当職などの中間管理職及び監督職は、**給与総額月額43万1,338円、基本給月額32万2,786円(平均年齢46.5歳)**

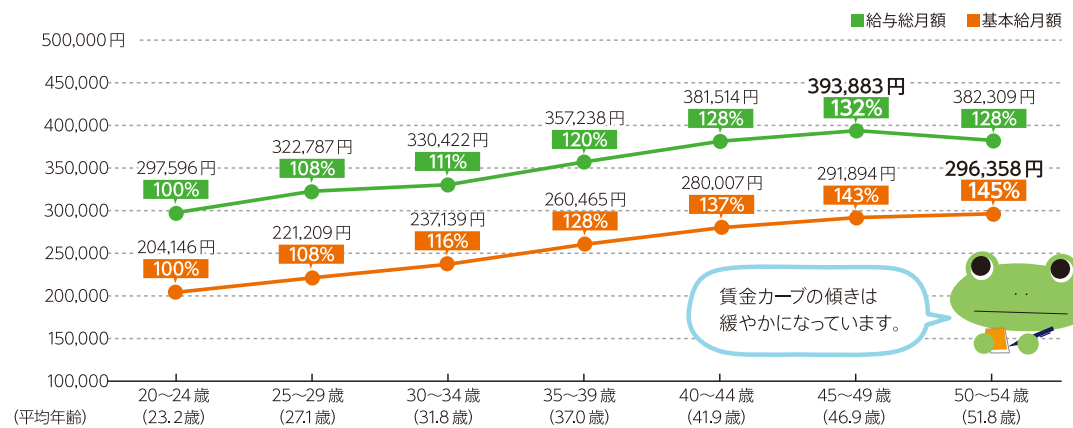
◆中途採用時の看護師経験年数に対して全て評価している病院は半分以下

- 中途採用する非管理職の看護職の経験年数をすべて評価する病院は**46.0%**、一部評価する病院は**48.6%**
- 採用後の再評価を行っていない病院は**74.8%**、その**48.3%**が経験年数を一部評価、あるいはまったく評価していない

中途採用時に経験が十分に評価されていないため、離職・再就業を繰り返すことは、賃金面で不利となり、生涯賃金にも影響します。

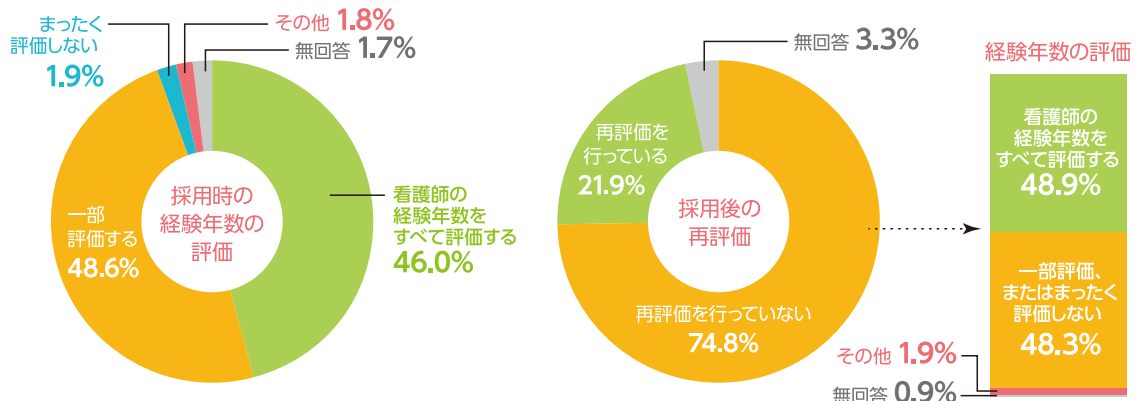


①年齢別の平均賃金額(非管理職) (n=1,027)



賃金カーブの傾きは緩やかになっています。

②中途採用時の経験年数の評価 (n=2,651)

