

様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発法人港湾空港技術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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当法人は、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の業務を担っており、その業務内容は、国の試験所、研究所等が行うものに近い性格を有していると考えられる。このため、役員報酬水準については通則法第50条の2第3項の規定の趣旨を踏まえ、当法人の業務の実績を考慮し、役員の職責に応じた国家公務員指定職給与を参考としている。

② 平成26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。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

役員給与は国立研究開発法人港湾空港技術研究所役員給与規程により定められており、俸給と諸手当により構成されている。
俸給については、法人の長が912,000円、理事及び監事については、その職務の複雑、困難及び責任の程度を総合的に判断して、664,000円から834,000円の範囲で決定されている。
期末手当の額は、俸給及び地域手当の月額、俸給月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び地域手当の額に100分の20を乗じて得た額の合計額(以下、基礎額)に、6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5を乗じ、在職期間に応じて定める割合を乗じて得た額としている。
勤勉手当については研究所に所属する役員の基礎額に6月に支給する場合においては100分の77.5、12月に支給する場合においては100分の92.5を乗じて得た額の総額を超えない範囲内で、当該役員の基礎額に、当該役員の勤務実績及び国土の交通省独立行政法人評価委員会が行う業績評価を勘案して定める割合を乗じて得た額とする。
なお、平成26年度では給与法の一部改正に合わせ、勤勉手当の支給割合の引き上げ(0.15ヶ月分)を実施した。

理事

法人の長に同じ。

監事

法人の長に同じ。

監事
(非常勤)

非常勤役員手当は、国立研究開発法人港湾空港技術研究所役員給与規程により、245,000円と定められている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 16,645	千円 10,944	千円 4,367	千円 1,094 (地域手当) 240 (通勤手当)			※
理事	千円 16,090	千円 10,008	千円 4,136	千円 1,092 (地域手当) 492 (単身赴任手当) 362 (通勤手当)			◇
監事	千円 13,259	千円 8,640	千円 3,391	千円 864 (地域手当) 364 (通勤手当)			
監事 (非常勤)	千円 2,940	千円 2,940	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する。

注2:「地域手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注3:「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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

理事

監事

監事
(非常勤)

当法人は、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の業務を担っており、その業務内容は、国の試験所、研究所等が行うものに近い性格を有していると考えられるため、その報酬水準についてはI-1-①に記載したとおり、国家公務員指定職給与を参考としている。2の結果は①の考え方を踏まえて国家公務員指定職給与に即した報酬実績となっていること、平成25年度の業務実績に関する評価においても、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)を得ていることから妥当である。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の業務目的は、効率的かつ円滑な港湾及び空港の整備に資するとともに、港湾及び空港の整備等に関する技術の向上を図ることであり、その業務内容に鑑みれば、I-1-①に記載する国家公務員の水準を参考に設定する考え方は妥当である。

I-2の給与実績は役員報酬の設定の考え方に即しており、実績評価の結果に鑑みても、法人の検証結果は妥当である。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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
法人の長	千円 該当者なし	年 月			
理事	千円 該当者なし	年 月			
監事	千円 該当者なし	年 月			
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			

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
監事A	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬は、国土交通省独立行政法人評価委員会がその者の業績に応じて決定する業績勘案率を用いて算定した額を支給することとしおり、今後も継続していくこととする。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当法人は、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を行うことにより、効率的かつ円滑な港湾及び空港の整備に資するとともに、港湾及び空港の整備等に関する技術の向上についての業務を担っており、その業務内容は、国の試験所、研究所等が行うものに近い性格を有していると考えられる。

このため、職員給与水準については通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、当法人の業務の実績並びに職員の職務の特性等を考慮し、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与を参考にしている。

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。)

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。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

国立研究開発法人港湾空港技術研究所職員給与規程に基づき、俸給及び諸手当(超過勤務手当、役職手当、扶養手当、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当、勤勉手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+その者の役職等に応じた加算額)に、6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には100分の137.5を乗じ、さらに基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間の区分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(俸給+地域手当+広域異動手当+その者の役職等に応じた加算額)に、別に定める割合を乗じて得た額としている。

なお平成26年度では給与法改正に合わせ、①俸給を平均で0.3%引き上げ、②勤勉手当の支給割合を0.15月分引き上げ、③平成27年1月1日の普通昇給を全職員1号俸抑制を実施した。

