

独立行政法人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19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

〔該当無し〕

理事

〔該当無し〕

理事(非常勤)

〔該当無し〕

監事

〔該当無し〕

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19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 17,497	千円 11,064	千円 4,997	千円 1,328 108 (特別地域手当) (通勤手当)			
理事	千円 15,783	千円 10,116	千円 4,500	千円 1,012 155 (特別地域手当) (通勤手当)		3月31日	※
理事	千円 14,815	千円 9,408	千円 4,185	千円 941 281 (特別地域手当) (通勤手当)			*
監事	千円 14,181	千円 8,736	千円 3,945	千円 1,048 452 (特別地域手当) (通勤手当)			*
監事 (非常勤)	千円 2,688	千円 2,688	千円 0	千円 0 ()			

注1:その他欄の「特別地域手当」は、役員に対する「地域手当」であり、支給割合は職員の「地域手当」に同じです。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。

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19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	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	

注 : 「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。
 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。

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た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19年度における給与制度の主な改正点

国家公務員給与法に準じ、以下のとおり見直しを行った。
 ・扶養手当の子等に係る支給月額を6,000円から6,500円に引き上げた。
 ・期末・勤勉手当の支給割合を年間4.45月から4.5月へ引き上げた。

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19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	93人	46.9歳	8,723千円	6,429千円	182千円	2,294千円
事務・技術	11人	40.2歳	7,307千円	5,370千円	283千円	1,937千円
研究職種	80人	47.7歳	8,983千円	6,624千円	171千円	2,359千円
技能・労務職種	2人					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
〇〇職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
------	---	---	----	----	----	----

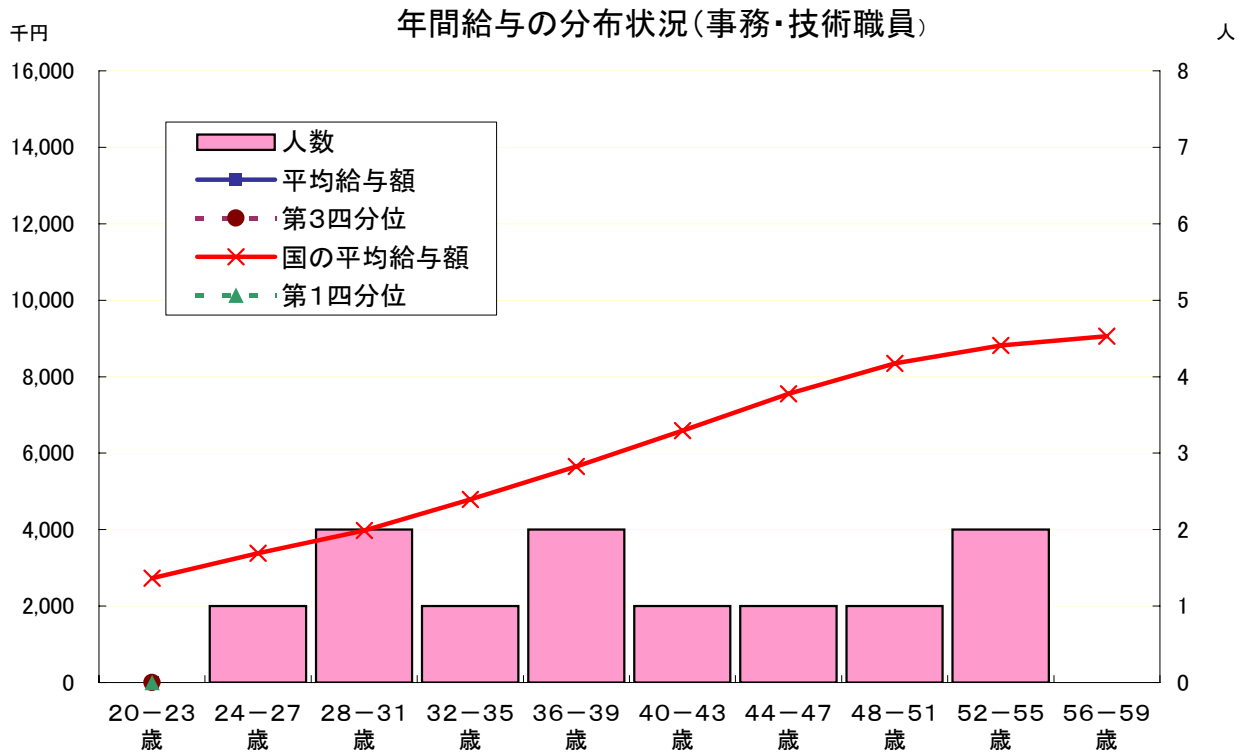
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	2					
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	2					
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
〇〇職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
〇〇職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人	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
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
〇〇職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
〇〇職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人	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
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
〇〇職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
〇〇職種	人	歳	千円	千円	千円	千円

注:常勤職員については、技能・労務職員、任期付職員については該当者が2人以下のため省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



