

様式 1 公表されるべき事項

別 添

独立行政法人労働政策研究・研修機構の役職員の報酬・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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬への業績反映の状況について

役員報酬については、厚生労働省独立行政法人評価委員会における平成24年度業務実績評価結果を勘案し、昨年度と同水準とした。

法人の長の給与水準の妥当性について

【法人の判断】

本法人の使命は、内外の労働問題や労働政策について、総合的な調査研究等を行うとともに、その成果を活用した行政職員等に対する研修を実施することにより、労働政策の立案や労働政策の効果的かつ効率的な推進に寄与し、労働者福祉の増進と経済の発展に資することである。

そうした組織の中で、当法人の長は、法人全体の業務を総括するとともに、研究員をはじめとした職員の人心を掌握し、調査研究の質をさらに高めていくための強力なリーダーシップに加え、関係する有識者が持つ課題認識の把握及び労働問題に関する高度かつ、学際的な専門性が求められる。

なお、研究を主要な業務とする他法人の長の報酬水準については、年間1900万円を超えている法人もある。

こうした職務内容の特性と他法人との比較を踏まえると、報酬水準は低く抑えられているものと考えられる。

【主務大臣の検証結果】

理事長の職務内容の特性や他法人の報酬水準との比較を勘案すると、妥当な報酬水準であると考えられる。

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)に準拠し、平成24年5月から平成26年3月までの間、①役員本俸の引き下げ(平均0.5%)、②本俸・期末手当・勤勉手当等の減額(▲9.77%)を実施。

※平成24年4月の較差相当分は、平成24年6月期の期末手当で調整

理事

同上

監事

同上

監事(非常勤)

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)に準拠し、平成24年5月から平成26年3月までの間、役員本俸の引き下げ(約0.5%)を実施。

※平成24年4月の較差相当分は、平成24年6月期の期末手当で調整

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25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 13,972	千円 9,940	千円 2,640	千円 1,392 0 (特別調整手当) (通勤手当)	4月1日		
A理事	千円 3,911	千円 2,079	千円 1,551	千円 291 -10 (特別調整手当) (通勤手当)		7月1日	*
B理事	千円 8,845	千円 6,138	千円 1,718	千円 859 130 (特別調整手当) (通勤手当)	7月2日		◇
C理事	千円 13,010	千円 8,218	千円 3,268	千円 1,151 373 (特別調整手当) (通勤手当)			※
A監事	千円 5,747	千円 3,719	千円 1,404	千円 521 103 (特別調整手当) (通勤手当)		9月30日	
B監事	千円 4,948	千円 3,719	千円 466	千円 521 242 (特別調整手当) (通勤手当)	10月1日		
C監事 (非常勤)	千円 2,882	千円 2,882	千円 0	千円 0 ()			

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものです。

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25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 3,022	年 2	月 3 平成25年3月31日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	
理事	千円 3,981	年 3	月 7 平成25年7月1日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	*
監事	千円	年	月		該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年	月		該当者なし	

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ます。

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

中期目標、中期計画を達成するため、事務職、研究職の適切な定員管理を行うとともに、国家公務員の給与水準や社会一般の情勢等を考慮して給与水準の見直しを行う。

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

国家公務員の給与水準や社会一般の情勢等を考慮して決定する。

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

目標管理型の人事評価制度(業績評価及び能力評価)に基づき、職員個々人の目標結果を、賞与(6月、12月期勤勉手当成績率)や昇給、昇格に反映させる。

[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)	研究職員:業績評価の結果に基づき決定。 事務職員:業績評価及び能力評価の結果等に基づき決定。
本俸	研究職員:業績評価の結果に基づき決定。 事務職員:業績評価及び能力評価の結果等に基づき決定。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連して、以下の措置を講じた。
(職員について)

- ・実施期間:24年6月～26年3月
※平成24年4月から5月の較差相当分は、平成24年6月期の期末手当で調整
- ・俸給表関係の措置の内容
 - ①本俸の引き下げ(平均▲0.23%)
 - ②本俸等の減額を以下のとおり実施。
 - ・本俸(行(一)相当職員)
 - 1級(国の7級以上相当) ▲9.77%
 - 2級～4級(国の3級～6級相当) ▲7.77%
 - 5級～6級(国の1級～2級相当) ▲4.77%
 - ・職務手当 一律▲10%
 - ・特別都市手当等の本俸に連動する手当(期末手当及び勤勉手当を除く)の月額は、減額後の本俸等の月額により算出
 - ・期末手当、勤勉手当 一律▲9.77%

