

## 様式 1 公表されるべき事項

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(令和7年度)

### 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7年度の役員の間年報酬は、理事長18,824千円、理事15,527千円(平均)、常勤監事14,301千円、非常勤監事2,982千円である。

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(本部:東京都千代田区)の役員報酬は、令和6年度公表資料によれば、理事長は、20,746千円、理事は17,210千円、監事は比較可能な該当者がなく、非常勤監事は2,386千円(平均)である。

##### ②令和7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箇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7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950千円、特別調整手当152千円を支給。

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は66.25/100、12月に支給する場合には68.75/100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106.25/100を、12月においては108.75/100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7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785千円、特別調整手当125千円を支給。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711千円、特別調整手当113千円を支給。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248千円を支給。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7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 18,824	千円 11,400	千円 5,459	千円 1824 (特別調整手当) 140 (通勤手当)			
A理事	千円 7,758	千円 4,710	千円 2,223	千円 753 (特別調整手当) 71 (通勤手当)		9月30日	◇
B理事	千円 7,857	千円 4,710	千円 2,287	千円 753 (特別調整手当) 106 (通勤手当)	10月1日		◇
C理事	千円 15,438	千円 9,420	千円 4,511	千円 1,507 (特別調整手当) 0 (通勤手当)			※
A監事	千円 14,301	千円 8,532	千円 4,086	千円 1,365 (特別調整手当) 318 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,982	千円 2,982	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(18,824千円)は、前述の法人の長の平均報酬(21,066千円)を下回っており、その報酬水準は妥当なものとする。

また、当法人の令和6年度業務実績評価結果については、6項目中1項目はA評価、残り5項目はB評価であり、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(15,527千円)は、上記法人の理事の平均報酬(18,532千円)を下回っており、その報酬水準は妥当とする。

また、当法人の令和6年度業務実績評価結果については、6項目中1項目はA評価、残り5項目はB評価であり、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(14,301千円)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(13,814千円)を上回っているが、常勤監事は法人により就業実態の違いがあると思われ、高度な専門知識や経験が求められる業務の特性を踏まえると、報酬水準は概ね妥当とする。

また、当法人の令和6年度業務実績評価結果については、6項目1項目はA評価、残り5項目はB評価であり、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(2,982千円)は、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(2,568千円)を上回っているが、非常勤監事は法人により就業実態の違いがあると思われ、高度な専門知識が求められる業務上の特性を踏まえると、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令和6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 役員退職手当の支給状況(令和7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					
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
理事C	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事A (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
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事C	該当者なし
監事A	該当者なし
監事A (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7年度の給与改定に当たっては、当該勧告を参考に、月例給、期末手当及び勤勉手当支給月数の必要な見直しを行った。

#### 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

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。

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125.0/100、12月は127.5/100、部長相当職にあつては、6月は105.0/100、12月は107.5/100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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額[(本俸×特別都市手当)+加算]に、職員・課長相当職にあつては、6月は105.0/100、12月は107.5/100、部長相当職にあつては、6月は125.0/100、12月は127.5/100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。

#### ④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

給与制度について令和7年度においては特段の改定を行っていない。

## 2 職員給与の支給状況等

### ① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点):98人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員):70人

### ② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当等		
常勤職員	人 63	歳 50.3	千円 10,314	千円 7,280	千円 172	千円 3,034
事務・技術	人 42	歳 50.1	千円 9,928	千円 7,001	千円 175	千円 2,927
研究職種	人 21	歳 50.7	千円 11,086	千円 7,838	千円 164	千円 3,248

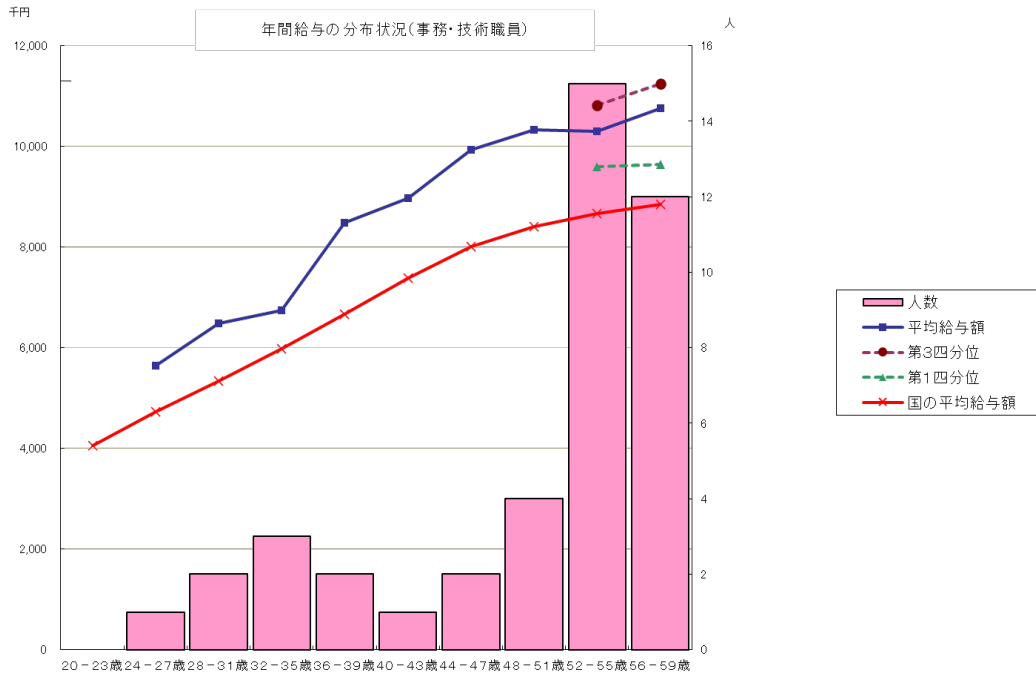
再雇用職員	人 5	歳 63.1	千円 7,573	千円 5,927	千円 151	千円 1,646
事務・技術	人 5	歳 63.1	千円 7,573	千円 5,927	千円 151	千円 1,646
研究職種	人 -	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

