

# 様式 1 公表されるべき事項

別 添

## 独立行政法人労働安全衛生総合研究所(法人番号7020005008492)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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

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、当法人の役員報酬体系については、国家公務員の指定職に準拠しており、支給水準も同様のものとなっている。当法人は、職場における労働者の安全及び健康の確保に資するため、事業場における災害の予防に関する総合的な調査研究などを行っており、法人の長の支給水準については国家公務員指定職4号俸の額となっている。これは国における本府省内部部局の長、試験所、研究所、病院又は療養所長と同様の水準である。また、理事については国家公務員指定職3号俸(国における外局の次長など同様の水準)又は2号俸、監事については1号俸の額となっている(国において2号俸及び1号俸は、3号俸～8号俸が適用される者以外の官職に適用することとされている。)

##### ② 平成27年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

役員報酬規程では、研究所の業務の実績を考慮して、予算の範囲内で俸給の月額を増減することができる旨規定されている。

役員報酬に係る業績の反映については、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。

##### ③ 役員報酬基準の内容及び平成27年度における改定内容

法人の長

役員報酬体系及び支給水準については国家公務員指定職に準拠しており、俸給、地域手当、通勤手当、期末・勤勉手当から構成されている。俸給額は国家公務員指定職4号俸(912,000円)となっている。平成27年度においては、国家公務員指定職の改定に準拠し、勤勉手当の支給月数を年間0.1ヶ月分引き上げる改定を行った。

理事

法人の長と同様(俸給額は国家公務員指定職3号俸(834,000円)又は2号俸(776,000円)となっている。)。平成27年度においては、国家公務員指定職の改定に準拠し、勤勉手当の支給月数を年間0.1ヶ月分引き上げる改定を行った。

監事

法人の長と同様(俸給額は国家公務員指定職1号俸(720,000円)となっている。)。平成27年度においては、国家公務員指定職の改定に準拠し、勤勉手当の支給月数を年間0.1ヶ月分引き上げる改定を行った。

監事(非常勤)

役員報酬規程に従い月額224,000円を支給。  
平成27年度における改定はなかった。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成27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 17,374	千円 10,944	千円 4,534	千円 1,642 (特別地域手当) 255 (通勤手当)		3月31日	※
A理事	千円 15,886	千円 10,008	千円 4,146	千円 1,501 (特別地域手当) 231 (通勤手当)		3月31日	※
B理事	千円 14,867	千円 9,312	千円 3,858	千円 1,397 (特別地域手当) 301 (通勤手当)		3月31日	◇
A監事	千円 13,961	千円 8,640	千円 3,579	千円 1,296 (特別地域手当) 446 (通勤手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	千円 2,688	千円 0	千円 0	千円 0		3月31日	

(法人の長及びB理事については、千円未満を四捨五入しているため、総額が内訳の合計とはならない。)

注1:「特別地域手当」とは、国家公務員の「地域手当」に準拠して支給しているもの。

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 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

法人の長

当法人は、職場における労働者の安全及び健康の確保に資するため、事業場における災害の予防に関する総合的な調査研究と、労働者の健康の保持増進及び職業性疾病の病因、診断、予防その他の職業性疾病に係る事項に関する総合的な調査及び研究を行っている。そうした組織の中で、当法人の長は、法人全体の研究業務を統括する一方で、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に関する高い専門性が求められる。当法人では、理事長の報酬を国家公務員指定職俸給表4号俸の額としている。これは、国における本府省内部部局の長、試験所、研究所、病院又は療養所長と同様の水準であり、その水準は妥当なものであると認められる。

また、当法人の平成26年度業務実績評価結果については、15項目中A評価7項目、B評価8項目、総合評定Aであり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

理事は、上記で記載した法人の長を補佐し、研究所の業務を掌理する役割を担っている。当法人では、理事の報酬を国家公務員指定職俸給表第3号俸及び2号俸の額としている。これは、国における外局の次長等と同様の水準であり、その水準は妥当なものであると認められる。

また、当法人の平成26年度業務実績評価結果については、15項目中A評価7項目、B評価8項目、総合評定Aであり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

監事

監事は、法人の業務を監査し、監査結果に基づき必要があると認めるときは、法人の長又は主務大臣に意見を提出することとされている。

当法人では監事の報酬を国家公務員指定職俸給表第1号俸の額としている。これは、国において他の号俸が適用される者以外に適用される水準であり、その水準は妥当なものであると認められる。

