

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人労働者健康安全機構(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

当法人は医療の提供を主要な事業としている。役員報酬水準を検討するに当たって、同じ厚生労働省所管の独立行政法人であって、医療の提供を主な事業としている以下の法人を参考とした。

【独立行政法人国立病院機構】

当該法人は、同じ厚生労働省所管の独立行政法人として医療の提供を主な事業としている。公表資料によれば、令和4年度の法人の長の年間報酬額は25,358,000円であり、公表対象年度の役員報酬規程等を勘案すると、基本年俸額は14,100,000円と推定される。

同様の考え方により、令和5年度の理事の基本年俸額については12,420,000円又は9,816,000円、監事の基本年俸額について8,472,000円と推定される。

② 令和5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。)

当法人においては、役員報酬規程第8条の3第2項により、勤勉手当について、勤勉手当基礎額に在職期間による割合を乗じて得た額に、その者の職務実績等を考慮し、100分の77.5以下の範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額としている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

法人の長

法人の長の役員報酬は、本俸及び期末・勤勉手当等から構成されている。本俸月額については、役員報酬規程に則り、本俸(1,026,000円)に特別調整手当(102,600円)を加算して算出している。

期末手当は、同規程に則り、基礎額(本俸+特別調整手当+(本俸×100分の25)+((本俸+特別調整手当)×100分の20))に、6月に支給する場合にあっては、100分の62.5、12月に支給する場合にあっては、100分の77.5を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としており(同規程本則)、令和5年度については、法人の業績及び職員の支給月数等を踏まえて総合的に判断し、年間1.40月分とした。

勤勉手当は、同規程に則り、6月及び12月に支給する場合ともに基礎額に基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額に、職務実績等を考慮し、100分の77.5以下の範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額としている(同規程本則)ところ、令和5年度については、法人の業績及び職員の支給月数等を踏まえて総合的に判断し、年間1.54月分とした。

理事

理事の役員報酬は、本俸及び期末・勤勉手当等から構成されている。
本俸月額については、役員報酬規程に則り、本俸(837,000円)に特別調整手当(83,700円)を加算して算出している。

期末手当は、同規程に則り、基礎額(本俸＋特別調整手当＋(本俸×100分の25)＋((本俸＋特別調整手当)×100分の20))に、6月に支給する場合にあっては100分の62.5、12月に支給する場合にあっては、100分の77.5を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としており(同規程本則)、令和5年度については、法人の業績及び職員の支給月数等を踏まえて総合的に判断し、年間1.40月分とした。

勤勉手当は、同規程に則り、6月及び12月に支給する場合ともに基礎額に基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額に、職務実績等を考慮し、100分の77.5以下の範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額としている(同規程本則)ところ、令和5年度については、法人の業績及び職員の支給月数等を踏まえて総合的に判断し、年間1.54月分とした。

監事

監事の役員報酬は、本俸及び期末・勤勉手当等から構成されている。
本俸月額については、役員報酬規程に則り、本俸(717,000円)に特別調整手当(71,700円)を加算して算出している。

期末手当は、同規程に則り、基礎額(本俸＋特別調整手当＋(本俸×100分の25)＋((本俸＋特別調整手当)×100分の20))に、6月に支給する場合にあっては100分の62.5、12月に支給する場合にあっては、100分の77.5を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としており(同規程本則)、令和5年度については、法人の業績及び職員の支給月数等を踏まえて総合的に判断し、年間1.40月分とした。

勤勉手当は、同規程に則り、6月及び12月に支給する場合ともに基礎額に基準日以前6箇月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額に、職務実績等を考慮し、100分の77.5以下の範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額としている(同規程本則)ところ、令和5年度については、法人の業績及び職員の支給月数等を踏まえて総合的に判断し、年間1.54月分とした。

監事(非常勤)

非常勤の監事の役員報酬は、役員手当から構成されている。
役員手当月額については、役員報酬規程に則り、248,000円としている。
なお、令和5年度は、役員の業績及び法人の業績等を総合的に判断し、報酬の改定は行わず現状のままとした。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	18,531	12,312	4,736	1,231 (特別調整手当) 252 (通勤手当)			
A理事	15,203	10,044	3,863	1,004 (特別調整手当) 291 (通勤手当)			◇
B理事	15,221	10,044	3,863	1,004 (特別調整手当) 309 (通勤手当)			※
C理事	15,078	10,044	3,863	1,004 (特別調整手当) 166 (通勤手当)			
D理事	15,143	10,044	3,863	1,004 (特別調整手当) 231 (通勤手当)			※
E理事	15,121	10,044	3,863	1,004 (特別調整手当) 209 (通勤手当)			◇
A監事	12,901	8,604	3,310	860 (特別調整手当) 127 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,976	2,976		()			

注1:総額及び各内訳について、千円未満は四捨五入としているため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