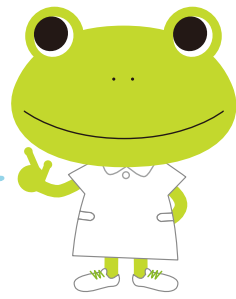


2. 賃金制度

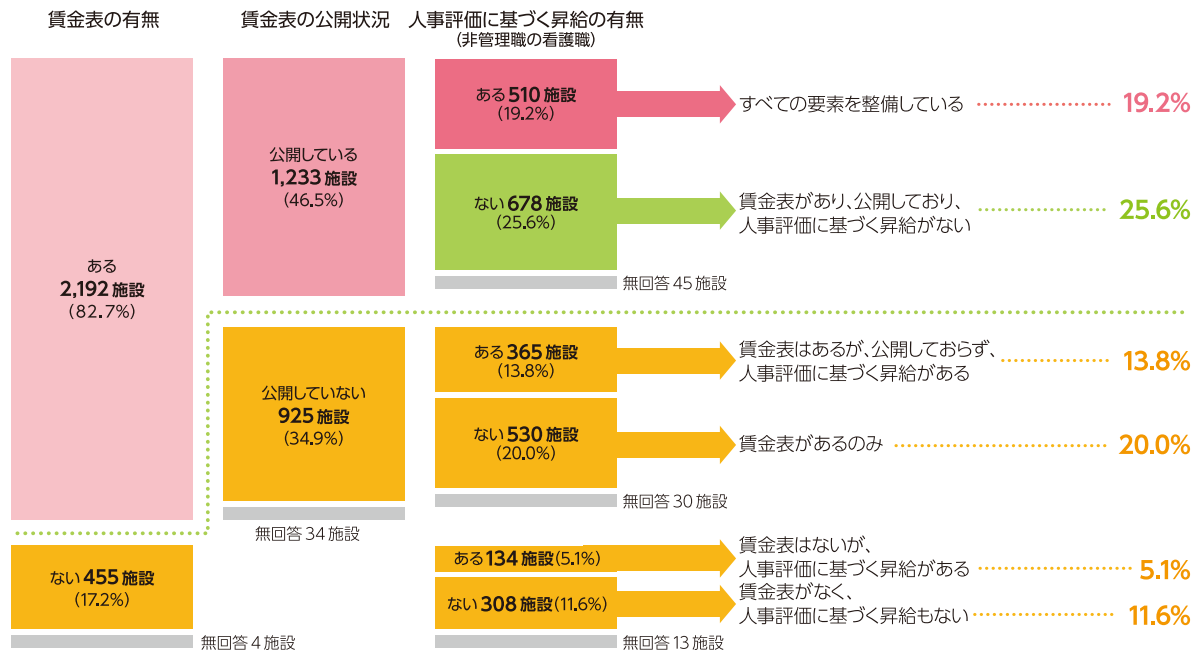
◆賃金表を公開している病院は半分以下

- 賃金表がある病院は**82.7%**
- 賃金表があり、公開をした上で人事評価に基づく昇給を設けている病院は**約2割**

賃金表があり、職員にその情報を公開することは、安心して働き続けられる職場づくりを進めるためのポイントです!



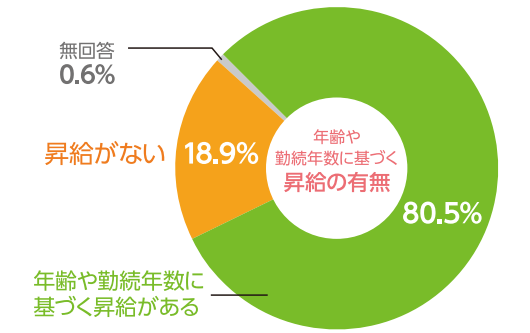
■賃金表の有無・公開状況、人事評価に基づく昇給の有無による分類 (n=2,651)