また、当法人の平成26年度業務実績評価結果については、15項目中A評価7項目、B評価8項目、総合評定Aであり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

監事  
(非常勤)

監事は、法人の業務を監査し、監査結果に基づき必要があると認めるときは、法人の長又は主務大臣に意見を提出することとされている。

当法人では非常勤監事の報酬を役員報酬規程により月額224,000円としており、当法人と同じように労働政策についての総合的な調査及び研究等を行っている(独)労働政策研究・研修機構の支給水準(月額240,200円)と比較しても、その水準は妥当なものであると認められる。

また、当法人の平成26年度業務実績評価結果については、15項目中A評価7項目、B評価8項目、総合評定Aであり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

#### 【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、国家公務員の給与に準じて設定されており、他法人の役員の報酬額と比較しても妥当な水準であると考えられる。

また、役員の職務内容の特性や平成26年度業務実績評価結果を鑑みても妥当な報酬水準であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成27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	前職
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					

注:「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

## 5 退職手当の水準の妥当性について

### 【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
監事A	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬規程では、研究所の業務の実績を考慮して、予算の範囲内で俸給の月額を増減することができる旨規定されている。

## 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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

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、国の給与制度に準拠した給与規程を定めており、国の給与構造と同様となっている。

#### ② 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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

職員の勤務成績に応じ、昇格者の選任及び昇給幅の決定、勤勉手当成績率の増減等により反映されている。

#### ③ 給与制度の内容及び平成27年度における主な改定内容

国の給与制度に準拠した給与規程を定めており、俸給及び諸手当(地域手当、通勤手当、扶養手当、住居手当、俸給の特別調整額、超過勤務手当、など)を支給している。平成27年度においては、国家公務員一般職の改定に準拠し、俸給を平均0.4%、勤勉手当の支給月数を年間0.1ヶ月分引き上げる改定を行った。

### 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27年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	77	47.7	8,673	6,573	169	2,100
事務・技術	7	37.1	6,384	4,777	258	1,607
研究職種	69	48.7	8,941	6,782	160	2,159
技能・労務職種 (自動車運転手)	1	—	—	—	—	—
任期付職員	4	34.8	6,223	4,999	159	1,224
研究職種	4	34.8	6,223	4,999	159	1,224

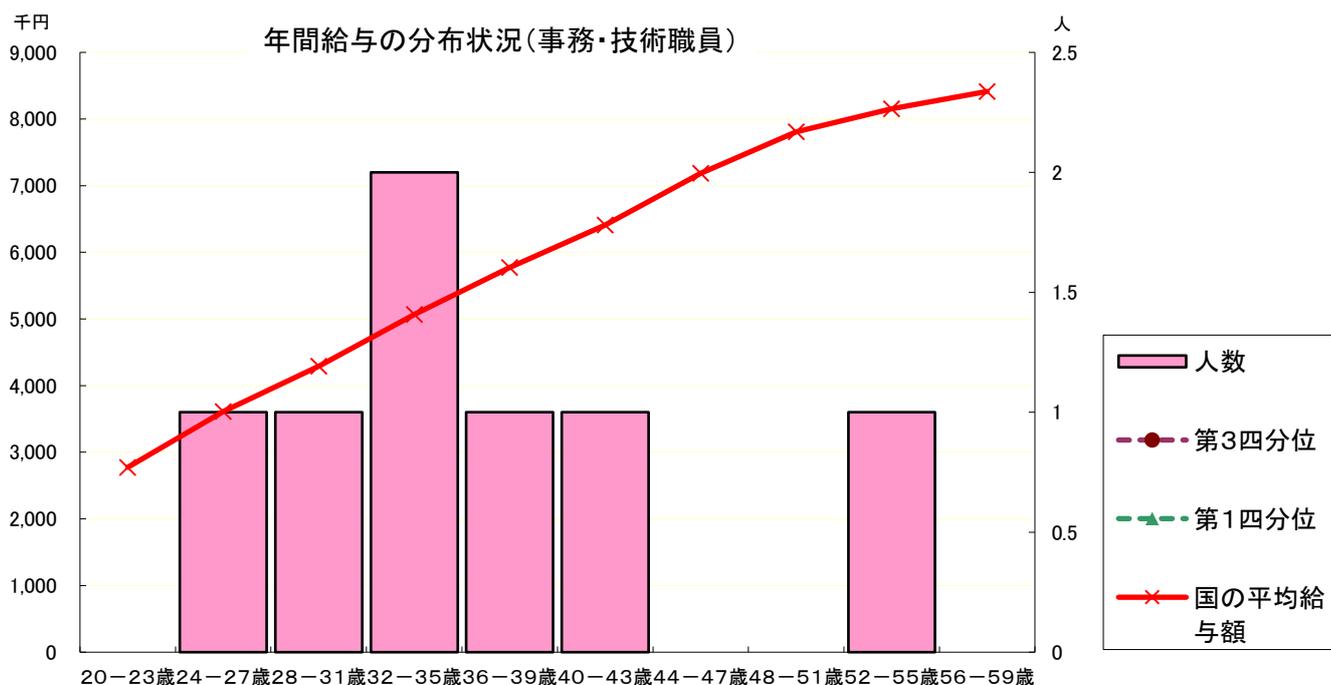
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 技能・労務職種については、該当者が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: 職種(医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員))については、該当者がいないため省略した。以下、④まで同じ。

