

様式 1 公表されるべき事項

別 添

(独)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19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、国家公務員の給与及び民間企業の役員報酬の水準を考慮するとともに、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	なし
理事	なし
理事(非常勤)	該当者なし
監事	なし
監事(非常勤)	なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成19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		
理事長	千円 15,716	千円 11,064	千円 3,228	千円 318 (通勤手当) 1,106 (地域手当)	19.4.1		*※
理事	千円 14,964	千円 9,408	千円 4,123	千円 941 (地域手当) 492 (単身赴任手当)	19.4.1		◇
監事	千円 13,883	千円 8,736	千円 3,829	千円 444 (通勤手当) 874 (地域手当)			
監事 (非常勤)	千円 2,976	千円 2,976	千円 0	千円 0 ()	19.4.1		

注1:「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。

注2:「その他」欄の地域手当は、国家公務員の地域手当と同様。当所における支給率は10%であり、(俸給+扶養手当+役職手当)×支給率で算出される。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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	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:「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。

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を行い、人件費の抑制を図り、中期計画の目標である一般管理費の抑制を図るとともに、適正な管理を心がけることとしている。

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、従前から反映しているところであるが、より一層その趣旨を反映したものとする。

[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
俸給	昇格基準に達した者のうち、勤務成績が良好な職員。 12月を下らない期間を良好に勤務した職員(普通昇給)
賞与・勤勉手当 (査定分)	特に困難、精神的・身体的に苦勞の多い業務に従事し成果を挙げた者 論文賞受賞等社会的評価の高い成果を挙げた者
特別昇給	文部科学大臣表彰を受けた者、博士号を取得した者

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

○役職手当の改正
管理職の職務・職責を端的に反映し得るよう、定率制から定額制に改正した。

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19年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	74人	41.0歳	8,361千円	6,154千円	150千円	2,207千円
事務・技術	10人	43.0歳	6,936千円	5,026千円	145千円	1,910千円
研究職種	64人	41.3歳	8,584千円	6,331千円	150千円	2,253千円

任期付職員	6人	36.0歳	6,373千円	4,997千円	50千円	1,376千円
事務・技術	該当者なし					
研究職種	6人	36.0歳	6,373千円	4,997千円	50千円	1,376千円

