

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、平成27年度の法人の長の年間報酬額は23,036,000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14,376,000円と推定される。

同様の考え方により、平成28年度の理事の基本年俸額については11,580,000円、監事の基本年俸額について8,640,000円と推定される。

② 平成28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2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平成28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月期は100分の62.5、12月期は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いる。

勤勉手当は、同規程に則り、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。

なお、平成28年度は、国家公務員指定職の勤勉手当の支給割合が、平成26年度(0.15月分引上げ)、平成27年度(0.05月分引上げ)に続き、0.10月分引上げられた(100分の87.5→100分の97.5)が、役員の実績及び法人の業績を総合的に判断し、勤勉手当の支給割合は100分の77.5(平成24年度から措置)のままとした。

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月期は100分の62.5、12月期は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いる。
勤勉手当は、同規程に則り、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。
なお、平成28年度は、国家公務員指定職の勤勉手当の支給割合が、平成26年度(0.15月分引上げ)、平成27年度(0.05月分引上げ)に続き、0.10月分引き上げられた(100分の87.5→100分の97.5)が、役員の実績及び法人の実績を総合的に判断し、勤勉手当の支給割合は100分の77.5(平成24年度から措置)のままとした。

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月期は100分の62.5、12月期は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いる。
勤勉手当は、同規程に則り、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。
なお、平成28年度は、国家公務員指定職の勤勉手当の支給割合が、平成26年度(0.15月分引上げ)、平成27年度(0.05月分引上げ)に続き、0.10月分引き上げられた(100分の87.5→100分の97.5)が、役員の実績及び法人の実績を総合的に判断し、勤勉手当の支給割合は100分の77.5(平成24年度から措置)のままとした。

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、平成28年度は、役員の実績及び法人の実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	平成28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	17,621	12,312	3,725	1,231 (特別調整手当) 353 (通勤手当)			
A理事	15,040	10,044	3,877	1,004 (特別調整手当) 115 (通勤手当)			◇
B理事	15,029	10,044	3,877	1,004 (特別調整手当) 104 (通勤手当)			※
C理事	15,083	10,044	3,877	1,004 (特別調整手当) 158 (通勤手当)			◇
D理事	14,175	10,044	3,039	1,004 (特別調整手当) 88 (通勤手当)			※
E理事	15,102	10,044	3,877	1,004 (特別調整手当) 177 (通勤手当)			◇
A監事	12,215	8,604	2,603	860 (特別調整手当) 148 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	2,976	2,976	0	0 ()			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

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

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、職業性疾病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病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。

なお、医療を主要な業務とする国立病院機構の長の報酬は、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、年間2千1百万円を超えると推定される。

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。

また、本法人の平成27年度業務実績評価結果については、全体評定「B:全体として概ね中期計画における所期の目標を達成し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。

なお、医療を主要な業務とする国立病院機構の理事の報酬は、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、年間1千7百万円を超えると推定される。

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。

また、本法人の平成27年度業務実績評価結果については、全体評定「B:全体として概ね中期計画における所期の目標を達成し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。

なお、医療を主要な業務とする国立病院機構の監事の報酬は、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、年間1千3百万円を超えると推定される。

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。

また、本法人の平成27年度業務実績評価結果については、全体評定「B：全体として概ね中期計画における所期の目標を達成し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、本法人の平成27年度業務実績評価結果については、全体評定「B：全体として概ね中期計画における所期の目標を達成し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水準であると考え。また、役員の職務内容の特性や平成27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。