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26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 43	千円 8,108	千円 6,129	千円 170	千円 1,979
事務・技術	人 10	歳 45.3	千円 6,817	千円 5,083	千円 236	千円 1,734
研究職種	人 55	歳 42.6	千円 8,343	千円 6,319	千円 158	千円 2,024

任期付職員	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
研究職種	人 2	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

非常勤職員	人 7	歳 48.9	千円 3,233	千円 3,233	千円 66	千円 0
一般契約職員	人 4	歳 46.3	千円 2,209	千円 2,209	千円 102	千円 0
専任研究員	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:任期付職員及び非常勤職員の専任研究員、特別事務員については該当事者が2人以下のため、当該個人の情報が特定されるおそれがあることから人数以外は記載していない。

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。〕)

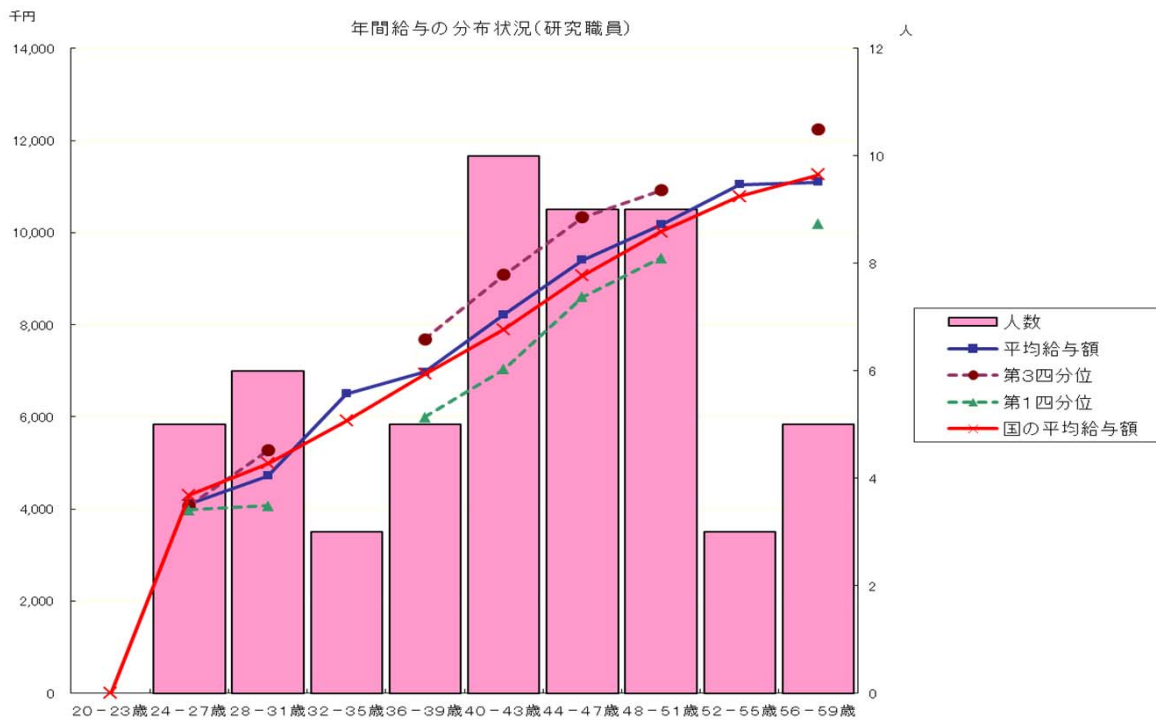


注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

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があることから、平均給与額の折れ線を表示していない。

年齢別年間給与の分布状況(研究職員)



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:年齢区分20-23歳については該当者なし。

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
本部課長	1	-	-	-
本部課長補佐	3	51.5	7,536	-
本部係長	5	44.3	6,121	6,893 ～ 5,247
本部係員	1	-	-	-

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記載しない。

注2: 該当者が4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「最高額」及び「最低額」について記載しない。

(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
本部研究部長	6	55.7	11,788	12,334 ～ 11,124
本部研究科長	20	45.7	9,685	11,538 ～ 7,897
本部主任研究員	25	39.2	6,769	10,195 ～ 3,976
本部研究員	4	28.3	4,128	-

注1: 該当者が4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「最高額」及び「最低額」について記載しない。

④ 賞与(平成26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)	65.5%	63.4%	64.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.5%	36.6%	35.6%
	最高～最低	34.5～34.5%	36.6～36.6%	35.6～35.6%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65%	63.4%	64.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35%	36.6%	35.9%
	最高～最低	38.4～32.5%	39.9～34.6%	37.5～33.7%

