

様式 1 公表されるべき事項

別添 1

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(法人番号9011605001191)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

当法人の役員報酬は、独立行政法人通則法に基づき、国家公務員の給与等を考慮して、平成15年10月の独立行政法人設立時、月額で理事長1,033千円、理事854千円、監事773千円に設定したが、平成16年4月1日に△10%の独自の削減を実施した。その他は、人事院勧告に準拠して、給与水準の改定を行っている。令和元年度の役員の年間報酬は、理事長17,903千円、理事14,923千円(平均)、常勤監事13,900千円、非常勤監事2,886千円である。

なお、同じ独立行政法人として政策研究を実施している経済産業研究所の役員報酬は、平成30年度公表資料によれば、理事長は、21,265千円、理事及び監事は比較可能な該当者がなく、非常勤監事は2,350千円(平均)である。

② 令和元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。)

役員報酬への業績反映は、勤勉手当を、基準日以前における当法人の業務実績及びその者の職務実績等並びに基準日以前6月以内の期間における勤務の状況に応じて支給している。

③ 役員報酬基準の内容及び令和元年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、本俸、特別調整手当及び期末・勤勉手当から構成されている。当法人「役員報酬規程」に基づき本俸918千円、特別調整手当146千円を支給。

期末手当は、当法人「役員報酬規程」に基づき、期末手当基礎額(本俸+特別調整手当+(本俸×25/100)+{(本俸+特別調整手当)20/100})に、6月に支給する場合においては70.0/100、12月に支給する場合においては70.0/100を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の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、上記基礎額に、6月においては97.5/100を、12月においては102.5/100を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

令和元年度においては役員退職金についての支給基準の改定は行っていない。

理事	〔 当法人「役員報酬規程」に基づき本俸759千円、特別調整手当121千円を支給。期末手当、勤勉手当の基礎額、支給月数、在職期間に応じた割合は、理事長に同じ。 〕
監事	〔 当法人「役員報酬規程」に基づき本俸687千円、特別調整手当109千円を支給。期末手当、勤勉手当の基礎額、支給月数、在職期間に応じた割合は、理事長に同じ。 〕
監事(非常勤)	〔 当法人「役員報酬規程」に基づき手当240千円を支給。期末・勤勉手当は、支給しない。 〕

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和元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 17,903	千円 11,016	千円 5,125	千円 1,762 (特別調整手当) 0 (通勤手当)			
A理事	千円 14,984	千円 9,108	千円 4,237	千円 1,457 (特別調整手当) 181 (通勤手当)			◇
B理事	千円 14,861	千円 9,108	千円 4,237	千円 1,457 (特別調整手当) 59 (通勤手当)		令和2年3月31日	※
A監事	千円 13,900	千円 8,244	千円 3,835	千円 1,319 (特別調整手当) 502 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,886	千円 2,886	千円 0	千円 0			

注1:総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しません。

注2:「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3:「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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

当法人の使命は、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。

当法人の理事長は、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。

こうした職務内容の特性を満たす人材を登用するためには、以下の法人の長と同程度の待遇をする必要がある。

- ①社会科学系の研究事業を行う独立行政法人
経済産業研究所
- ②労働問題を幅広く総合的に研究している国立大学法人
東京大学、一橋大学
- ③厚生労働省所管の独法のうち、職員規模が比較的近い法人
医薬基盤・健康・栄養研究所

当法人の理事長の報酬(17,903千円)は、前述の法人の長の平均報酬(20,640千円)を下回っており、その報酬水準は妥当なものと考ええる。

また、当法人の平成30年度業務実績評価結果については、6項目中、A評価が1項目、B評価が5項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

当法人の理事は、理事長を補佐して法人の業務を統括し、職員の人心を掌握するとともに、調査研究の質をさらに高めていくためのリーダーシップに加え、高度な課題解決能力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。

こうした職務内容の特性を満たす人材を登用するためには、上述の法人の理事と同程度の待遇をする必要がある。当法人の理事の平均報酬(14,923千円)は、上記法人の理事(比較可能な該当がない経済産業研究所を除く)の平均報酬(18,488千円)を下回っており、その報酬水準は妥当と考ええる。