非常勤職員	人 12	歳 55.1	千円 3,931	千円 3,214	千円 110	千円 717
事務・技術	人 12	歳 55.1	千円 3,931	千円 3,214	千円 110	千円 717

注1:再雇用職員のうち、研究職種については、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。

③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

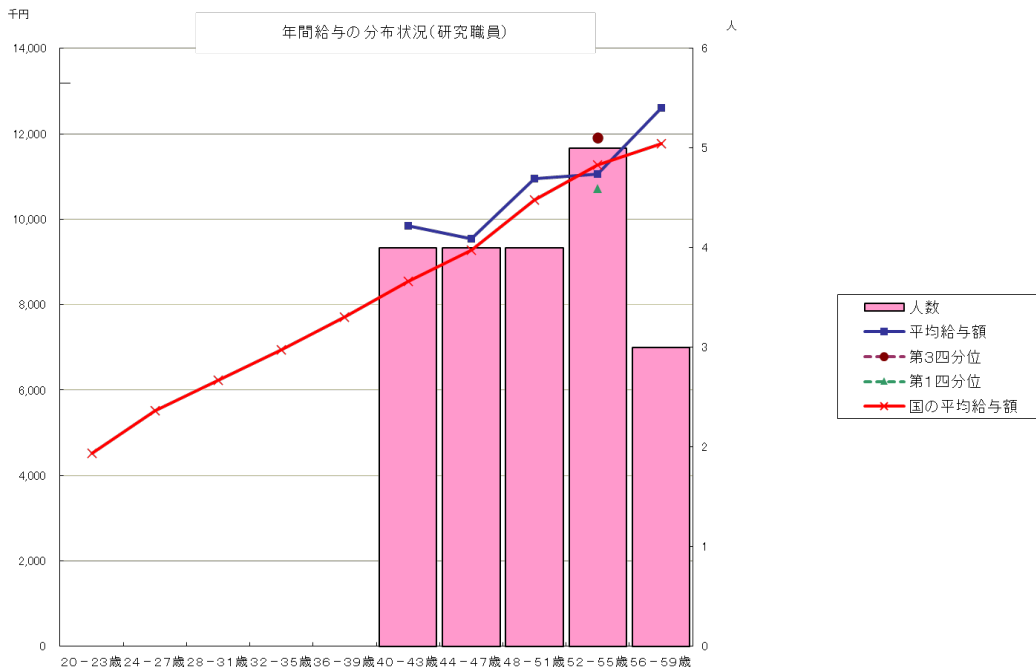


注1:20-23歳は該当者が存在しません。

注2:24-27歳、28-31歳、32-35歳、36-39歳、40-43歳、44-47歳、48-51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3:②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況です。以下、⑤まで同じ。

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、32-35歳、36-39歳は該当者が存在しません。

注2:40-43歳、44-47歳、48-51歳、56-59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。

④ 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	8	55.4	11,662	12,531～10,763
課長	10	53.6	10,699	11,375～9,529
課長補佐	17	52.8	9,510	10,273～8,183
係長	4	34.8	7,257	-
係員	3	29.8	6,204	-

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、係員については、該当者が4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、「最高～最低」は記載していません。

#### 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	7	53.2	12,265	12,857～11,115
研究課長	6	49.3	10,543	10,914～10,059
主任研究員	7	46.9	9,337	9,775～8,831

