

様式 1 公表されるべき事項

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23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)による国家公務員指定職の給与改定に準拠し、平均0.23%減となる俸給表の改定を行った。
理事	
監事	
監事(非常勤)	

法人の長: 同上
 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23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 16,909	千円 10,999	千円 4,260	千円 1,650 (特別地域手当)			※
A理事	千円 15,738	千円 10,052	千円 3,893	千円 1,508 (特別地域手当) 285 (通勤手当)			※
B理事	千円 14,490	千円 9,356	千円 3,624	千円 1,403 (特別地域手当) 107 (通勤手当)			◇
C監事	千円 13,623	千円 8,684	千円 3,363	千円 1,303 (特別地域手当) 273 (通勤手当)		3月31日	◇
D監事 (非常勤)	千円 2,688	千円 2,688	千円 0	千円 0		3月31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23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	該当無し						※
A理事	該当無し						※
B理事	該当無し						◇
C監事	0	1	8	3月31日		任命権者の要請に応じ、引き続いて国家公務員となるため退職をし、かつ、引き続いて国家公務員となったため。 (独立行政法人労働安全衛生総合研究所役員退職金規程第6条第4項)	◇
D監事 (非常勤)	0	6	0	3月31日		非常勤の役員に対しては支給されないため。 (独立行政法人労働安全衛生総合研究所役員退職金規程第2条第2項)	

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23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)による国家公務員一般職の給与改定に準拠し、平均0.23%減となる俸給表の改定を行った。

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23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		
常勤職員	人 67	歳 47.9	千円 8,665	千円 6,601	千円 161	千円 2,064
事務・技術	人 3	歳 35.5	千円 5,239	千円 4,023	千円 273	千円 1,216
研究職種	人 63	歳 48.4	千円 8,871	千円 6,756	千円 155	千円 2,115
技能・労務職種	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

在外職員	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
------	------------	---	----	----	----	----

任期付職員	人 7	歳 33.6	千円 5,802	千円 4,640	千円 137	千円 1,162
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 7	歳 33.6	千円 5,802	千円 4,640	千円 137	千円 1,162

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

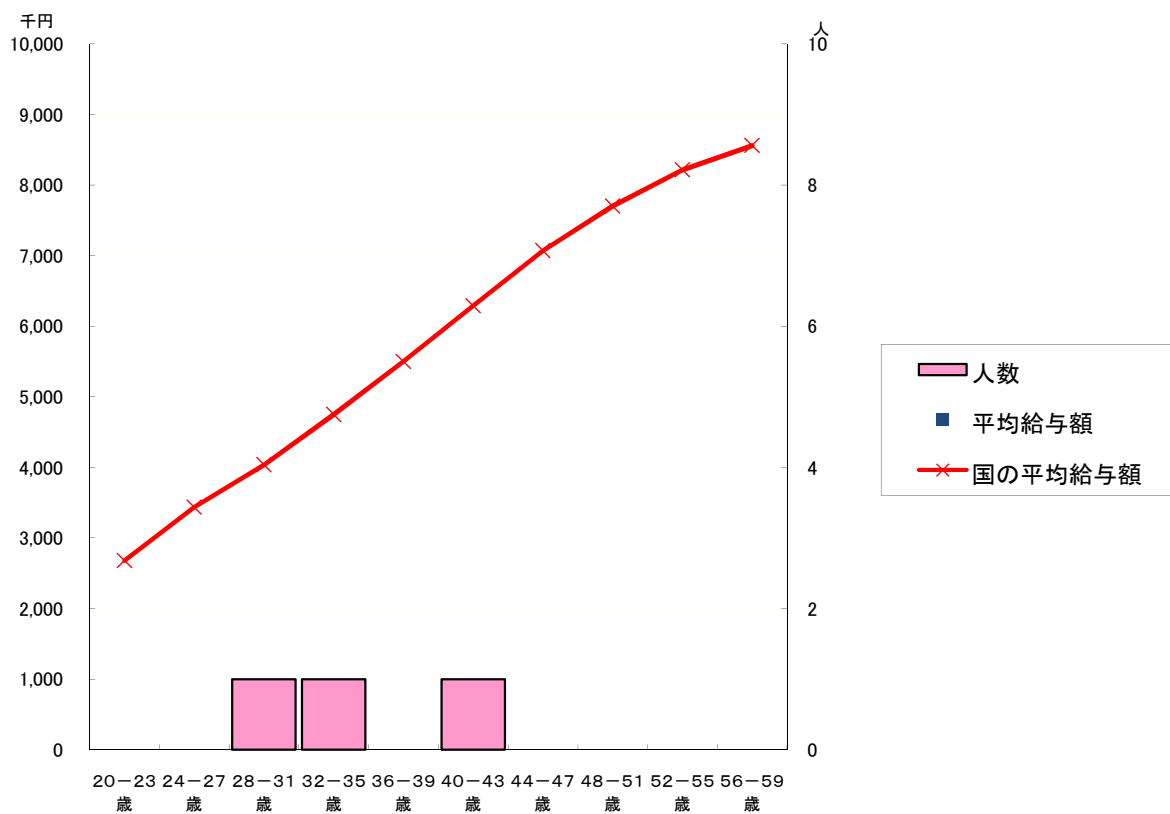
非常勤職員	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

