

報酬・給与の考え方、改定について

1 平成16年度における役員報酬・職員給与の改定の概要

区 分	改定の有無	改定率(平均)	本俸の主な改定内容	手当の主な改定内容
理事長	有	-		交通機関の1箇月定期券の価額を基礎として決定してきた交通機関等利用者に係る通勤手当を、6箇月定期券等の低廉な価額により一括支給するよう改定した。
役員(常勤)	有	-		
役員(非常勤)	無	-		
職 員	有	-		交通機関の1箇月定期券の価額を基礎として決定してきた交通機関等利用者に係る通勤手当を、6箇月定期券等の低廉な価額により一括支給するよう改定した。

2 役員報酬

(1) 平成16年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬に係る業績の反映について、平成16年度においては、常勤・非常勤役員の業績及び法人としての業績実績等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) 役員報酬水準の改定内容

理事長 { 交通機関の1箇月定期券の価額を基礎として決定してきた交通機関等利用者に係る通勤手当を、6箇月定期券等の低廉な価額により一括支給するよう改定した。 }

理事 { 交通機関の1箇月定期券の価額を基礎として決定してきた交通機関等利用者に係る通勤手当を、6箇月定期券等の低廉な価額により一括支給するよう改定した。 }

3 職員給与

(1) 人件費管理の基本方針

{ 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

一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、業績の実績及び中期計画の人員費の見積もりを考慮して決定している。

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

独立行政法人産業安全研究所給与規程及び独立行政法人産業安全研究所給与規程細則により、一般職の職員の給与に関する法律に準拠して、勤務成績に応じた勤勉手当を支給すること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16年度における給与制度の主な改正点

一般職の職員の給与に関する法律の改正された内容に準じ、以下について改正を行った。

- 交通機関の1箇月定期券の価額を基礎として決定してきた交通機関等利用者に係る通勤手当を、6箇月定期券等の低廉な価額により一括支給するように改定した。

法人が必要と認める事項

当法人の職員の身分は国家公務員であり、給与水準も一般職の職員の給与に関する法律に準拠しているが、
- (5)において、国家公務員との比較ラスパイルズ指数が高い理由については、以下の理由が考えられる。
比較指標の年齢階層が4歳刻みとされているが、各階層における本法人の対象者は1名ないし2名と少なく、かつ、各階層の高齢の側によっていることから、各階層の平均年齢に比した加齢に伴う昇給の分、指数が押し上げられていること。
大卒者が多いこと
法人の所在地が東京都内にあり調整手当が高額となること。