

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22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

人事院勧告を踏まえ次のとおり改正した。

○俸給 △0. 2%

○期末・勤勉手当 △0. 15月

理事

職務の複雑さ、困難及び責任の度を勘案して総合的に判断して俸給を決定できるように、号俸制とした。

人事院勧告を踏まえ次のとおり改正した。

○俸給 △0. 2%

○期末・勤勉手当 △0. 15月

理事(非常勤)

該当なし

監事

職務の複雑さ、困難及び責任の度を勘案して総合的に判断して俸給を決定できるように、号俸制とした。

人事院勧告を踏まえ次のとおり改正した。

○俸給 △0. 2%

○期末・勤勉手当 △0. 15月

監事(非常勤)

人事院勧告を踏まえ次のとおり改正した。

○俸給 △0. 2%

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成22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 16,591	千円 11,020	千円 4,151	千円 1,102 318 (地域手当) (通勤手当)		H23.3.31	*※
A理事	千円 5,650	千円 3,341	千円 1,860	千円 334 115 (地域手当) (単身赴任手当)		H22.8.9	◇
B理事	千円 9,933	千円 6,483	千円 2,002	千円 1,102 346 (地域手当) (通勤手当)	H22.8.10		◇
監事	千円 13,203	千円 8,704	千円 3,222	千円 870 407 (地域手当) (通勤手当)		H23.3.31	
監事 (非常勤)	千円 2,962	千円 2,962	千円	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 役員の退職手当の支給状況(平成22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 5,502	年 4	月 0	H23.3.31	1.0	任期満了のため	*※
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 2,172	年 2	月 0	H23.3.31	1.0	任期満了のため	
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22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。

○俸給表 △0.1% (一般職の平均改定率)

○期末・勤勉手当 一般の職員、特定管理職員 △0.2月、任期付研究員 △0.15月

○55歳を超える職員(一般職6級、研究職5級以上に限る)の俸給等を1.5%減額

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22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	歳	千円	千円	千円	千円
	71	41.5	7,828	5,949	140	1,879
	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	11	41.0	6,149	4,641	199	1,508
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	60	41.6	8,136	6,189	129	1,947

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	34.5	5,685	4,519	0	1,166
	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	該当者なし					
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	34.5	5,685	4,519	0	1,166

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	36.6	4,136	4,136	120	0
	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	2	39.5	—	—	—	—
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	6	35.7	4,826	4,826	124	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。

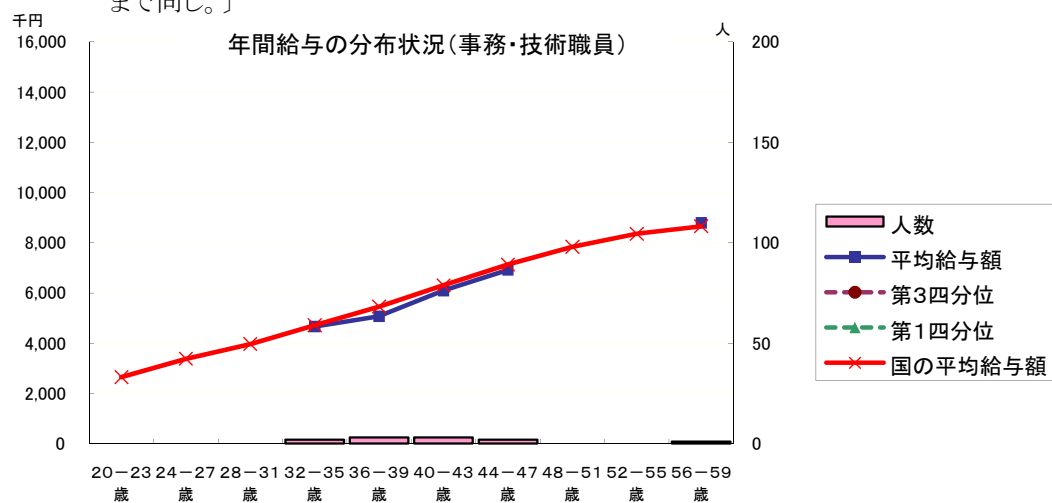
在外職員、再任用職員

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、「総額」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:該当事者が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:該当事者が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。