また、当法人の平成30年度業務実績評価結果については、6項目中、A評価が1項目、B評価が5項目であり、この点を踏まえても、報酬水準は妥当と考えられる。

監事

当法人の監事には、当該法人の業務及び監事を除く役員の職務の執行を監査するため、当該法人の業務内容に関する幅広い知識及び業務監査、会計監査、内部統制システムに関する高度な専門性が求められる。

こうした職務内容の特性を満たす人材を登用するためには、上述の法人の監事と同程度の待遇をする必要がある。当法人の監事の報酬(13,900千円)は、上記法人の中で唯一該当があった東京大学の監事の報酬(14,206千円)を下回っており、その報酬水準は妥当と考える。

また、当法人の平成30年度業務実績評価結果については、6項目中、A評価が1項目、B評価が5項目であり、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)

当法人の監事には、当該法人の業務及び監事を除く役員の職務の執行を監査するため、当該法人の業務内容に関する幅広い知識及び業務監査、会計監査、内部統制システムに関する高度な専門性が求められる。

こうした職務内容の特性を満たす人材を登用するためには、上述の4法人の監事(非常勤)と同程度の待遇をする必要がある。当法人の監事(非常勤)の報酬(2,886千円)は、上記の法人の監事(非常勤(該当がない東京大学を除く))の平均報酬(1,917千円)を上回っているが、同種の研究事業を行う独立行政法人である経済産業研究所の監事(非常勤)の平均報酬(2,350千円)とは同水準であり、報酬水準は概ね妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、類似の事業(社会学系の研究)を実施する他法人と比較すると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30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(令和元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	該当者なし					
A理事	該当者なし					
B理事	該当者なし					
A監事	該当者なし					
B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

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
A理事	該当者なし
B理事	該当者なし
A監事	該当者なし
B監事 (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給は未導入であり、今後の導入については他法人の動向を参考に検討することとしたい。

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

職員給与の支給基準は、独立行政法人通則法に基づき、国家公務員及び民間企業の従業員の給与水準を考慮して決定することとしている。特に、民間の給与実態調査に基づく人事院勧告を反映した国家公務員の給与水準との均衡を図ることが重要と考え、令和元年度の給与改定に当たっては、当該勧告に基づき俸給等を見直した結果、大きな乖離は見られない。

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。）

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、職員の目標達成結果を評価し、賞与（勤勉手当）や昇格に反映させている。

勤勉手当は、基準日以前における直近の人事評価の結果に応じて、支給率を変更している。昇格は、業績や能力、その他の項目を総合的に判断して決定している。

③ 給与制度の内容及び令和元年度における主な改定内容

当法人職員給与規程に基づき、基本給（本俸及び扶養手当）及び諸手当（特別都市手当、住居手当、通勤手当、職務手当、時間外勤務手当、休日手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当）を支給している。

特別都市手当（国家公務員の地域手当に相当）については、国家公務員の東京23区における地域手当の率が平成27年に18%から20%に引き上げられた際も据え置いてきた（10.26%）ところ11%に引き上げを行った。

期末手当については、期末手当基礎額（基本給×特別都市手当）＋加算に職員・課長相当職にあつては、6月は130.0/100、12月は130.0/100、部長相当職にあつては、6月は110.0/100、12月は110.0/100を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額（基本給×特別都市手当）＋加算に、職員・課長相当職にあつては、6月は92.5/100、12月は97.5/100、部長相当職にあつては、6月は112.5/100、12月は117.5/100を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

・平成28年人事院勧告を参考に実施した扶養手当支給額の段階的見直しを継続（4か年計画の3年目）。

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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 73	歳 49.1	千円 9,470	千円 6,777	千円 146	千円 2,693
事務・技術	人 51	歳 49.9	千円 9,383	千円 6,705	千円 163	千円 2,678
研究職種	人 22	歳 47.5	千円 9,673	千円 6,946	千円 106	千円 2,727

