

様式 1 公表されるべき事項

独立行政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 平成24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。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

理事

理事(非常勤)

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4月から国家公務員に準じた率(俸給月額削減率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)。
- ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年3月に俸給月額を平均0.5%引き下げた(平成23年4月分から平成24年2月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成24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 14,861	千円 9,875	千円 3,767	千円 987 (地域手当) 232 (通勤手当)			※
A理事	千円 6,121	千円 3,988	千円 1,589	千円 515 (地域手当) 29 (通勤手当)		H24.9.10	◇
B理事	千円 8,252	千円 5,042	千円 1,880	千円 908 (地域手当) 246 (単身赴任) 176 (通勤手当)	H24.9.11		◇
監事	千円 11,810	千円 7,796	千円 2,880	千円 780 (地域手当) 354 (通勤手当)			
監事 (非常勤)	千円 2,653	千円 2,653	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:「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。

3 役員退職手当の支給状況(平成24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
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事A	千円	年 月			該当者なし	
理事B	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			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

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24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。

○平成24年6月に支給する期末手当に関する特例措置

平成24年3月に俸給月額を引き上げ改定があった者について、平成24年6月期末手当から減額調整する。

○36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24年4月に1号俸の回復

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24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 61	歳 43.0	千円 7,252	千円 5,586	千円 162	千円 1,666
事務・技術	人 12	歳 45.2	千円 6,211	千円 4,752	千円 247	千円 1,459
研究職種	人 49	歳 42.5	千円 7,506	千円 5,790	千円 141	千円 1,716

任期付職員	人 5	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 5	歳 36.5	千円 5,792	千円 4,646	千円 107	千円 1,146

非常勤職員	人 3	歳 54.5	千円 3,903	千円 3,903	千円 89	千円 0
事務・技術	人 1	歳	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
特別研究員	人 1	歳	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
特別事務員	人 1	歳 61.5	千円 4,597	千円 4,597	千円 0	千円 0

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:次に上げる区分は、該当者がいないため省略した。

在外職員、再任用職員

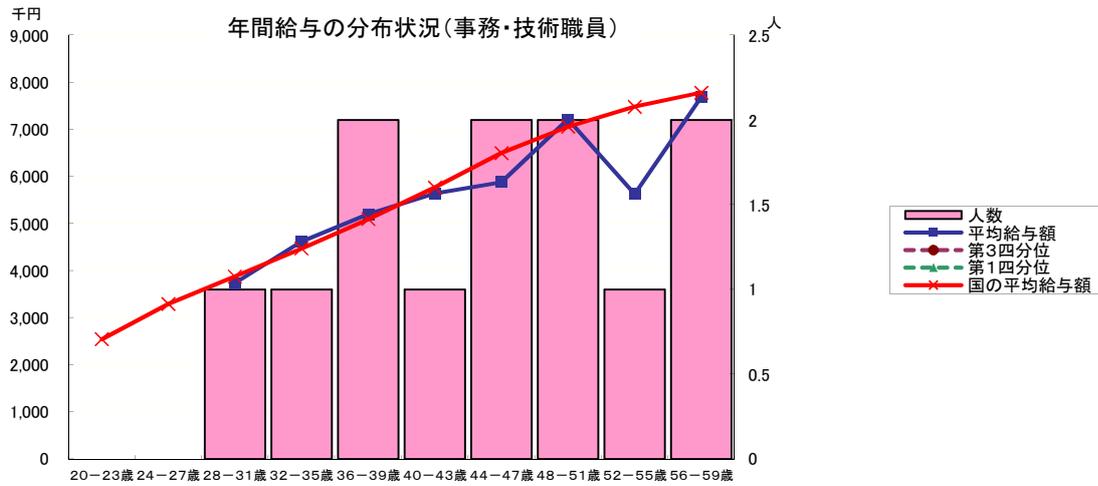
注3:次に上げる区分中の職種は、該当者がいないため省略した。

常勤職員及び任期付研究員、非常勤職員のうち医療職種、教育職種、その他の職種

注4:該当者が2人以下の区分について、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。

②-1

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: 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させていない。

(事務・技術職員)

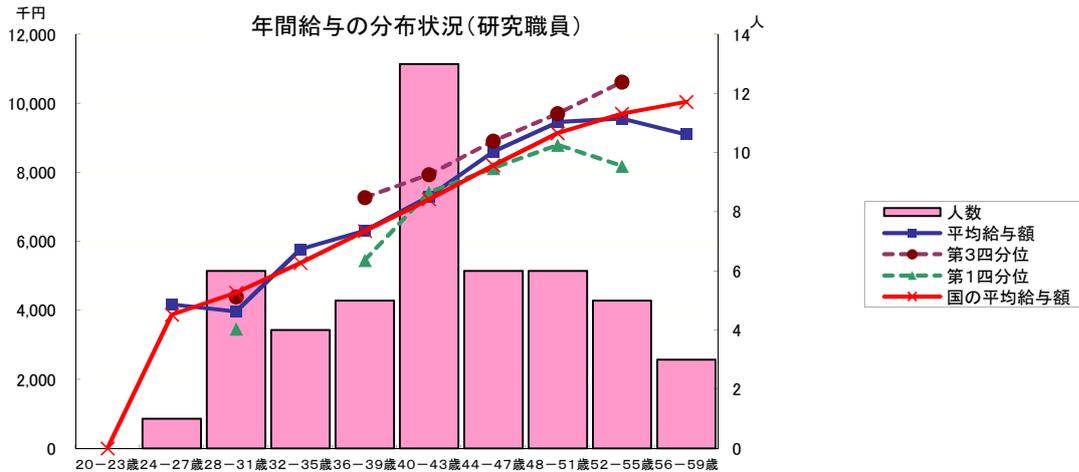
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	千円		第3分位	千円
本部課長	2	—	—	—	—	—	—
本部課長補佐	3	48.2	—	—	6,605	—	—
本部係長	5	43.9	5,428	—	5,529	5,641	—
本部主任	1	—	—	—	—	—	—
本部係員	1	—	—	—	—	—	—