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

注3:「特別調整手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

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

本法人の使命は、勤労者の職業生活を脅かす疾病や事業場における災害に関して、働く人の視点に立って被災労働者などが早期に職場復帰し、疾病の治療と職業生活の両立が可能となるような支援を推進するとともに、職業性疾患について基礎研究と臨床研究との相乗効果を図りつつ、総合的な調査・研究、その成果の普及を行うことにより、労働者の健康及び安全の確保を図るほか、未払賃金立替払事業などを行い、もって労働者の福祉の増進に努めることである。

そうした組織の中で本法人の長は、医療機関である労災病院を統括するほか、労働災害や職業性疾患の防止に関する研究、産業保健関係者との連携による知見の普及、労災補償行政の適正な運営に対する積極的な貢献など、多岐にわたる業務を統括するマネジメント能力やリーダーシップに加え、医療分野に関する高度な専門性が求められる。

また、本法人の長は、これまで昭和大学病院において病院長を務めるなど、高度な専門性やマネジメント能力、リーダーシップを有し、顕著な実績を残している。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

なお、本法人の令和4年度業務実績評価結果については、全体評価「A：当該法人の業績向上努力により、全体として中期計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められる。」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

本法人の理事は、法人の長を補佐し、医療機関である労災病院や産業保健関係事業、労働者の健康・安全に係る研究、労災補償行政に対する協力等、多岐にわたる業務について、各担当ごとに業務を掌理し、経営方針を立案するなど本法人を統率するマネジメント能力やリーダーシップに加え、医療分野に関する専門性が求められる。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

なお、本法人の令和4年度業務実績評価結果については、全体評価「A：当該法人の業績向上努力により、全体として中期計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められる。」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

本法人の監事は、独立行政法人通則法に基づき、法人の長と同様、主務大臣から任命された独立した機関として、医療機関である労災病院や産業保健関係事業、労働者の健康・安全に係る研究、労災補償行政に対する協力等、多岐にわたる業務について、業務の運営状況、法令・規程の実施状況、予算の執行状況及び決算状況等が適正かつ効率的に行われているかどうか監査することにより、本法人の健全な業務運営を確保し、社会的信頼に応える良質な法人の統治体制の確立に資する責務を負うものである。このため、職務を遂行するに当たっては常に公正な態度を保持する必要がある、人格高潔な高い倫理観を有する人材が求められる。

こうした職務上の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

なお、本法人の令和4年度業務実績評価結果については、全体評定「A：当該法人の業績向上努力により、全体として中期計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められる。」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)

本法人の非常勤監事についても、常勤監事と同様、独立行政法人通則法に基づき、法人の長と同様、主務大臣から任命された独立した機関として、医療機関である労災病院や産業保健関係事業、労働者の健康・安全に係る研究、労災補償行政への協力等、多岐にわたる業務について、業務の運営状況、法令・規程の実施状況、予算の執行状況及び決算状況等が適正かつ効率的に行われているかどうか監査することにより、本法人の健全な業務運営を確保し、社会的信頼に応える良質な法人の統治体制の確立に資する責務を負うものである。このため、職務を遂行するにあたっては常に公正な態度を保持する必要がある、人格高潔な高い倫理観を有する人材が求められる。

なお、非常勤監事の就労状況等は各法人により差異があると思われるため、一概に比較はできないが、本法人の常勤監事の報酬や職務上の特性を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

また、本法人の令和4年度業務実績評価結果については、全体評定「A：当該法人の業績向上努力により、全体として中期計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められる。」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、医療の提供を主要な業務とする他法人の役員の報酬額と比較しても妥当な報酬水準と考える。また、役員の職務内容の特性や令和4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する。

4 役員の退職手当の支給状況(令和5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
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事	千円 該当者なし	年	月			
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

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	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (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

当法人においては、役員報酬規程第8条の3第2項により、勤勉手当について、勤勉手当基礎額に在職期間による割合を乗じて得た額に、その者の職務実績等を考慮し、100分の77.5以下の範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額としており、今後も、役員の業績及び法人の業績等を総合的に判断し、支給割合を決定していく。

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、平成28年4月の法人統合に伴い、統合前の3法人がそれぞれ定めていた給与規程を引き継いで給与規程を定め、支給している。

旧労働者健康福祉機構については、独立行政法人通則法第50条の10第3項の規定に基づき、国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当法人の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮した上で、労働組合との交渉を経て決定した給与規程を適用している。

労働安全衛生総合研究所については、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、研究・技能労務職員は国の給与水準に準拠した給与規程を適用し、事務職員は旧労働者健康福祉機構の給与規程を適用している。

日本バイオアッセイ研究センターについては、職員が統合前に所属していた中央労働災害防止協会の給与水準を踏襲した給与規程を適用している。

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。）

旧労働者健康福祉機構においては、勤勉手当の支給月数の決定に当たり、支給対象期間における欠勤日数による通減を実施するとともに、平成19年度に職員の勤務する施設の前年度業務実績に応じ支給月数に対してそれぞれ1.2～0.8を乗じて支給月数を増減させる制度を導入している。