人件費削減及び国家公務員給与との均衡を図るため以下の取組を実施した。

- ・事務職本俸の2%削減の継続(平成16年度より実施)
- ・事務職の職務手当支給率の削減(部長:20%→15%、課長15%→10%、課長補佐8%→6%、平成16年度より実施)後の額を基準とした定額化の継続(平成22年度より実施)

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25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 74	歳 46.4	千円 7,801	千円 5,826	千円 153	千円 1,975
事務・技術	人 53	歳 46.7	千円 7,813	千円 5,831	千円 167	千円 1,982
研究職種	人 21	歳 45.5	千円 7,772	千円 5,814	千円 118	千円 1,958

注: 医療職種及び教育職種については該当者がいないため欄を省略した。

任期付職員	人 3	歳 34.5	千円 5,620	千円 4,677	千円 86	千円 943
研究職種	人 3	歳 34.5	千円 5,620	千円 4,677	千円 86	千円 943

注: 事務・技術、医療職種及び教育職種については、該当者がいないため欄を省略した。

再任用職員	人 4	歳 63.0	千円 5,340	千円 4,327	千円 209	千円 1,013
事務・技術	人 3	歳 63.5	千円 4,728	千円 3,843	千円 243	千円 885
研究職種	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

注1: 研究職種については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、人数以外は記載していない。

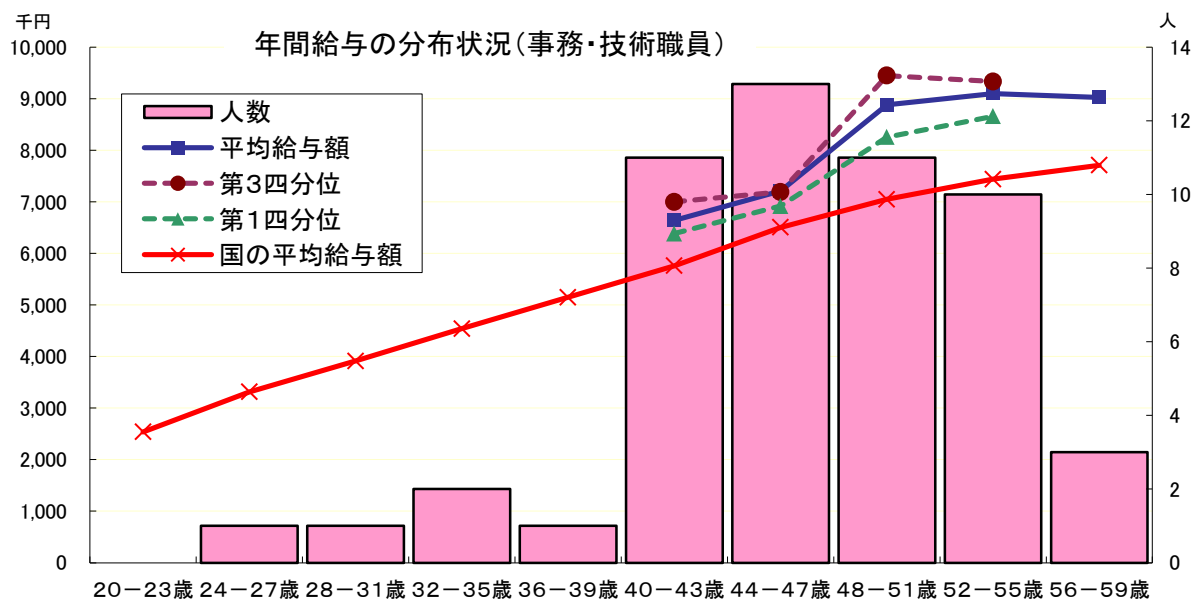
注2: 医療職種及び教育職種については、該当者がいないため欄を省略した。

注: 在外職員及び非常勤職員については該当者がいないため表を省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。]

(事務・技術職員)



注1:24-27歳、28-31歳、32-35歳、36-39歳の在職職員は、該当者が2人以下であるため、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。