注1:所長は該当者が1名であるため、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。

#### ⑤ 賞与(令和7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)	% 51.1	% 51.8	% 51.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.9	% 48.2	% 48.6
	最高～最低	% 56.0～44.7	% 55.9～43.6	% 55.9～44.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.1	% 53.9	% 54.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.9	% 46.1	% 46.0
	最高～最低	% 50.3～43.4	% 50.9～43.6	% 50.6～43.5

賞与(令和7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)	% 49.4	% 49.3	% 49.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 50.6	% 50.7	% 50.6
	最高～最低	55.5～44.3	53.5～44.6	54.2～44.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 53.6	% 53.8	% 53.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.4	% 46.2	% 46.3
	最高～最低	51.4～38.7	47.6～39.0	49.3～38.9

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"> <li>・年齢勘案 120.4</li> <li>・年齢・地域勘案 107.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 115.4</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 103.1</li> </ul>
国に比べて給与水準が高くなっている理由	<p>当法人の事務・技術職員の対国家公務員指数が120.4と国家公務員の指数を上回っている理由は、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96.7%が大卒以上(国家公務員行政職俸給表(一)職員は65.1%〔「令和7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103.1と国家公務員の指数とほぼ均衡している。</p>
給与水準の妥当性の検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 96%】          (国からの財政支出額2,450,741千円、支出予算の総額2,551,269千円：令和7年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 55.0%(常勤職員数60名中33名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 96.7%(常勤職員60名中58名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 39.5%】          (支出総額2,506,431千円：令和6年度決算、給与・報酬等支給総額992,053千円)</p> <p>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。</p> <p>令和7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、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卒以上の者の割合が高いこと、新規採用を抑制した結果、管理職比率が高いこと、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。</p> <p>また、事務・技術職における管理職の割合は55.0%と、国家公務員の俸給の特別調整額対象者の割合(17.8%、「令和7年国家公務員給与等実態調査報告書」第12表適用俸給表別、俸給の特別調整額支給区分別人員)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。</p> <p>なお、大卒以上の高学歴者の割合(96.7%)は、国家公務員(65.1%、「令和7年国家公務員給与等実態調査報告書」第3表適用俸給表別、級別(最終学歴別)人員)より高くなっている。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>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>令和7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。</p>

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"> <li>・年齢勘案 104.7</li> <li>・年齢・地域勘案 101.9</li> <li>・年齢・学歴勘案 104.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 101.8</li> </ul>
国に比べて給与水準 が高くなっている理由	<p>当法人の研究職員の対国家公務員指数が104.7と国家公務員の指数を上回っている理由は、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98.3%(「令和7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101.8と国家公務員の指数とほぼ均衡している。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)  <b>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 96%】</b>            (国からの財政支出額2,450,741千円、支出予算の総額2,551,269千円:令和7年度予算)  <b>【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】</b>  <b>【管理職の割合 31.0%(常勤職員数29名中9名)】</b>  <b>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員29名中29名)】</b>  <b>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 39.5%】</b>            (支出総額2,506,431千円:令和6年度決算、給与・報酬等支給総額992,053千円)</p> <p>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。</p> <p>令和7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。</p> <p>研究職における管理職の割合は31.0%と、国の俸給の特別調整額対象者割合(17.8%、「令和7年国家公務員給与等実態調査報告書」第12表適用俸給表別、俸給の特別調整額支給区分別人員)より高くなっている。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。</p> <p>大卒以上の高学歴者の割合(100.0%)は、国家公務員98.3%「令和7年国家公務員給与等実態調査報告書」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101.8と国家公務員の指数とほぼ均衡している。</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>令和7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。</p>

#### 4 モデル給与

- (扶養親族がない場合)
- 22歳(大卒初任給)  
月額 258,000円 年間給与 4,275,060円
  - 35歳(本部課長補佐)  
月額 447,219円 年間給与 7,494,270円
  - 50歳(本部課長)  
月額 612,387円 年間給与 10,627,422円
- ※扶養親族がいる場合は、扶養手当(子1人につき13,000円)を支給)

#### 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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 983,370	千円 963,141	千円 992,053	千円 1,023,292
退職手当支給額 (B)	千円 37,058	千円 116,978	千円 51,059	千円 98,079
非常勤役員等給与 (C)	千円 259,625	千円 288,105	千円 276,455	千円 296,563
福利厚生費 (D)	千円 172,968	千円 166,444	千円 211,628	千円 220,528
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,453,022	千円 1,534,670	千円 1,531,197	千円 1,638,463

注1: 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おります。

注2: 千円未満を端数を処理しているため、合計とは端数において合致しないものがあります。

注3: 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3.0%(31,239千円)増加したが、これは令和7年度の人事院勧告に基づく国家公務員の給与見直しを踏まえた給与改定が主な理由である。

「最広義人件費」は、前年度に比べて6.5%(107,266千円)増加したが、これは退職手当支給額等の支出増が主な理由である。

#### IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職員及び研究職員の定年年齢は60歳である。

#### V その他

特になし