

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24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	国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に準じ、平成24年4月1日から平成26年3月31日までの間、俸給月額を9.77%減ずることなどを内容とした特例を定めた。
理事	法人の長と同様
理事(非常勤)	—
監事	法人の長と同様
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24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 15,126	千円 9,875	千円 3,770	千円 1,481 (特別地域手当)			※
A理事	千円 14,118	千円 9,030	千円 3,447	千円 1,355 (特別地域手当) 285 (通勤手当)			※
B理事	千円 12,977	千円 8,402	千円 3,208	千円 1,260 (特別地域手当) 107 (通勤手当)			◇
C監事	千円 11,722	千円 7,796	千円 2,627	千円 1,169 (特別地域手当) 130 (通勤手当)	4月1日		◇
D監事 (非常勤)	千円 2,688	千円 2,688	千円 0	千円 0	4月1日		

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」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

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24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
法人の長	千円 該当無し	年	月				※
理事A	千円 該当無し	年	月				※
理事B	千円 該当無し	年	月				◇
監事C	千円 該当無し	年	月				◇
監事D (非常勤)	千円 該当無し	年	月				

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付している。
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)	「一般職の職員の給与に関する法律」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24年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に準じ、平成24年4月1日から平成26年3月31日までの間、職務の級に応じ、俸給月額を4.77%～9.77%減ずることなどを内容とした特例を定めた。国と異なる措置は無い。

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24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	人	歳	千円	千円	千円	千円
	78	48.2	7,844	6,013	169	1,831
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	40.5	5,825	4,436	209	1,389
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	70	49	8,079	6,195	165	1,884
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	—	—	—	—	—

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 1	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 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

再任用職員	人 該当者無し	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

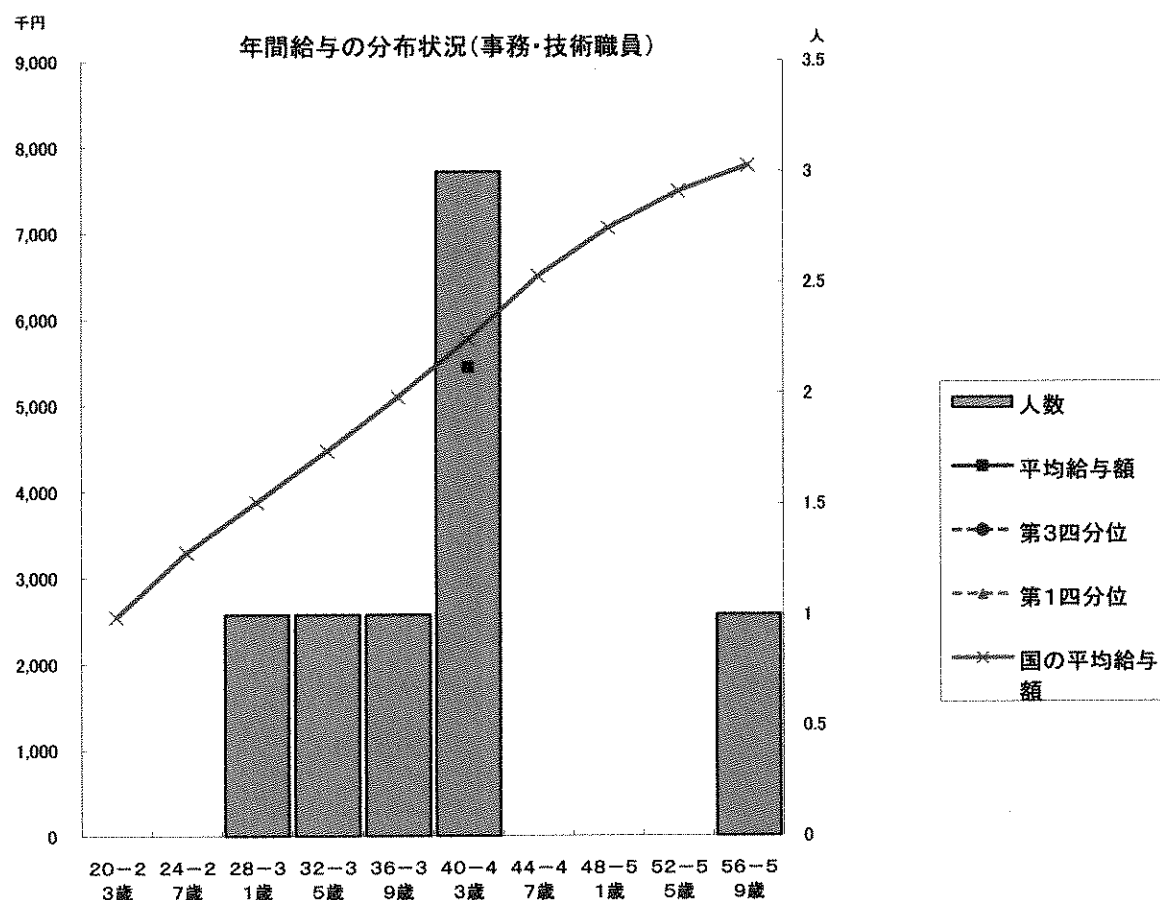
非常勤職員	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

