

様式 1 公表されるべき事項

別 添

独立行政法人港湾空港技術研究所の役員報酬・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

役員報酬は、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】

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、港湾及び空港の整備等に関する調査、研究及び技術の開発等に関する業務を担っており、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ます。

【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

理事

監事

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、以下の措置を実施した。

平成24年度と同様に、国家公務員に準じた率(俸給月額率の削減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。

2 役員報酬等の支給状況

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 14,841	千円 9,875	千円 3,747	千円 987 (地域手当) 232 (通勤手当)	H25.7.1		※
理事	千円 14,905	千円 9,030	千円 3,662	千円 1,368 (地域手当) 492 (単身赴任) 352 (通勤手当)			◇
監事	千円 11,836	千円 7,796	千円 2,907	千円 780 (地域手当) 354 (通勤手当)	H25.7.1		
監事(非常勤)	千円 2,653	千円 2,653	千円	千円 ()	H25.4.1		

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する。

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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
法人の長					該当者なし	
理事					該当者なし	
監事					該当者なし	
監事A (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。

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

業務の効率化、可能な限りの外部委託の促進による人件費抑制を図るとともに、高度な研究業務の推進の為に必要な人材の確保を図りつつ、中期目標・中期計画に基づき「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえた人件費の削減を実施する。

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

国家公務員の給与及び民間企業の水準を考慮するとともに業務実績を十分に反映し、手当等の適正な管理に努める。

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

昇給・昇格の実施及び勤勉手当の支給に際して反映させているところである。

[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

- 人事院勧告を踏まえ次のとおり改正した。
39歳未満の職員について、給与構造改革期間中に昇給を抑制された職員について、平成25年4月に1号俸の回復
- 人事院規則改正を踏まえ次のとおり改正した。
55歳を超える職員の昇給号俸数を抑制。

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、以下の措置を講ずることとした。

(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:事務職2級以下・研究職2級以下(▲4.77%)、事務職3級から6級まで・研究職3級及び4級・任期付研究員(▲7.77%)、事務職7级以上・研究職5级以上(▲9.77%)の減額
- 諸手当関係の措置の内容:役職手当・地域手当・広域異動手当(▲10%)、期末手当・勤勉手当(▲9.77%)、減額後の俸給月額により算出した俸給連動手当(地域手当、広域異動手当、超過勤務手当)の減額

(役員について)

- 実施期間:【職員について】と同様
- 俸給表関係の措置の内容:▲9.77%の減額
- 諸手当関係の措置の内容:期末手当・勤勉手当(▲9.77%)

【給与再精査を踏まえた措置状況】

国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給しており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取組んでいる。

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 57	歳 43.1	千円 7,450	千円 5,705	千円 168	千円 1,745
事務・技術	人 10	歳 47.1	千円 6,680	千円 5,071	千円 235	千円 1,609
研究職種	人 47	歳 42.2	千円 7,614	千円 5,841	千円 153	千円 1,773

在外職員	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
------	--------	--------	---------	---------	---------	---------

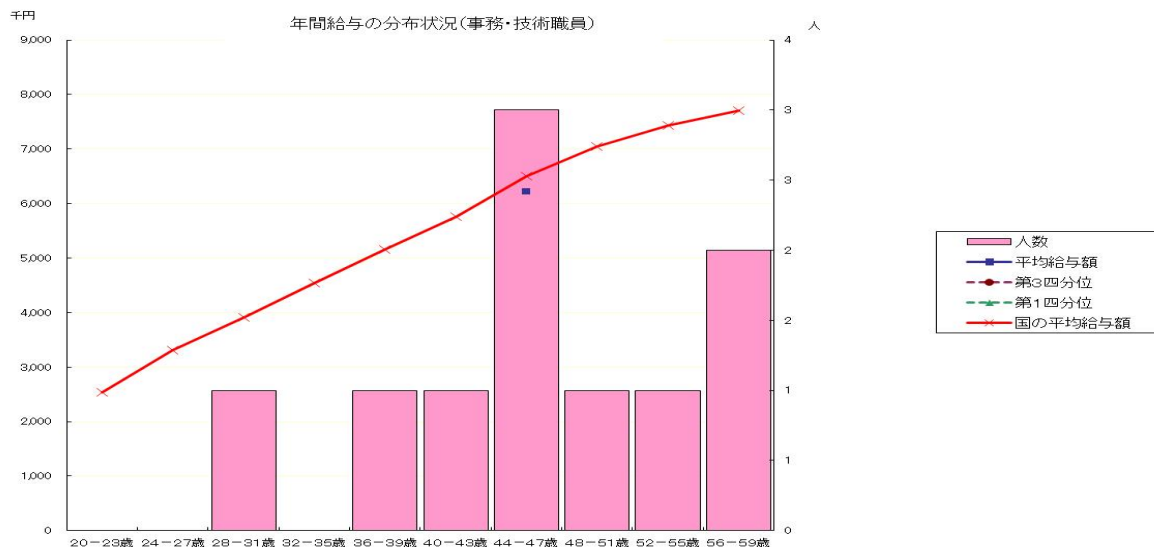
任期付職員	人 6	歳 35	千円 5,593	千円 4,511	千円 119	千円 1,082
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 6	歳 35	千円 5,593	千円 4,511	千円 119	千円 1,082

