

様式 1 公表されるべき事項

別添

独立行政法人土木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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

業績手当について、独立行政法人評価委員会における業績評価の結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じた額を支給することとしている。

【法人の長の報酬水準の妥当性について】
 理事長は、法人の代表として、その業務を総理し、法人経営に関する最終的な責任と権限を有するものであるが、当法人は、そのリーダーシップの下、土木技術に関する研究開発、技術指導、成果の普及等を行うことにより、土木技術の向上を図り、良質な社会資本の効率的な整備及び北海道の開発の推進を担っており、平成24年度の業務実績に関する評価において中期目標達成に向けて順調に進んでいるとの評価(A評価)も得ている。また、その報酬水準については、国家公務員の指定職俸給表に準拠して定めていることから妥当であると考え。

【主務大臣の検証結果】
 国家公務員の給与水準を考慮して定められており、評価実績に鑑みても、妥当である。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

改正なし

理事
(寒地土木
研究所長)

理事

監事

監事(非常勤)

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
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	16,037	10,654	4,104	1,279 (役員特別調整手当)			
理事 (寒地土木 研究所長)	12,756	9,030	3,215	271 (役員特別調整手当) 117 (寒冷地手当) 123 (通勤手当)			◇
理事	13,155	8,402	3,267	1,210 (役員特別調整手当) 276 (単身赴任手当)			◇

監事	千円 1,941	千円 712	千円 1,193	千円 86 (役員特別調整手当) ▲ 50 (通勤手当)		5月6日	
監事	千円 10,251	千円 7,084	千円 1,823	千円 850 (役員特別調整手当) 494 (通勤手当)		5月7日	
監事 (非常勤)	千円 2,647	千円 2,647	千円	千円			

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:「役員特別調整手当」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の役員に支給される手当である。

注3:A理事は、札幌市に所在する寒地土木研究所に置かれているため寒冷地手当を支給している。

注4:「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5:「役名」欄のうち、「理事(寒地土木研究所長)」は平成20年度分までの公表資料における「理事長代理」である。

注6:その他(内容)欄のうち、▲50千円は役員退任に伴う通勤手当返納額である。

3 役員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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事 (寒地土木 研究所長)						該当者なし	
理事						該当者なし	
監事	千円 4,057	年 3	月 10	H25.5.6	1.0	支給額は「暫定的な業績勘案率(1.0)」をもって算出しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成25年度業績評価後に決定する「業績勘案率」の結果に基づき、この支給額との差額を精算することとしている。	
監事 (非常勤)						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する。

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。

注3:「区分」欄のうち、「理事(寒地土木研究所長)」は平成20年度分までの公表資料における「理事長代理」である。

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、国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、国家公務員と同等のものとなるよう引き続き取り組む。

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

独立行政法人通則法第63条第3項により、法人の業務実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものであることから、国家公務員の給与水準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、査定昇給、昇格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)	勤務成績に応じて成績率を増減している。
俸給	一定の期間を勤務した職員の勤務成績に応じて、昇給区分を決定している。

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の見直しに関連して、以下の措置を講じた。

(職員について)

- ・実施期間: 平成24年4月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容: 一般職7級以上、研究職5級以上、任期付研究員(招へい型)4号俸以上(▲9.77%)、一般職3級から6級、研究職3級及び4級、任期付研究員(スタッフ型)、任期付研究員(招へい型)3号俸以下(▲7.77%)一般職2級以下、研究職2級以下(▲4.77%)
- ・諸手当関係の措置の内容: 役職手当(▲10%)、期末手当、業績手当(▲9.77%)、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、時間外勤務手当(減額後の俸給月額等により算出)

(役員について)

- ・実施期間: 平成24年4月～平成26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容: ▲9.77%
- ・諸手当関係の措置の内容: 期末手当、業績手当(▲9.77%)、役員特別調整手当(▲9.77%)

一般職の職員の給与に関する法律(給与法)改正に準拠し、平成26年1月から次の措置を講じた。

- ・55歳を超える職員の昇給について、その者の勤務成績が特に良好である場合に限り行い、標準の勤務成績では昇給停止

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 289	歳 44.9	千円 6,893	千円 5,268	千円 101	千円 1,625
事務・技術	人 74	歳 45.7	千円 5,965	千円 4,495	千円 102	千円 1,470
研究職種	人 215	歳 44.6	千円 7,212	千円 5,533	千円 100	千円 1,679

任期付職員	人 14	歳 37.3	千円 5,743	千円 4,545	千円 84	千円 1,198
研究職種	人 14	歳 37.3	千円 5,743	千円 4,545	千円 84	千円 1,198

再任用職員	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
研究職種	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

非常勤職員	人 60	歳 39.5	千円 3,632	千円 2,987	千円 83	千円 645
事務・技術	人 34	歳 38.4	千円 2,583	千円 2,122	千円 99	千円 461
研究職種	人 21	歳 38.2	千円 5,529	千円 4,551	千円 54	千円 978
自動車運転手	人 5	歳 52.3	千円 2,795	千円 2,298	千円 95	千円 497