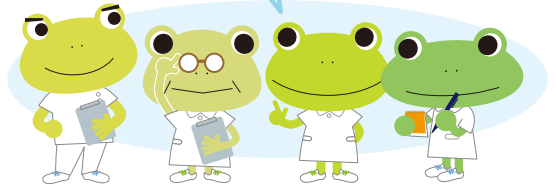
◆年齢や勤続年数に基づく昇給がある病院は8割

- 年齢や勤続年数に基づく昇給がある病院は**80.5%**
- 医療法人・個人病院では**69.9%**

■年齢や勤続年数に基づく昇給の有無 (n=2,651)



年功的処遇は、ライフステージに応じた生計費を保障し、安心して働き続けることができます。

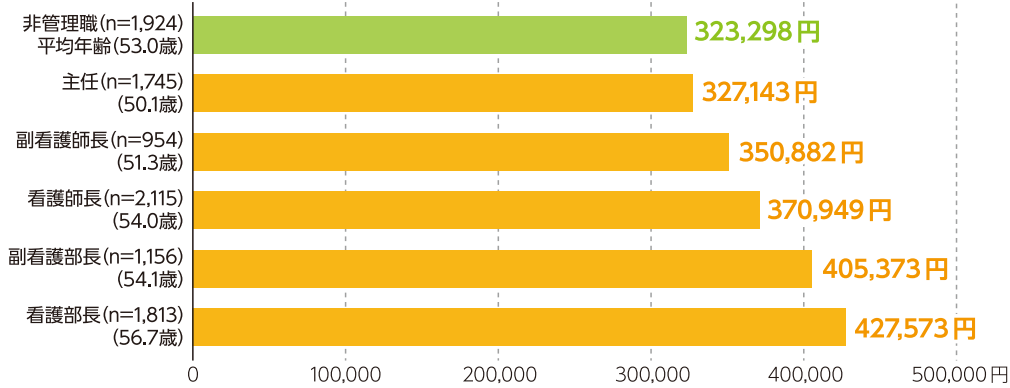


3. 看護管理者の処遇

◆看護管理者の月額賃金

- 病院で最も高い看護職の基本給月額平均は、看護部長**42万7,573円**、看護師長**37万9,499円**
- 看護師長と非管理職の基本給月額が逆転している病院が**14.7%**

■病院内での同一職位のうち最も高い基本給月額(平均)

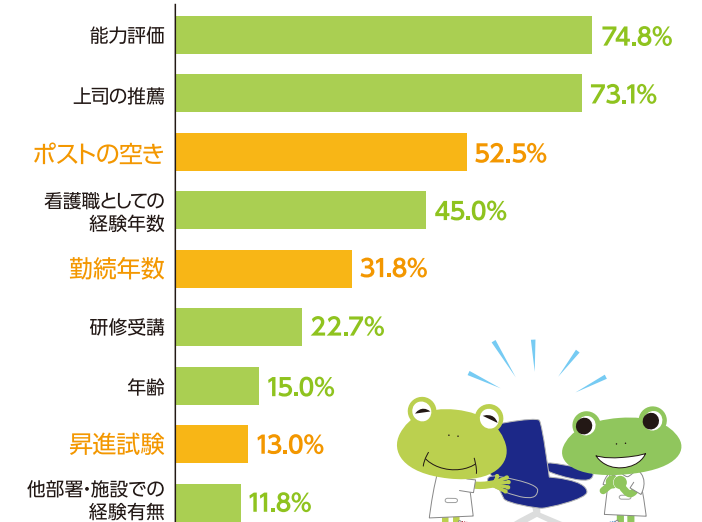


看護管理者は自らの職務・職責に相応しい処遇を獲得する取り組みを進めることが必要となります。

◆昇進の条件

- 上位職への昇進条件は、能力評価、上司の推薦に続いて、ポストの空きが**52.5%**

■昇進条件 (n=2,651 複数回答)