なお、令和5年度の勤勉手当の支給については、施設の業績に応じた支給月数の増減は適用していない。

労働安全衛生総合研究所の研究・技能労務職員及び日本バイオアッセイ研究センターの職員については、職員の勤務成績に応じ、勤勉手当成績率の増減等により反映させている。

③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

旧労働者健康福祉機構については、職員給与規程に則り、基本給（俸給、扶養手当、調整手当、特別調整手当）及び諸手当（職務手当、住居手当、初任給調整手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、期末手当、勤勉手当、通勤手当など）を支給している。令和5年度においては、待機勤務手当について、施設運営維持の観点から、支給対象を拡大する改定を行った。また、優秀な人材確保の観点から、若年層の給与水準が低い事務職及び技能業務職について、初任給を含む若年層の俸給引上げを行うとともに、その他の職種及び年齢層についても一定の俸給引上げ改定を令和6年1月に行った。期末・勤勉手当の支給について、期末手当は期末手当基礎額に在職期間等の支給割合を乗じ、勤勉手当は期末手当と同様に算出した基礎額に在職期間等の支給割合を乗じて得た額としている。また、一定の役職及び職位にある者については、管理職加算及び職位別加算を加えて得た額を支給している。なお、令和5年度においては、期末・勤勉手当に係る管理職加算割合について、一定の割合を削減する措置を引き続き実施（本部部長等25%→15%、本部課長等12%→8%）し、期末・勤勉手当の支給月数について、国家公務員よりも0.36月低い支給月数（年間：4.14月）とした。

労働安全衛生総合研究所の研究・技能労務職員については、国の給与制度に準拠した給与規程に則り、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、期末手当、勤勉手当など）を支給している。なお、令和5年度においては、国家公務員一般職の改定に準拠し、研究職及び技能労務職俸給表を引き上げる他、初任給調整手当を引き上げる改定を行った。また、期末・勤勉手当の支給月数を国家公務員と同じ月数（年間4.5月）とする改定を行った。

日本バイオアッセイ研究センターについては、日本バイオアッセイ研究センター職員給与規程に則り、本俸及び諸手当（地域手当、通勤手当、扶養手当、住居手当、時間外勤務手当、期末手当、勤勉手当など）を支給している。なお、令和5年度においては、国家公務員に準拠し期末・勤勉手当の支給月数（年間4.5月）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	令和5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 11,167	歳 41.5	千円 6,515	千円 4,895	千円 66	千円 1,620
事務・技術	人 981	歳 42.3	千円 6,180	千円 4,617	千円 77	千円 1,563
研究職種	人 53	歳 48.9	千円 9,596	千円 7,153	千円 153	千円 2,443
医療職種 (病院医師)	人 1,023	歳 49.5	千円 13,723	千円 10,631	千円 88	千円 3,092
医療職種 (病院看護師)	人 6,768	歳 40.2	千円 5,583	千円 4,169	千円 56	千円 1,414
医療職種 (医療技術職)	人 2,302	歳 41.3	千円 6,119	千円 4,545	千円 80	千円 1,574
技能業務職種	人 28	歳 54.0	千円 6,061	千円 4,491	千円 53	千円 1,570
試験研究職	人 12	歳 49.8	千円 8,025	千円 5,998	千円 112	千円 2,027
所長等	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 16	歳 50.8	千円 6,739	千円 5,150	千円 131	千円 1,589
研究職種	人 16	歳 50.8	千円 6,739	千円 5,150	千円 131	千円 1,589
非常勤職員	人 279	歳 56.1	千円 5,617	千円 5,425	千円 81	千円 192
事務・技術	人 67	歳 59.3	千円 3,562	千円 3,384	千円 119	千円 178
医療職種 (病院医師)	人 121	歳 49.2	千円 8,696	千円 8,518	千円 50	千円 178
医療職種 (病院看護師)	人 26	歳 61.8	千円 2,956	千円 2,778	千円 70	千円 178
医療職種 (医療技術職)	人 57	歳 63.6	千円 2,945	千円 2,767	千円 105	千円 178
技能業務職種	人 8	歳 62.6	千円 3,938	千円 3,259	千円 78	千円 679