4 役員の退職手当の支給状況(平成28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A	5,316	4	0	H28.3.31	1.0	※
理事A	4,336	4	0	H28.3.31	1.0	
理事B	1,057	1	1	H28.3.31	0.9	※
監事A	1,857	2	0	H28.3.31	1.0	※
監事 (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A	在任期間4年における業績を踏まえ、厚生労働大臣により業績勘案率が1.0と決定され、役員退職手当規程に基づき退職手当を支給した。
理事A	在任期間4年における業績を踏まえ、厚生労働大臣により業績勘案率が1.0と決定され、役員退職手当規程に基づき退職手当を支給した。
理事B	在任期間1年1月における業績を踏まえ、厚生労働大臣により業績勘案率が0.9と決定され、役員退職手当規程に基づき退職手当を支給した。
監事A	在任期間2年における業績を踏まえ、厚生労働大臣により業績勘案率が1.0と決定され、役員退職手当規程に基づき退職手当を支給した。
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2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、労働組合との交渉により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、独法化以前は国の付属機関であり、職員は国家公務員であったことから、研究・技能労務職員については国の給与水準に準拠した給与規程を適用し、事務職員について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年度から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、平成28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平成28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。期末・勤勉手当の支給について、期末手当については期末手当基礎額に在職期間等の支給割合を乗じ、勤勉手当について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。平成28年度については、期末・勤勉手当に係る管理職加算割合について、半減措置に加え、2%削減を引き続き実施（本部部長等25%→12%→10%、本部課長等12%→6%→4%）し、期末・勤勉手当の支給月数について、国家公務員よりも0.16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、平成28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0.2%、勤勉手当の支給月数を0.1月引き上げる改定を行った。

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、平成28年度においては、給与水準の改定は行っていない。

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28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	9,652	40.5	6,363	4,783	63	1,580
事務・技術	968	43.2	6,518	4,870	73	1,648
研究職種	70	49.1	9,206	6,882	161	2,324
医療職種 (病院医師)	834	47.9	13,174	10,190	85	2,984
医療職種 (病院看護師)	6,034	38.2	5,358	4,008	53	1,350
医療職種 (医療技術職)	1,673	42.7	6,361	4,726	75	1,635
技能業務職種	52	52.7	6,298	4,665	66	1,633
技能・労務職	1					
技術職	18	52.1	7,399	5,791	115	1,608
所長等	2					

任期付職員	6	40.3	6,667	5,106	163	1,561
研究職種	6	40.3	6,667	5,106	163	1,561

非常勤職員	190	45.2	5,141	4,923	54	218
事務・技術	27	54.4	2,371	2,198	75	173
医療職種 (病院医師)	111	37.6	6,693	6,520	40	173
医療職種 (病院看護師)	16	52.3	3,337	3,164	61	173
医療職種 (医療技術職)	12	54.8	2,639	2,466	78	173
技能業務職種	24	60.7	3,534	3,006	78	528