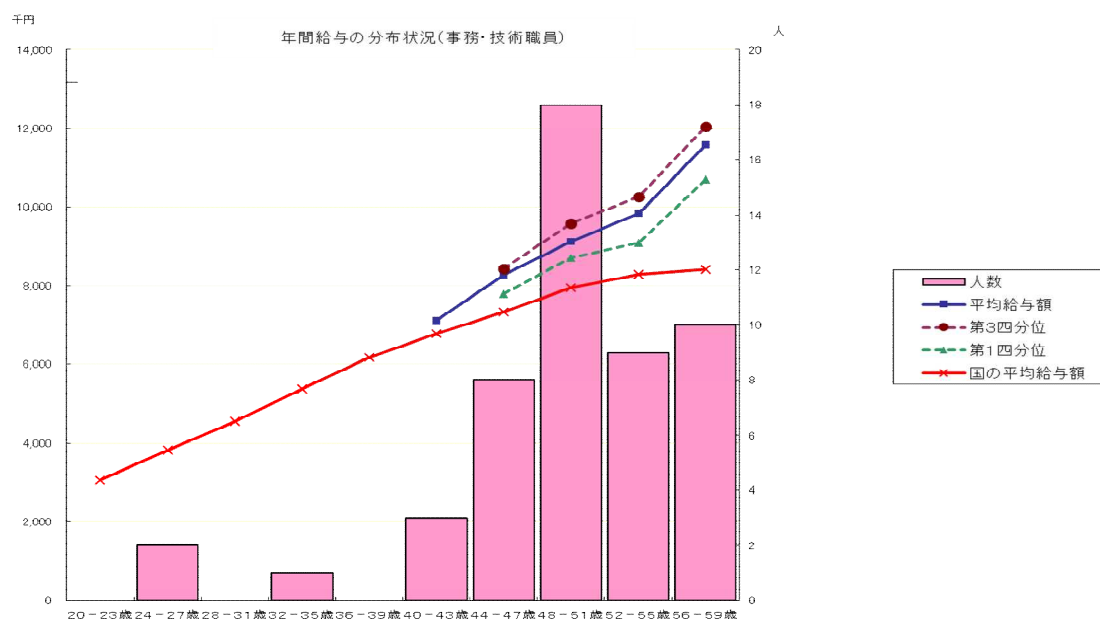
再任用職員	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
事務・技術	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
研究職種	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

非常勤職員	人 8	歳 49.1	千円 3,296	千円 2,686	千円 94	千円 610
事務・技術	人 8	歳 49.1	千円 3,296	千円 2,686	千円 94	千円 610

注1:再任用職員については、該当者が2人以下のため、当該職員に関する情報が特定される恐れがあることから、区分以外は記載していません。

注2:任期付職員、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種及び在外職員については、該当者がいないため表を省略しました。

②年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)
〔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。〕



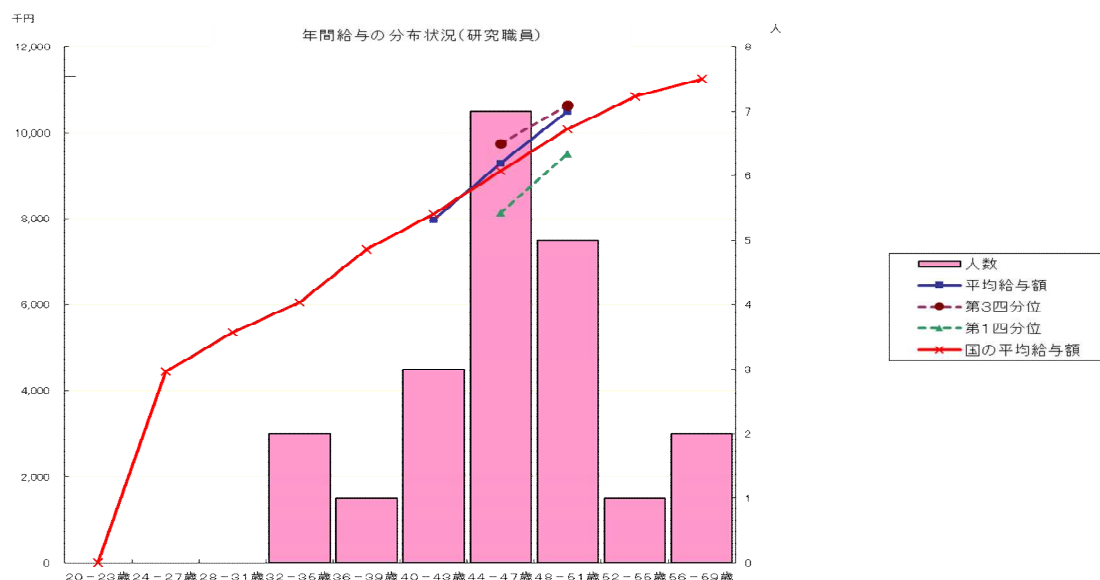
注1:20-23歳、28-31歳、36-39歳は該当者が存在しません。

注2:24-27歳、32-35歳は該当者が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恐れがあることから、人数以外は記載していません。