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。

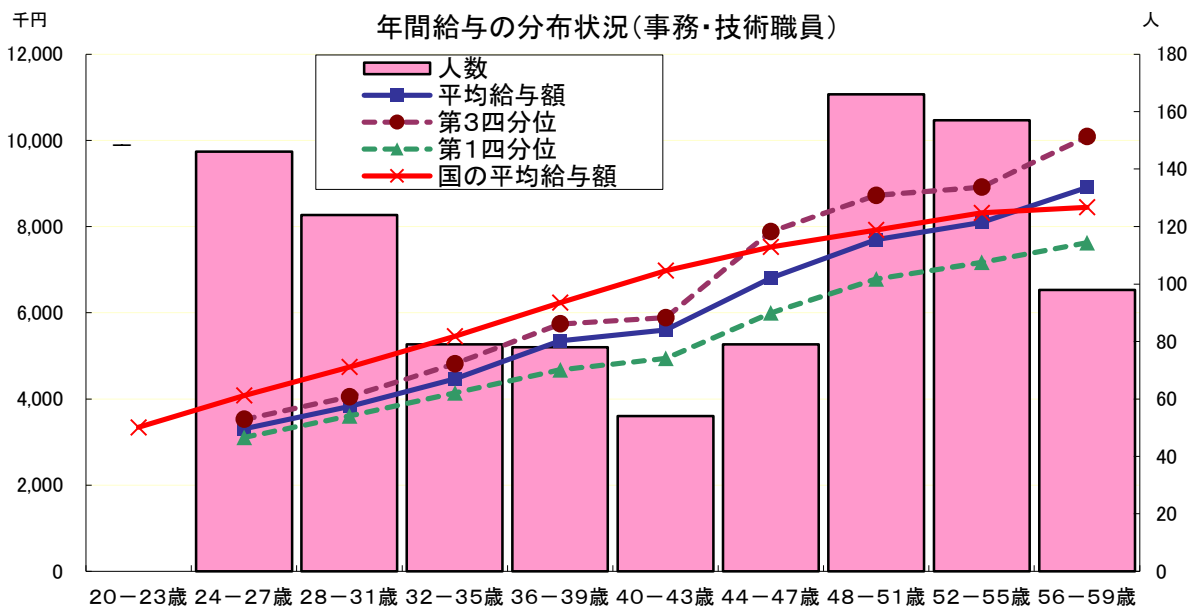
注2: 在外職員、再任用職員については、対象者なしのため記載を省略。

注3: 教育職種については、対象者なしのため記載を省略。

注4: 医療職種(医療技術職)については機構の医療職俸給表の適用者を、技能業務職種については機構の技能業務職俸給表の適用者を計上。

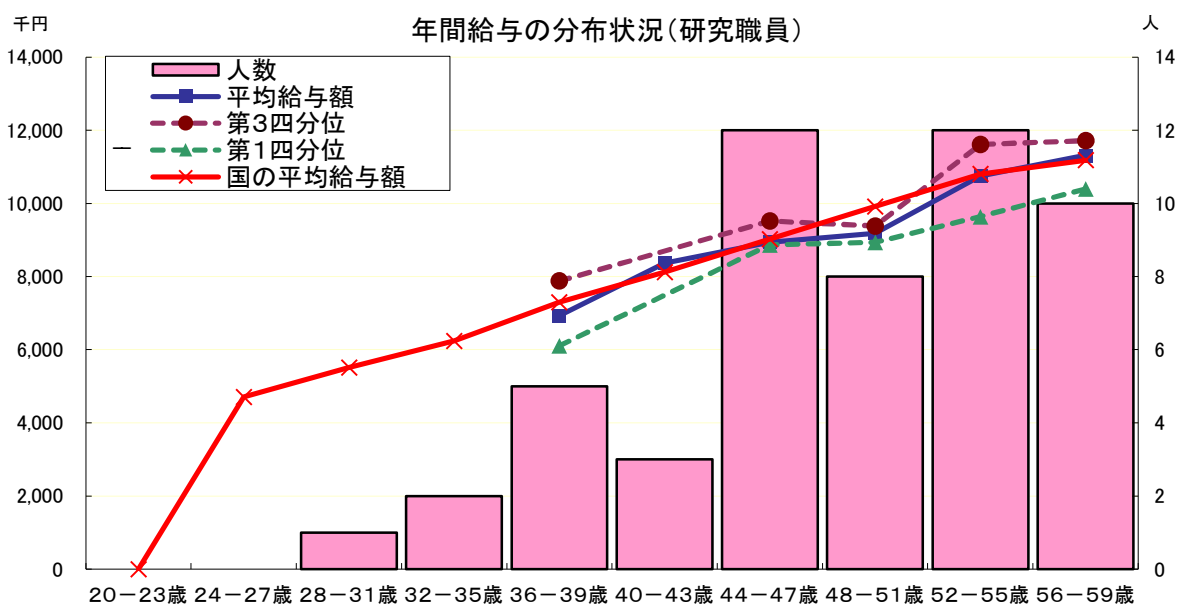
注5: 常勤職員の所長等については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分(職種)以外は記載せず、区分全体の数値からも除外している。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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:「20-23歳」については該当者なし。

