

独立行政法人建築研究所の役職員の報酬・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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬のうち、業績手当については当所役員給与規程により「業績に応じて支給する」としている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長 { 12月より本給月額を840,000円から838,000円に改定した。 }

理事 { 12月より本給月額を782,000円から780,000円に改定した。 }

監事 { 12月より本給月額を726,000円から724,000円に改定した。 }

監事(非常勤) { 12月より月額を247,000円から246,000円に改定した。 }

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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 15,721	千円 10,072	千円 3,818	千円 1,209 622 (地域手当) (通勤手当)			
理事	千円 14,220	千円 9,376	千円 3,555	千円 1,125 164 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	※
監事	千円 13,503	千円 8,704	千円 3,271	千円 1,044 484 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
監事 (非常勤)	千円 3,186	千円 3,186	千円	千円		3月31日	*

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している。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する常勤役員に支給する手当である。

3 役員の退職手当の支給状況(平成22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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事						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る。

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る。
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・中期計画に基づき、高度な研究業務の推進のため必要な人材の確保を図りつつ、「行政改革の重要方針」及び「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」を踏まえた人件費削減を実施する。

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

当所給与規程の改正においては「独立行政法人の役職員の給与改定にあたっては、国家公務員の給与水準も十分考慮して給与水準を厳しく見直すよう要請する(H22.11.1閣議決定)」等を考慮し、国の職員に適用される給与法に準拠して定めている。

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

職員の勤務成績評価を行い、業績手当の成績率及び昇給の実施に反映させている。

〔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)	勤務成績が優れている者の成績率を「特に優秀」又は「優秀」としている

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

国家公務員に適用される一般職給与法等に準拠し、以下の改正を行った。
 ・中高年齢層(40歳台以上)が受ける俸給月額を引き下げ(平均0.1%)
 ・55歳を超える職員について、俸給月額等の支給額を減額(1.5%)
 ・期末手当・業績手当の支給割合を引き下げ(年間4.15月分→3.95月分(▲0.2月分))

2 職員給与の支給状況

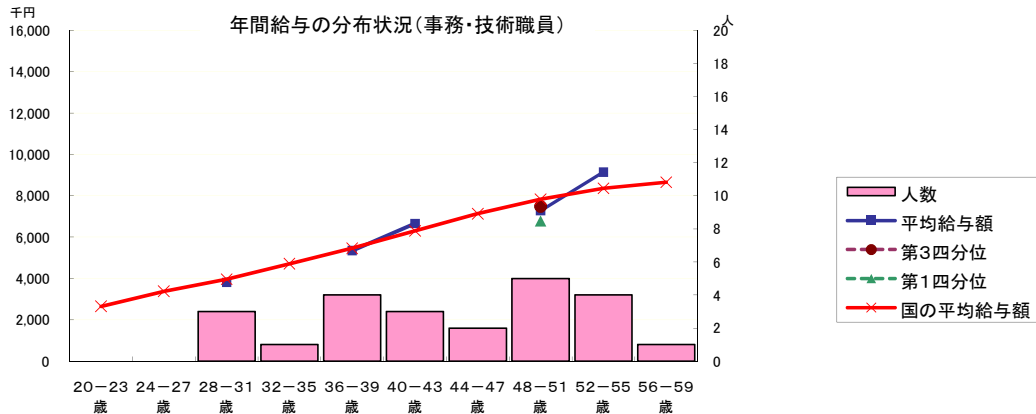
(① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成22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 65	歳 47.0	千円 8,965	千円 6,793	千円 170	千円 2,172
事務・技術	人 23	歳 44.4	千円 6,958	千円 5,225	千円 198	千円 1,733
研究職種	人 42	歳 48.5	千円 10,063	千円 7,650	千円 154	千円 2,413
非常勤職員	人 32	歳 38.3	千円 2,335	千円 1,858	千円 78	千円 477
事務・技術	人 31	歳 37.5	千円 2,264	千円 1,803	千円 80	千円 461
研究職種	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