注2:56-59歳の在職職員は、該当者が3人であるため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

注3:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

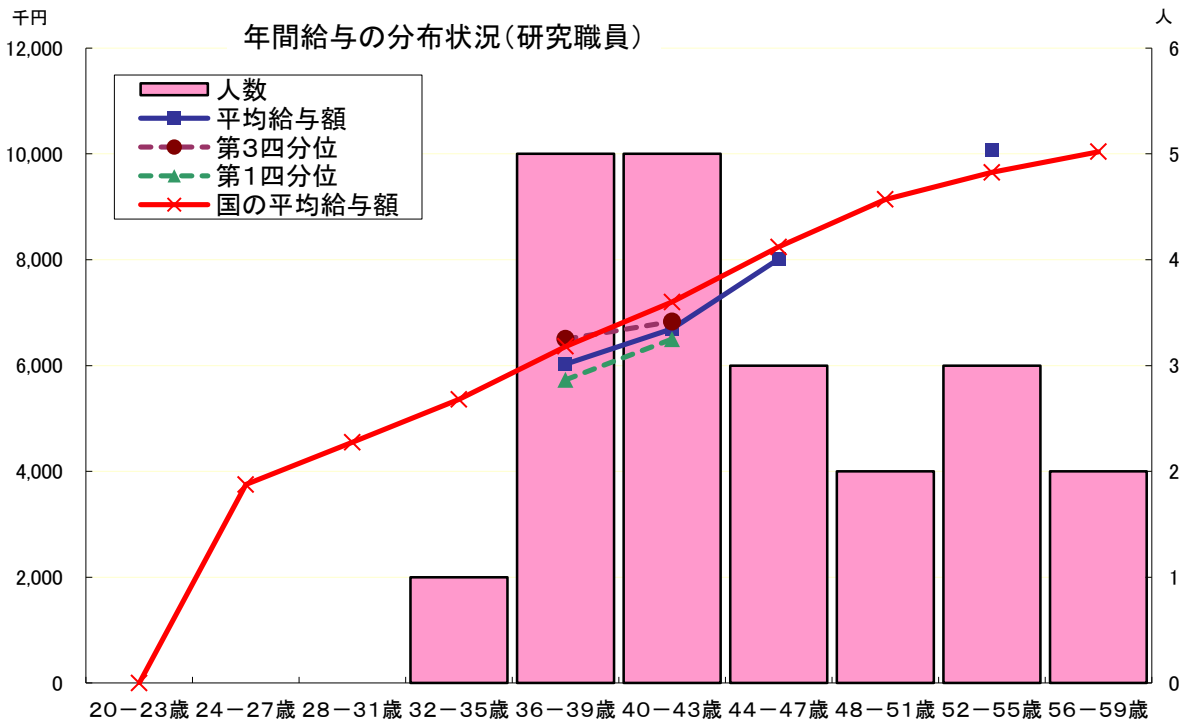
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位			
部長	8	53.4	9,161	10,047	9,803	-	-
課長	14	50.6	8,446	8,936	8,733	-	-
課長補佐	26	45.1	6,718	7,176	7,010	-	-
係長	3	36.8	-	-	4,944	-	-
係員	2	-	-	-	-	-	-

注1:当機構は本部とそれ以外の区分のない組織である。

注2:係長については、該当者が3人であるため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

注3:係員については、該当者が2人であるため、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。

(研究職員)



注1:32-35歳、48-51歳、56-59歳の在職職員は、該当者が2人以下であるため、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。

注2:44-47歳、52-55歳の在職職員は、該当者が3人以下であるため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
統括研究員	3	56.5	-	10,328	-
主任研究員	8	49.0	6,810	8,342	8,994
主任研究員補佐	7	39.6	6,309	6,566	6,830
研究員	3	39.2	-	5,680	-

注1:当機構の統括研究員、主任研究員、主任研究員補佐は、それぞれ研究部長、研究課長、主任研究員に相当する職位である。

注2:統括研究員、研究員については、該当者が3人であるため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		部長	課長	課長補佐	係長	係員	係員
人員 (割合)	53 人	8 人 (15.1%)	14 人 (26.4%)	26 人 (49.1%)	3 人 (5.7%)	2 人 (3.8%)	0 人 (0%)
年齢(最高 ～最低)		59 ～ 49 歳	53 ～ 44 歳	58 ～ 38 歳	41 ～ 34 歳		-
所定内給 与年額(最 高～最低)		7,887 ～ 6,583 千円	7,176 ～ 5,785 千円	6,357 ～ 4,532 千円	4,237 ～ 3,280 千円		-
年間給与 額(最高～ 最低)		10,951 ～ 9,148 千円	9,829 ～ 7,863 千円	8,472 ～ 6,087 千円	5,640 ～ 4,377 千円		-