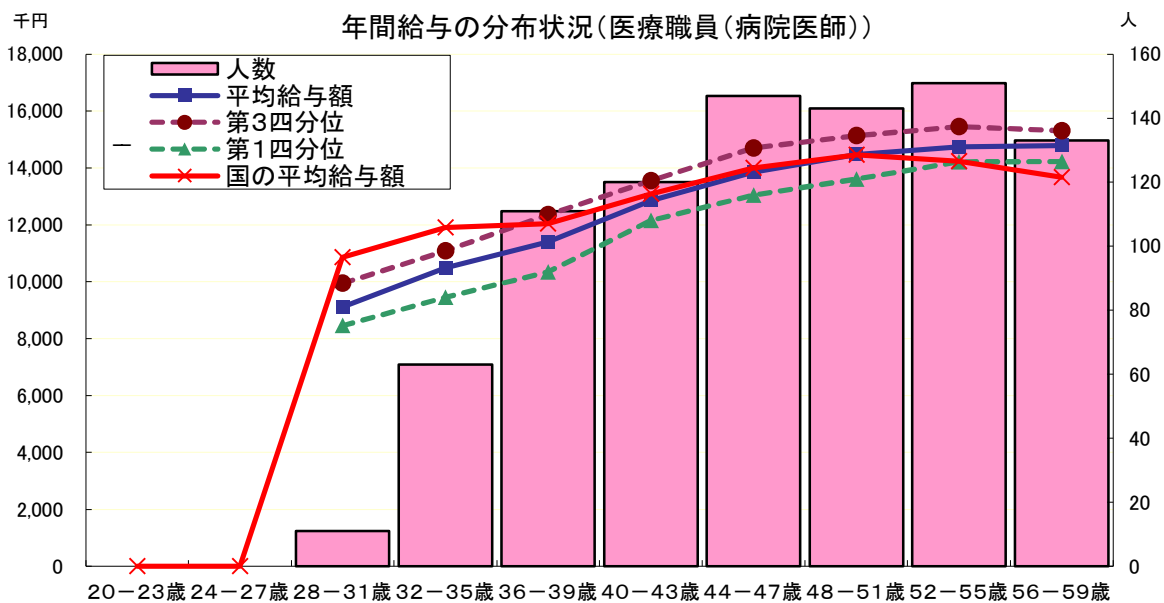


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:「20-23歳」「24-27歳」については該当者なし。

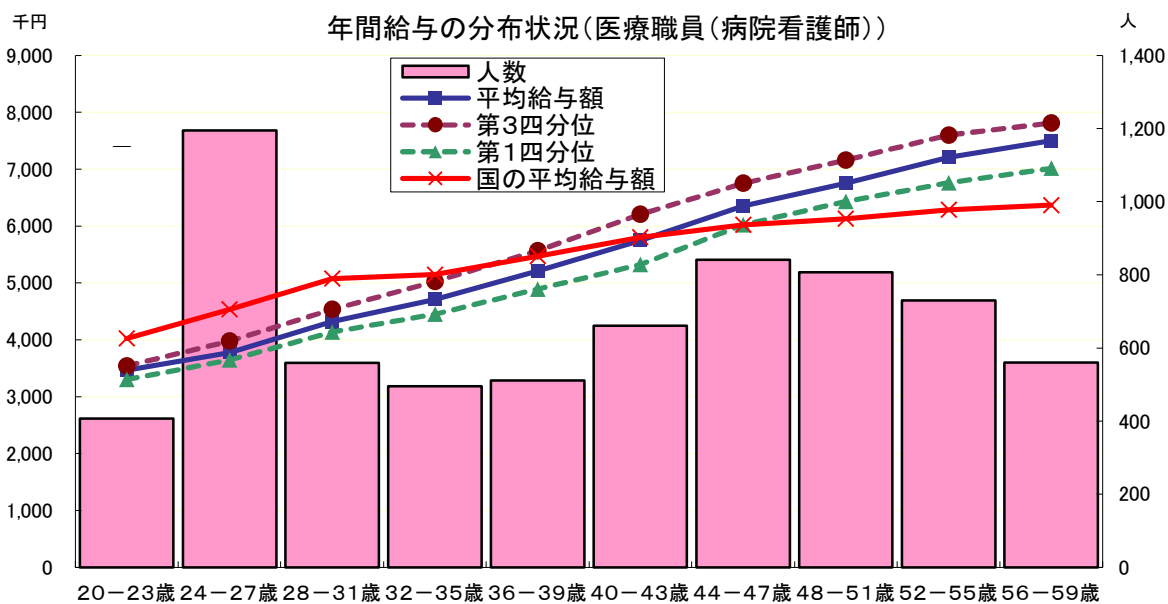
注3:「28-31歳」「32-35歳」の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与については表示していない。

注4:「40-43歳」の該当者は4人以下のため、第1・第3四分位を表示していない。



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: 「20-23歳」「24-27歳」については該当者なし。



注: 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。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