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 在外職員の区分については、該当者がいないため、表示を省略している。

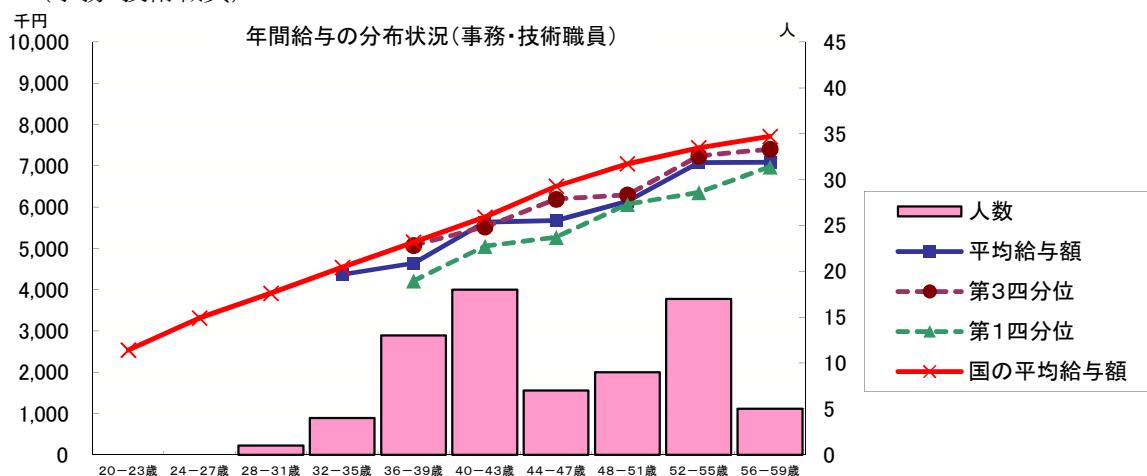
注3: 常勤職員の医療職種及び教育職種、任期付職員の事務・技術職種、医療職種及び教育職種、非常勤職員の医療職種及び教育職種については、該当者がいないため、表示を省略している。

注4: 再任用職員の該当者が1名のため、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人数以外については記載していない。

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: 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2: 年齢28歳-31歳の該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外については記載していない。

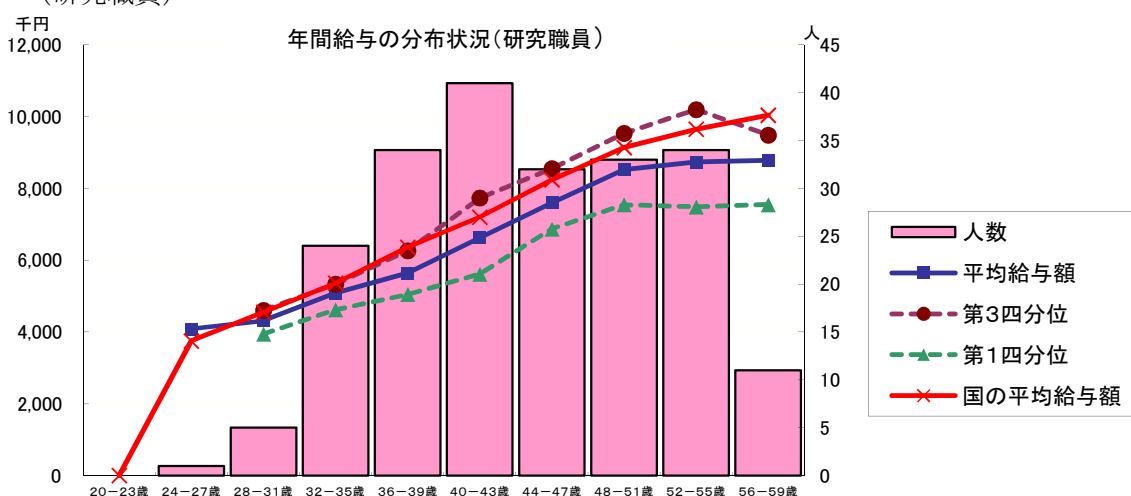
注3: 年齢32-35歳の該当者が4人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、第1・第3四分位については記載していない。

(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1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
本部部長	1	—	—	—	—	—	—
本部課長	8	51.1	7,239	7,757	8,032		
本部課長補佐	15	50.8	6,070	6,395	6,976		
本部係長	35	45.6	5,141	5,654	6,228		
本部主任	14	37.6	4,134	4,460	4,765		
本部係員	1	—	—	—	—	—	—

注) 本部部長及び本部係員の該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外については記載していない。

(研究職員)



注: 年齢24-27歳の該当者が3人のため、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、第1・第3四分位については記載していない。

(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
本部研究部長	10	55.2	10,651	10,802	10,981
本部研究課長	34	49.9	8,611	9,328	9,803
本部主任研究員	90	47.1	6,938	7,543	8,116
本部研究員	68	37.6	4,859	5,154	5,467

注1) 「本部研究課長」が「本部課長」に相当。

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／研究職員)

