

様式 1 公表されるべき事項

別 添

労働安全衛生総合研究所の役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 平成21年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬に係る業務の反映については、常勤・非常勤役員の業績及び法人の業績を総合的に判断した結果、報酬の増減は行われなかった。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	{	平成21年度人事院勧告による国家公務員指定職の期末特別手当が期末手当と勤勉手当に変更されたことに伴い、その支給割合等も含めて役員報酬規程を改正した。	}
理事	{	同上	}
監事	{	同上	}
監事(非常勤)	{	該当無し	}

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 16,754	千円 11,052	千円 4,376	千円 1,326 (特別地域手当)	4月1日		※
A理事	千円 14,285	千円 10,104	千円 2,687	千円 1,212 281 (特別地域手当) (通勤手当)	4月1日		※
B理事	千円 14,357	千円 9,400	千円 3,722	千円 1,128 107 (特別地域手当) (通勤手当)			◇
C監事	千円 4,871	千円 2,756	千円 1,625	千円 328 162 (特別地域手当) (通勤手当)		7月25日	*
D監事	千円 9,078	千円 5,974	千円 1,902	千円 1,016 186 (特別地域手当) (通勤手当)	7月25日		◇
E監事 (非常勤)	千円 2,688	千円 2,688	千円 0	千円 0			

注1:「特別地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に対して支給しているものである。

注2:「前職」欄は、役員の前職の種類別に以下の記号を付しているものである。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

3 役員の退職手当の支給状況(平成21年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
	千円	年	月				
法人の長	16,730	8	0	21. 3. 31	1	独立行政法人評価委員会による業績評価	
監事C	3,640	3	4	21. 7. 25	1	独立行政法人評価委員会による業績評価	*

注1:「摘要」の独立行政法人評価委員会による業績評価等に基づき、退職手当支給額を決定した。

注2:「前職」欄は、役員の前職の種類別に以下の記号を付しているものである。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「**」、該当がない場合は空欄。

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 人件費管理の基本方針

独立行政法人労働安全衛生総合研究所中期計画の予算における人件費の範囲内で、人事院勧告等を考慮し、人件費の効率化を推進している。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

独立行政法人通則法第63条第1項の規定に基づき、職員の勤務成績を考慮する等により決定している。

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

独立行政法人通則法第63条第1項の規定に基づき、職員の勤務成績に応じ昇格者の選任及び昇格幅の決定等により反映させている。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与: 勤勉手当 (査定分)	「一般職の職員に関する法律」に準拠して、職員の勤務成績を考慮し、勤勉手当を支給する。

ウ 平成21年度における給与制度の主な改正点

平成21年度人事院勧告による国家公務員一般職の給与改定に準拠し、俸給表の改定を行うとともに、期末手当・勤勉手当の支給割合を変更した他、住宅取得時から5年間支給される住居手当についてもこれを廃止した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成21年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	74人	46.1歳	8,407千円	6,330千円	175千円	2,077千円
事務・技術	10人	37.2歳	5,881千円	4,438千円	245千円	1,443千円
研究職種	63人	47.5歳	8,850千円	6,661千円	164千円	2,189千円
技能・労務職種	1人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円