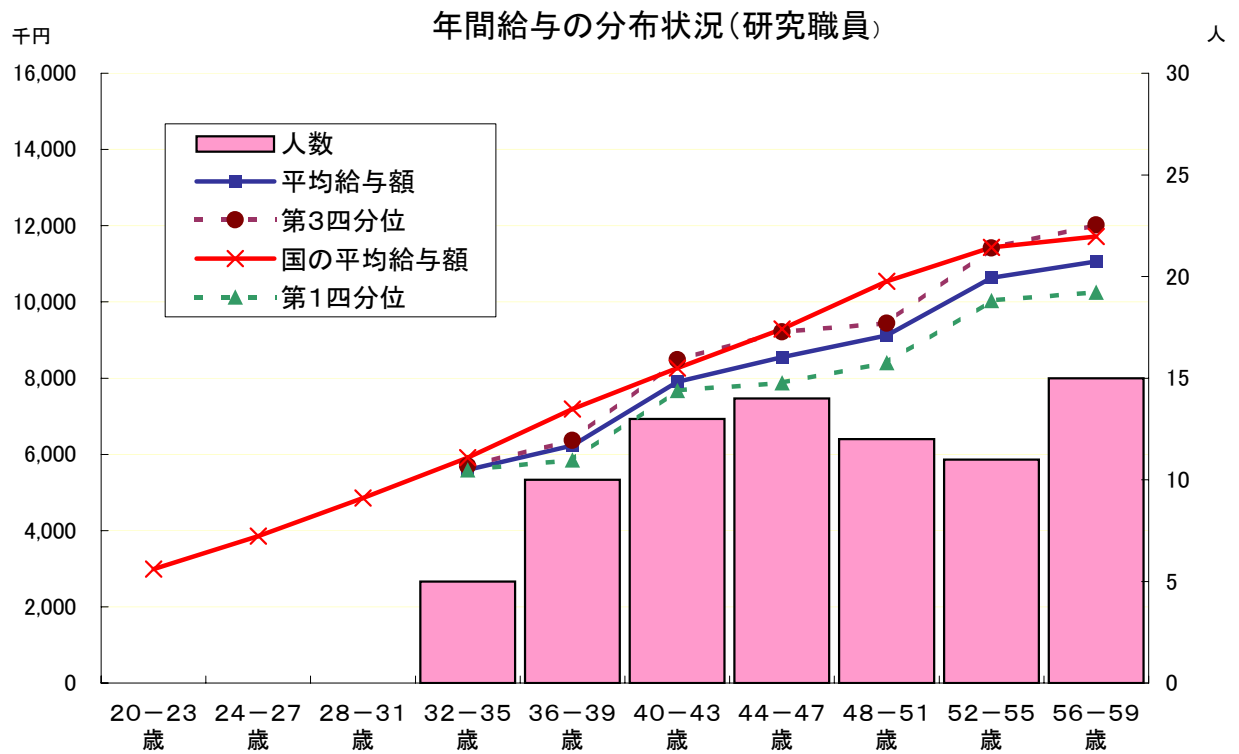
注:全ての年齢層において、2名以下であるためグラフは表示しない。

(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
		人	歳	千円	千円	千円	千円
代表的職位 本部課長	1	—	—	—	—	—	—
本部課長補佐	3	50.8	—	—	10,359	—	—
本部係長	2	—	—	—	—	—	—
本部主任	2	—	—	—	—	—	—
本部係員	3	29.8	—	—	4,071	—	—

注:本部課長、本部係長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、「平均年齢」以下の事項については記載していない。
本部係長及び係員については、該当者が4名以下のため、第1・第3分位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)



(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		第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
本部研究部長	11	57.0	11,161	11,844	11,844	12,835	12,835
本部主任研究員	53	48.7	8,407	9,055	9,055	9,541	9,541
本部研究員	16	37.8	5,635	5,921	5,921	6,112	6,112

注: 本部課長は配置されていないが、本部研究部長を配置している。なお、本部研究部長には、研究グループ長を含む。

③ 職級別在職状況等(平成20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	8級	7級	6級	5級	4級	3級
標準的な職位		本部課長	本部課長補佐	本部課長補佐	本部係長	本部係長	本部主任
人員 (割合)	11 人	1 人 (9%)	2 人 (18%)	1 人 (9%)	1 人 (9%)	1 人 (9%)	2 人 (18%)
年齢(最高 ～最低)							
所定内給 与年額(最高 ～最低)							
年間給与 額(最高～ 最低)							

2級	1級
本部係員	本部係員
2 人 (18%)	1 人 (9%)

(研究職員)

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		本部研究部長	本部主任研究員	本部主任研究員	本部研究員	本部研究員
人員 (割合)	80 人	11 人 (13.8%)	28 人 (35%)	25 人 (31.2%)	16 人 (20%)	0 人
年齢(最高 ～最低)		59歳～54歳	59歳～40歳	59歳～37歳	44歳～32歳	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 9,502 ～7,702	千円 8,161 ～6,155	千円 6,741 ～4,231	千円 4,703 ～3,878	千円
年間給与 額(最高～ 最低)		千円 13,308 ～10,430	千円 11,394 ～8,372	千円 9,182 ～7,294	千円 6,568 ～5,305	千円