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。

②-2

年間給与の分布状況(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1:①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させていない。

(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	54.5	-	10,636	-
本部研究課長	20	44.5	7,749	8,503	8,905
本部主任研究員	22	40.4	5,163	6,255	7,878
本部研究員	3	28.8	-	3,568	-

注: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。

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。

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	6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	課長
人員 (割合)	12人	該当者なし (%)	1人 (8.3%)	5人 (41.7%)	2人 (16.7%)	2人 (16.7%)	2人 (16.7%)
年齢(最高 ～最低)				54～32			
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円	千円	4,336～ 3,475	千円	千円	千円
年間給与 額(最高～ 最低)		千円	千円	4,615～ 5,641	千円	千円	千円

区分	計	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		課長	部長	部長	部長
人員 (割合)		該当者なし (%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	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
年間給与 額(最高～ 最低)		千円	千円	千円	千円

注:3級以外の該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

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	本部課長 主任研究員	研究部長 本部課長	研究部長
人員 (割合)	49人	3人 (6.1%)	11人 (22.4%)	3人 (6.1%)	19人 (38.8%)	13人 (26.5%)	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)		29～28	42～27	35～32	59～38	57～45	
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,924～ 2,607	4,364～ 3,214	5,088～ 4,154	6,542～ 5,486	8,518～ 6,812	千円
年間給与 額(最高～ 最低)		3,815～ 3,425	5,722～ 4,172	6,632～ 5,454	8,439～ 7,267	10,810～ 8,801	千円

④-1 賞与(平成24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)	% 65.8	% 68.4	% 67.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.2	% 31.6	% 32.9
	最高～最低	% 34.5～33.9	% 31.9～31.3	% 43.0～43.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65	% 68.3	% 66.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35	% 31.7	% 33.3
	最高～最低	% 39.5～32.4	% 35.7～29.9	% 35.6～31.1

④-2 賞与(平成24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)	% 60.7	% 64.8	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.3	% 35.2	% 37.1
	最高～最低	% 45.7～33.2	% 49.5～30.5	% 47.8～32.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.8	% 67.5	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.2	% 32.5	% 33.8
	最高～最低	% 43.4～32.8	% 40.2～27.9	% 39.6～30.2

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))	96.1
対他法人	90.2

(研究職員)

対国家公務員(研究職)	100.1
対他法人	99.1

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 96.1	
	参考	地域勘案 98.9
		学歴勘案 98.3
	地域・学歴勘案 99.4	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>国より低い水準となっている。</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となるよう取組む。</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 50.5% (国からの財政支出額 1,276百万円、支出予算の総額 2,526百万円：平成24年度予算)</p> <p>【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>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成23年度決算)</p>	
講ずる措置	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 100.1	
	参考	地域勘案 106.0 学歴勘案 102.8 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定量的な理由	<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(73.5%(対象人数49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55.1%(対象人員49人中27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>【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となるよう取組む。</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 50.5% (国からの財政支出額 1,276百万円、支出予算の総額 2,526百万円：平成24年度予算)</p> <p>【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>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成23年度決算)</p>	
講ずる措置	<p>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> <p>【平成25年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 100.1を下回る指数 年齢・地域・学歴勘案 108.4を下回る指数</p>	
その他	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】 19.3%(支出総額3,858,386千円 報酬等支給総額744,976千円)</p> <p>【管理職の割合(平成25年4月1日時点)について】 調査対象者中 49.0%(対象人員数49人、管理職員数24人)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合(平成25年4月1日時点)について】 83.7%(対象人員数49人、大卒以上の高学歴者数41人)</p>	

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 744,976	千円 813,885	千円 (%) △ 68,909 (△8.5)	千円 (%) △ 68,909 (△8.5)
退職手当支給額 (B)	千円 32,139	千円 62,535	千円 (%) △ 30,396 (△48.6)	千円 (%) △ 30,396 (△48.6)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 126,501	千円 151,670	千円 (%) △ 25,169 (△16.6)	千円 (%) △ 25,169 (△16.6)
福利厚生費 (D)	千円 111,795	千円 120,148	千円 (%) △ 8,353 (△7.0)	千円 (%) △ 8,353 (△7.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,015,411	千円 1,148,239	千円 (%) △ 132,828 (△11.6)	千円 (%) △ 132,828 (△11.6)

注1:「給与、報酬等支給額」とは、常勤役職員に支給された報酬、給与、賞与、その他の手当の合計額であり、総人件費改革の対象経費である。

注2:「退職手当支給額」とは、常勤役職員に支給された退職手当の支給額である。

注3:「非常勤役職員等給与」とは、非常勤役職員、臨時職員等に支給された給与、諸手当、退職手当の合計額である。

注4:「福利厚生」とは、すべての役員及び職員(非常勤職員等を含む。)に係る法定福利費と法定外福利費の合計額である。

注5:「最広義人件費」とは、注1から注4における各人件費の合計額である。

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 △8.5%
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 63,331千円

・最広義人件費の対前年度比 △11.6%
臨時特例法の減額改定、人員削減のほか、前年度と比べて退職者が少なかったため、減額となった
また、国の退職手当法改正により研究所も準ずる見直しを行ったため減額となった。

退職手当見直し措置による削減額の総額 1,529千円

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

前々中期目標期間の最終年度予算額に対し、前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%以上の削減を行った。平成23年度以降についても人件費削減の取組を引き続き着実に実施する。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。

IV 法人が必要と認める事項

「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