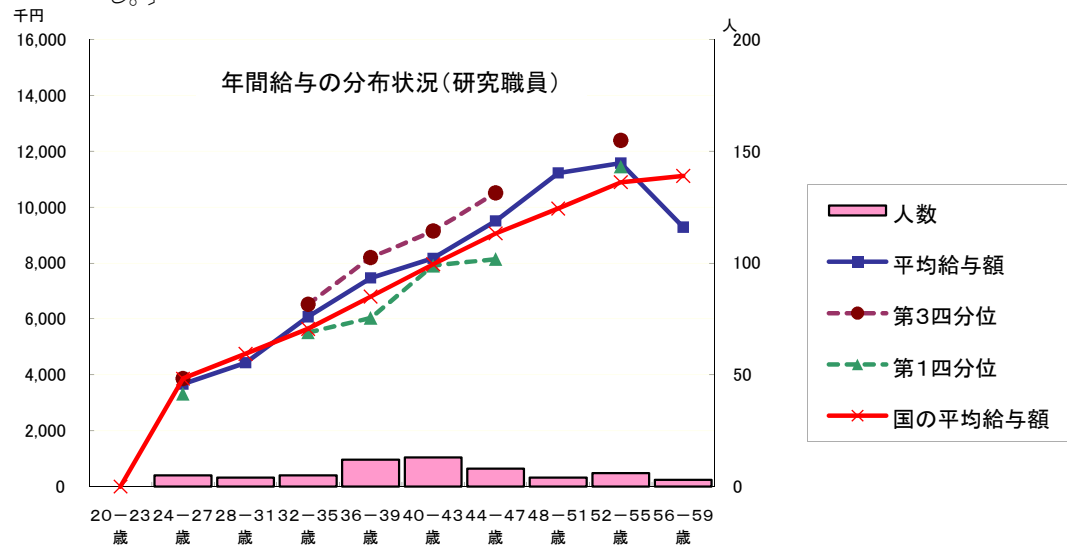
(事務・技術職員)

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		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
本部課長	1	—	—	—	—
本部課長補佐	2	—	—	—	—
本部係長	7	38.5	4,834	5,520	5,784
本部主任	1	—	—	—	—

注1:該当事者が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。

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:該当事者が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:該当事者が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
	人	歳	千円	千円	千円
本部研究部長	6	53.2	11,631	11,978	12,387
本部研究課長	26	43.0	8,193	9,168	10,094
本部主任研究員	20	41.9	5,626	6,958	8,369
本部研究員	8	27.6	3,317	3,880	4,005

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23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)	11人	該当者なし (%)	該当者なし (%)	7人 (63.6%)	2人 (18.2%)	1人 (9.1%)	1人 (9.1%)
年齢(最高～最低)				43～32歳			
所定内給与 年額(最高～最低)		千円	千円	千円 4,286～ 3,331	千円	千円	千円
年間給与額 (最高～最低)		千円	千円	千円 5,784～ 4,491	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23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)	60人	3人 (5.0%)	15人 (25.0%)	3人 (5.0%)	21人 (35.0%)	18人 (30.0%)	該当者なし (%)
年齢(最高～最低)		29～25歳	41～26歳	46～32歳	59～36歳	55～43歳	
所定内給与 年額(最高～最低)		千円 3,044～ 2,492	千円 4,541～ 2,908	千円 5,533～ 5,067	千円 7,271～ 5,656	千円 9,719～ 6,988	千円
年間給与額 (最高～最低)		千円 3,923～ 3,293	千円 6,050～ 3,869	千円 7,161～ 6,526	千円 9,591～ 7,399	千円 13,098～ 9,148	千円

④－1 賞与(平成22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)	% 66.2	% 65.7	% 66.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.8	% 34.3	% 34.0
		%	%	%
	最高～最低	33.8～33.8	34.3～34.3	34.0～34.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.9	% 66.4	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.1	% 33.6	% 34.3
		%	%	%
	最高～最低	37.7～33.9	35.4～30.5	35.2～32.5