(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
	人	歳	千円	千円
本部課長	13	49.9	10,020	11,260 ～ 8,811
本部係員	53	32.3	4,475	7,882 ～ 3,105
地方係長	179	48.7	6,853	8,655 ～ 3,933
地方係員	499	36.4	4,524	8,105 ～ 2,638

(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
	人	歳	千円	千円
研究部長	9	56.6	11,947	13,563 ～ 11,492
主任研究員	20	45.9	8,463	9,522 ～ 6,023
研究員	6	40.3	6,866	10,300 ～ 5,932

(医療職員(病院医師))

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
	人	歳	千円	千円
診療部長	633	52.3	14,485	19,964 ～ 10,723
診療科長	160	43.2	12,613	15,250 ～ 9,926
医師	156	37.9	10,470	13,550 ～ 8,335

(医療職員(病院看護師))

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
	人	歳	千円	千円
看護師長	330	51.5	8,072	9,751 ～ 5,758
看護師	6,031	39.0	5,287	8,338 ～ 3,054

④ 賞与(令和5年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

(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)	% 52.3	% 52.3	% 52.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.7	% 47.7	% 47.7
	最高～最低	% 48.3～38.6	% 48.3～38.6	% 48.3～38.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.4	% 61.4	% 61.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.6	% 38.6	% 38.6
	最高～最低	% 38.6～38.6	% 38.6～38.6	% 38.6～38.6

(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)	% 45.9	% 45.6	% 45.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 54.1	% 54.4	% 54.2
	最高～最低	% 57.6～52.5	% 57.6～52.8	% 55.7～52.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.6	% 55.1	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.4	% 44.9	% 45.1
	最高～最低	% 48.6～42.8	% 48.6～42.3	% 46.6～42.8

(医療職員(病院医師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 51.7	% 51.7	% 51.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.3	% 48.3	% 48.3
	最高～最低	% 48.3～38.6	% 48.3～38.6	% 48.3～38.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.5	% 56.4	% 56.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.5	% 43.6	% 43.5
	最高～最低	% 48.3～38.6	% 48.3～38.6	% 48.3～38.6

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 52.7	% 51.7	% 52.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.3	% 48.3	% 47.8
	最高～最低	% 48.3～38.6	% 48.3～48.3	% 48.3～43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 61.4	% 61.4	% 61.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 38.6	% 38.6	% 38.6
	最高～最低	% 48.3～38.6	% 48.3～38.6	% 48.3～38.6

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	・年齢勘案 91.9 ・年齢・地域勘案 97.1 ・年齢・学歴勘案 89.9 ・年齢・地域・学歴勘案 96.0
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	(法人の検証結果) 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.3%】 (国からの財政支出額 27,350,970,000円、支出予算の総額 431,080,523,000円：令和5年度予算) 【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】 【管理職の割合 23.5%(常勤職員数981名中 231名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 89.2%(常勤職員数981名中 875名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.0%】 (支出総額 350,816,938,830円、給与・報酬等支給総額 115,743,944,403円：令和4年度決算) 【検証結果】 (法人の検証結果) 国からの財政支出は年額27,350,970,000円であるが、事務・技術職員の大半が勤務する労災病院については、全て自前収入(医療収入)で賄われ、交付金、補助金は交付されていない。このため、現行の給与水準が直ちに国の財政支出に影響を及ぼすものではない。 当機構は、令和5年度において給与水準の低い若年層の俸給引上げを行うとともに、その他の年齢層についても一定の俸給引上げ(平均改定率0.18%)を行ったものの、法人の経営状況等を総合的に勘案し、平成26年度以降に行われている人事院勧告に基づく俸給の引上げを行っておらず、期末・勤勉手当についても国の支給月数を下回っている。 (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。
講ずる措置	引き続き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	・年齢勘案 98.5 ・年齢・地域勘案 96.0 ・年齢・学歴勘案 98.3 ・年齢・地域・学歴勘案 95.8
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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.3%】 (国からの財政支出額 27,350,970,000円、支出予算の総額 431,080,523,000円：令和5年度予算) 【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】 【管理職の割合 22.2%(常勤職員数54名中 12名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数54名中 54名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.0%】 (支出総額 350,816,938,830円、給与・報酬等支給総額 115,743,944,403円：令和4年度決算) 【検証結果】 (法人の検証結果) 研究職員の基本給及び諸手当の制度については、国家公務員の給与に準拠しており、かつ国の水準を下回っていることから、妥当な水準であると考えられる。 (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。
講ずる措置	引き続き、一般職給与法適用の国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、法人の業務の実績などを考慮し適切に対応していく。