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:常勤職員の技能・労務職種、任期付職員については、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、「平均年齢」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2:40-43歳以外の年齢層について、該当者が1名のため、平均給与額を記載していない。

注3:全ての年齢層について、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。

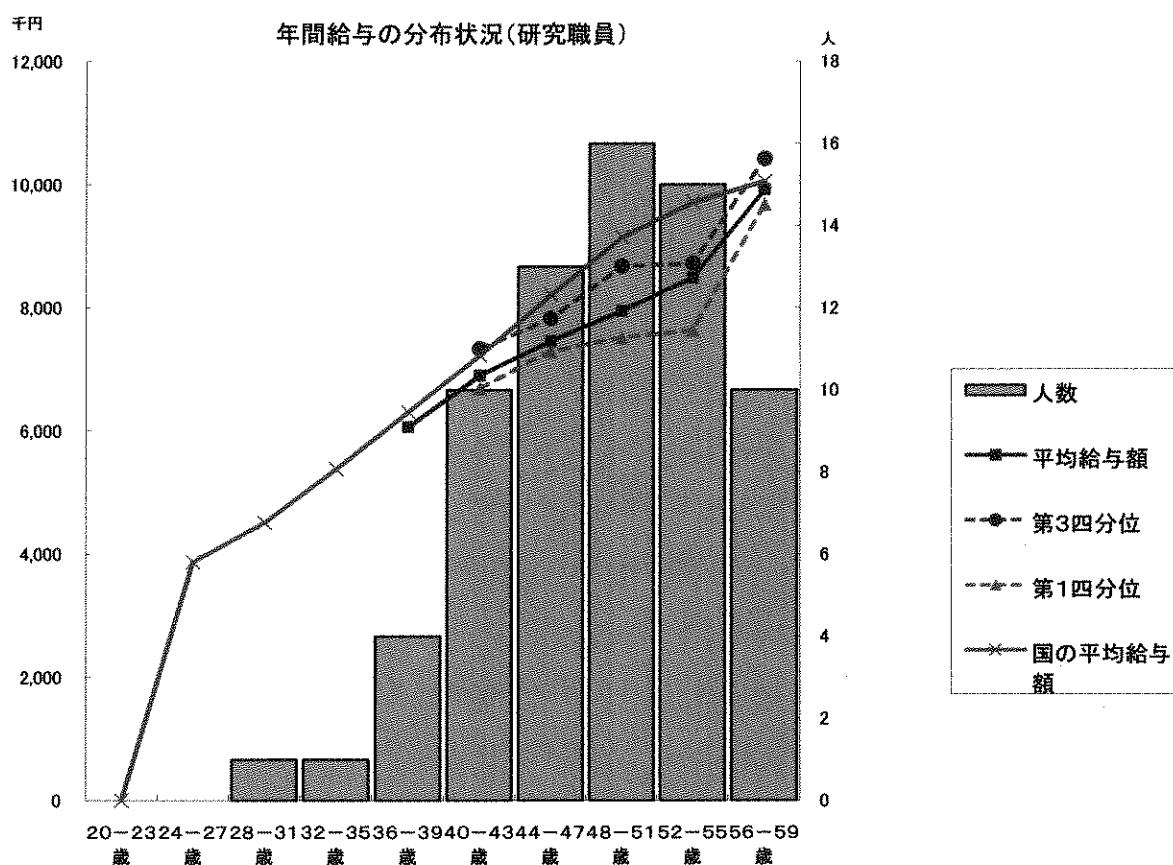
(事務・技術職員)

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
・本部部長	1	—	—	—	—
・本部係長	3	39.8	—	5,379	—
・本部主任	2	—	—	—	—
・本部係員	1	—	—	—	—

注1:本部部長、本部主任及び本部係員については、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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注2:本部係長については、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2:36-39歳以下の層について、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。

注3:32-35歳以下の層について、該当者が1名のため、平均給与額を記載していない。

(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
・本部部長研究員	14	56.8	9,677	9,991	10,418
・本部主任研究員	50	47.6	7,171	7,608	8,233
・本部研究員	6	42.8	5,261	5,614	5,962

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25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)	人 7	人 1 (14.3%)	人 0 ()	人 0 ()	人 1 (14.3%)
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
人 4 (57.1%)	人 1 (14.3%)	人 0 ()
歳 41 } 34	歳 }	歳 }
千円 4028 } 3716	千円 }	千円 }
千円 5244 } 5005	千円 }	千円 }

注:3級以外の職級については、該当者が1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)	人 70	人 14 (20.0%)	人 31 (44.3%)	人 19 (27.1%)	人 6 (8.6%)
年齢(最高 ～最低)		歳 59 } 51	歳 55 } 42	歳 59 } 35	歳 50 } 30
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 7,965 } 6,629	千円 6,966 } 5,269	千円 6,195 } 3,707	千円 4,638 } 4,027
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 10,791 } 8,641	千円 9,061 } 6,922	千円 8,134 } 4,895	千円 5,984 } 5,159