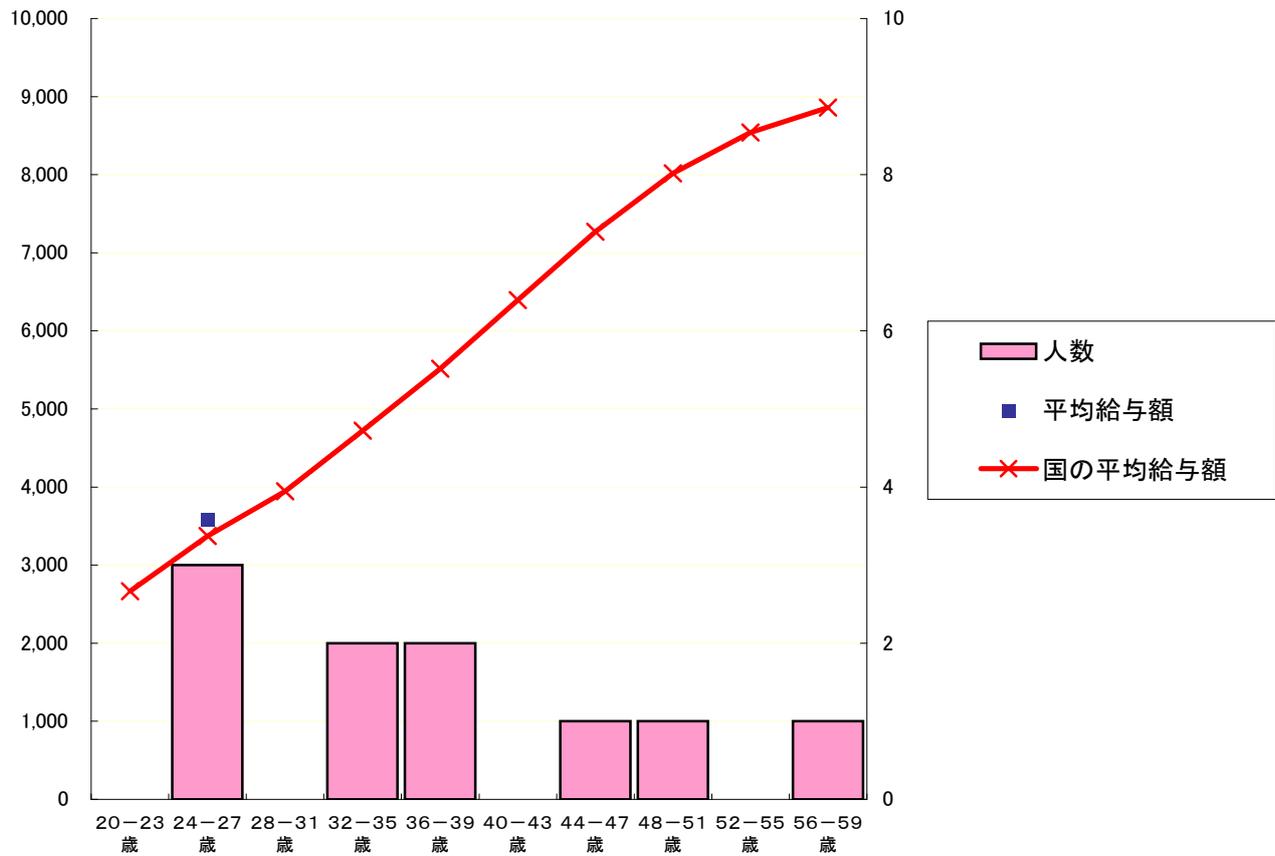
在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 6	歳 37	千円 6,262	千円 4,969	千円 203	千円 1,293
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 6	歳 37	千円 6,262	千円 4,969	千円 203	千円 1,293
再任用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 技能・労務職種については、対象者が1名のため当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「人員」以下の事項については記載していない。

注3: 医療職種、教育職種については、該当者がいないため省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。

注2:「24-27歳」以外の年齢層については、該当者が2名以下のため、平均給与額を記載していない。

注3:すべての年齢層において、該当者が4名以下のため、第1・第3四分位を記載していない。

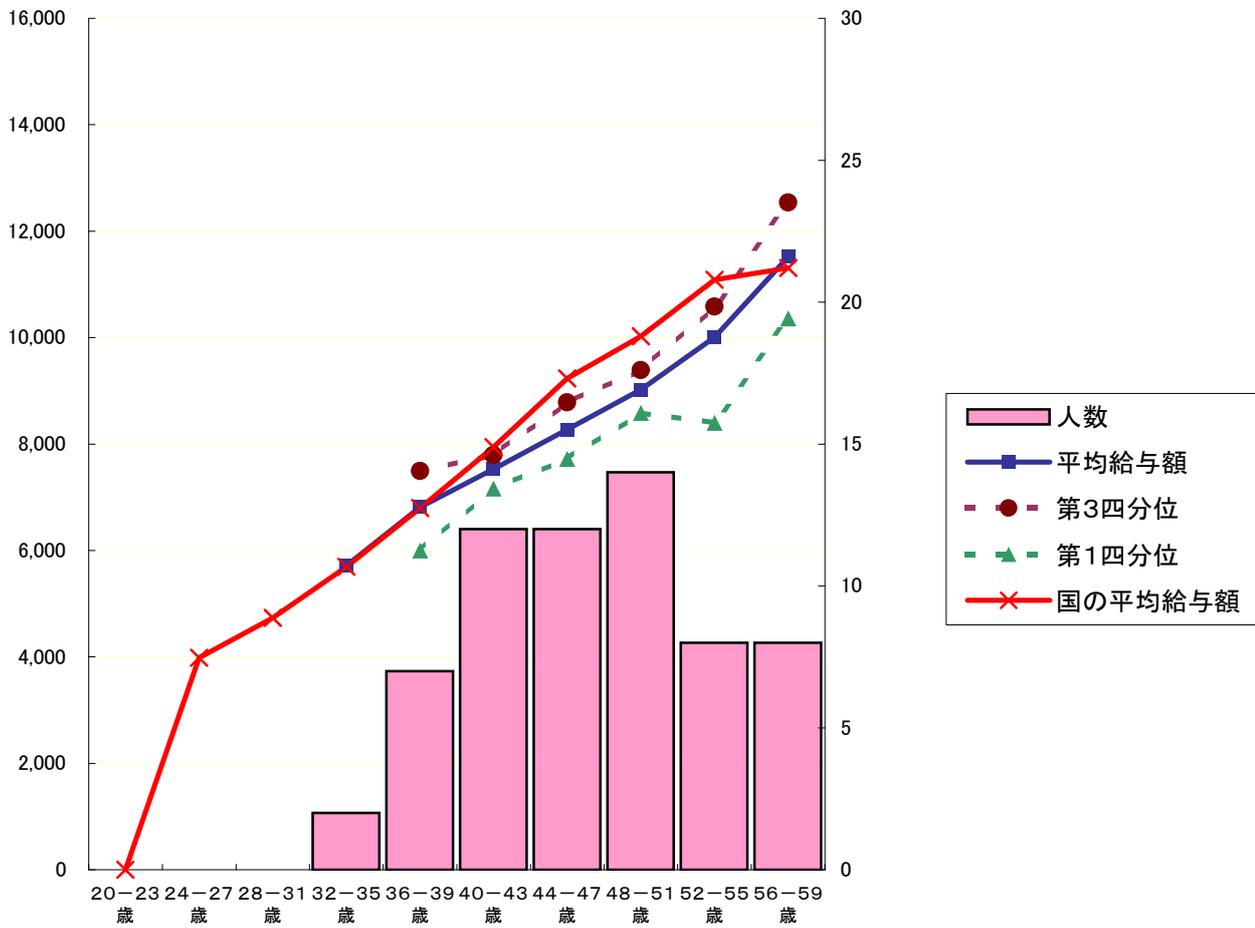
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・本部補佐	1	-	-	-	-
・本部係長	4	44.3	-	6,350	-
・本部主任	2	-	-	-	-
・本部係員	3	25.8	-	3,576	-