4. 専門看護師・認定看護師の処遇

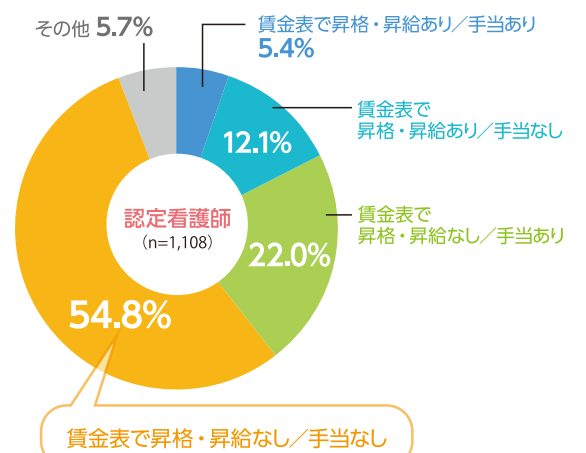
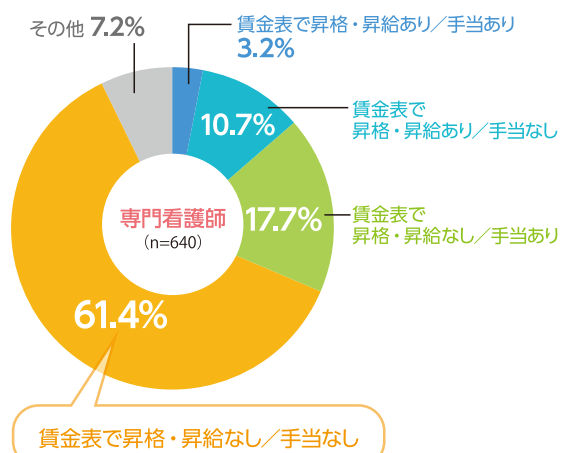
◆専門看護師・認定看護師の賃金処遇が未整備の病院は半分以上

- 専門看護師に対して、賃金表の等級や号俸を上げる、あるいは上位職の等級に昇格させるなど賃金表上で評価していない上に、手当のない病院は**61.4%**
- 認定看護師では**54.8%**



重要で得難い役割を担っている専門看護師・認定看護師を適切に評価・処遇することが必要です。

■専門看護師・認定看護師の賃金処遇



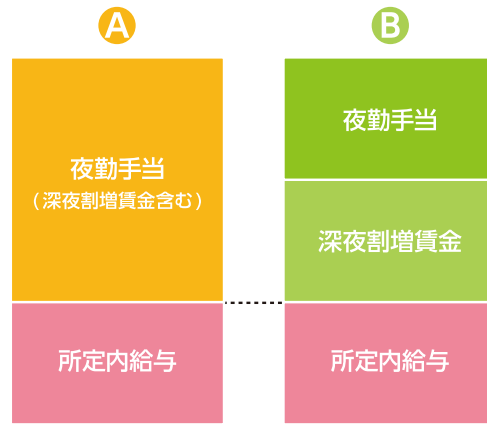
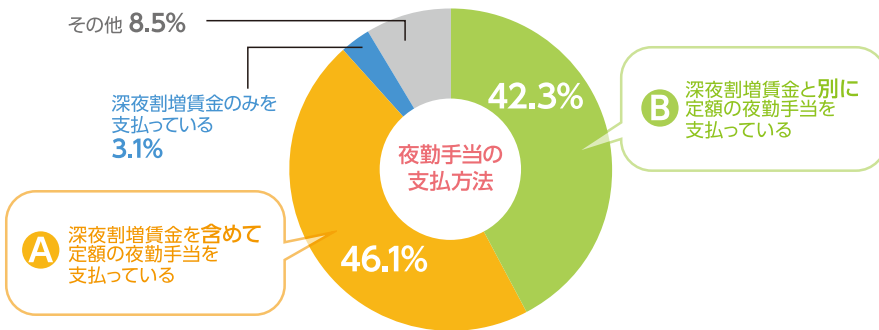
5. 夜勤処遇