注: 非常勤職員の研究職種は2人以下のため記載を省略している。

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。〕

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、⑤まで同じ。

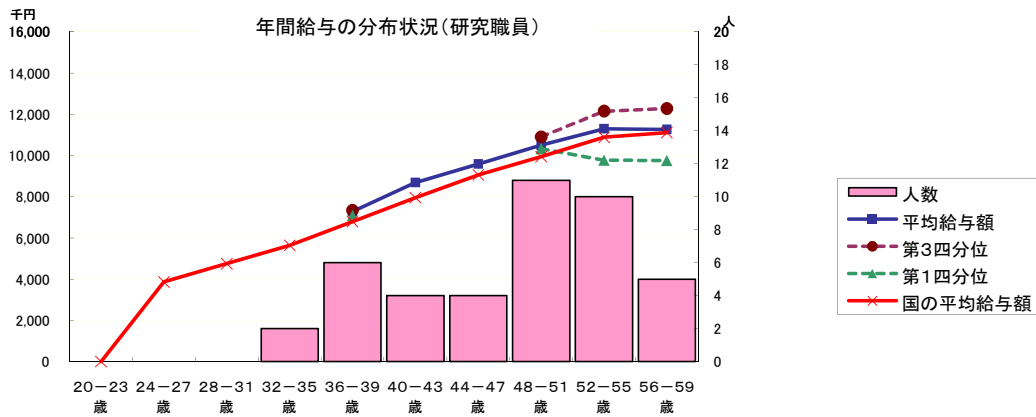


注:年齢32-35、44-47、56-59歳の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるかまたは特定されるおそれのあることから、年間給与の平均額については記載していない。
28-31、32-35、36-39、40-43、44-47、52-55、56-59歳の該当者は4名以下であるため、第1・第3分位折れ線を表示していない。

(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		第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・本部部长	1	—	—	—	—	—	—
・本部課長	4	50.8	—	—	9,084	—	—
・本部課長補佐	2	—	—	—	—	—	—
・本部係長	13	44.1	5,453	—	6,155	7,237	—
・本部係員	3	28.8	—	—	3,807	—	—

注:本部部长、本部課長補佐の該当者は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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。
本部部长、本部課長、本部課長補佐、本部係員の該当者は4人以下のため、第1・第3分位を記載していない。



注:年齢32-35歳の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるかまたは特定されるおそれのあることから、年間給与の平均額については記載していない。
32-35、40-43、44-47歳の該当者は4名以下であるため、第1・第3分位折れ線を表示していない。

(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		第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・本部研究部長	8	55.1	12,152	—	12,419	12,472	—
・本部研究課長	18	48.9	9,962	—	10,259	10,907	—
・本部主任研究員	16	44.7	7,177	—	8,260	9,411	—

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		部長	部長	部長	課長	課長	副参事	主査	主査	主事	主事
人員(割合)	23			1 (4.3%)		4 (17.4%)	1 (4.3%)	7 (30.4%)	7 (30.4%)	2 (8.7%)	1 (4.3%)
年齢(最高～最低)				—		59～42	—	55～45	43～32	—	—
所定内給与年額(最高～最低)				—		7,095～6,706	—	5,905～4,909	4,280～3,169	—	—
年間給与額(最高～最低)				—		9,359～8,753	—	7,961～6,737	5,758～4,273	—	—

注:人員が2人以下の級については、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。

職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(研究職員)

区分	計	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		—	グループ長 上席研究員	主任研究員	主任研究員	研究員	研究員
人員(割合)	42		23 (54.8%)	11 (26.2%)	8 (19.0%)		
年齢(最高～最低)			58～46	59～40	39～35		
所定内給与年額(最高～最低)			9,666～7,512	7,507～6,428	6,031～5,326		
年間給与額(最高～最低)			13,202～9,871	9,767～8,444	7,833～6,954		

④ 賞与(平成22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)	— %	— %	— %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	— %	— %	— %
	最高～最低	— %	— %	— %
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.4 %	66.7 %	65.6 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.6 %	33.3 %	34.4 %
	最高～最低	41.3～32.8 %	40.4～29.6 %	37.9～31.7 %

注:管理職員は該当者2人以下のため記載していない。

賞与(平成22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)	54.3 %	55.5 %	54.9 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	45.7 %	44.5 %	45.1 %
	最高～最低	48.4～43.8 %	50.4～40.7 %	47.9～42.3 %
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.5 %	67.6 %	66.1 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.5 %	32.4 %	33.9 %
	最高～最低	41.3～32.9 %	39.8～30.2 %	37.0～31.7 %

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))

101.7

対他法人(事務・技術職員)

96.4

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

105.6

対他法人(研究職員)

105.5

注:当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 101.7						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>102.4</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>102.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>102.5</td> </tr> </table>	地域勘案	102.4	学歴勘案	102.6	地域・学歴勘案
地域勘案	102.4						
学歴勘案	102.6						
地域・学歴勘案	102.5						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当所の給与水準については給与規程上、国家公務員と同等である。しかしながら、国家公務員に比べて指数が高いのは、以下の要因が考えられる。</p> <p>今回の比較指標の対象となった職員の多くは本府省からの転入者であり、「国家公務員給与の概要(平成23年4月)」によれば、本省職員の給与水準は地方機関勤務の職員に比べ高い事が示されており、当所の対象者のうち本府省出身者の割合は、34.8%と、行政職俸給表(一)の本府省職員の割合23.1%を大きく上回っている。また、「国家公務員給与の概要(平成23年4月)」によれば、行政職俸給表(一)の適用者の平均年齢は41.9歳であるが、今回の当所の対象者の平均年齢は44.4歳である。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国と同一の給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、下記講ずる措置を着実に実施することにより、引き続き改善を図る必要がある。</p>						
給与水準の適切性の検証	<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 90.9% (国からの財政支出額 2,022,045千円、支出予算の総額 2,224,228千円:(平成22年度予算)) 【支出総額(平成22年度決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合】 35.3% 【管理職の割合(平成23年4月1日時点の常勤職員数(在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。))】 6.7% 【大卒以上の高学歴者の割合(平成23年4月1日時点の常勤職員数(在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。))】 40% 【検証結果】 給与法に準じて適切に執行している</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22年度決算)</p>						
講ずる措置	<p>俸給、諸手当等給与水準は、国家公務員の給与と同じであり、引き続き国に準じて運用する。平成23年度までに、対象となる職員の構成が人事異動等で変わることにより、対国家公務員指数は98.2、地域・学歴勘案が99.0を目標とする。</p>						