注1:本部補佐及び本部主任については、該当者が2名以下のため当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、「人員」以下の事項については記載していない。

注2:本部係長及び本部係員については、該当者が4名以下のため、第1・第3四分位を記載していない。

② 年間給与の分布状況(研究職員)



注:「32-35歳」以下の層については、該当者が4名以下のため、第1・第3四分位を記載していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位
			第1分位	第3分位		
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円
・本部部長研究員	13	55.3	10,583	11,310	11,984	
・本部主任研究員	44	46.3	7,684	8,284	8,891	
・本部研究員	6	39.7	5,673	5,952	6,181	

注1:本部部長研究員には、研究グループ部長を含む。

注2:本部主任研究員には、上席・主任研究員を含む。

③ 職級別在職状況等(平成22年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	7級	6級	5級	4級
標準的な職位		本部課長補佐	本部課長補佐	本部係長	本部係長
人員 (割合)	10人 (10%)	1人 (10%)	0人 (%)	1人 (10%)	1人 (10%)
年齢(最高～最低)		歳	歳	歳	歳
所定内給与年額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円	千円	千円	千円

3級	2級	1級
本部係長	本部係員	本部係員
4人 (40%)	0人 (%)	3人 (30%)
35.8歳 38 }	歳	25.8歳 26 }
33		25
千円	千円	千円
3,975 }		2,866 }
3,597		2,451
千円	千円	千円
5,435 }		3,575 }
4,772		3,314

注:1級及び3級以外の職員については、該当者が2名以下のため、年齢、所定内給与額、年間給与額欄を記載していない。

(研究職員)

区分	計	5級	4級	3級	2級
標準的な職位		本部部長研究員	本部主任研究員	本部主任研究員	本部研究員
人員 (割合)	63人 (20.6%)	13人 (20.6%)	20人 (31.7%)	24人 (38.1%)	6人 (9.5%)
年齢(最高～最低)		55.3歳 59 }	48.5歳 58 }	44.6歳 56 }	39.7歳 46 }
		51	41	37	34
所定内給与年額(最高～最低)		千円 9,243 }	千円 7,845 }	千円 6,769 }	千円 4,729 }
		7,051	6,220	4,284	4,112
年間給与額(最高～最低)		千円 12,865 }	千円 10,360 }	千円 8,960 }	千円 6,421 }
		9,387	8,309	5,866	5,617

④ 賞与(平成21年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 66.9	% 65.7
	且、比又和力(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 33.1	% 34.3
	最高～最低	% 40.2～33.4	% 36.6～29.3	% 35.8～31.2

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 57.5	% 58.8	% 58.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.5	% 41.2	% 41.8
	最高～最低	% 48.6～34.0	% 48.6～30.3	% 45.8～32.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64	% 67.7	% 66
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36	% 32.3	% 34
	最高～最低	% 40.2～31.6	% 36.6～29.3	% 35.8～31.2

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／研究職員)

対国家公務員(行政職(一))

103.0

対他法人(事務・技術職員)

97.0

対国家公務員(研究職員)