○病院医師

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 100.0 ・年齢・地域勘案 98.3 ・年齢・学歴勘案 100.0 ・年齢・地域・学歴勘案 98.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	年齢勘案及び年齢・学歴勘案の指標では国家公務員と同じ水準である。なお、地域を勘案した指標では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	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.3%】 (国からの財政支出額 27,350,970,000円、支出予算の総額 431,080,523,000円：令和5年度予算) 【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】 【管理職の割合 83.6%(常勤職員数1,023名中 855名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数1,023名中 1,023名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.0%】 (支出総額 350,816,938,830円、給与・報酬等支給総額 115,743,944,403円：令和4年度決算) 【検証結果】 (法人の検証結果) 国からの財政支出は年額27,350,970,000円であるが、医師のほとんどが勤務する労災病院については、全て自前収入(医療収入)で賄われ、交付金、補助金は交付されていない。このため、現行の給与水準が直ちに国の財政支出に影響を及ぼすものではない。 当機構は、令和5年度において一定の俸給引上げ(平均改定率0.02%)を行ったものの、法人の経営状況等を総合的に勘案し、平成26年度以降に行われている人事院勧告に基づく俸給の引上げを行っておらず、期末・勤勉手当の支給月数についても国の支給月数を下回っている。 医師の確保は、医療事業を運営していく上で重要な要素であり、労災病院の所在地は比較的人口の少ない地方都市が多く、急性期医療等に対応する人材の確保に非常に苦慮しており、全国的に医師確保が厳しい情勢を踏まえると、医師の処遇改善は各労災病院において極めて重要な課題であることから、平成31年4月に医師の初任給調整手当を国と同水準に引き上げる改定を行ったところであり、処遇改善への対応として適切であったと考える。 労災病院の運営に当たっては、医療の質の向上、医療安全の確保について十分配慮する必要があるため、医師の確保状況を踏まえた上で、適切な給与水準の確保に努める必要がある。 (主務大臣の検証結果) 国家公務員と同水準であり、適切な取組の結果と考えられる。
講ずる措置	医師の確保状況や、確保できない場合の当法人の事業運営に与える影響、業務内容及び関係法人その他医療機関における医師の給与水準等を総合的に勘案し、適切な水準の確保について検討を行っていく。

○病院看護師

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 100.4 ・年齢・地域勘案 103.1 ・年齢・学歴勘案 100.9 ・年齢・地域・学歴勘案 103.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	年齢勘案及び年齢・学歴勘案の指標では国家公務員とほぼ同水準であるものの、地域を勘案した指標では国家公務員の水準を上回っている。その要因として、以下のような点が考えられる。 ①労災病院は急性期を中心とした医療を提供するため、正看護師の割合及び大卒以上の高学歴者の割合が国より高いこと。 (国の正看護師割合97.6% 当法人の正看護師割合99.9%) (国の大卒以上の高学歴者割合8.1% 当法人の大卒以上の高学歴者割合14.8%) ②44－47歳の年齢層以降、国と比較して年齢層平均給与額が高いこと。 ③病院事業の特性から各病院内の職場ごとに管理する職員を配置する必要があるため、管理職に支給する職務手当の支給対象人員割合が国より高いこと。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合1.4% 当法人の職務手当対象人員割合5.8%) ④住居手当の支給対象人員割合が国より高いこと。 (国の住居手当対象人員割合22.1% 当法人の住居手当対象人員割合34.0%) ⑤上記①～④の要因に加え、国の地域手当にあたる調整手当の支給割合が国より低水準となっている地域(国の1級地～4級地)と比較して、国と同水準となっている地域(国の5級地～非支給地)における人員割合及び年齢層が高いこと。 (国の5級地～非支給地の人員割合74.8%、当法人の5級地～非支給地の人員割合78.3%) 注)国の対象人員割合は、令和5年国家公務員給与等実態調査(医療職俸給表(三))の公表データより算出
給与水準の妥当性の 検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.3%】 (国からの財政支出額 27,350,970,000円、支出予算の総額 431,080,523,000円：令和5年度予算) 【累積欠損額 0円(令和4年度決算)】 【管理職の割合 5.8%(常勤職員数6,768名中 392名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 14.8%(常勤職員数6,768名中 1,002名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 33.0%】 (支出総額 350,816,938,830円、給与・報酬等支給総額 115,743,944,403円：令和4年度決算) 【検証結果】 (法人の検証結果) 国からの財政支出は年額27,350,970,000円であるが、看護師のほとんどが勤務する労災病院については、全て自前収入(医療収入)で賄われ、交付金、補助金は交付されていない。このため、現行の給与水準が直ちに国の財政支出に影響を及ぼすものではない。 令和5年度における給与水準は、上記の理由により国に比べて高くなっているが、当機構は、令和5年度において一定の俸給引上げ(平均改定率0.03%)を行ったものの、法人の経営状況等を総合的に勘案し、平成26年度以降に行われている人事院勧告に基づく俸給の引上げを行っておらず、期末・勤勉手当の支給月数についても国の支給月数を下回っている。 また、昨今のコロナ禍において医療現場での人材需要が高まる一方で、看護師不足によって人材確保がさらに厳しい状況となっていることを踏まえ、国の取組及び施設基準に基づいて令和4年度から看護職員の処遇改善に係る手当を支給する改定を行っており、人材確保に寄与するものとして適切な対応であったと考える。 労災病院の所在地は、比較的人口の少ない地方都市が多く、急性期医療等に対応する優秀な人材の確保に非常に苦慮しており、看護師の確保状況等を踏まえた上で、適切な給与水準の確保に努める必要がある。 (主務大臣の検証結果) 国家公務員と同水準であり、適切な取組の結果と考えられる。
講ずる措置	看護師の確保状況や、確保できない場合の当法人の事業運営に与える影響、業務内容及び関係法人その他医療機関における看護師の給与水準等を総合的に勘案し、適切な水準の確保に努める。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○22歳(本部大卒初任給(総合職))