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: 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、「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。

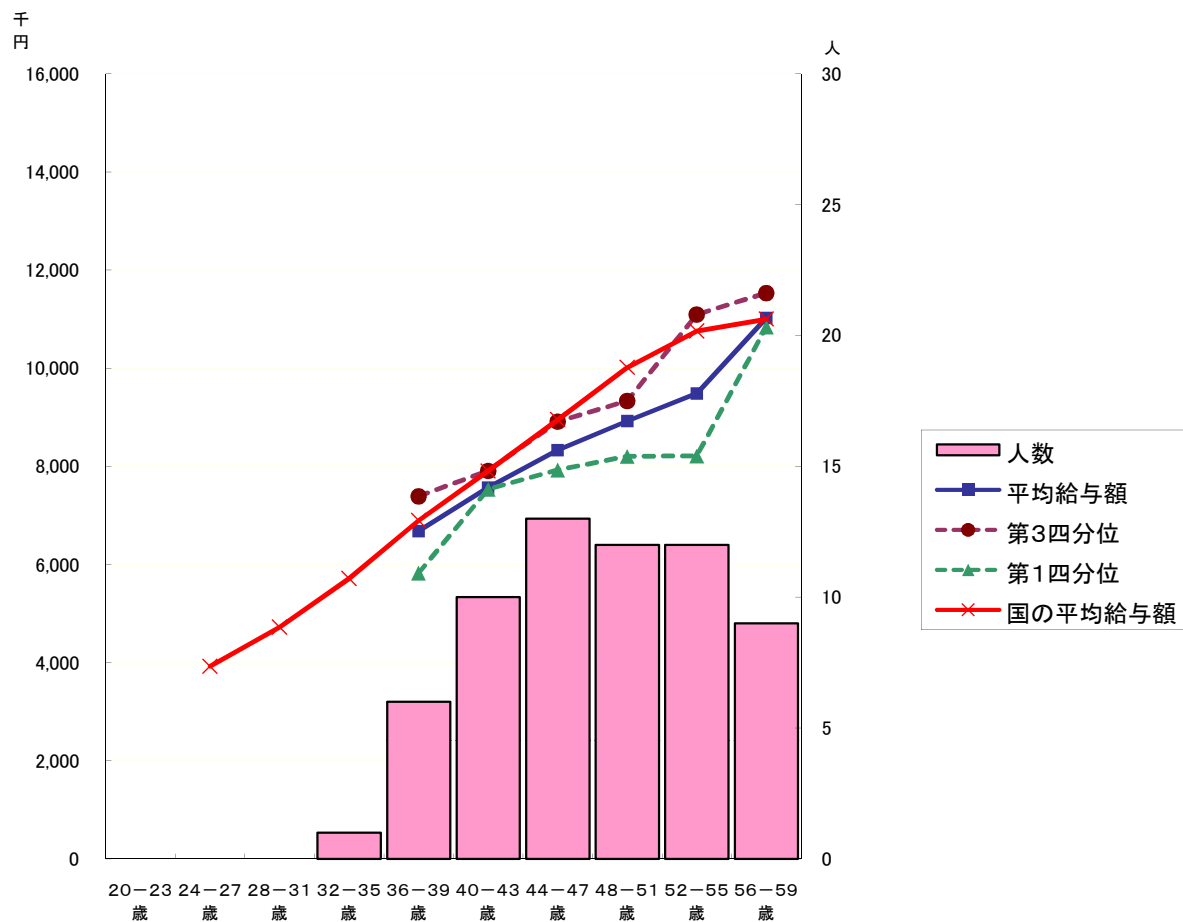
注2:全ての年齢層について、該当者が1名のため、平均給与額及び第1・第3四分位を記載していない。

(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		第1分位	第3分位
			千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位	人	歳					
・本部補佐	0	-	-	-	-	-	-
・本部係長	2	-	-	-	-	-	-
・本部主任	0	-	-	-	-	-	-
・本部係員	1	-	-	-	-	-	-

注1:本部係長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。

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2名以下のため、平均給与額及び第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	
			第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円
・本部部長研究員	12	56.7	10,900	11,527
・本部課長研究員	1	-	-	-
・本部主任研究員	45	47.2	7,790	8,996
・本部研究員	5	39.5	5,665	5,906

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。

注3:本部課長研究員については、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」以下の事項については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成24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 3	人 0 (%)	人 0 (%)	人 0 (%)	人 1 (33.3%)
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 1 (33.3%)	人 1 (33.3%)	人 0 (%)
歳 {	歳 {	歳 {
千円 {	千円 {	千円 {
千円 {	千円 {	千円 {