注3:40-43歳は該当者が4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ません。

注4:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況です。以下、④まで同じ。

②年齢別年間給与の分布状況(研究職員)



注1:20-23歳、24-27歳、28-31歳については、該当者が存在しません。

注2:32-35歳、36-39歳、52-55歳、56-59歳は該当者が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恐れがあることから人数以外は記載していません。

注3:40-43歳は該当者が4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ません。

③職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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
部長	9	57.1	11,837	14,058～10,265
課長	13	52.8	9,978	10,757～8,857
課長補佐	26	48.3	8,457	9,177～6,787
係長	—	—	—	—
係員	3	28.8	4,686	—

注1:当法人は本部とそれ以外の区分のない組織です。

注2:係長は該当者が存在しません

注3:係員については、該当者が3人であるため、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、「最高～最低」は記載していません。

③職位別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	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
所長	1	—	—	—
研究部長	2	—	—	—
研究課長	11	49.7	9,992	10,636～9,506
主任研究員	6	42.3	8,038	8,583～7,752
研究員	2	—	—	—

注1:所長、研究部長、研究員は該当者が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恐れがあることから、人員以外は記載していません。

注2:研究部長、研究課長、主任研究員は、それぞれ当法人の統括研究員、主任研究員、主任研究員補佐に相当する職位です。

④賞与(令和元年度)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)	% 55.3	% 53.7	% 54.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.7	% 46.3	% 45.5
	最高～最低	% 51.8～39.3	% 52.8～40.6	% 52.3～40.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.1	% 56.8	% 57.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.9	% 43.2	% 42.6
	最高～最低	% 46.7～39.5	% 47.7～40.8	% 47.2～40.1

④賞与(令和元年度)における査定部分の比率(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)	% 56.6	% 54.5	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.4	% 45.5	% 44.4
	最高～最低	% 49.9～37.5	% 53.5～40.1	% 51.7～39.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.4	% 57.5	% 58.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.6	% 42.5	% 42.0
	最高～最低	% 43.9～32.9	% 45.1～39.0	% 44.5～37.2

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	・年齢勘案 119.4 ・年齢・地域勘案 105.5 ・年齢・学歴勘案 113.7 ・年齢・地域・学歴勘案 100.7
国に比べて給与水準が高くなっている理由	当法人の事務・技術職員の対国家公務員指数が119.4と高い理由は、①主たる事務所が東京都練馬区であること、②事務・技術職員の96.8%が大卒以上(国家公務員行政職俸給表(一)職員は58.4%(「平成31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100.7とほぼ国家公務員と均衡している。
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 98.1%】 (国からの財政支出額2,701,350千円、支出予算の総額2,754,655千円：令和元年度予算) 【累積欠損額 0円(平成30年度決算)】 【管理職の割合38.7%(常勤職員数62名中24名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 96.8%(常勤職員62名中60名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 40.5%】 (支出総額2,501,817千円：平成30年度決算、給与・報酬等支給総額1,013,048千円) 令和元年度における数値が国家公務員の水準を上回っている主な理由は、当法人の主たる事務所が東京都練馬区にあること、国家公務員と比較して職員に占める大学卒業者の割合が高いこと、法人規模が小さいため国からの人事交流がポイントに影響を与えることなどによるものと考えられる。 当法人の使命は、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。 平成30年度決算における支出総額2,501,817千円のうち、給与・報酬等支給総額は1,013,048千円(支出総額に占める割合40.5%)である。平成30年度計画の給与、俸給等予算は、1,018,503千円であり、予算の範囲内で適正に執行している。 事務・技術職における管理職の割合は38.7%と、国家公務員の俸給の特別調整額対象者の割合(17.2%、「国家公務員給与の実態 令和元年8月」、⑨手当別受給者数、受給者平均手当月額を参照)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、新規採用を抑制していることが主な理由である。 大卒以上の高学歴者の割合(96.8%)は、国家公務員(58.4%、「国家公務員給与の実態 令和元年8月」、⑤行政職(一)の最終学歴別人員構成比)より高くなっている。 (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々に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。
講ずる措置	令和元年度の給与水準は地域・学歴を調整した指数において国家公務員とほぼ均衡している。今後も、国家公務員の給与水準を十分考慮し、年齢・地域・学歴勘案で国家公務員と同程度の給与水準となるよう努めていく。