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。

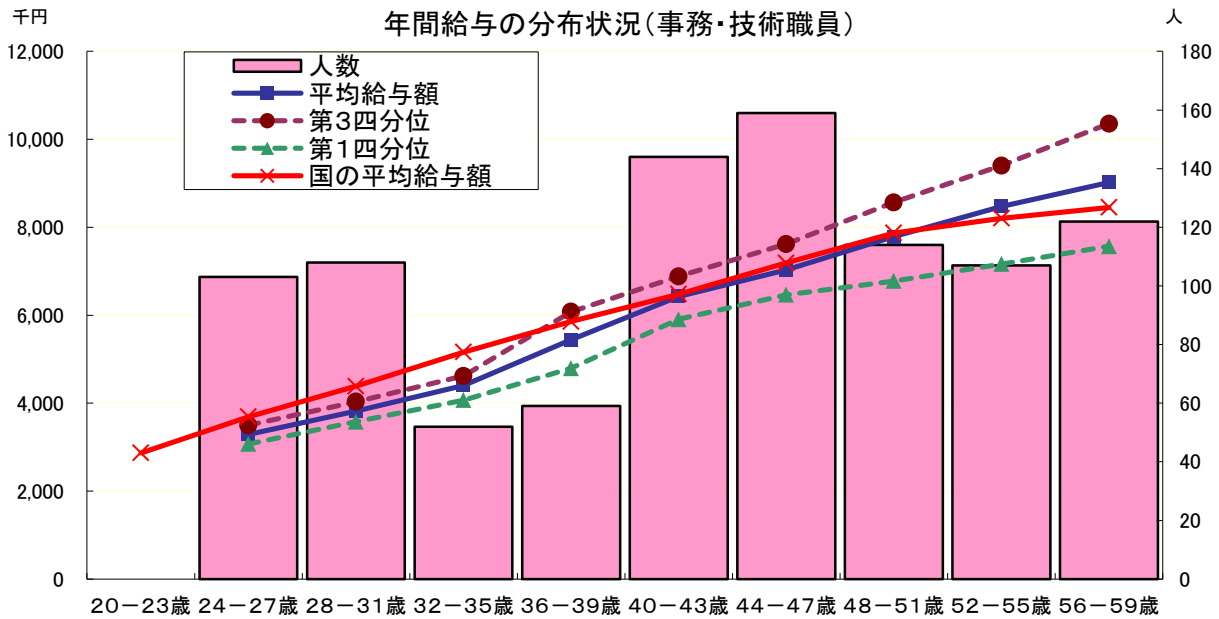
注2: 在外職員、再任用職員については、対象者なしのため記載を省略。

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、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。

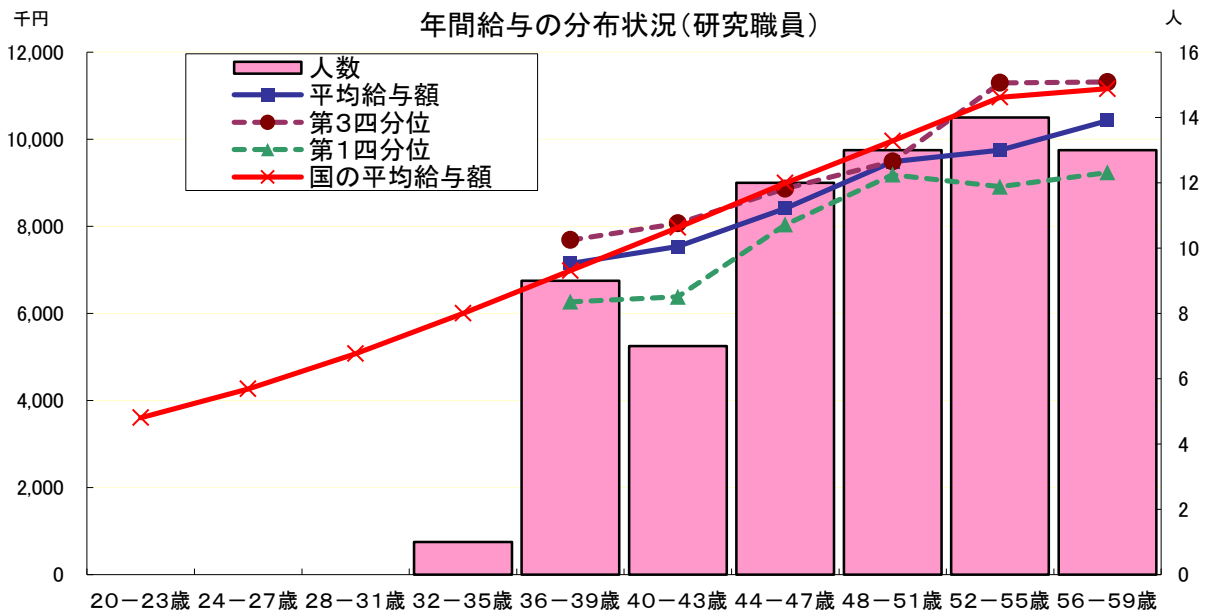
注5: 常勤職員の技能・労務職及び所長等については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