注4: 在外職員、再任用職員、非常勤職員については、該当者がいないため省略した。

## ②年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

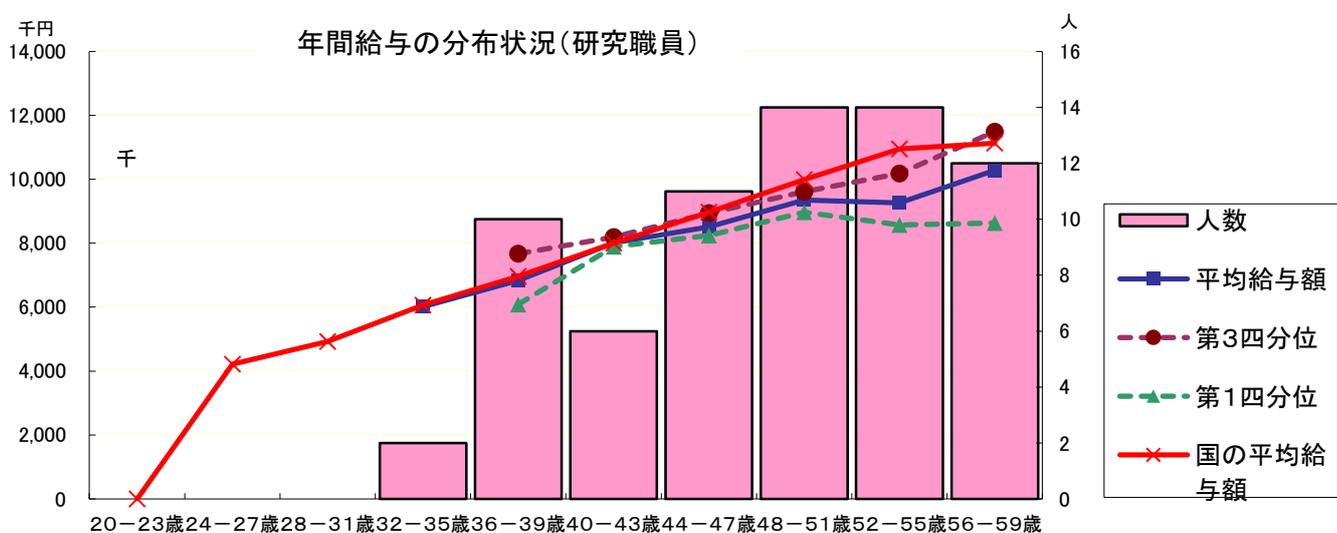


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:全年齢層について該当者が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給与額を記載していない。

注3:全年齢層について、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。

## ②年齢別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。以下、④まで同じ。

注2:32歳-35歳の層について、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。

③職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
代表的職位	人	歳	千円	千円
本部部長	1	-	-	-
本部係長	1	-	-	-
本部主任	4	34.0	5,216	-
本部係員	1	-	-	-

注1:本部部長、本部係長及び本部係員については、該当者が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」以降については記載していない。

注2:本部主任については、該当者が4人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、「最高～最低」は記載していない。

③職位別年間給与の分布状況(研究職員)

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
代表的職位	人	歳	千円	千円
本部研究部長	9	56.5	11,548	12,796～10,557
本部主任研究員	50	48.8	8,817	10,866～7,264
本部研究員	10	41.3	6,110	6,386～5,657

注:本部主任研究員には、上席・主任研究員を含む。

④賞与(平成27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)	% 47.3	% 53.9	% 50.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 52.7	% 46.1	% 49.4
	最高～最低	% —	% —	% —
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.3	% 62.3	% 60.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.7	% 37.7	% 39.7
	最高～最低	% 43.1～37.0	% 40.1～34.4	% 41.6～35.7