◆夜勤手当の主な支払方法

- 深夜割増賃金と別に定額の夜勤手当を支払う病院は**42.3%**
- 深夜割増賃金を含めて定額の夜勤手当を支払う病院は**46.1%**

■夜勤手当の支払い方法

(n=2,206)



深夜割増賃金とは？

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条で定められています。

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



夜勤手当が「深夜割増賃金として支給する」と給与規定に定められている場合は、法定どおり、またはそれ以上の額になっているかどうか確認しましょう。

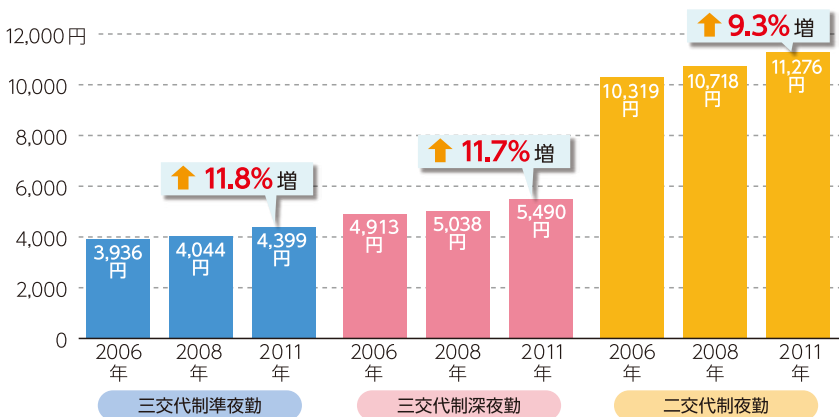
◆夜勤手当額は増加傾向

- 2011年の手当額は5年前の水準から三交代制準夜勤**11.8%**、三交代制深夜勤**11.7%**、二交代制夜勤**9.3%**増

夜勤手当の増額や夜勤回数を多く担う者に対する特別な評価・処遇を行っている施設もあります。



■夜勤手当額(2006年・2008年・2011年)



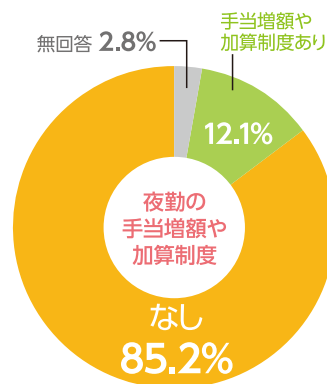
出所: 病院における看護職員需給状況調査(各年度) 日本看護協会

◆夜勤回数を多く担う者に対する賃金処遇は8割以上の病院が実施していない

- 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病院は**12.1%**
- 夜勤専従者に対する特別な手当がある病院は**16.5%**

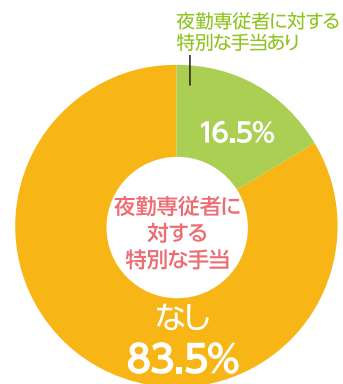
■夜勤が一定回数を超えた場合の夜勤の手当増額や加算制度などの有無

(n=2,651)



■夜勤専従者に対する特別な手当の有無

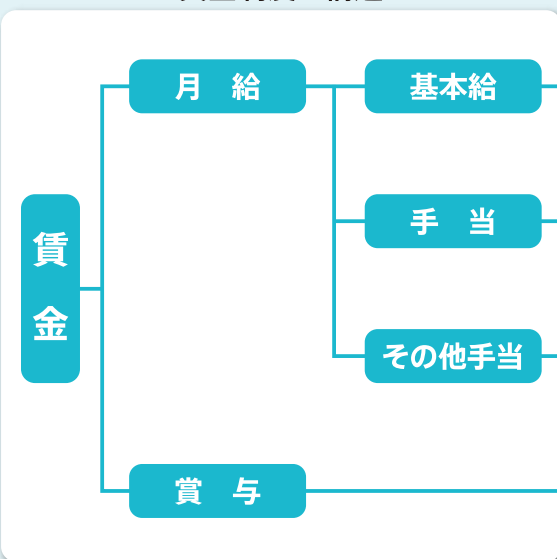
(n=961)