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。

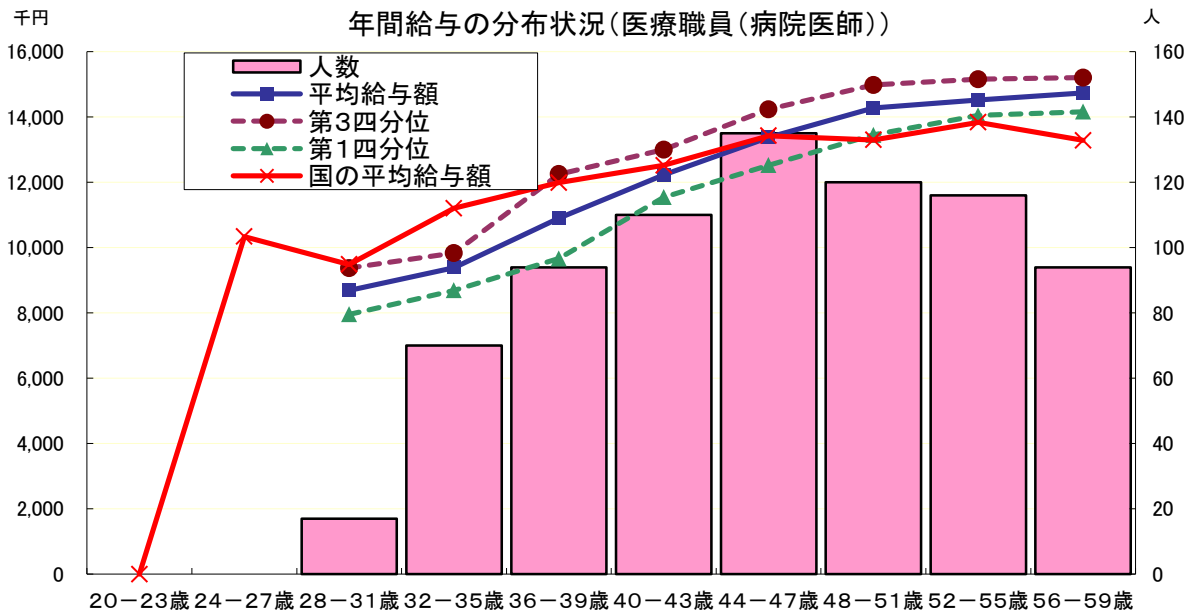
注2:「20-23歳」については該当者なし。



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。

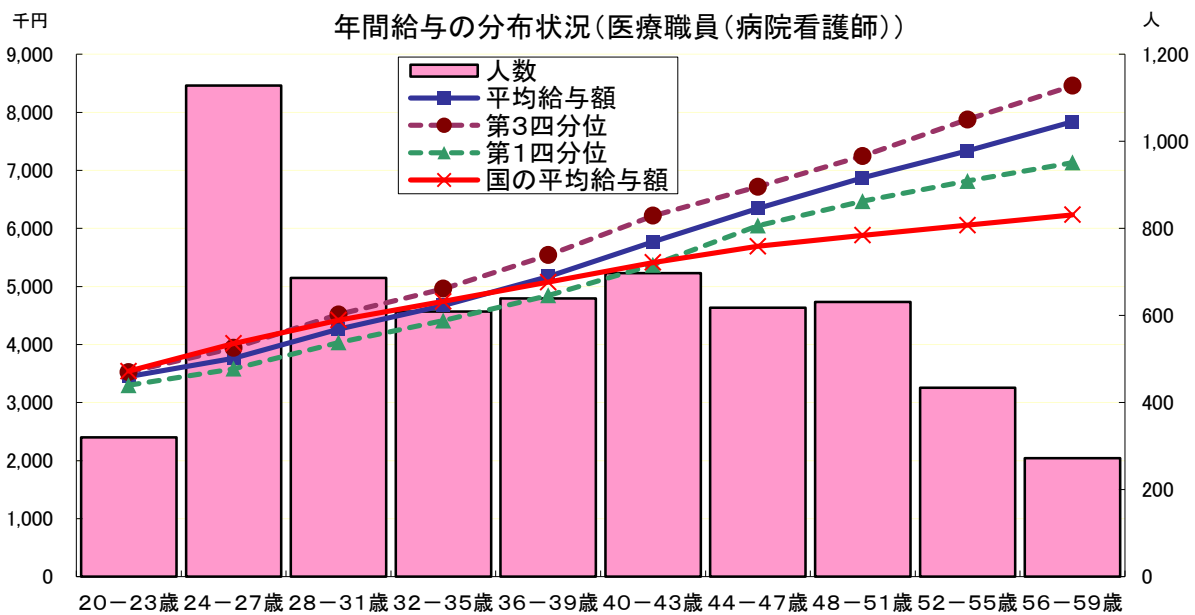
注2:「20-23歳」「24-27歳」「28-31歳」については該当者なし。

注3:「32-35歳」の該当者は1人のため、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、年間給与については表示していない。



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
本部課長	18	51.9	10,029	11,314 ～ 8,182
本部係員	38	36.2	4,968	7,521 ～ 3,325
地方係長	230	47.0	6,785	8,511 ～ 4,393
地方係員	411	37.0	4,707	9,098 ～ 2,781

(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
研究部長	14	55.6	11,471	12,173 ～ 10,201
主任研究員	44	46.2	8,402	10,187 ～ 6,209
研究員	4	45.5	6,331	—

注:研究員の該当者は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のあることから、年間給与額の最高～最低は記載していない。

(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
診療部長	514	50.9	14,203	17,869 ～ 10,149
診療科長	123	42.0	11,775	14,035 ～ 8,142
医師	146	37.0	9,536	12,829 ～ 7,641

(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
看護師長	351	50.0	7,889	9,938 ～ 5,017
看護師	5,273	36.7	5,008	10,081 ～ 3,050

④ 賞与(平成28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)	% 55.2	% 54.2	% 54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.8	% 45.8	% 45.3
	最高～最低	% 45.5～35.4	% 46.3～37.0	% 45.9～36.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 63.0	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.4	% 37.0	% 36.2
	最高～最低	% 45.5～35.4	% 37.0～37.0	% 41.1～36.2

(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)	% 50.9	% 51.9	% 51.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 49.1	% 48.1	% 48.6
	最高～最低	% 54.1～42.3	% 52.6～37.1	% 50.9～39.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 60.4	% 61.0	% 60.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 39.6	% 39.0	% 39.3
	最高～最低	% 44.0～36.5	% 43.5～36.7	% 41.3～36.6

(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)	% 54.8	% 53.8	% 54.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.2	% 46.2	% 45.7
	最高～最低	% 45.5～35.4	% 46.3～37.0	% 45.9～36.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 63.0	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.4	% 37.0	% 36.2
	最高～最低	% 35.4～35.4	% 37.0～37.0	% 36.3～36.2

(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)	% 56.5	% 53.7	% 55.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 43.5	% 46.3	% 45.0
	最高～最低	% 45.5～35.4	% 46.3～46.3	% 45.9～41.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 63.0	% 63.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 35.4	% 37.0	% 36.2
	最高～最低	% 40.7～35.4	% 37.0～37.0	% 39.6～36.2