注:管理職員については、該当者が1名のため、「最高～最低」は記載していない。

(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)	% 52.2	% 53.9	% 53.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.8	% 46.1	% 46.9
	最高～最低	% 53.7～46.4	% 50.2～43.4	% 48.8～44.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.8	% 64.4	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.2	% 35.6	% 36.9
	最高～最低	% 46.8～35.1	% 43.4～32.5	% 45.1～33.8

### 3 給与水準の妥当性の検証等

#### 事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 111.8</li> <li>・年齢・地域勘案 112.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 109.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 111.3</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>①当法人の地域手当は15%であるところ、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いること(事務・技術職員7名中4名)。</p> <p>②住居手当の支給(27,000円)を受けている職員が多いこと(事務・技術職員7名中4名)。</p> <p>③高学歴の職員が多いこと(大卒者の占める割合86%)。</p> <p>④主任以上の職位の職員が多いこと(事務・技術職員7名中6名)。</p>
給与水準の妥当性の 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98.0%(国からの財政支出額 2,173百万円、支出予算の総額 2,218百万円:平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】累積欠損額0円(平成27年度決算)</p> <p>【管理職割合】14.3%(常勤職員7名中1名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】86%</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 41.3%】 (支出総額 2,218百万円、給与・報酬等支給総額 916百万円:平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 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。</p> <p>ラスパイレス指数においては、基本給以外に地域手当、扶養手当、住居手当等の手当も算入されるため、現在在籍する事務・技術職員に支給されているこれらの手当の支給状況によって指数が100を上回っているところであるが、上記のとおり給与構造は国に準拠したものであり、その給与水準は適切なものであると考えている。</p> <p>平成27年度の支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合は、41.3%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。</p> <p>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> <p>大卒以上の高学歴者の割合は86%であり、地域手当の異動保障支給(18%)を受けている職員がいること、住居手当の支給(27,000円)を受けている職員が多いこと及び主任以上の職位の職員が多いことから、国に比べて給与水準が高くなっている。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 地域、学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから、国民の皆様にも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。</p>
講ずる措置	引き続き、人事院勧告等により社会一般の情勢や国家公務員の給与水準を考慮し、適切に対応していく。

## 研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 92.5</li> <li>・年齢・地域勘案 91.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 92.0</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 90.5</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国家公務員より低い水準である。
給与水準の妥当性の 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98.0%(国からの財政支出額 2,173百万円、支出予算の総額 2,218百万円:平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】累積欠損額0円(平成27年度決算)</p> <p>【管理職割合】13.0%(常勤職員69名中9名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】100%</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 41.3%】 (支出総額 2,218百万円、給与・報酬等支給総額 916百万円:平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 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。 平成27年度の支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合は、41.3%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。 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。 研究職員の給与水準は、国家公務員より低い水準である。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員よりも低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>
講ずる措置	引き続き、人事院勧告等により社会一般の情勢や国家公務員の給与水準を考慮し、適切に対応していく。

### 4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 174,200円 年間給与 2,794,000円
- 35歳(本部主任、配偶者・子1人)  
月額 341,270円 年間給与 5,528,574円
- 45歳(本部課長、配偶者・子2人)  
月額 559,275円 年間給与 8,754,915円

### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

国家公務員に準拠した給与制度としており、業績給についても国家公務員の動向を見ながら対応していくこととする。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 866,966	千円 818,375	千円 826,204	千円 895,436	千円 916,184
退職手当支給額 (B)	千円 27,833	千円 24,845	千円 144,921	千円 4,818	千円 90,028
非常勤役職員等給与 (C)	千円 15,054	千円 16,874	千円 28,400	千円 51,413	千円 47,830
福利厚生費 (D)	千円 112,890	千円 121,110	千円 121,213	千円 137,067	千円 140,655
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,022,743	千円 981,204	千円 1,120,738	千円 1,088,743	千円 1,194,697

#### 総人件費について参考となる事項

平成27年度の給与、報酬等支給総額については、過労死等防止対策推進法の制定を踏まえ設置した過労死等調査研究センターにおいて過労死等の調査研究を実施する研究員2名を新たに採用したこと等から、平成27年度と比較し、2.3%増となっている。

最広義人件費については、退職者の増加により退職手当支給額が増加したこと等のため、26年度比9.7%増となっている。

「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

### Ⅳ その他

特になし