

法人における給与制度等のあり方について

1 給与制度等に関する地方独立行政法人法等の定め

一般地方独立行政法人	特定地方独立行政法人
(給与制度) <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の勤務成績を考慮 ・ 支給基準は、法人の業務の実績を考慮し、社会一般の情勢に適合したものであること ・ 退職手当について、設立団体の職員としての在職期間は法人職員の在職期間とみなして取り扱う 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職務の内容と責任に応じたものであること ・ 職員が発揮した能率を考慮 ・ 支給基準は、国・地方公共団体・他の特定独法の職員、民間事業の従業員の給与、法人の業務の実績、中期計画の人件費の見積もり等を考慮
(福利厚生) <ul style="list-style-type: none"> ・ 地方職員共済組合の組合員となる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同左
(公務災害補償) <ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公務員災害補償法が適用される 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同左

2 現在病院職員に適用されている給与制度等の状況

(1) 給与制度

- ・ 県職員として、「一般職の職員の給与に関する条例」等（以下「県制度」という）の適用を受ける。
- ・ 県制度は、国家公務員に適用される制度に準拠
- ・ 県制度については、これまで給与の適正化に向けた各種の取組を実施

(2) 福利厚生

- ・ 県職員として、地方公務員等共済組合法が適用され、地方職員共済組合の組合員として、短期給付、長期給付及び福祉事業の給付を受ける。
- ・ 県職員互助会に加入し、各種の給付を受ける。

(3) 公務災害補償

- ・ 地方公務員災害補償法が適用され、各種の給付を受ける。

3 検討に当たっての留意点

職員の意欲向上に資する給与体系、経営状況や労働市場に応じた給与体系を構築することが可能か

法令の要請（職員の勤務実績、法人の業務の実績を考慮すること）を満たすことができるか

法人への円滑な移行が可能であるか

4 先行団体の状況

給与水準が高く、適正化の必要があった団体を除き、設立団体の給与制度をベースとした給与制度としている。

団体名	大阪府	岡山県	静岡県	秋田県
形態	特定	特定	一般	一般
移行時期	H18.4	H19.4	H21.4	H21.4
給料	【国立病院機構の俸給表に準拠】 ・切替に当たっては現給を保障	【県の給料表に準拠】	【県の給料表に準拠】	【県の給料表に準拠】
諸手当	【府の制度に準拠】 (附加職務手当、専門看護手当を新設)	【県制度に準拠】 (職務手当を新設)	【県制度に準拠】 (救急医療待機手当を新設)	【県制度に準拠】
法人の経営成績の反映	制度上の仕組みなし	制度上の仕組みなし	「業績手当」を新設	制度上の仕組みなし
職員の勤務実績の反映	勤勉手当の成績率の制度あり	勤勉手当の成績率の制度あり	勤勉手当の成績率の制度あり	勤勉手当の成績率の制度あり
退職手当	【府制度に準拠】	【県制度に準拠】	【県制度に準拠】	【県制度に準拠】

5 検討の方向

- ・法人への円滑な移行のため、法人移行時には県制度に準拠する。
- ・法人移行後は、医療人材の確保等を勘案し、必要な見直しを行う。