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"> ・年齢勘案 98.2 ・年齢・地域勘案 103.5 ・年齢・学歴勘案 95.8 ・年齢・地域・学歴勘案 102.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>年齢勘案や年齢・学歴勘案の対国家公務員指数は国家公務員の水準を下回っているものの、年齢・地域勘案、年齢・地域・学歴勘案においては国家公務員の水準を上回っている。その要因として、当法人は全国に施設を有しており、異動に伴う単身赴任手当や住居手当の支給対象人員割合が国家公務員と比較して高いことが考えられる。</p> <p>(国の単身赴任手当対象人員割合8.7%(平成28年国家公務員給与等実態調査第9表より) 当法人の単身赴任手当対象人員割合 10.7%)</p> <p>(国の住居手当対象人員割合21.5%(平成28年国家公務員給与等実態調査第9表より) 当法人の住居手当対象人員割合 36.9%)</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 7.7% (国からの財政支出額 25,907,428,000円、支出予算の総額 336,179,610,756円：平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額57,502,720,710円】(平成27年度決算) 【管理職の割合 25.9%】(常勤職員数995名中258名) 【大卒以上の高学歴者の割合 83.2%】(常勤職員995名中828名) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.5%】 (支出総額 315,473,335,756円 給与・報酬等支給総額 111,870,829,467円：平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出は年額25,907,428,000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を増加させることにつながるものではない。 累積欠損については、現行の給与水準が直ちに欠損金を増加させることにつながるものではないと考えられるが、累積欠損が生じている現状において、社会一般の情勢に適合した給与水準や機構の業務実績を考慮する必要がある。</p> <p>事務・技術職における管理職の割合は、25.9%と国の俸給の特別調整額対象者割合(17.7%：平成28年国家公務員給与等実態調査第9表より)を上回っているが、小規模の事業所が多いなどの理由からである。</p> <p>大卒以上の高学歴者の割合は83.2%と国(55.8%：平成28年国家公務員給与等実態調査第2表より)と比較して高くなっているため、年齢・学歴勘案の指数は年齢勘案よりも2.4ポイント低くなっている。</p> <p>また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は35.5%になっている。</p> <p>現在の給与水準は対国家公務員指数の年齢勘案及び年齢・学歴勘案において、国家公務員より低い水準であることから適切であり妥当な水準であると考えられる。</p> <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>
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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 94.0 ・年齢・地域勘案 92.5 ・年齢・学歴勘案 93.4 ・年齢・地域・学歴勘案 91.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国家公務員よりも低い水準である。</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 7.7% (国からの財政支出額 25,907,428,000円、支出予算の総額 336,179,610,756円：平成28年度予算) 【累積欠損額57,502,720,710円】(平成27年度決算) 【管理職の割合 18.4%】(常勤職員数76名中14名) 【大卒以上の高学歴者の割合 100%】(常勤職員76名中76名) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.5%】 (支出総額 315,473,335,756円 給与・報酬等支給総額 111,870,829,467円：平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出は年額25,907,428,000円であるが、研究職員が勤務する研究所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、現行の給与水準が直ちに国の財政支出を増加させることにつながるものではないと考えられる。 累積欠損については、研究職員の給与等人件費が欠損金に与える影響はないが、法人全体として累積欠損が生じている現状において、社会一般の情勢に適合した給与水準や機構の業務実績を考慮する必要がある。 現在の給与水準は国家公務員より低い水準であることから、適切であり妥当な水準であると考えられる。</p> <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>
講ずる措置	<p>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。</p>