注: 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。

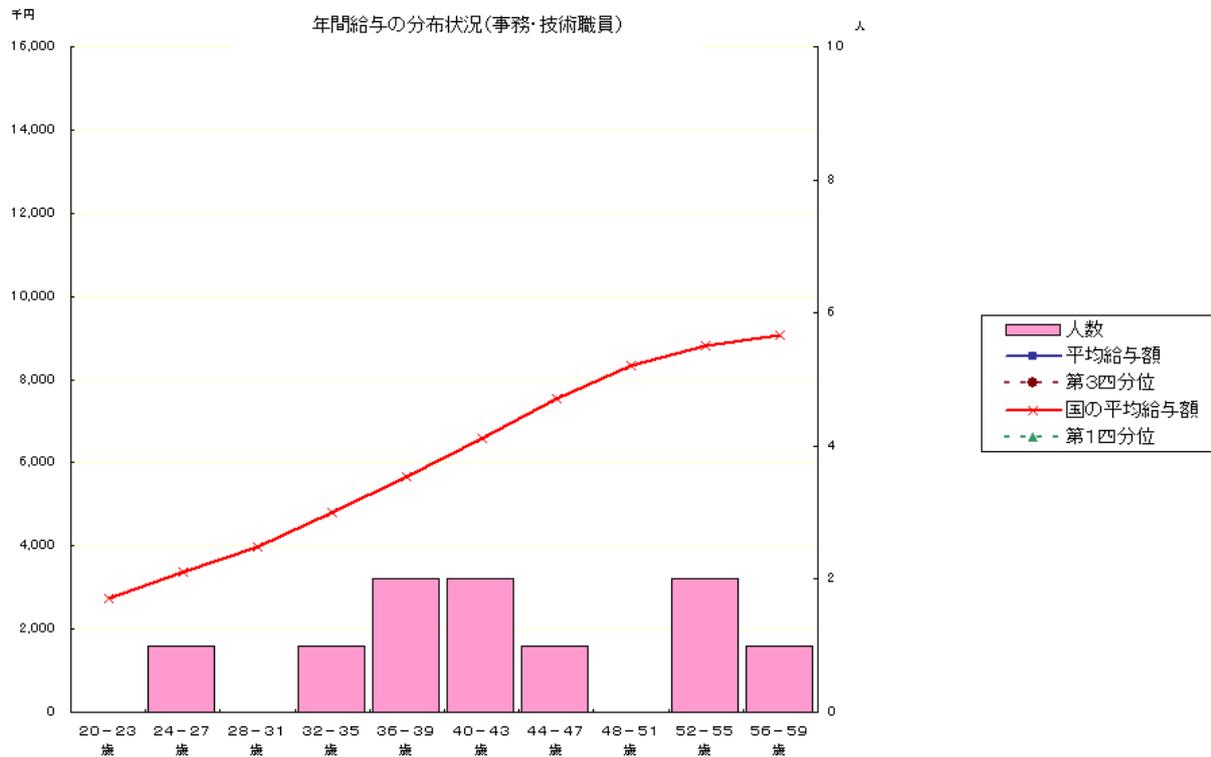
次に掲げる区分は、該当者がいないため省略した。

在外職員、再任用職員、非常勤職員

次に掲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職員のうち医療職種、教育職種、その他の職種。

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。〕



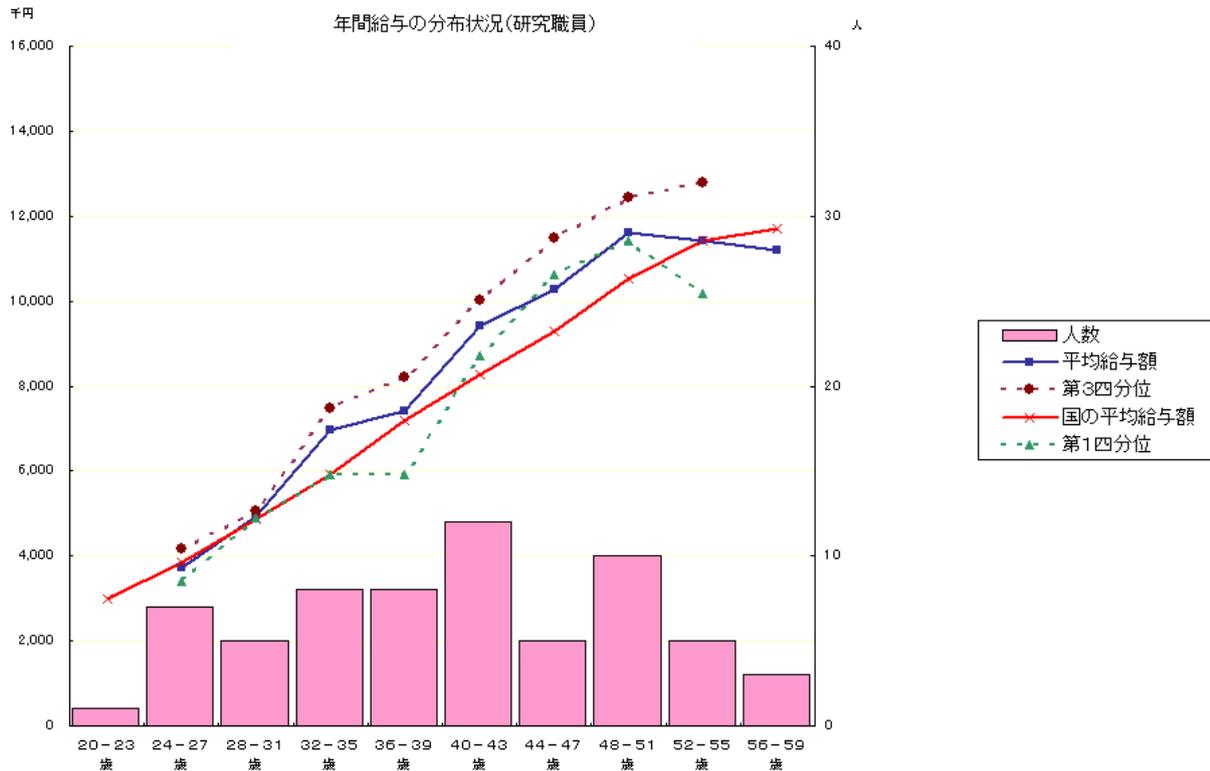
注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
 該当者が4人以下の年齢階層について第1・第3分位の折れ線を表示していない。
 該当者が2人以下の年齢階層について、当該個人の情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額の折れ線を表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位 千円	
			第1分位	第3分位
本部部長	1	-	-	-
本部課長	1	-	-	-
本部課長補佐	2	-	-	-
本部係長	4	38.8	-	5,418
本部主任	1	-	-	-
本部係員	1	-	-	-

(注):本部部長、本部課長、本部課長補佐、本部主任及び本部係員は該当者が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平均年齢及び年間給与の平均額については記載しない。
 全てのグループで該当者が4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第1・第3四分位については記載しない。

②-2 年間給与の分布状況(研究職員)



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。
 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。
 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	2	-	-	-	-
本部課長	23	47.2	10,224	11,082	11,711
主任研究員	22	41.4	7,487	8,204	8,732
研究員	17	30.4	3,589	4,561	5,148

(注)本部研究部長は該当者が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平均年齢及び年間給与の平均額については記載しない。
 本部研究部長は、該当者が2人のため第1分位及び第3分位は計算出来ず、表示していない。
 本部課長には、本部課長相当職である「領域長」、「室長」等を含む。

③-1 職級別在職状況等(平成20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)	10	1 (10.0%)	該当者なし	5 (50.0%)	1 (10.0%)	1 (10.0%)	1 (10.0%)
年齢(最高 ～最低)				47～34			
所定内給 与年額(最高 ～最低)				4,615～ 3,642			
年間給与 額(最高～ 最低)				6,395～ 4,820			

区分	小計	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)	1	該当者なし	1 (10.0%)	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)					
年間給与 額(最高～ 最低)					

注:1級、4級～6級及び8級における該当者が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19年4月1日現在)(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5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
人員 (割合)	64	6 (9.4%)	12 (18.8%)	10 (15.6%)	13 (20.3%)	23 (35.9%)
年齢(最高 ～最低)		27～23	47～26	50～32	58～37	57～41
所定内給 与年額(最高 ～最低)		2,613～ 2,185	4,596～ 3,045	6,441～ 5,102	7,550～ 6,122	9,933～ 6,850
年間給与 額(最高～ 最低)		3,589～ 2,998	6,424～ 4,181	8,717～ 6,883	10,194～ 8,221	14,062～ 9,253

④-1 賞与(平成19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)	61.3	62.5	62.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	38.7	37.5	38.0
	(最高～最低)	-	-	-
一般職員	一律支給分(期末相当)	66.0	67.5	66.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.0	32.5	33.2
	(最高～最低)	(35.9～32.3)	(34.3～30.6)	(34.0～32.1)

注:管理職員における該当者が2名であり、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、査定支給部分(最高～最低)の事項について記載していない。

④-2 賞与(平成19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)	63.6	65.1	64.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.4	34.9	35.6
	(最高～最低)	(47.2～32.1)	(44.5～30.6)	(43.5～31.3)
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.7	68.1	67.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	34.3	31.9	33.0
	(最高～最低)	(37.5～32.0)	(35.2～30.5)	(34.5～31.3)

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))

101.5

対他法人

94.5

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

107.4

対他法人

105.9

注:当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 101.5</p> <table border="1" data-bbox="679 394 1158 495"> <tr> <td data-bbox="679 394 815 461">参考</td> <td data-bbox="815 394 999 427">地域勘案</td> <td data-bbox="999 394 1366 427">103.1</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="815 427 999 461">学歴勘案</td> <td data-bbox="999 427 1366 461">100.7</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="815 461 999 495">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="999 461 1366 495">101.7</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	103.1		学歴勘案	100.7		地域・学歴勘案	101.7
参考	地域勘案	103.1								
	学歴勘案	100.7								
	地域・学歴勘案	101.7								
<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>算定対象人数は10名と少数であり、職責や個別の事情により給与水準が高い者が少数でも居ると対国家公務員指数に与える影響が大きい。56歳～59歳の高年齢階層の算定対象者は管理職手当区分Ⅰ種、単身赴任手当受給者であり、対国家公務員指数を押し上げている。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<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 53.7% (国からの財政支出額 1,601百万円、支出予算の総額 2,981百万円:平成19年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成18年度決算)</p> <p>【検証結果】 昨年度の財政支出割合は53.7%で当年度と同水準であり、累積欠損額も出ていないことから、概ね適切な給与水準であると考えられる。役職員の給与は国家公務員の給与体系に準拠し支給しているところであるが、今後、国の財政支出や累積欠損額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>講ずる措置</p>	<p>① 平成22年度に見込まれる対国家公務員指数 101.5 (年齢勘案) 101.9 (年齢・地域・学歴勘案)</p> <p>② ①のための具体的な改善策 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整備をし、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努める。</p> <p>③ 給与水準是正の目標水準、期限 平成22年度までに、①の対国家公務員指数以下とすることを目標とする</p>									
<p>その他</p>	<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】 28.2%(支出総額3,112,642千円 報酬等支給総額878,300千円)</p> <p>【管理職の割合について】 20% (対象人員数10人、管理職員数2人)</p> <p>必要最低限の管理職員の配置としている。なお、本調査対象外の者も含めた管理職割合は13.6%であり、引き続き適切な管理職割合となるよう努める。</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合について】 40% (対象人員数10人、大卒以上の高学歴者数4人)</p>									

○研究職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 107.4						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>109.6</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>108.7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>111.0</td> </tr> </table>	地域勘案	109.6	学歴勘案	108.7	地域・学歴勘案
地域勘案	109.6						
学歴勘案	108.7						
地域・学歴勘案	111.0						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当研究所は、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り、少数精鋭の研究者には高い資質が要求されることから国家公務員Ⅰ種採用相当職員の比率が72%と極めて高く、Ⅰ種相当職員のうち61%が博士号取得者であり、その結果給与水準が高くなっているものと推定される。</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 53.7% (国からの財政支出額 1,601百万円、支出予算の総額 2,981百万円:平成19年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成18年度決算)</p>						
	<p>【検証結果】 昨年度の財政支出割合は53.7%で当年度と同水準であり、累積欠損額も出ていないことから、概ね適切な給与水準であると考えられる。役職員の給与は国家公務員の給与体系に準拠し支給しているところであるが、今後、国の財政支出や累積欠損額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>						
講ずる措置	<p>① 平成22年度に見込まれる対国家公務員指数 105.9 (年齢勘案) 109.5 (年齢・地域・学歴勘案)</p> <p>② ①のための具体的な改善策 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整備をし、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努める。</p> <p>③ 給与水準是正の目標水準、期限 平成22年度までに、①の対国家公務員指数以下とすることを目標とする</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】 28.2%(支出総額3,112,642千円 報酬等支給総額878,300千円)</p> <p>【管理職の割合について】 39.1% (対象人員数64人、管理職員数25人)</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合について】 87.5% (対象人員数64人、大卒以上の高学歴者数56人)</p>						

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度) 千円	前年度 (平成18年度) 千円	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	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	878,300	904,472	△ 26,172	(△ 2.9)	△ 26,172	(△ 2.9)
退職手当支給額 (B)	89,089	21,237	67,852	(319.5)	67,852	(319.5)
非常勤役職員等給与 (C)	220,167	223,370	△ 3,203	(△ 1.4)	△ 3,203	(△ 1.4)
福利厚生費 (D)	122,216	125,904	△ 3,688	(△ 2.9)	△ 3,688	(△ 2.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,309,772	1,274,983	34,789	(2.7)	34,789	(2.7)

(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)「福利厚生費」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 -2.9%

平成18年4月1日より役員給与規程の改正により俸給月額を減額したが、平成18年度は経過措置のため支給総額への影響はなかったが、平成19年度からは経過措置の適用がなくなり役員給与が減となったこと。研究業務の重点化・効率化に対応した組織の見直し及び人員配置を実施し、人件費削減に取り組んだ結果、支給総額が減となった。

・最広義人件費の対前年度比 +2.7%

「給与、報酬等支給総額」、「非常勤役職員等給与」及び「福利厚生費」については、人件費削減の取り組みの結果、対前年度比で減となったが、退職者数が昨年比べて多かったため、総人件費は増となった。

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	926,545	904,472	878,300
人件費削減率 (%)		△ 2.4	△ 5.2
人件費削減率(補正值) (%)		△ 2.4	△ 5.9

注:「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格差に基づく給与改定分を除いた削減率である。なお、人事院勧告を踏まえた給与改定分は、行政職(一)職員の年間平均給与の増減率を使用し、平成18年度は0%、平成19年度は+0.7%となっている。

IV 法人が必要と認める事項

特になし