月額203,060円 年間給与 3,277,388円

○35歳(本部主査)

月額321,200円 年間給与 5,250,656円

○50歳(本部課長)

月額593,450円 年間給与 9,624,353円

※ 扶養親族がいる場合には、次のとおり扶養手当を支給

配偶者:13,500円

配偶者以外2人目まで:6,000円／人

(配偶者扶養無:うち1人6,500円 配偶者無:うち1人11,000円)

配偶者以外3人目以降:5,000円／人

16歳年度初め～22歳年度末の子:加算5,000円／人

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

旧労働者健康福祉機構においては、勤勉手当の支給月数の決定に当たり、支給対象期間における欠勤日数による逓減を実施するとともに、平成19年度に職員の勤務する施設の前年度業務実績に応じ支給月数に対してそれぞれ1.2～0.8を乗じて支給月数を増減させる制度を導入している。

なお、令和5年度の勤勉手当の支給については、施設の業績に応じた支給月数の増減は適用していない。

また、職員個人の業績給の導入について、医療の質や医療安全、労災医療等をはじめとした救急医療等の推進のための人材確保に考慮しつつ、当法人の事業実績、社会情勢等を勘案した人事・給与制度の見直しを検討する。

労働安全衛生総合研究所の研究・技能労務職員及び日本バイオアッセイ研究センターの職員については、職員の勤務成績に応じ、勤勉手当成績率の増減等により反映させている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
給与、報酬等支給総額	千円	千円	千円	千円	千円
(A)	113,222,905	109,741,544	111,136,217	116,650,329	115,506,284
退職手当支給額	千円	千円	千円	千円	千円
(B)	9,290,871	8,594,741	7,541,180	7,484,650	8,520,213
非常勤役職員等給与	千円	千円	千円	千円	千円
(C)	23,343,213	23,881,161	25,372,754	26,524,961	27,351,188
福利厚生費	千円	千円	千円	千円	千円
(D)	19,109,789	18,646,222	18,889,741	19,668,043	20,523,395
最広義人件費	千円	千円	千円	千円	千円
(A+B+C+D)	164,966,778	160,863,668	162,939,892	170,327,983	171,901,080

注：総人件費については、第4期中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

総人件費について参考となる事項

①増減要因

「給与、報酬等支給総額」対前年度比 1.0%減

- ・給与支給人員数の減に伴う給与費の減(△約2.1億円)
- ・期末手当及び勤勉手当の増(昨年度比+0.03月)(+約6.3億円)
- ・新型コロナウイルス感染症に係る手当の支給期間を、新型コロナウイルス感染症の感染法上の分類が2類相当から5類に移行する前日の令和5年5月7日までとしたことによる特殊勤務手当の減(△約17.2億円)
- ・看護職員処遇改善評価料に基づく手当支給による処遇改善手当の増(+約6.4億円)
- ・時間外勤務の減(△約3.8億円)

「最広義人件費」対前年度比 0.9%増

- ・退職手当支給者の増による退職手当支給額の増(+約10.4億円)
- ・一時金支給額の増等による非常勤役職員給与の増(+約8.3億円)
- ・企業年金基金における特例掛金の徴収及び雇用保険料率の引上げ等による法定福利費等の増(+8.3億円)

②退職手当の支給水準引下げ等について

- ・「公務員の給与改定に関する取り扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、以下の措置を講じている
役員退職手当規程を改正し、退職手当を16.3%削減した。(平成30年1月1日より適用)
- ・独立行政法人通則法を踏まえ、以下の措置を講じている
独立行政法人労働安全衛生総合研究所職員退職手当規程を改正し、退職手当を16.3%削減した。(平成30年1月1日より適用)
職員退職手当規程を改正し、退職手当を16.3%削減した。(令和2年4月1日より適用)

Ⅳ その他

定年年齢について

当法人の職員の定年年齢は60歳であるが、一部の役職等においては61歳以上を定年年齢としている。定年年齢が61歳以上の場合において、役職定年制は設けておらず、60歳に達する年度以降は引き続き60歳以前と同様の給与制度を適用している。