④ 賞与(平成26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)	61.7%	60.6%	61.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.3%	39.4%	38.9%
	最高～最低	44.8～33.0%	52.8～35.2%	49.4～34.2%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.3%	63.1%	64.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.7%	36.9%	35.9%
	最高～最低	43.4～28.0%	39.9～34.8%	40.0～32.2%

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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 96.3 ・年齢・地域勘案 99.6 ・年齢・学歴勘案 97.5 ・年齢・地域・学歴勘案 100.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<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、地域手当の割合が異動保障により、当研究所所在地の支給割合よりも高い者が4名(1級地3名、3級地1名)いるため、地域を勘案した場合の指数を押し上げている。</p>
給与水準の妥当性の 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 46.2%】 (国からの財政支出額 1,218百万円、支出予算の総額 2,639百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】累積欠損額 0円(平成25年度決算)</p> <p>【管理職の割合 10.0%】(対象人員10人中1人)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 40.0%】(対象人員数10人中40人)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 24.1%】 (支出総額3,376,766千円 報酬等支給総額813,729千円)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当法人は、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の業務を担っており、職員給与水準についてはⅡ-1-①に記載したとおり、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与を参考にしている。支給実績について対国家公務員指数から見た場合、国家公務員の給与水準と同等となっていることから妥当である。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当該法人の業務目的は、効率的かつ円滑な港湾及び空港の整備に資するとともに、港湾及び空港の整備等に関する技術の向上を図ることであり、その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①の記載のとおり、国家公務員の水準を参考に給与水準を設定する考え方は妥当である。 また、Ⅱ-2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即していると言えることから、法人の検証結果は妥当である。</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務める。</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"> ・年齢勘案 101.6 ・年齢・地域勘案 107.4 ・年齢・学歴勘案 103.2 ・年齢・地域・学歴勘案 108.4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<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(74.5%(対象人数55人中41人))。さらに、院卒のうち博士号取得者が占める割合が78.0%(対象人員41人中32人)と極めて高く、その結果給与水準が高くなっている。</p>
給与水準の妥当性の 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 46.2%】 (国からの財政支出額 1,218百万円、支出予算の総額 2,639百万円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】累積欠損額 0円(平成25年度決算)</p> <p>【管理職の割合 47.3%】(対象人員55人中26人)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 91.0%】(対象人員数55人中50人)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 24.1%】 (支出総額3,376,766千円 報酬等支給総額813,729千円)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当法人は、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の業務を担っており、職員給与水準についてはⅡ-1-①に記載したとおり、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与を参考にしている。支給実績について対国家公務員指数から見た場合、国家公務員の給与水準を超えるものとなっているが、その理由は上記のとおりであり、俸給表等の給与体系は国家公務員と同等であるため妥当である。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当該法人の業務目的は、効率的かつ円滑な港湾及び空港の整備に資するとともに、港湾及び空港の整備等に関する技術の向上を図ることであり、その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①の記載のとおり、国家公務員の水準を参考に給与水準の設定する考え方は妥当である。 また、Ⅱ-2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即していると言えることから、法人の検証結果は適当である。</p>
講ずる措置	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務める。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 174,200円 年間給与 2,794,000円
- 35歳(本部係長、配偶者・子1人)
月額 315,000円 年間給与 5,087,000円
- 45歳(本部課長補佐相当職、配偶者・子2人)
月額 422,000円 年間給与 6,881,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- 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おり、今後も継続して行くこととする。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 813,885	千円 744,976	千円 724,183	千円 813,729
退職手当支給額 (B)	千円 62,535	千円 32,139	千円 48,304	千円 38,964
非常勤役職員等給与 (C)	千円 151,670	千円 126,501	千円 140,495	千円 145,739
福利厚生費 (D)	千円 120,148	千円 111,795	千円 115,941	千円 130,209
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,148,239	千円 1,015,411	千円 1,028,923	千円 1,128,641

注：中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

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 12.4%

平成25年度末で国家公務員の臨時特例法が終了し、当研究所においても同様の措置を取ったこと、給与法の一部改正により、俸給、勤勉手当が引き上げられたことにより前年比での割合が増加している。

- ・最広義人件費の対前年度比 9.7%

給与、報酬等支給総額が増加したこと及び、これに伴い社会保険料等で構成される福利厚生費も増加したため、前年度比での割合が増加している。

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)に基づく措置

【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 その他

〔 特になし 〕