注:5級については、該当者が2人であるため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		統括研究員	主任研究員	主任研究員補佐	研究員	研究員
人員 (割合)	21 人	3 人 (14.3%)	8 人 (38.1%)	7 人 (33.3%)	3 人 (14.3%)	0 人 (0%)
年齢(最高 ～最低)		59 ～ 54 歳	56 ～ 41 歳	42 ～ 34 歳	39 ～ 38 歳	
所定内給 与年額(最 高～最低)		8,447 ～ 7,025 千円	6,729 ～ 4,950 千円	5,275 ～ 4,760 千円	4,501 ～ 4,081 千円	
年間給与 額(最高～ 最低)		11,594 ～ 9,563 千円	9,079 ～ 6,682 千円	7,012 ～ 6,210 千円	5,935 ～ 5,375 千円	

④ 賞与(平成25年度)における査定部分の比率

(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)	% 61.7	% 63.5	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.3	% 36.5	% 37.3
	最高～最低	% 48.6～33.1	% 45.2～31.0	% 46.9～32.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 66.8	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 33.2	% 34.4
	最高～最低	% 40.5～31.0	% 37.9～28.6	% 39.2～29.7

(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)	% 62.1	% 64.3	% 63.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.9	% 35.7	% 36.7
	最高～最低	% 44.2～33.5	% 40.9～31.1	% 42.5～32.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 66.3	% 65.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 33.7	% 34.8
	最高～最低	% 40.2～30.6	% 36.8～28.6	% 38.5～33.2

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)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

117.6

対他法人

112.3

(研究職員)

対国家公務員(研究職(一))

97.3

対他法人

97.5

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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 117.6	
	参考	地域勘案 104.9
		学歴勘案 112.4
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当機構事務職員の対国家公務員指数が100を超えている理由は、①主たる勤務地が東京都であり、地域手当(18%)に相当する手当の支給対象となっていること、②事務職員の94.7%が大卒以上(国家公務員行政職俸給表(一)職員は54.1%(「平成25年国家公務員給与等実態調査」))であることによるものであり、こうした地域差及び学歴差を調整した後の指数は100.8とほぼ国家公務員並みである。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 97.7%】 (国からの財政支出額 2,562,724千円、支出予算の総額 2,624,066千円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0千円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 30.7%(常勤職員数75名中23名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 94.7%(常勤職員数75名中71名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 38.6%】 (支出総額 2,439,754千円、給与・報酬等支給総額 940,673千円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 平成25年度における数値は、国家公務員の水準を上回っているが、学歴・地域勘案では、ほぼ国家公務員と同水準となっている。これは、本法人の主たる事務所が東京であること、国家公務員と比較し、職員に占める大学卒業者の割合が高いことのほか、職員数が少数であることから、給与水準は国家公務員の人事交流により影響が生じやすいことが原因と考えられる。 本法人の使命は、内外の労働問題や労働政策について、総合的な調査研究等を行うとともに、その成果を活用した行政職員等に対する研修を実施することにより、労働政策の立案や労働政策の効果的かつ効率的な推進に寄与し、労働者福祉の増進と経済の発展に資することである。他に類似の業務を行っている民間企業における年間平均給与額は、8,035千円(「平成25年賃金構造基本統計調査(学術・開発研究機関、100～999人、大学・大学院卒、全国平均)」となっている。ただし、事務・技術職員に関する当該額の把握は困難であること、また、職務内容を勘案し、国家公務員に準じた給与水準とすることが適切である。 国の財政支出は、年額 2,562,724千円であり、支出総額のうち、給与・報酬等支給総額の占める割合は、38.6%であるものの、国の財政支出は毎年度減額していることから、給与水準が国に比べて高いこと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。 事務・技術職における管理職の割合は、30.7%と、国の俸給の特別調整額対象者割合(16.2%)を上回っているが、これは、平成15年10月の設立以来、継続して組織の合理化・業務の効率化に努め、常勤職員数が86名から75名に減少した結果、管理職比率が上昇したことが主な理由である。 大卒者以上の高学歴者の割合94.7%と、国(54.1%)と比較し高くなっているが、地域・学歴勘案の指数を比較するとほぼ100となる。</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へ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>当機構事務職員の対国家公務員指数は年齢勘案で117.6となっているが、地域・学歴勘案では100.8と、ほぼ国家公務員と同水準である。</p> <p>なお、職員数が少数であることから、給与水準は国家公務員の人事交流により影響が生じやすいため、引き続き給与等を勘案した人事配置を国に要請するとともに、今後も国家公務員の給与水準の見直しを踏まえることにより、年齢・地域・学歴勘案で国家公務員と同程度の給与水準(100程度)を維持できるよう努めていく。</p>
-------	---

