

特集

看護職の賃金・給与体系はどうあるべきか

看護職の賃金・給与体系は、病院経営にとって極めて重要である。収益を確保するために、患者当たりの看護職員の人数と看護師割合の施設基準をクリアすることが優先されるが、そのうえで意欲を高め、人件費を抑える、という二律背反する目的を達成する必要がある。さらに人事考課を行う際は、有資格者であるゆえ容易に転職できる点にも留意しなければならない。これらの課題に対応するために、まず現状の解説をそれぞれの専門家にお願いした。

平井久禎氏は、人事制度・賃金カーブ・等級別賃金レンジは様々であるが、業種によって特別な傾向は見出されないこと、また看護職を等級・コース別に管理し、一般の看護師の昇給を停止する必要性を指摘された。角田由佳氏は、官民格差は初任給においては少なく、他でも縮小する傾向にあるが、勤続10年で比較すると歴然と存在することを明らかにされた。次に、より実務的な観点から、浅見浩氏は昇給原資が退職者と新規採用者の人件費の差額である点、および支給額と同時に、安心感と納得感を与えることの重要性を指摘された。また日本看護協会の岡戸順一氏は、看護職における上がらない賃金と時間外手当の未払いの問題を指摘された。

次に、本特集のために実施した質問調査に対する15病院の回答を見ると、初任給と50歳時の年収において、それぞれ1.5倍以上の格差があった。また専門学校卒と大学卒の給与差は、初任給では10病院にあったが、存続するのが6病院に留まり、さらに専門性に対する手当があるのは5病院に過ぎなかった。限られたサンプルではあるが、こうした各病院の対応と、人件費比率・医療利益率・看護職の定着率などとは明確な関係が見られなかった。各病院におけるそれぞれの工夫により夜勤・出産・育児等に配慮した体系が構築されたことが読み取れた。

年功給が未だ根底にある日本において、看護職は専門職であり、女性の割合が高い、という2つの点で特異な位置に置かれている。専門職は、資格取得後一定の研修を受けた後は、より高い専門性を修得するか、あるいは管理職に登用されない限り職務能力・貢献度・処遇は基本的に同じである、という前提に立っている。また、雇用均等法の趣旨からすると、男女による格差はあってはならない。看護職の賃金・給与体系は、こうした建前と社会通念の狭間で構築する必要があるので、王道はなく、管理者は自院の置かれている状況を踏まえて決めるべきであろう。

池上 直己

慶應義塾大学医学部医療政策・管理学教室 教授