○病院医師

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 100.5 ・年齢・地域勘案 99.5 ・年齢・学歴勘案 100.5 ・年齢・地域・学歴勘案 99.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国家公務員とほぼ同水準であるものの、年齢勘案や年齢・学歴勘案においては国家公務員の水準をやや上回っている。その要因として、本調査の対象となる医師のうち、管理職員に対して支給する職務手当の支給対象者の割合が高いことが考えられる。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合23.3%(平成28年国家公務員給与等実態調査第9表より) 当法人の職務手当対象人員割合71.2%)</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 7.7% (国からの財政支出額 25,907,428,000円、支出予算の総額 336,179,610,756円:平成28年度予算) 【累積欠損額57,502,720,710円】(平成27年度決算) 【管理職の割合 71.2%】(常勤職員数945名中673名) 【大卒以上の高学歴者の割合 100%】(常勤職員945名中945名) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.5%】 (支出総額 315,473,335,756円 給与・報酬等支給総額 111,870,829,467円:平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出は年額25,907,428,000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を増加させることにつながるものではない。 累積欠損については労災病院の損益改善が大きな課題であり、収入確保の面からも医師確保を通じた積極的な医療の展開を行っていく必要がある。 病院医師における管理職の割合は71.2%と国の俸給の特別調整額対象者割合(23.3%:平成28年国家公務員給与等実態調査第9表より)を上回っているが、これは、労災病院は診療科副部長以上を職務手当の支給対象者としていることによる。 なお、大卒以上の高学歴者については、医師であるため当機構及び国も100%であるため、年齢・学歴勘案に与える影響はない。 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、そのため医師の確保が大きな課題となっている。昨今、社会問題化している医師不足は当機構においても例外ではないところであり、医師の確保面からみて、少なくとも現在の医師の給与水準は最低限必要であると考ええる。 また、他の設置主体の給与水準を示す資料は次のとおりであり、公立病院を下回り、特に民間病院の医師とは大きな格差が生じているところである。 ○直近の医療経済実態調査結果(平成27年調査)職種別常勤職員1人当たり平均給料月額等より、一般病院医師の年収を推計 国立(国、国立病院機構、当機構を含み国立大学法人は含まれない)1,425万円(100.0)、公立(都道府県、市町村立)1,494万円(104.8)、医療法人1,544万円(108.4)</p> <p>(主務大臣の検証結果) 医師の確保は、医療の質の向上、安全の確保等に不可欠であり、また、病院経営上においても、医業収益等の確保にかかる基本的かつ重要な事項であるため、医師の給与水準については、特に配慮すべきと考えられる。 今後とも、医師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、必要な検討を進めていただきたい。</p>
講ずる措置	<p>医師の給与水準については、国家公務員の医師の給与のみならず、公立・民間医療機関の医師の給与支給状況並びに当法人の医師確保の状況や医師が確保できない場合に法人の事業運営に与える影響を総合的に考慮して、適切に対応していく。上述のとおり、他の設置主体の給与水準と比較した場合に、公立病院を下回り、特に民間病院の医師と大きな格差が生じていることから、公立・医療法人の病院医師の給与体系を総合的に勘案しつつ、医師確保の観点から適切な給与水準の検討を行う。</p>

○病院看護師

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 106.2 ・年齢・地域勘案 107.9 ・年齢・学歴勘案 105.2 ・年齢・地域・学歴勘案 107.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>①年齢層が高まるにつれ、国との平均給与額の差が広がることから、給与体系における年功的要素が強いこと。</p> <p>②師長以上の看護師については、病院における管理職として支給する職務手当の支給対象としており、国と比較して管理職員の割合が高いこと。 (国の俸給の特別調整額対象人員割合0.9%(平成28年国家公務員給与等実態調査第9表より) 当法人の職務手当対象人員割合6.6%)</p> <p>③労災病院の運営において、急性期医療等への対応のため、正看護師の割合が高いこと。 (国の正看護師割合92.2%(平成28年国家公務員給与等実態調査第3表より) 当法人の正看護師割合99.7%)</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 7.7% (国からの財政支出額 25,907,428,000円、支出予算の総額 336,179,610,756円:平成28年度予算)</p> <p>【累積欠損額57,502,720,710円】(平成27年度決算)</p> <p>【管理職の割合 6.6%】(常勤職員数6,050名中397名)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 12.2%】(常勤職員6,050名中737名)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 35.5%】 (支出総額 315,473,335,756円 給与・報酬等支給総額 111,870,829,467円:平成27年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 国からの財政支出は年額25,907,428,000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を増加させることにつながるものではない。 累積欠損については、労災病院の損益改善が大きな課題であり、収入確保の面からも看護師の確保を図りつつ、上位の施設基準の取得等、積極的な医療の展開を行っていくこととしている。 病院看護師における管理職の割合は6.6%と国の俸給の特別調整額対象者割合(0.9%:平成28年国家公務員給与等実態調査第9表より)を上回っているが、これは、労災病院は看護師長以上を職務手当の支給対象者としていることによる。 大卒以上の高学歴者の割合は12.2%と国(4.8%:平成28年国家公務員給与等実態調査第2表より)と比較して高くなっているため、年齢・学歴勘案の指数は年齢勘案よりも1.0ポイント低くなっている。 平成28年度における給与水準は、国家公務員の水準を上回っており、上記の理由が原因と考えられる。看護師については、急性期医療に対応する優秀な人材の確保に非常に苦慮しており、看護師の処遇改善は重要な課題となっている。一方で、上述のとおり給与水準が100を上回っている現状から、平成22年度に年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを行い、平均2.5%(最大5%)の俸給月額引下げとなる給与改定を実施し、一定の効果が生じているところであり、適切な対応であると考えている。この給与改定の効果を考慮しつつ、全国的に看護師確保が厳しい情勢を踏まえて、適切な水準の確保に努める必要があると考える。</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	<p>年功的要素の是正を含めた俸給表の見直しを平成22年度に行い、平成22年7月から平均2.5%の俸給月額引下げとなる給与改定(最大5%の引下げによる給与カーブのフラット化)を段階的に実施しており、また、平成27年度人事院勧告による平均0.36%の俸給引上げを国が実施しているのに対し、当法人は実施していない。</p> <p>平成22年7月から実施している給与改定についての経過措置適用者が減少している(適用者割合:平成28年度 1.9%/平成27年度 4.5%)ことから、看護師の確保状況や確保できない場合に当法人の事業運営に与える影響、国家公務員の看護師の給与、公立・民間医療機関の看護師の給与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う。</p>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額162,700円 年間給与2,625,978円
- 35歳(本部主査、配偶者・子1人)
月額342,320円 年間給与5,591,467円
- 45歳(本部班長、配偶者・子2人)
月額527,340円 年間給与8,454,732円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