○研究職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 105.6						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>103.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>104.4</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>102.3</td> </tr> </table>	地域勘案	103.2	学歴勘案	104.4	地域・学歴勘案
地域勘案	103.2						
学歴勘案	104.4						
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定量的な理由	<p>当所の給与水準については給与規程上、国家公務員と同等である。しかしながら、国家公務員に比べて指数が高いのは、以下の要因が考えられる。</p> <p>研究職員は、少ない人員で広範な分野を研究するため、国家公務員採用I種試験合格者相当の研究員を多数採用しており、特に博士号を有する者が多い。なお、博士号を有する者は対象者42名のうち34名であり、初任給の決定において級号俸が2年分高くなっている。また、「国家公務員給与の概要(平成23年4月)」によれば、研究職俸給表の適用者の平均年齢は44.6歳であるが、今回の当所の対象者の平均年齢は48.5歳である。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国と同一の給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、下記講ずる措置を着実に実施することにより、引き続き改善を図る必要がある。</p>						
給与水準の適切性の検証	<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 90.9% (国からの財政支出額 2,022,045千円、支出予算の総額 2,224,228千円:(平成22年度予算)) 【支出総額(平成22年度決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合】 35.3% 【管理職の割合(平成23年4月1日時点の常勤職員数(在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。))】 17.0% 【大卒以上の高学歴者の割合(平成23年4月1日時点の常勤職員数(在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。))】 100% 【検証結果】 給与法に準じて適切に執行している</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22年度決算)</p>						
講ずる措置	<p>俸給、諸手当等給与水準は、国家公務員の給与と同じであり、引き続き国に準じて運用する。平成23年度までに、対象となる職員の構成が人事異動等で変わることにより、対国家公務員指数は104.5、地域・学歴勘案99.9を目標とする。</p>						

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成18年度)からの増△減
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	784,722	807,439	△ 22,717 (△2.8)	△ 68,793 (△8.1)
退職手当支給額 (B)	39,464	76,430	△ 36,966 (△48.4)	△ 28,943 (△42.3)
非常勤役員等給与 (C)	186,446	178,737	7,709 (4.3)	6,643 (3.7)
福利厚生費 (D)	128,215	131,277	△ 3,062 (△2.3)	9,620 (8.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,138,847	1,193,883	△ 55,036 (△4.6)	△ 81,473 (△6.7)

総人件費について参考となる事項

- ①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について
「給与、報酬等支給総額」及び「最広義人件費」については、中期目標・中期計画における人件費削減の取組及び職員の減少により、対前年度比でそれぞれ約2.8%減、約4.6%減となった。
- ②「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)」及び「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況
 - i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項
前中期目標期間の最終年度予算額に対し、本中期目標期間の最終年度までに国家公務員に準じた人件費削減の取組を行う。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえた役職員の給与体系の見直しを進める。
 - ii) 法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針
前中期目標期間の最終年度予算額に対し、本中期目標期間の最終年度までに5%以上削減する。
 - iii) 上記 ii) の進捗状況
 - a 基準年度の「給与、報酬等支給総額」
・決算額 871,524千円、予算額 891,249千円
 - b 当年度の「給与、報酬等支給総額」
・決算額 784,722千円、予算額 814,290千円
 - c 基準年度決算額に対する当年度決算額は10.0%(補正值6.8%)減であり、中期目標・中期計画による基準年度予算額に対する当該年度における予算額は8.6%(補正值5.4%)減である。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17 年度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	834,225	807,930	810,343	831,498	792,540	761,149
人件費削減率 (%)		△ 3.2	△ 2.9	△ 0.3	△ 5.0	△ 8.8
人件費削減率(補正值) (%)		△ 3.2	△ 3.6	△ 1.0	△ 3.3	△ 5.6

- 注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。
なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%である。
- 注2:運営交付金により雇用される任期付研究者のうち、若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額とが異なることとなる。
- 注3:注2の若手研究者の人件費を総人件費改革に係る削減対象人件費の範囲から除く前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象人件費)は、基準年度(平成17年度)871,524千円、平成18年度853,515千円、平成19年度848,121千円、平成20年度843,613千円、平成21年度807,439千円、平成22年度784,722千円であった。
- 【主務大臣の検証結果】
「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。

IV 法人が必要と認める事項

特になし