注:全ての職級については、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 63	人 12 (19.0%)	人 22 (34.9%)	人 24 (38.1%)	人 5 (7.9%)
年齢(最高 ～最低)		歳 59 { 53	歳 54 { 41	歳 58 { 36	歳 44 { 35
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 8,845 { 8,027	千円 7,466 { 6,047	千円 6,748 { 4,307	千円 4,746 { 3,838
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 12,218 { 10,616	千円 9,699 { 7,896	千円 8,838 { 5,768	千円 6,319 { 5,079

④ 賞与(平成23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)	61.1	68.1	64.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.9	31.9	35.4
	最高～最低	40.5～34.5	31.9～31.9	36.3～33.2

注:管理職員については、該当者がいないため、記載を省略した。

(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)	53.2	56.2	54.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	46.8	43.8	45.3
	最高～最低	53.7～44.3	54.4～40.9	49.4～42.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.7	67.3	66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.3	32.7	34.0
	最高～最低	40.6～32.3	40.8～29.9	37.8～31.1

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))

98.9

対他法人(事務・技術職員)

94.7

対国家公務員(研究職)

93.0

対他法人(研究職員)

93.1

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 98.9	
	参考	地域勘案 99.7 学歴勘案 97.9 地域・学歴勘案 98.9
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 97.1% (国からの財政支出額 2,259百万円、支出予算の総額 2,327百万円:平成23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。	
講ずる措置	【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成22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。	
	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。	

○研究職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 93.0						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>91.3</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>92.5</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>90.9</td> </tr> </table>	地域勘案	91.3	学歴勘案	92.5	地域・学歴勘案
地域勘案	91.3						
学歴勘案	92.5						
地域・学歴勘案	90.9						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【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。</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 97.1% (国からの財政支出額 2,259百万円、支出予算の総額 2,327百万円:平成23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、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。</p>						
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成22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	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23年度)	前年度 (平成22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 866,966	千円 910,067	千円 (%) △ 43,101 (△4.7)	千円 (%) - (-)
退職手当支給額 (B)	千円 27,833	千円 64,064	千円 (%) △ 36,231 (△56.6)	千円 (%) - (-)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 15,054	千円 14,015	千円 (%) 1,039 (7.4)	千円 (%) - (-)
福利厚生費 (D)	千円 112,890	千円 116,902	千円 (%) △ 4,012 (△3.4)	千円 (%) - (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,022,743	千円 1,105,048	千円 (%) △ 82,305 (△7.4)	千円 (%) - (-)

総人件費について参考となる事項

① 人員数の削減及び給与規程の改正等により、給与・報酬等支給額の対前年度比4.7%減、また、退職手当支給額は対前年度比56.6%減となったこと等により、非常勤役職員等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7.4%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年度からの5年間に、国家公務員に準じた人件費改革の取組を平成23年度まで継続すること。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。

なお、総人件費については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。

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年度からの5年間で平成17年度を基準として5%以上の削減するとして人件費改革の取組を平成23年度まで継続する。なお、常勤役職員の人件費(退職手当及び福利厚生費並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)の中期計画予算については、毎年度1%以上の削減額を見込んだものとする。

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	平成22 年度	平成23 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	808,295	804,584
人件費削減率 (%)		△2.8	△0.5	△3.0	△11.3	△20.4	△20.8
人件費削減率(補正值) (%)		△2.8	△1.2	△3.7	△9.6	△17.2	△17.3

退職による削減対象職員の減、削減対象人件費の範囲から除かれている若手研究員の増により、給与、報酬等支給総額については、対前年度比8.3%減となっている。

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、平成22年、平成23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%、△1.5%、△0.23%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、平成21年度962,655千円、平成22年度910,067千円であった。

注4:平成23年度の給与、報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の期末手当等において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分を調整した額(1,651千円)を除いて算出している。

【主務大臣の検証結果】

総人件費削減目標を達成している。これは、経営改善努力など適切な取組の結果と考えられる。今後も引き続き効率的な運営を行っていただきたい。

IV 法人が必要と認める事項

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)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

平成24年3月から、

- ・役職員の俸給月額引下げを実施した。(平均▲0.23%)
※平成23年4月からの較差相当分は、平成24年6月期の賞与で調整

平成24年4月から平成26年3月までの間、

- ・役員の報酬について、俸給月額・賞与等の減額を実施した。(▲9.77%)
 - ① 特別地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末手当及び勤勉手当を除く)の月額、減額後の俸給月額等の月額により算出
- ・職員の給与について、本俸等の減額を以下のとおり実施した。(行(一)相当職員)
 - ① 俸給月額 7級以上(国の7級以上相当) ▲9.77%
3級～6級(国の3級～6級相当) ▲7.77%
1級～2級(国の1級～2級相当) ▲4.77%
 - ② 職務手当(管理職手当) 一律▲10%
 - ③ 期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77%
 - ④ 地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末手当及び勤勉手当を除く)の月額、減額後の俸給月額等の月額により算出