93.6

対他法人(研究職員)

93.7

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容								
指数の状況	対国家公務員 103.0								
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案</td> <td>102.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>学歴勘案</td> <td>100.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地域・学歴勘案</td> <td>101.6</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	102.1		学歴勘案	100.1		地域・学歴勘案
参考	地域勘案	102.1							
	学歴勘案	100.1							
	地域・学歴勘案	101.6							
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>① 事務所の所在地が東京都清瀬市(12%)と神奈川県川崎市(12%)であり、地域手当の額が多いこと。 なお、事務・技術職員は本省からの出向者が多く、異動保障支給(16%)を受けている職員が60%と高いこと。</p> <p>② 高学歴の職員が国家公務員と比較して多いこと。(大卒者の占める割合90%)</p>								
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 99.1% (国からの財政支出額 2,784百万円、支出予算の総額 2,810百万円：平成21年度予算)</p> <p>【検証結果】 当法人は独法化以前は国の附属機関であり、職員は国家公務員であったことから、独法後も引き続き国の給与制度に準拠した給与規程を定めているため、国の給与構造と同様であり、適切な給与水準となっている。 平成21年度の支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合は、47.6%であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。 管理職割合については、国の14.3%に対して当法人は20%となっているが、研究業務は当法人のまさに中心的業務であるため、研究員の研究や業務を統括し、かつ十分に調整することが必要であり、また、労働災害調査に係る業務については、労働災害は突然に発生するものであり、かつ労働災害が発生した際には、緊急に厚生労働省から依頼があり、休日であっても直ちに研究職員を災害発生現地に派遣せざるをえないものであり、このためには研究職員の業務を統括し、かつ調整し、研究職員に業務命令を出して派遣することが併せて必要なため、それぞれに管理職を配置する必要がある。なお、平成22年4月から事務職の一般職員を4名削減したが、それらの業務を係長以上の職員に割り振って行っているところであり、能力・経験ともに充実している高位の職員を削減することはできない状態となっている。</p>								
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成20年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損額は0円であり、給与等人件費による当法人への支出に与える影響はない。</p>								
講ずる措置	<p>引き続き、国の給与制度に準じた給与の見直しを行うこととしている。 なお、平成22年度には、年齢、地域、学歴勘案の指数105.6が見込まれるが、人件費削減により、指数100を下回るよう取り組む。 (参考)平成22年度に見込まれる対国家公務員指数(推計) 年齢勘案:109.7 年齢+地域+学歴勘案:105.6</p>								

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成○年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 962,655	千円 1,031,749	千円 (%) △ 69,094 (△6.7)	千円 (%) △ 71,499 (△6.9)
退職手当支給額 (B)	千円 185,870	千円 156,887	千円 (%) 28,983 (18.5)	千円 (%) 136,406 (275.8)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 19,793	千円 20,231	千円 (%) △ 438 (△2.2)	千円 (%) △ 1,744 (△8.1)
福利厚生費 (D)	千円 123,661	千円 125,143	千円 (%) △ 1,482 (△1.2)	千円 (%) △ 6,849 (△5.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,291,979	千円 1,334,010	千円 (%) 42,031 (△3.2)	千円 (%) 56,314 (4.6)

総人件費について参考となる事項

- ① 最広義人件費については、給与・報酬等支給額の対前年度比6.7%減により、退職手当支給額の増加にも関わらず、人員数の削減及び給与規程の改正等により、前年度比3.2%減となっている。
- ② 「行政改革推進法」及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組状況
 - i) 中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項
「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて、国家公務員に準じた人件費改革の取組を行うこと。併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、給与体系の見直しを進めること。
 - ii) 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針
「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて、平成18年4月1日に在席する統合後法人の人員を前提として支払われる人件費を基準として5%以上の削減を行う。
 - iii) 人件費削減の進捗状況
平成22年度までに5%の人件費削減の目標が平成21年度末において達成された。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,015,390	986,960	1,010,187	984,799	900,993
人件費削減率 (%)		△2.8	△0.5	△3.0	△11.3
人件費削減率(補正值) (%)		△2.8	△1.2	△3.7	△9.6

注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定部分を除いた削減率である。なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年の行政職(一)の年間平均給与の増減率は、それぞれ0%、0.7%、0%、△2.4%である。

注2:競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付き研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(平成18年3月28日閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除いているため、Ⅲの表の「給与、報酬等支給総額」と上記の削減対象人件費の金額とは異なっている。

注3:注2の任期付研究者及び任期付職員の人件費を総人件費改革に係る削減対象人件費の範囲から除く前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象人件費)は、基準年度(平成17年度)1,053,105千円、平成18年度1,034,154千円、平成19年度1,043,773千円、平成20年度1,031,749千円であった。

IV 法人が必要と認める事項

特になし