非常勤職員	人 8	歳 49.1	千円 3,158	千円 3,158	千円 114	千円 0
一般契約職員	人 5	歳 45.9	千円 2,311	千円 2,311	千円 138	千円 0
特別研究員	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
特別事務員	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

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、非常勤職員の特別研究員及び特別事務員については、該当者が2名以下であり、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。

② 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、⑤まで同じ。]



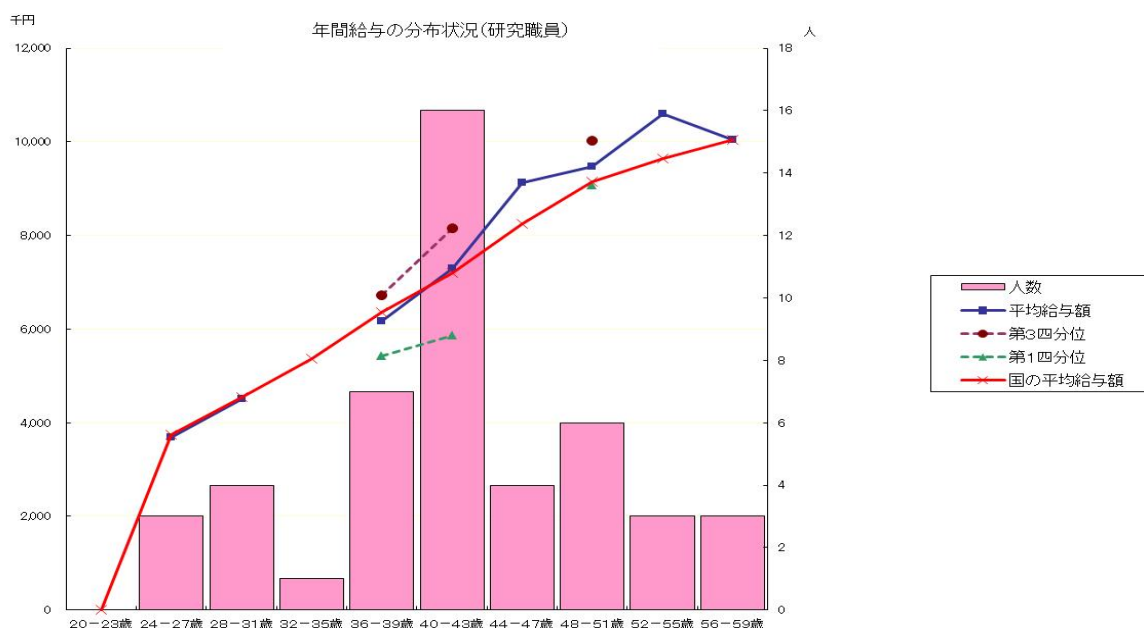
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
 注2:該当者が4人以下の年齢階層について、第1・第3分位の折れ線を表示していない。
 注3:該当者が2人以下の年齢階層について、当該個人の情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額の折れ線を表示していない。

(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3分位	第1分位
本部部长	1	-	-	-	-	-	-
本部課長	1	-	-	-	-	-	-
本部課長補佐	3	50.5	-	-	6,979	-	-
本部係長	4	43.3	-	-	5,518	-	-
本部係員	1	29.5	-	-	-	-	-

注1:該当者が2人以下のグループについて、当該個人の情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項について記載しない。