夜勤労働における賃金処遇の POINT

夜勤労働の負担に対して賃金処遇を変える際にポイントとなる視点や方法を示しています。手当による処遇、賞与による処遇に加え、社員区分制度の導入などの工夫も考えられます。

賃金制度の構造



- 基本給**
 - 1) 年齢、勤続年数、経験年数、学歴
 - 2) 職務遂行能力
 - 3) 役割、職務 など
- 手当**
 - 1) 家族手当、住宅手当、地域手当
 - 2) 労働の負担、役職、能力・技術に対する手当
 - 3) 通勤交通費 など
- 其他手当**
 - 1) 時間外手当
 - 2) 夜勤手当 など
- 賞与**
 - 1) 期末手当
 - 2) 勤勉手当 など

処遇のポイント

《基本給での工夫》

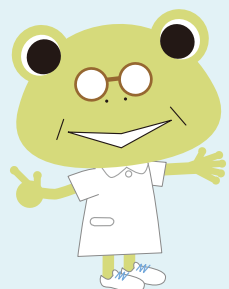
- 夜勤労働の負担に応じた加算評価
- 夜勤労働の程度で社員区分制度を導入

《手当での工夫》

- 夜勤1回あたりの手当の増額
- 夜勤従事の職務に対する手当
- 一定回数以上の夜勤に対する手当

《賞与での工夫》

- 夜勤労働の負担に応じた加算評価
- 人事考課制度などの査定による加算評価



社員区分制度とは？

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です。

たとえば夜勤の負担の程度であれば、「夜勤はできる」「回数に制約あり」「曜日に制約あり」「夜勤はできない」などの区分を賃金処遇に反映するなどが考えられます。

ワークライフバランスや多様な働き方が普及する半面、夜勤労働をする人材は不足する傾向にあります。夜勤の身体的・精神的な負担に配慮して、夜勤を行う看護職が納得できる賃金処遇を整備することが大切となります。それによって、日勤者、夜勤者ともに仕事上の責任を果たしながら、置かれた状況に応じて自らの希望する働き方を選択できる職場環境の実現を下支えできます。