(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		審議役	監査役、部長	部長、参事、課長	部長、参事、課長	参事、課長、室長、副参事	課長、室長、副参事	専門役、副参事、主査	主査、主任	主事、技師	主事、技師
人員(割合)	74	0	1	0	0	5	7	24	36	1	0
		(%)	(1.4%)	(%)	(%)	(6.8%)	(9.5%)	(32.4%)	(48.6%)	(1.4%)	(%)
年齢(最高～最低)						56	57	57	51		
						40	33	41	33		
所定内給与年額(最高～最低)						6,511	6,257	5,223	4,266		
						5,658	3,698	4,346	2,964		
年間給与額(最高～最低)						8,711	8,250	7,048	5,685		
						7,405	5,047	5,822	3,989		

注) 人員が1人または2人の級については、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。

(研究職員)

区分	計	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	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)	215	38	54	46	75	2
		(17.7%)	(25.1%)	(21.4%)	(34.9%)	(0.9%)
年齢(最高～最低)		57	58	58	51	
		45	38	35	27	
所定内給与年額(最高～最低)		8,368	6,968	5,877	4,662	
		6,470	5,207	3,990	3,120	
年間給与額(最高～最低)		11,196	8,895	7,745	6,113	
		8,518	6,769	5,248	4,087	

注) 人員が2人の級については、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。

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／研究職員)

(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)	%	%	
		61.6	64.6	63.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	38.4	35.4	36.9	
	%	%	%	
	44.6～33.3	45.1～30.0	44.8～32.0	
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	
		64.4	66.6	65.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	35.6	33.4	34.5	
	%	%	%	
	44.4～32.1	40.6～29.8	40.2～31.6	

(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)	% 62.7	% 66.0	% 64.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.3	% 34.0	% 35.6
	最高～最低	% 53.9～32.3	% 44.5～29.8	% 47.9～31.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 67.3	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 32.7	% 34.2
	最高～最低	% 44.4～32.0	% 40.6～29.5	% 39.6～30.7

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))

93.0

対他法人(事務・技術職員)

88.5

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

91.5

対他法人(研究職員)

91.9

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 93.0 参考 地域勘案 96.6 学歴勘案 93.4 地域・学歴勘案 96.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	—
給与水準の適切性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 95%】 (国からの財政支出額 8,559百万円、支出予算の総額 9,054百万円：平成25年度予算) 【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】 【管理職の割合 11%(常勤職員数74名中8名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 39%(常勤職員数74名中29名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合36%】 (支出総額8,898百万円、給与・報酬等支給総額3,208百万円：平成24年度決算) 【検証結果】 (法人の検証結果) 当研究所の給与制度は国の職員に適用される給与法に準拠して定めており、対国家公務員指数は100以下であることから給与水準は適正なものとなっている。 (主務大臣の検証結果) 俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準が維持されるよう取組む必要がある。
講ずる措置	俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取組む。

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 91.5	
	参考	地域勘案 99.9 学歴勘案 93.0 地域・学歴勘案 99.8
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	-	
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 95%】 (国からの財政支出額 8,559百万円、支出予算の総額 9,054百万円:平成25年度予算) 【累積欠損額 0円(平成24年度決算)】 【管理職の割合 64%(常勤職員数215名中138名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 85%(常勤職員数215名中182名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合36%】 (支出総額8,898百万円、給与・報酬等支給総額3,208百万円:平成24年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当研究所の給与制度は国の職員に適用される給与法に準拠して定めており、対国家公務員指数は100以下であることから給与水準は適正なものとなっている。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 俸給表は国と同一となっていることから、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準が維持されるよう取組む必要がある。</p>	
講ずる措置	俸給・諸手当など給与体系は国家公務員の給与と同等の給与となっており、引き続き国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取組む。	

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23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)	3,236,707	3,156,802	79,905	(2.5)	△ 228,301	(△6.6)
退職手当支給額 (B)	63,172	51,267	11,905	(23.2)	△ 12,900	(△17.0)
非常勤役員等給与 (C)	485,264	435,114	50,150	(11.5)	44,081	(10.0)
福利厚生費 (D)	539,957	497,468	42,489	(8.5)	11,611	(2.2)
最広義人件費 (A+B+C+D)	4,325,100	4,140,651	184,449	(4.5)	△ 185,509	(△4.1)

総人件費について参考となる事項

○給与・報酬等支給総額及び最広義人件費の対前年度増減理由

給与・報酬等支給総額の対前年比については2.5%増となっており、主な要因としては人事異動に伴う人員構成の変動によるものである。

最広義人件費の対前年比については4.5%増となっており、主な要因としては人事異動に伴う人員構成の変動及び非常勤職員の人員増によるものである。

国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律(平成24年法律第96号)に基づく国家公務員の退職給付の給付水準の見直しに関連して、以下の措置を実施した。

【役員】

新たに調整率を設けるとともに、次のとおり段階的に引き下げた。

平成25年1月1日以前	104/100
平成25年1月1日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日～	87/100

【職員】

調整率を退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用するとともに、次のとおり段階的に引き下げた。

平成25年1月1日以前	-
平成25年1月1日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日～	87/100

IV 法人が必要と認める事項

特になし