現在、当法人においては、研究職員について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踏まえて対応していくこととする。

また、職員個人の業績給を導入していない職種については、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。

Ⅲ 総人件費について

区 分		平成26年度	平成27年度	平成28年度
給与、報酬等支給総額		千円	千円	千円
	(旧労福)	111,175,427	111,870,829	—
	(旧安衛研)	895,436	916,184	—
	(A) 計	112,070,863	112,787,013	113,416,113
退職手当支給額		千円	千円	千円
	(旧労福)	8,584,804	8,718,970	—
	(旧安衛研)	4,818	90,028	—
	(B) 計	8,589,622	8,808,998	8,838,680
非常勤役職員等給与		千円	千円	千円
	(旧労福)	19,702,775	20,908,275	—
	(旧安衛研)	51,413	47,830	—
	(C) 計	19,754,188	20,956,105	21,955,240
福利厚生費		千円	千円	千円
	(旧労福)	17,658,718	18,130,036	—
	(旧安衛研)	137,067	140,655	—
	(D) 計	17,795,785	18,270,691	18,425,811
最広義人件費		千円	千円	千円
	(旧労福)	157,121,724	159,628,110	—
	(旧安衛研)	1,088,734	1,194,697	—
	(A+B+C+D) 計	158,210,458	160,822,807	162,635,845

注1: 中期目標管理法及及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

注2: 平成26年度及び平成27年度は法人統合前の金額を記載している。
(旧労福:旧労働者健康福祉機構 旧安衛研:旧労働安全衛生総合研究所)
※日本バイオアッセイ研究センターを除く。

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 0.6%増

- ・医療の質の向上・医療安全の確保の観点による医師・医療技術職増員等に伴う給与費の増(+約2億円)
- ・時間外勤務の増(+約1億円)
- ・期末手当及び勤勉手当の増(昨年度比+0.04月)(+約3億円)

「最広義人件費」対前年度比 1.1%増

- ・退職手当支給者の増による退職手当支給額の増(+約0.3億円)
- ・医師等謝金の増等による非常勤役職員給与の増(+約10億円)
- ・法定福利費等の増(+約1.5億円)

②「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)に基づき以下の措置を講じている

- ・役員の退職手当について、規程の改正を行った。

役員に関する講じた措置内容:段階的な引下げにより役員退職手当額を13.65%減ずる。

平成25年1月1日から同年9月30日まで 2.65%減

平成25年10月1日から平成26年6月30日まで 8.65%減

平成26年7月1日以降 13.65%減

- ・職員の退職手当について、管理職の事務職員の退職手当の額を13%減ずる旨の規程改正を行った。
(平成26年7月1日より適用)

Ⅳ その他

特になし