④ 賞与(平成24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
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.2	% 58.7	% 56.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.8	% 41.3	% 43.5
		%	%	%
	最高～最低	45.8～45.8	41.3～41.3	43.5～43.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.6	% 65.7	% 64.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.4	% 34.3	% 35.3
		%	%	%
	最高～最低	40.1～34.0	37.8～30.4	36.3～32.7

(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)	% 53.3	% 57.1	% 55.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.7	% 42.9	% 44.7
		%	%	%
	最高～最低	52.4～40.1	48.2～30.5	47.4～35.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 67.2	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 32.8	% 34.4
		%	%	%
	最高～最低	41.7～32.7	37.8～29.9	36.8～31.2

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)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

102.1

対他法人

96.0

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

91.4

対他法人

91.7

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 102.1 <table border="1"> <tr> <td>参考</td><td>地域勘案 101.6</td></tr> <tr> <td></td><td>学歴勘案 100.2</td></tr> <tr> <td></td><td>地域・学歴勘案 100.7</td></tr> </table>	参考	地域勘案 101.6		学歴勘案 100.2		地域・学歴勘案 100.7
参考	地域勘案 101.6						
	学歴勘案 100.2						
	地域・学歴勘案 100.7						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	①事務・技術職員は本省からの出向者であるため、地域手当の異動保障支給(18%)を受けている職員がほとんどであること。 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85%) ③扶養手当、住居手当を受けている職員が半数いること。 【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様へ納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。						
給与水準の適切性の検証	【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94.4% (国からの財政支出額 2,079百万円、支出予算の総額 2,203百万円：平成24年度予算) 【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24年度の支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合は、37.1%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、当法人は20%弱となっているが、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のため、それぞれに管理職を配置する必要がある。なお、平成23年度において、事務職の一般職員を2名削減したが、それらの業務に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。 【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成23年度決算) 【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。						
講ずる措置	引き続き、人事院勧告に基づき給与水準の適正化を図るほか、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。 また、事務職員については、厚生労働省からの出向者により構成されているため、人事交流の際に年齢及び給与を勘案した配置についても国に要請しており、第二期中期計画においても、「今中期計画期間中に国家公務員の給与水準と同程度とする」とされていることから、平成27年度末までに概ね100.0となるよう改善を図ることとする。						

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 91.4	
	参考	地域勘案 89.9 学歴勘案 91.1 地域・学歴勘案 89.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。	
給与水準の適切性の検証	【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94.4% (国からの財政支出額 2,079百万円、支出予算の総額 2,203百万円:平成24年度予算)	
	【検証結果】 当法人は独法化以前は国の附属機関であり、研究職員についても、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。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成23年度決算)	
講ずる措置	【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。	
	引き続き、人事院勧告に基づき給与水準の適正化を図るほか、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。	

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成23年度)からの増△減
給与・報酬等支給総額 (A)	千円 818,375	千円 866,966	千円 (%) △ 48,591 (△5.6)	千円 (%) △ 48,591 (△5.6)
退職手当支給額 (B)	千円 24,845	千円 27,833	千円 (%) △ 2,988 (△10.7)	千円 (%) △ 2,988 (△10.7)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 16,874	千円 15,054	千円 (%) 1,820 (12.1)	千円 (%) 1,820 (12.1)
福利厚生費 (D)	千円 121,110	千円 112,890	千円 (%) 8,220 (7.3)	千円 (%) 8,220 (7.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 981,204	千円 1,022,743	千円 (%) △ 41,539 (△4.1)	千円 (%) △ 41,539 (△4.1)

総人件費について参考となる事項

給与特例法に準じて法人において講じた給与減額支給措置等により、給与・報酬等支給額の対前年度比5.6%減、また、退職手当支給額は対前年度比10.7%減となったこと等により、非常勤役職員給与が増加したにも関わらず、最広義人件費については対前年度比4.1%減となっている。
(なお、給与減額支給措置に係る削減額は71,472千円、「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき法人において講じた退職手当引き下げに係る削減額は1,313千円であった。)

Ⅳ 法人が必要と認める事項

「国家公務員の退職手当の支給水準の引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年1月から以下の措置を講ずることとした。

・役職員の退職手当について、官民均衡を図る観点から以下のとおり役員退職金規程及び職員退職手当規程の改正を行った。

役員に関する講じた措置の概要:在職月数の計算について、国家公務員退職手当法、民間企業の常勤役員退職金の水準、研究所の業務実績及び独立行政法人通則法第30条第2項第3号に基づく人件費の見積その他の事情を考慮し調整を行うことができる内容の規程の改正を平成25年1月1日に行った。

職員に関する講じた措置の概要:退職手当の支給水準引下げを以下のとおり行った。

退職者一律で調整率を下記のとおり25年1月1日から適用

- ・平成24年12月31日まで 104/100
- ・平成25年1月1日から同年9月30日まで 98/100
- ・平成25年10月1日から26年6月30日まで 92/100
- ・平成26年7月1日以降 87/100