④－2 賞与(平成22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)	% 60.9	% 65.4	% 63.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.1	% 34.6	% 36.9
		%	%	%
	最高～最低	44.6～33.5	49.6～29.9	47.3～31.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 67.8	% 66.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 32.2	% 33.7
		%	%	%
	最高～最低	38.7～32.7	38.6～29.5	37.8～31.1

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

96.8
91.7

(研究職員)

対国家公務員(研究職)
対他法人

103.9
102.8

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 96.8		
	参考	地域勘案	99.8
		学歴勘案	96.3
		地域・学歴勘案	99.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 国家公務員より低い水準であるが、引き続き適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む必要がある。		
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財政支出の割合 50.1% (国からの財政支出額 1,385百万円、支出予算の総額 2,761百万円：平成22年度予算)		
	【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。		
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成21年度決算)		
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努める。		
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】 26.0%(支出総額3,216,504千円 報酬等支給総額834,758千円) 【管理職の割合について】 調査対象者中 9%(対象人員数11人、管理職員数1人) 【大卒以上の高学歴者の割合について】 45.5%(対象人員数11人、大卒以上の高学歴者数5人)		

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員 103.9	
	参考	地域勘案 109.1 学歴勘案 105.5 地域・学歴勘案 110.3
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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博士号取得者が占める割合が46.6%（対象人員60人中28人）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。 【主務大臣の検証結果】 国と同一または国に準じた給与体系となっているが、国家公務員の水準を上回っているため、下記講ずる措置を着実に実施することにより、引き続き改善を図る必要がある。	
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財政支出の割合 50.1% （国からの財政支出額 1,385百万円、支出予算の総額 2,761百万円：平成22年度予算） 【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。	
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円（平成21年度決算）	
講ずる措置	平成23年度に見込まれる対国家公務員指数は年齢勘案103.9、年齢・地域・学歴勘案110.3であり、また、平成27年度においても当該指数以下とすることを目標としている。 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。	
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】 26.0%（支出総額3,216,504千円 報酬等支給総額834,758千円） 【管理職の割合について】 調査対象者中 53.3%（対象人員数60人、管理職員数32人） 【大卒以上の高学歴者の割合について】 91.7%（対象人員数60人、大卒以上の高学歴者数55人）	

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21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 834,758	千円 853,008	千円 (%) △ 18,250 (△2.1)	千円 (%) △ 69,714 (△7.7)
退職手当支給額 (B)	千円 149,485	千円 60,262	千円 (%) 89,223 (148.1)	千円 (%) 128,248 (603.9)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 165,964	千円 202,511	千円 (%) △ 36,547 (△18.0)	千円 (%) △ 57,406 (△25.7)
福利厚生費 (D)	千円 121,755	千円 127,063	千円 (%) △ 5,308 (△4.2)	千円 (%) △ 4,149 (△3.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,271,962	千円 1,242,844	千円 (%) 29,118 (2.3)	千円 (%) △ 3,021 (△0.2)

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 △2.1%

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。

・最広義人件費の対前年度比 2.3%

前年度と比べて退職手当支給額が増額となったため、最広義人件費が増額となった。

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。

(人件費削減の場合) 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	平成22 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	863,828	843,046	828,846	844,059	817,190	785,923
人件費削減率 (%)		△ 2.4	△ 4.0	△ 2.3	△ 5.4	△ 9.0
人件費削減率(補正值) (%)		△ 2.4	△ 4.7	△ 3.0	△ 3.7	△ 5.8

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格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、平成22年の行政職(一)の年間平均給与の増減率は、それぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%である。

注2:競争的資金又は研究開発独立行政法人の受託研究若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年3月28日閣議決定)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。

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、平成19年度878,300千円、平成20年度896,000千円、平成21年度853,008千円、平成22年度834,758千円である。

【主務大臣の検証結果】

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。

IV 法人が必要と認める事項

特になし