注2:該当者が4人以下のグループについて、第1・第3分位を表示していない。



注1:該当者が4人以下の年齢階層について、第1・第3分位の折れ線を表示していない。
 注2:該当者が2人以下の年齢階層について、当該個人の情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額の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
本部研究部長	4	55.3	-	10,699	-
本部研究課長	21	45.2	7,998	8,722	9,351
本部主任研究員	21	37.5	4,612	5,766	6,476
本部研究員	1	26.5	-	-	-

注1: 該当者が2人以下のグループについて、当該個人の情報が特定されるおそれがあることから、「平均年齢」以下の事項については記載しない。

注2: 該当者が4人以下のグループについて、第1・第3分位を表示していない。

注3: 本部研究課長には、本部研究課長相当職である「領域長」、「チームリーダー」等を含む。

③-1 職級別在職状況等(平成25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
標準的な職位		係員	係員	主任 係長	係長 課長補佐	課長補佐
人員 (割合)	人 該当者なし () (%)	人 1 (10.0%)	人 3 (30.0%)	人 1 (10.0%)	人 3 (30.0%)	
年齢(最高 ～最低)				46～37		53～46
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円	千円	4,246～ 3,420	千円	5,760～ 4,998
年間給与 額(最高～ 最低)		千円	千円	5,585～ 4,552	千円	7,522～ 6,707

区分	計	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	課長	部長	部長	部長
人員 (割合)	人 1 (10.0%)	人 該当者なし () (%)	人 1 (10.0%)	人 該当者なし () (%)	人 該当者なし () (%)	人 該当者なし () (%)
年齢(最高 ～最低)						
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円	千円	千円	千円	千円
年間給与 額(最高～ 最低)		千円	千円	千円	千円	千円

注: 該当者が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があることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

③-2 職級別在職状況等(平成25年4月1日現在)(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		研究員	研究員	主任研究員	主任研究員	本部課長	研究部長 本部課長
人員 (割合)		1 (2.1%)	14 (29.8%)	4 (8.5%)	14 (29.8%)	14 (29.8%)	該当者なし ()
年齢(最高 ～最低)			41～26	43～33	57～39	57～43	
所定内給 与年額(最高 ～最低)			4,727～ 2,672	5,098～ 4,591	6,601～ 5,706	8,410～ 6,561	
年間給与 額(最高～ 最低)			6,078～ 3,485	6,718～ 6,008	7,837～ 8,293	11,100～ 8,524	

注: 該当者が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があることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④-1 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)	% 58.3	% 62.9	% 60.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.7	% 37.1	% 39.4
	最高～最低	% 44.7～37.8	% 41.4～31.4	% 43.0～34.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 67.2	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.0	% 32.8	% 33.9
	最高～最低	% 38.4～33.3	% 35.7～30.8	% 35.2～32.0

④-2 賞与(平成25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)	% 62.9	% 64.9	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.1	% 35.1	% 36.1
	最高～最低	% 52.9～32.9	% 41.0～29.4	% 47.2～31.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.8	% 67.4	% 65.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.2	% 32.6	% 34.4
	最高～最低	% 43.4～32.9	% 40.6～30.3	% 39.6～31.6

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))	100.3
対他法人	95.9

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	102.7
対他法人	102.6

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	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>100.3</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">参考</td> <td>地域勘案</td> <td>103.1</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>99.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>102.7</td> </tr> </table>	対国家公務員	100.3	参考	地域勘案	103.1	学歴勘案	99.6	地域・学歴勘案	102.7
対国家公務員	100.3									
参考	地域勘案	103.1								
	学歴勘案	99.6								
	地域・学歴勘案	102.7								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【地域・学歴を勘案した影響】 算定対象人数が10名と少数であり、個々人の給与額が全体の指数に与える影響が大きくなっている中で、住居手当、単身赴任手当を受給している者の割合が高いため、対国家公務員指数に与える影響が大きい。 また、56歳～59歳の高年齢層の算定対象者には管理職手当区分Ⅰ種受給者が含まれており、対国家公務員指数を押し上げている。</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 48.3%】 (国からの財政支出額 1,174百万円、支出予算の総額 2,431百万円：平成25年度予算) 【累積欠損額について】累積欠損額 0円(平成24年度決算) 【管理職の割合 20.0%】(対象人員10人中2人) 【大卒以上の高学歴者の割合 60.0%】(対象人員数10人中6人) 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 24.5%】 (支出総額2,946,273千円 報酬等支給総額724,183千円)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 今後、国の財政支出に人件費が影響を与えていると認められる場合には、給与水準の適正化を図るため、役職員の賞与の削減等、必要な措置を検討する必要がある。</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	<p>俸給、諸手当等給与水準は、国家公務員の給与体系に準拠した規程等を整備し、運用しているところであるが、引き続き国の給与改定に沿って適正な給与水準となるように努める。</p>									