研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 102.5 ・年齢・地域勘案 101.2 ・年齢・学歴勘案 102.1 ・年齢・地域・学歴勘案 101.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	当法人の研究職員の対国家公務員指数が102.5と高い理由は、①主たる事務所が東京都練馬区であること、②研究職員の全員(100.0%)が大卒以上(国家公務員研究職俸給表職員は97.9%〔「平成31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101.1とほぼ国家公務員と均衡している。
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 98.1%】 (国からの財政支出額2,701,350千円、支出予算の総額2,754,655千円：令和元年度予算) 【累積欠損額 0円(平成30年度決算)】 【管理職の割合 18.8%(常勤職員数32名中6名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員32名中32名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 40.5%】 (支出総額2,501,817千円：平成30年度決算、給与・報酬等支給総額 1,013,048千円) 令和元年度における数値が、国家公務員の水準を上回っている主な理由は、当法人の主たる事務所が東京都練馬区にあること、研究職員の全員が大卒以上であること、法人規模が小さいため国からの人事交流がポイントに影響を与えることなどによるものと考えられる。 当法人の使命は、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。 平成30年度決算における支出総額2,501,817千円のうち、給与・報酬等支給総額は1,013,048千円(支出総額に占める割合40.5%)である。平成30年度計画の給与、俸給等予算は、1,013,048千円であり、予算の範囲内で適正に執行している。 研究職における管理職の割合は18.8%と、国の俸給の特別調整額対象者割合(17.2%、「国家公務員給与の実態 令和元年8月」、⑨手当別受給者数、受給者平均手当月額を参照)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、新規職員の採用を抑制していることが主な理由である。 大卒以上の高学歴者の割合(100.0%)は、国家公務員(97.9%「平成31年国家公務員給与等実態調査の結果」第2表適用俸給表別、性別、最終学歴別人員)より高くなっているが、地域・学歴勘案の指数は101.1とほぼ国家公務員と均衡している。 (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。
講ずる措置	令和元年度の給与水準は地域・学歴を調整した指数において国家公務員とほぼ均衡している。今後も、国家公務員の給与水準を十分考慮し、年齢・地域・学歴勘案で国家公務員と同程度の給与水準となるよう努めていく。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 217,366 円 年間給与 3,232,423円
- 35歳(本部課長補佐、配偶者、子1人)
月額 395,882円 年間給与 6,545,732円
- 50歳(本部課長、配偶者、子2人)
月額 623,293円 年間給与 10,611,281円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

目標管理型の人事評価制度に基づき、職員の業績を評価し、賞与(勤勉手当)や昇格に反映させている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,005,631	千円 1,013,048	千円 1,038,532	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 22,652	千円 57,380	千円 49,697	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 194,580	千円 187,584	千円 185,259	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 196,090	千円 200,103	千円 204,242	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,418,954	千円 1,458,116	千円 1,477,731	千円	千円

注1:千円未満を端数进行处理しているため、合計とは端数において合致しないものがあります。

注2:本表と附属明細書(「役員及び職員の給与明細」)の数字が異なっているのは、附属明細書(「役員及び職員の給与明細」)に法定福利費を含んで計上しているためです。

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、前年度に比べて2.5%(25,484千円)増加したが、これは令和元年度人事院勧告による国家公務員の給与水準を反映させた人件費の改定、勤勉手当の月数を見直し(0.05月の増)及び業務の繁忙による超過勤務手当の増加等による。

最広義人件費は、1.3%(19,615千円)増加したが、これは主に上記の給与、報酬等支給総額の増加による。

IV その他

特になし