○研究職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員	97. 3	
	参考	地域勘案	92. 4
		学歴勘案	96. 7
		地域・学歴勘案	92. 0
給与水準の適切性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 97.7%】 (国からの財政支出額 2,562,724千円、支出予算の総額 2,624,066千円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0千円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 30.6%(常勤職員数36名中11名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数36名中36名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 38.6%】 (支出総額 2,439,754千円、給与・報酬等支給総額 940,673千円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 平成25年度における数値は、対国家公務員、学歴・地域勘案とも国の水準を下回っている。 本法人の使命は、内外の労働問題や労働政策について、総合的な調査研究等を行うとともに、その成果を活用した行政職員等に対する研修を実施することにより、労働政策の立案や労働政策の効果的かつ効率的な推進に寄与し、労働者福祉の増進と経済の発展に資することである。他に、類似の業務を行っている民間企業における年間平均給与額は、8,035千円(「平成25年賃金構造基本統計調査(学術・開発研究機関、100～999人、大学・大学院卒、全国平均)」となっている。 本法人が必要な人材を確保するためには、競合する業種に属する民間事業者等の給与水準と比較し、この程度の給与水準とする必要がある。 国の財政支出は、年額 2,562,724千円であり、支出総額のうち、給与・報酬等支給総額の占める割合は、38.6%であるものの、支出総額は毎年度減額していることから、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。 研究職における管理職の割合は、30.6%と、国の俸給の特別調整額対象者割合(16.2%)を上回っているが、これは、平成15年10月の設立以来、継続して組織の合理化・業務の効率化に努め、常勤職員数が54名から36名に減少した結果、管理職比率が上昇したことが主な理由である。</p> <p>(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。</p>		

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 24年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 940,673	千円 897,334	千円 (%) 43,339 (4.8)	千円 (%) 43,339 (4.8)
退職手当支給額 (B)	千円 40,170	千円 68,379	千円 (%) △ 28,209 (△41.3)	千円 (%) △ 28,209 (△41.3)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 193,758	千円 191,399	千円 (%) 2,359 (1.2)	千円 (%) 2,359 (1.2)
福利厚生費 (D)	千円 185,016	千円 183,233	千円 (%) 1,782 (1.0)	千円 (%) 1,782 (1.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,359,619	千円 1,340,347	千円 (%) 19,272 (1.4)	千円 (%) 19,272 (1.4)

注: 千円未満を切り捨てのため、合計とは端数において合致しないものがある。

総人件費について参考となる事項

・給与、報酬等支給総額等の増減要因について

給与、報酬等支給総額については、前年度に比べて43,339千円増となっている。その主な要因は、常勤職員の補充、定期昇給の実施、緊急調査本数の増加等に伴う超過勤務手当の増等によるものである。

退職手当支給額については、前年度に比べて28,209千円減となっている。その主な要因は、退職者数は前年度と変更ないものの、定年による退職者数が2名から1名に減少したことによるものである。

非常勤役職員等給与については、前年度に比べて2,359千円増となっている。その主な要因は、アルバイト職員数の増加によるものである。

福利厚生費については、前年度に比べて1,782千円増となっている。その主な要因は、常勤職員の補充に伴う社会保険料の増等によるものである。

・退職手当支給水準の引き下げについて

「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、以下の措置を講ずることとした(役員については、25年1月に役員退職金規程を改定、職員については、管理職を対象に26年3月に退職手当支給規程を改定。一般職員については、労使交渉の都合により平成26年5月に当該規定の改定を行った)。

役員に関する講じた措置の概要: 25年1月1日から退職者一律で調整率を以下のとおり適用。

- ・平成25年 1月1日から同年9月30日まで 95.45/100
- ・平成25年 10月1日から平成26年6月30日まで 90.90/100
- ・平成26年 7月1日以降 86.35/100

職員に関する講じた措置の概要: 26年3月31日から退職者一律で調整率を以下のとおり適用。

- ・平成26年3月31日まで 98/100
- ・平成26年4月1日から同年6月30日まで 92/100
- ・平成26年7月1日以降 87/100

Ⅳ 法人が必要と認める事項

- ・特になし