④ 賞与(平成19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)	% 60.4	% 61	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.6	% 39	% 39.3
	最高～最低	% 42.3～33.6	% 44.3～31.8	% 43.4～32.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.3	% 61	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.7	% 39	%
	最高～最低	% 37.8～33.2	% 35.7～30.8	% 34.8～32.7

(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)	% 57.6	% 62.1	% 60
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42, 4	% 37.9	% 40
	最高～最低	% 43.1～41.8	% 44.8～30.9	% 43.9～36.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.9	% 67.8	% 66.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.1	% 32.2	% 33.1
	最高～最低	% 37.9～31.3	% 36.0～30.0	% 36.3～30.9

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))

114.4

対他法人(事務・技術職員)

105.9

対国家公務員(研究職)

91.9

対他法人(研究職)

90.9

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	<table border="1"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="523 309 831 353">対国家公務員 114.4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="671 353 831 398">参考</td> <td data-bbox="831 353 1407 398">地域勘案 113.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="831 398 1407 432">学歴勘案 112.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="831 432 1407 454">地域・学歴勘案 112.7</td> </tr> </table>	対国家公務員 114.4		参考	地域勘案 113.3		学歴勘案 112.2		地域・学歴勘案 112.7
対国家公務員 114.4									
参考	地域勘案 113.3								
	学歴勘案 112.2								
	地域・学歴勘案 112.7								
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 大卒者が大半(91%)を占めること(国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の大卒者が占める割合(48.2%))。</p> <p>② 所在地の地域手当は、清瀬市7.5%、川崎市12%であるが、国からの出向者の異動保障として特別区の地域手当(13%)の支給を受けている者の割合(清瀬市勤務18%、川崎市勤務18%)が高いこと。</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% (国からの財政支出額 2,909百万円、支出予算の総額 2,938百万円:平成19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、独法化後も引き続き国の給与制度に準拠した給与規程等を定めているため、国の給与構造と同様である。また、国からの出向者の異動保障に係る影響については、平成22年までに国家公務員の清瀬市の地域手当が15%に引き上げられるなど、解消は図られると考えられる。</p> <p>さらに、管理職の数については、国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の管理職割合16.2%を当法人に適用すると事務技術職員数21人に対し3.4人となることから、当法人の事務技術職員21人中4人(19.0%)が管理職であることは妥当な範囲と考えられる。</p> <p>なお、平成19年度の決算額については、一般管理費524百万円・事業費1,797百万円のうち給与、報酬等支給総額1,044百万円(45.0%)であるが、対前年比、一般管理費・事業費合計が0.15%減となっており、当法人の給与水準が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>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損額は0円であり、給与等 person 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、国の給与改正に準じた給与の見直しを行い、平成22年度には年齢、地域、学歴勘案の指数が105.6に近づけるよう改善を図る。</p> <p>(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19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 18年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,043,773	千円 1,034,154	千円 (%) 9,619 (0.9)	千円 (%) 9,619 (0.9)
退職手当支給額 (B)	千円 185,081	千円 49,464	千円 (%) 135,617 (274.2)	千円 (%) 135,617 (274.2)
非常勤役員等給与 (C)	千円 18,836	千円 21,538	千円 (%) △2,702 (△12.5)	千円 (%) △2,702 (△12.5)
福利厚生費 (D)	千円 126,203	千円 130,509	千円 (%) △4,306 (△3.3)	千円 (%) △4,306 (△3.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,373,895	千円 1,235,665	千円 (%) 138,230 (11.2)	千円 (%) 138,230 (11.2)

総人件費について参考となる事項

・「給与、報酬等支給総額」は、平成19年度の国家公務員給与法改正に準じて手当等の見直しを行ったこと等から前年度より0.9%増となっている。

・「最広義人件費」については、退職者数が多かったことなどにより前年度より11.2%増となっている。

・行革推進法、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

①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。

②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年間で、平成18年4月1日に在籍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。併せて、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与の見直しを適宜行う。

③人件費削減の場合の取組の進捗状況

a 基準年度(平成17年度)の「給与、報酬等支給額」:1,053,105千円

b 当年度(平成19年度)の「給与、報酬等支給額」:1,043,773千円

c 当年度末までの人件費削減率:0.9%(補正值を含めると1.6%)

年 度	基準年度 (平成17年 度)	平成18 年度	平成19 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,053,105	1,034,154	1,043,773
人件費削減率 (%)		△1.8	△0.9
人件費削減率(補正值) (%)		△1.8	△1.6

*「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格差に基づく給与改正分を除いた削減率である。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

*「Ⅲ 総人件費について」のうち平成17年度の金額は、統合前組織の額を合算したものである。