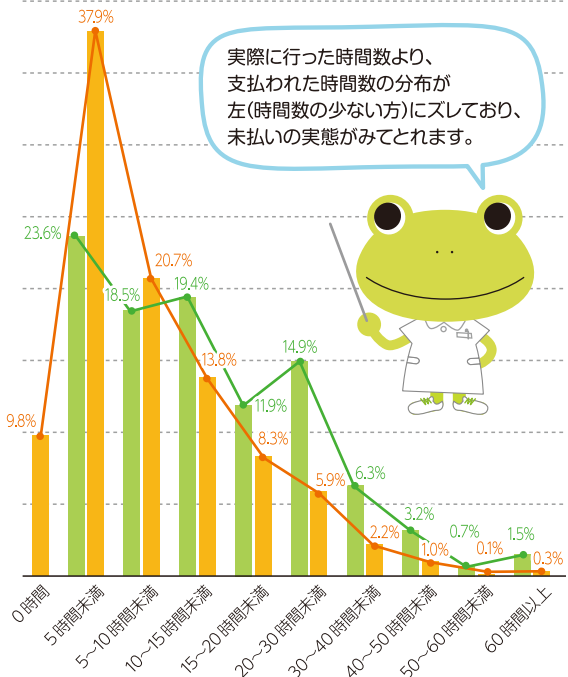


6. 時間外勤務

◆時間外勤務時間と時間外手当の現状

- 非管理職の看護職が実際に行った時間外勤務の平均時間は**14.1時間**
- 実際に時間外手当が支払われた平均時間は**8.1時間**

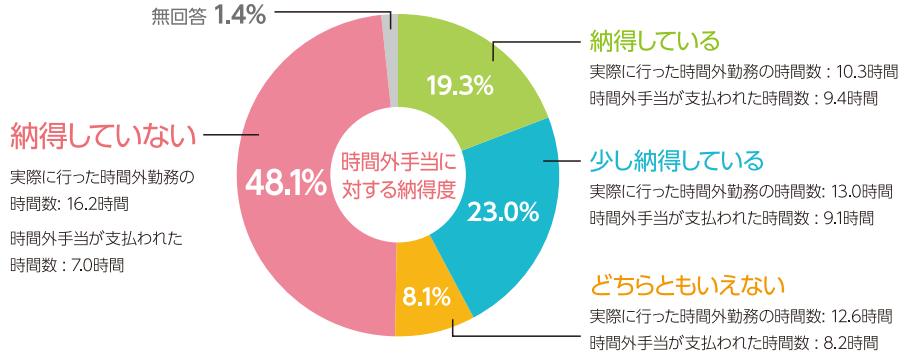
■時間外勤務時間と時間外手当(非管理職)
 ■実際に行った時間外勤務の時間数 ■時間外手当が支払われた時間数
 (時間外勤務を行なった非管理職 n=725)



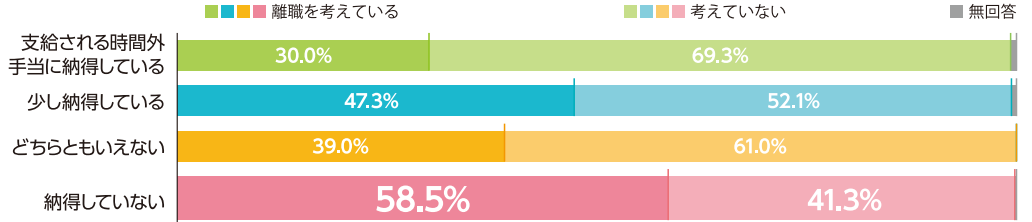
◆支給される時間外手当への納得感が低いと離職意向が高い傾向

- 非管理職の看護職に支給される時間外手当に納得していない割合は**48.1%**
- 支給される時間外手当に納得していない者が離職を考えている割合は**58.5%**

■支給される時間外手当に対する納得度(非管理職) (n=725)



■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) (n=725)



未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ます。看護職のモチベーション維持としても、時間外勤務を適正に管理し、賃金に反映させることが重要です。

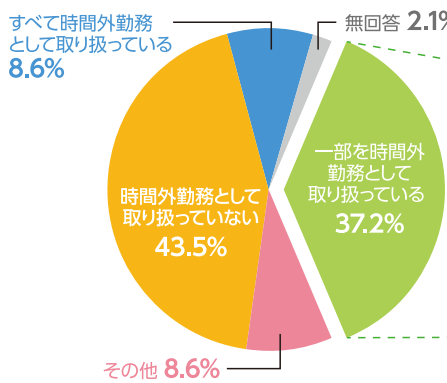
◆前残業の取り扱い

- 決められた業務開始時刻より前に出勤して仕事を始める「前残業」を時間外勤務として取り扱っていない病院は**50.1%**

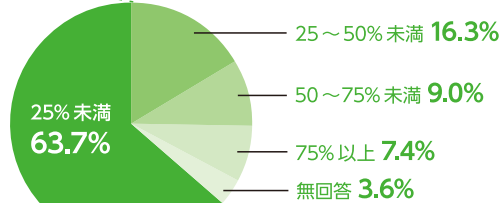
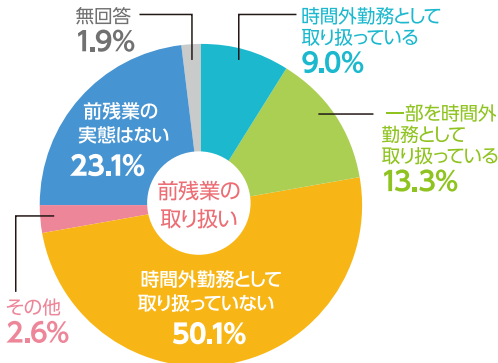
◆勤務時間外の院内研修の取り扱い