○研究職員

項目	内容									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 102.7</p> <table border="1" data-bbox="616 280 997 367"> <tr> <td data-bbox="616 280 735 367">参考</td> <td data-bbox="735 280 927 309">地域勘案</td> <td data-bbox="927 280 1232 309">109.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="735 309 927 338">学歴勘案</td> <td data-bbox="927 309 1232 338">103.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="735 338 927 367">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="927 338 1232 367">110.6</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	109.4		学歴勘案	103.9		地域・学歴勘案	110.6
参考	地域勘案	109.4								
	学歴勘案	103.9								
	地域・学歴勘案	110.6								
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>【地域・学歴を勘案した影響】 港湾及び空港の整備等の分野において、世界最先端の実験・研究施設を駆使して総合的に研究及び技術開発を行っている我が国唯一の機関であることから、少数精鋭の研究者で業務を行っており、その研究領域に精通した者を採用しているため、大卒のうち、院卒の職員の割合が高い(76.6%(対象人数47人中36人))。さらに、院卒のうち博士号取得者が占める割合が55.3%(対象人員47人中26人)と極めて高く、その結果給与水準が高くなっている。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 48.3%】 (国からの財政支出額 1,174百万円、支出予算の総額 2,431百万円:平成25年度予算) 【累積欠損額について】累積欠損額 0円(平成24年度決算) 【管理職の割合 53.2%】(対象人員47人中25人) 【大卒以上の高学歴者の割合 87.2%】(対象人員数47人中41人) 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 24.5%】 (支出総額2,946,273千円 報酬等支給総額724,183千円)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 今後、国の財政支出に人件費が影響を与えていると認められる場合には、給与水準の適正化を図るため、役職員の賞与の削減等、必要な措置を検討する必要がある。</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>									
<p>講ずる措置</p>	<p>俸給、諸手当等給与水準は、国家公務員の給与体系に準拠した規程等を整備し、運用しているところであるが、引き続き国の給与改定に沿って適正な給与水準となるように努める。</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 18年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 724,183	千円 744,976	千円 (%) △ 20,793 (△2.8%)	千円 (%) △ 180,289 (△19.9%)
退職手当支給額 (B)	千円 48,304	千円 32,139	千円 (%) 16,165 (50.3%)	千円 (%) 27,067 (127.4%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 140,495	千円 126,501	千円 (%) 13,994 (11.1%)	千円 (%) △ 82,875 (△37.1%)
福利厚生費 (D)	千円 115,941	千円 111,795	千円 (%) 4,146 (3.7%)	千円 (%) △ 9,963 (△7.9%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,028,923	千円 1,015,411	千円 (%) 13,512 (1.3%)	千円 (%) △ 246,060 (△19.3%)

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の増減理由

- ・給与、報酬等支給総額の対前年度比 △2.8%

臨時特例法に基づく国の給与体系の減額改定に伴い、研究所の俸給表等も準ずる規程を行った。
給与特例措置による削減額の総額 62,953千円

- ・最広義人件費の対前年度比 1.3%

前年度と比較した場合、退職者の人数は同じであったが対象者の条件により合計金額は多くなっており、増額となった。

ただし、国の退職手当法改正合わせ、研究所も準ずる見直しを行っているため、支給額は削減されている。
退職手当見直し措置による削減額の総額 3,408千円

2. 「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)」による人件費削減の取り組み状況

①人件費削減の取り組みに関する事項

「行政改革の重要方針」を踏まえ、国家公務員に準じた人件費削減を行うこととし、役職員の給与についても国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを実施する。

②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方針

目標は、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人件費(退職手当を除く)について5%以上の削減を行う。また、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進める。

3. 「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】

- ・平成25年1月1日以降に退職する役員について、国家公務員に準じた調整率(※1)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

※1 ①退職日が平成25年1月1日～平成25年9月30日	98/100
②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
③退職日が平成26年7月1日～	87/100

【職員】

- ・平成25年1月1日以降に退職する職員について、国家公務員に準じた調整率(※2)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

※2 ①退職日が平成25年1月1日～平成25年9月30日	98/100
②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
③退職日が平成26年7月1日～	87/100

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし