

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21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
理事
監事

人事院勧告を踏まえ次のとおり改定した。
・勤務成績を反映するために、期末特別手当3.35ヶ月分を廃止し、期末手当1.65ヶ月分・勤勉手当1.7ヶ月分とした。(5月実施)
・6月期の期末・勤勉手当を0.15ヶ月分凍結した。(5月実施)
・俸給月額について、理事長△3,000円、理事、監事△2,000円の改定を行った。(12月実施)
・12月期の期末手当を△0.1ヶ月分改定を行った。(12月実施)
・12月期の期末手当において、4月から11月までに俸給月額等の0.24%分を減額調整を行った。(12月実施)

理事
(非常勤)

該当なし

監事
(非常勤)

人事院勧告を踏まえ、非常勤役員手当月額について、△1,000円の改定を行った。(12月実施)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21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	16,930	11,052	4,455	318 (通勤手当) 1,105 (地域手当)			*※
理事	14,248	9,369	3,666	276 (単身赴任手当) 937 (地域手当)			◇
監事	12,295	8,728	2,287	407 (通勤手当) 873 (地域手当)			
A監事 (非常勤)	744	744				H21.6.30	
B監事 (非常勤)	2,228	2,228			H21.7.1		

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している。

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 役員の退職手当の支給状況(平成21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:「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、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
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21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定した。

- ・6月期の期末・勤勉手当について、常勤職員については0.2ヶ月分、任期付き職員については0.15ヶ月分凍結した。(5月実施)
- ・自宅にかかる住居手当を廃止した。(12月実施)
- ・俸給月額を引き下げ(全体平均 $\Delta 0.24\%$)を行った。(12月実施)
- ・12月期の期末・勤勉手当を、特定管理職員、任期付職員は期末手当 $\Delta 0.15$ ヶ月、その他の職員は期末手当 $\Delta 0.1$ ヶ月、勤勉手当 $\Delta 0.05$ ヶ月の改定を行った。(12月実施)
- ・12月期の期末手当において、4月から11月までに俸給月額等の 0.24% 分を減額調整を行った。(12月実施)

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21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	人 67	歳 41.0	千円 8,073	千円 5,940	千円 146	千円 2,133
事務・技術	人 13	歳 43.0	千円 6,741	千円 5,006	千円 187	千円 1,735
研究職種	人 54	歳 42.1	千円 8,384	千円 6,304	千円 158	千円 2,080
任期付職員	人 5	歳 33.7	千円 5,992	千円 4,730	千円 79	千円 1,262
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 33.7	千円 5,992	千円 4,730	千円 79	千円 1,262

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。

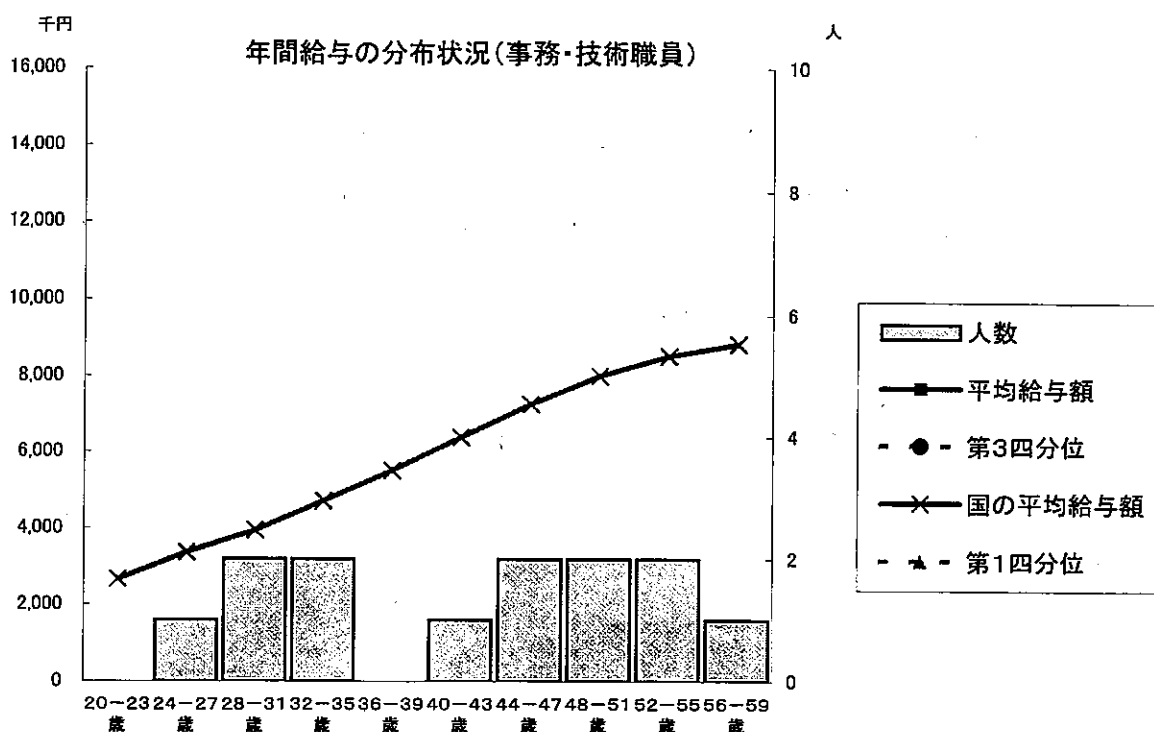
注2: 次に掲げる区分は、該当者がいないため省略した。

在外職員、再任用職員、非常勤職員

注3: 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: 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。

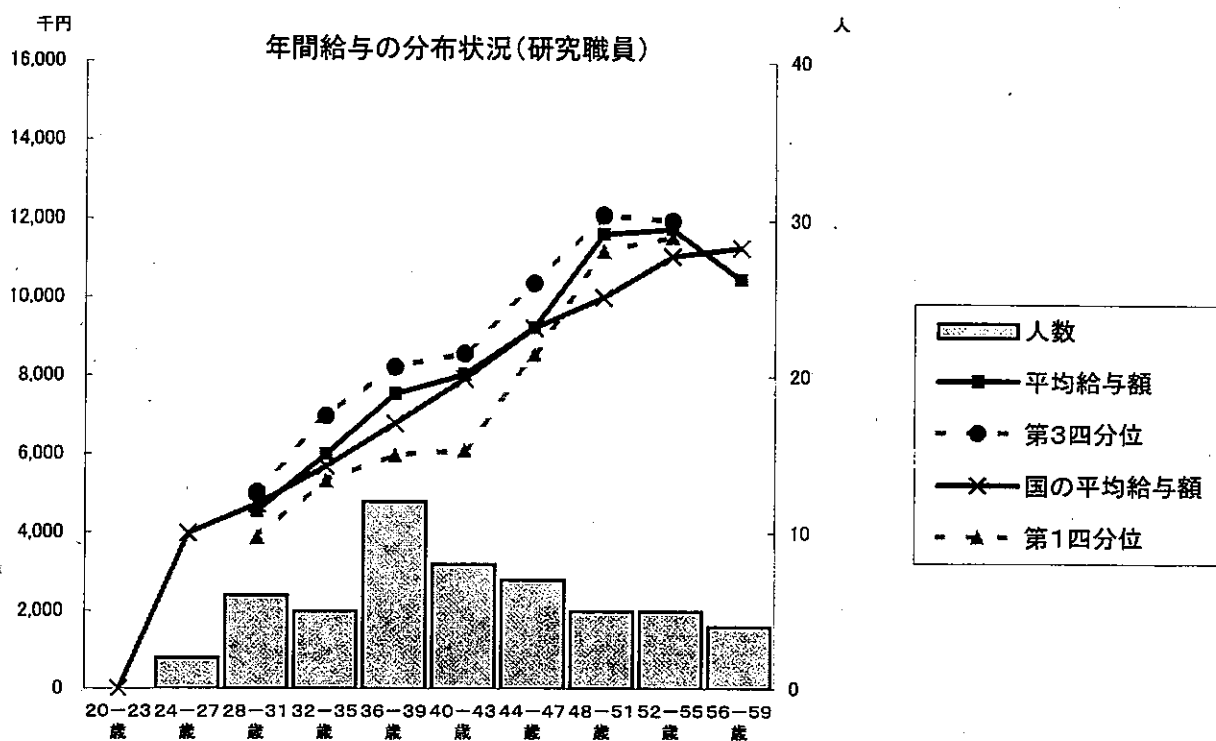
(事務・技術職員)

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
本部部長	1	-	-	-	-
本部課長	2	-	-	-	-
本部課長補佐	3	47.8	-	7,527	-
本部係長	3	38.2	-	5,132	-
本部主任	2	-	-	-	-
本部係員	2	-	-	-	-

注1: 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。

注2: 本部係長以外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: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。

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。

(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	8	53.1	11,581	12,077	12,217
本部研究課長	18	43.3	8,328	9,320	10,388
本部主任研究員	14	42.9	7,039	7,873	8,987
本部研究員	14	33.4	4,045	4,972	5,837

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。

③ - 1 職級別在職状況等(平成22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)	13	該当者なし	3 (23.1%)	4 (30.8%)	2 (15.4%)	1 (7.7%)	2 (15.4%)
年齢(最高～最低)			35～27	48～35			
所定内給 与年額(最高～最低)			3,228～ 2,486	4,617～ 3,806			
年間給与 額(最高～最低)			4,350～ 3,303	6,433～ 5,268			

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 (7.7%)	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: 4級から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22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)	54	2 (3.7%)	13 (24.1%)	4 (7.4%)	18 (33.3%)	16 (29.6%)	1 (1.9%)
年齢(最高～最低)			40～26	47～31	58～35	54～42	
所定内給 与年額(最高～最低)			4,509～ 2,899	6,575～ 3,976	7,501～ 5,272	9,084～ 6,808	
年間給与 額(最高～最低)			6,102～ 3,907	8,556～ 5,383	9,841～ 6,987	12,322～ 9,048	

注: 1級及び6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。

④ -1 賞与(平成21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)	% 61.5	% 64.1	% 62.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.5	% 35.9	% 37.1
	最高～最低	% 42.2～34.1	% 41.9～29.8	% 42.1～33.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.6	% 68.5	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.4	% 31.5	% 33.9
	最高～最低	% 38.7～33.8	% 34.5～29.3	% 34.7～32.8

④ -2 賞与(平成21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)	% 62.2	% 65.4	% 63.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.8	% 34.6	% 36.1
	最高～最低	% 47.8～31.5	% 41.8～29.3	% 44.1～31.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 68.6	% 66.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 31.4	% 33.3
	最高～最低	% 41.0～32.8	% 34.5～28.9	% 37.6～30.8

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))
対他法人

101.9
96.0

(研究職員)

対国家公務員(研究職)
対他法人

104.4
103.4

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している。

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 101.9 <table border="1"> <tr> <td>参考</td><td>地域勘案 104.1</td></tr> <tr> <td></td><td>学歴勘案 101.5</td></tr> <tr> <td></td><td>地域・学歴勘案 103.6</td></tr> </table>	参考	地域勘案 104.1		学歴勘案 101.5		地域・学歴勘案 103.6
参考	地域勘案 104.1						
	学歴勘案 101.5						
	地域・学歴勘案 103.6						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	算定対象人数は13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ものが少人数でもいると対国家公務員指数に与える影響が大きい。56歳～59歳の高年齢層の算定対象者は管理職手当区分Ⅰ種受給者であり、対国家公務員指数を押し上げている。						
給与水準の適切性の検証	【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運営交付金の割合 36.8% (国からの運営交付金 1,337百万円、支出予算の総額 3,633百万円：平成21年度予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成20年度決算) 【検証結果】 前年度の運営交付金の割合は43%で当年度は割合が低下しており、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。						
講ずる措置	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) ②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。 ③給与水準の是正の目標水準、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。						
その他	【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】 20.5%(支出総額4,169,565千円 報酬等支給総額856,267千円) 【管理職の割合について】 調査対象者中 23.1%(対象人員数13人、管理職員数3人) 平成22年4月1日現在員中 14.3%(対象人員21名、管理職員数3人) 【大卒以上の高学歴者の割合について】 46.2%(対象人員数13人、大卒以上の高学歴者数6人)						

○研究職員

項目	内容						
指数の状況	対国家公務員 104.4 <table border="1"> <tr> <td>参考</td><td>地域勘案 107.8</td></tr> <tr> <td></td><td>学歴勘案 106.4</td></tr> <tr> <td></td><td>地域・学歴勘案 109.4</td></tr> </table>	参考	地域勘案 107.8		学歴勘案 106.4		地域・学歴勘案 109.4
参考	地域勘案 107.8						
	学歴勘案 106.4						
	地域・学歴勘案 109.4						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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、当研究所が担う研究領域に精通した者を採用している。博士号取得者が占める割合も46%と極めて高く、その結果給与水準が高くなっているものと推定される。						
給与水準の適切性の検証	【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運営交付金の割合 36.8% (国からの運営交付金 1,337百万円、支出予算の総額 3,633百万円:平成21年度予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成20年度決算) 【検証結果】 前年度の運営交付金の割合は43%で当年度は割合が低下しており、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。						
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。 なお、平成22年度を目標とする給与水準以下となっているところである。						
その他	【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】 20.5%(支出総額4,169,565千円 報酬等支給総額856,267千円) 【管理職の割合について】 48.1%(対象人員数54人、管理職員数26人) 【大卒以上の高学歴者の割合について】 87.0%(対象人員数54人、大卒以上の高学歴者数47人)						

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20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 853,008	千円 896,000	千円 (%) △42,992 (△4.8)	千円 (%) △51,464 (△5.7)
退職手当支給額 (B)	千円 60,262	千円 99,917	千円 (%) △39,655 (△39.7)	千円 (%) 39,025 (183.8)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 202,511	千円 215,741	千円 (%) △13,230 (△6.1)	千円 (%) △20,859 (△9.3)
福利厚生費 (D)	千円 127,063	千円 126,428	千円 (%) 634 (0.5)	千円 (%) 1,159 (0.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,242,844	千円 1,338,086	千円 (%) △95,242 (△7.1)	千円 (%) △32,139 (△2.5)

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 △4.8%

人事院勧告に基づく国の俸給表等の減額改定に伴い、研究所の俸給表等も減額改定を行った。

また、人員削減に取り組んだ結果、減額となった。

・最広義人件費の対前年度比 △7.1%

給与の減額改定、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。

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	平成20 年度	平成21 年度
給与、報酬等支給総 額 (千円)	863,828	843,046	828,846	844,059	817,190
人件費削減率 (%)		△2.4	△4.0	△2.3	△5.4
人件費削減率(補正 値)(%)		△2.4	△4.7	△3.0	△3.7

注1:「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較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%である。

注2:競争的研究資金又は研究開発独立行政法人の受託研究者しくは共同研究のための民間からの外部資金又は国からの委託費及び補助金により雇用される任期付職員、運営費交付金により雇用される任期付研究者のうち、国策上重要な研究課題(第三期科学技術基本計画(H18.3.28閣議決定)において指定されている戦略重点科学技術をいう。)に従事する者及び若手研究者(平成17年度末において37歳以下の研究者をいう。)を削減対象人件費の範囲から除いているため、Ⅲ表の「給与、報酬等支給総額」と削減対象人件費の金額が異なることとなる。

注3:注2の任期付研究者及び任期付職員の人件費を総人件費改革に係る削減対象人件費の範囲から除く前の「給与、報酬等支給総額」(削減対象人件費)は、基礎年度(平成17年度)926,545千円、平成18年度904,472千円及び平成19年度878,300千円であった。

IV 法人が必要と認める事項

特になし