- 勤務時間外の院内研修を時間外勤務として取り扱っていない病院は**43.5%**

■勤務時間外の院内研修の取り扱い (n=3,564)



■前残業の取り扱い (n=3,564)



出所: 2013年「看護職の夜勤・交代制勤務ガイドライン」の普及等に関する実態調査



勤務時間外の院内研修参加が時間外勤務として取り扱われていません。業務扱いの研修と、自己研さん扱いの研修の目安を教えてください。

A

勤務時間外の院内研修の取り扱いの考え方

職員に対する研修・教育時間は、次の場合に労働時間とみなされます。

1. 研修教育の内容が業務そのものか、業務と密接に関連するものである
2. 強制参加か、名目上「自由参加」でも不参加で何らかの不利益措置がある
3. 労働安全衛生に関する教育

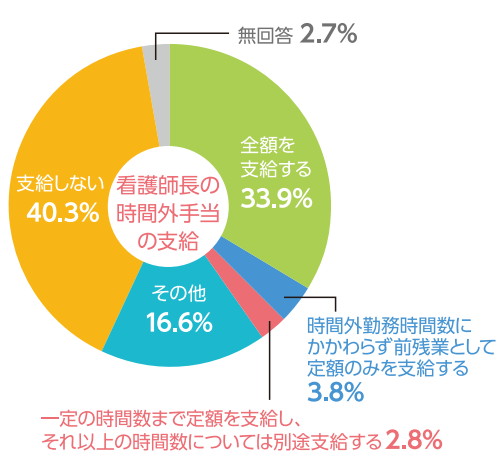
勤務時間外に行われた上記に該当する研修への参加には、時間外勤務として賃金の支払いが必要です。



◆看護師長の行った時間外勤務に対する時間外手当の支給

- 看護師長の行った時間外勤務に対する時間外手当を支給しない病院は**40.3%**

■看護師長の時間外手当の支給 (n=3,564)



出所: 2013年「看護職の夜勤・交代制勤務ガイドライン」の普及等に関する実態調査



私の病院では師長も主任も管理者だとして残業代が出ません。管理職手当は付いても、スタッフ時代より手取り額が減りました。これって、『名ばかり管理職』では？

A

中間管理者の時間外手当支給

看護師長として管理職手当をもらっていても、

- ①部下の人事に関する権限がある
- ②出退勤の自己裁量がある
- ③職務に見合う賃金を受けている

という要件を全て満たさなければ労働基準法上の「管理監督者」と見なすのは難しく、時間外勤務に対する賃金(割増賃金・休日割増賃金を含む)の支給が必要です。看護師長の職責は大変重く、労働時間もスタッフより長い傾向があります。後進のためにも、看護師長の処遇の適正化を提言してください。



「働いた時間には払う」が時間外割増賃金のルールです

能力の問題で仕事が遅い場合に残業扱いするのは他の職員に対して不公平ではないか?という声があります。しかし、与えられた業務の処理が長引いて時間外勤務をしているのですから、当然時間外勤務として賃金の支払いが必要です。「能力の問題」の例として「新人で仕事に不慣れで段取りが悪い」「電子カルテシステムの操作が苦手」などが挙げられますが、まずは丁寧な個別指導を通じて時間外勤務自体の縮減を図りましょう。個々の職員の「能力」の評価は、本来「人事考課・評価」で行うべきものであり、「残業扱いするかどうか」とは切り離して考えます。